

Povezanost perfekcionizma s izgaranjem na poslu i motivacijom za rad kod zaposlenica u Hrvatskoj

Milardović, Maja

Master's thesis / Diplomski rad

2023

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:111:095496>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-01-19**



Repository / Repozitorij:

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





SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
FAKULTET HRVATSKIH STUDIJA

Maja Milardović

**POVEZANOST PERFEKCIONIZMA S
IZGARANJEM NA POSLU I
MOTIVACIJOM ZA RAD KOD
ZAPOSLENICA U HRVATSKOJ**

DIPLOMSKI RAD

Zagreb, 2023.



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
FAKULTET HRVATSKIH STUDIJA
ODSJEK ZA PSIHOLOGIJU

Maja Milardović

**POVEZANOST PERFEKCIONIZMA S
IZGARANJEM NA POSLU I
MOTIVACIJOM ZA RAD KOD
ZAPOSLENICA U HRVATSKOJ**

DIPLOMSKI RAD

Mentorica: doc. dr. sc. Zrinka Greblo Jurakić

Zagreb, 2023.

Sažetak

U posljednje vrijeme sve se više pažnje posvećuje izučavanju činitelja povezanih s različitim poželjnim i nepoželjnim obilježjima zaposlenika, zbog njihovog djelovanja na organizacije te učinkovitost i zadovoljstvo njihovih zaposlenika (Childs i Stoeber, 2012; Fernet i sur., 2010). Cilj provedenog istraživanja bio je utvrditi obilježja povezanosti adaptivnog i neadaptivnog perfekcionizma s izgaranjem na poslu i motivacijom za rad kod zaposlenica u Hrvatskoj. U online istraživanju sudjelovalo je 487 zaposlenica čiji se raspon dobi kretao od 19 do 60 godina ($M=32,88$; $SD=9,65$). Sudionice istraživanja odgovorile su na pitanja vezana uz sociodemografske podatke i obilježja posla, te su ispunile hrvatske verzije *Višedimenzionalne skale perfekcionizma* (Frost i sur., 1990), *Višedimenzionalne skale motivacije za rad* (Gagnè i sur., 2014) i *Oldenburškog upitnika izgaranja* (Demerouti i Bakker, 2008). Utvrđene su statistički značajne korelacije između adaptivnog i neadaptivnog perfekcionizma, dimenzija izgaranja na poslu i dimenzija motivacije za rad. *Adaptivan perfekcionizam* pozitivno je povezan s dimenzijama motivacije za rad – *Vanjskom regulacijom – socijalnom*, *Vanjskom regulacijom – materijalnom*, *Usvojenom regulacijom* i *Poistovječenom regulacijom*, dok s dimenzijama *Amotivacije* i *Intrinzične motivacije*, kao ni dimenzijama izgaranja na poslu (*Otuđenost* i *Iscrpljenost*) nije utvrđena značajna povezanost. *Neadaptivan perfekcionizam* pozitivno je povezan s dimenzijama izgaranja na poslu – *Otuđenost* i *Iscrpljenost*, kao i dimenzijama motivacije za rad – *Amotivacijom*, *Vanjskom regulacijom – socijalnom*, *Vanjskom regulacijom – materijalnom* i *Usvojenom regulacijom*. Neadaptivan aspekt perfekcionizma nije značajno povezan s dimenzijom *Poistovječene regulacije*, a statistički značajna negativna povezanost utvrđena je s dimenzijom *Intrinzične motivacije*. Pored navedenog, ispitano je i postojanje razlika između sudionica na različitim dimenzijama izgaranja na poslu, motivacije za rad te adaptivnog i neadaptivnog perfekcionizma, ovisno o radu u javnoj/državnoj ili privatnoj službi, radnom vremenu i radnom stažu. Utvrđeno je da zaposlenice privatnih službi postižu više rezultate na dimenzijama *Otuđenosti* i *Vanjske regulacije - materijalne*, a zaposlenice državnih službi na dimenzijama *Poistovječene regulacije* i *Intrinzične motivacije*, dok na preostalim dimenzijama nisu utvrđene značajne razlike. Zaposlenice koje rade danju više rezultate postižu na dimenzijama *Adaptivnog perfekcionizma* i *Vanjske regulacije – materijalne*, a zaposlenice koje rade noću i u smjenama više rezultate postižu na obje dimenzije izgaranja na poslu. Značajno više rezultate na dimenzijama *Neadaptivnog perfekcionizma*, *Vanjske regulacije – materijalne i socijalne*, *Usvojene regulacije* i *Otuđenosti* postižu sudionice s najmanje radnog staža, a na dimenziji *Intrinzične motivacije* sudionice s više radnog staža. Dobiveni rezultati djelomično su potvrdili postavljene hipoteze. Unatoč ograničenjima provedenog istraživanja, rezultati nude potvrdu međuodnosa izučavanih konstrukata te upućuju na važnost izučavanja ovih varijabli s ciljem što boljeg razumijevanja obilježja zaposlenica u Hrvatskoj. Također, dobiveni rezultati mogu se koristiti za formiranje praktičnih smjernica za rad sa zaposlenicima.

Ključne riječi: perfekcionizam, izgaranje na poslu, motivacija za rad

Correlation between perfectionism, burnout and work motivation among employees in Croatia

Abstract

Lately, more attention has been drawn to studying factors associated with different desirable and undesirable characteristics of employees, due to their effect on the organization as well as on the efficiency and satisfaction of employees (Childs and Stoeber, 2012; Fernet et al., 2010). Therefore, the aim of the current study was to determine the correlation patterns between adaptive and maladaptive perfectionism with burnout and work motivation among female employees in Croatia. A total of 487 female employees with an age range from 19 to 60 years participated in the *online* study ($M=32,88$; $SD=9,65$). Participants filled out questions related to sociodemographic and job characteristics, as well as Croatian versions of the *Multidimensional Perfectionism Scale* (Frost et al., 1990), the *Multidimensional Work Motivation Scale* (Gagnè et al., 2014) and *The Oldenburg Burnout Inventory* (Demerouti and Bakker, 2008). Statistically significant correlations between adaptive and maladaptive perfectionism, dimensions of burnout and dimensions of work motivation were obtained. *Adaptive perfectionism* is positively related to the dimensions of work motivation – *External regulation – social*, *External regulation – material*, *Introjected regulation* and *Identified regulation*, while no significant correlation was obtained with the dimensions of *Amotivation* and *Intrinsic motivation*, as well as with the dimensions of burnout (*Disengagement* and *Exhaustion*). *Maladaptive perfectionism* is positively correlated to the dimensions of burnout – *Disengagement* and *Exhaustion*, as well as the dimensions of motivation to work – *Amotivation*, *External regulation – social*, *External regulation – material* and *Introjected regulation*. *Maladaptive perfectionism* is not significantly correlated with the *Identified regulation*, and a statistically significant negative correlation was found with the *Intrinsic motivation*. In addition, the differences between the participants in different dimensions of burnout, work motivation and adaptive and maladaptive perfectionism, depending on work in the public/state or private service, working hours and length of service, were also examined. The results showed that employees of private services achieve higher results on the dimensions of *Disengagement* and *External regulation - material*, and employees of state services in the dimensions of *Identified regulation* and *Intrinsic motivation*, while no significant differences were found in the remaining dimensions. Employees who work during the day achieve higher results on the dimensions of *Adaptive perfectionism* and *External regulation - material*, whereas employees who work during the night and in shifts achieve higher results on both dimensions of burnout at work. Significantly higher results in the dimensions of *Maladaptive perfectionism*, *External regulation – material* and *social*, *Introjected regulation* and *Disengagement* are achieved by participants with the least length of service, and in the dimension of *Intrinsic motivation* by participants with longer length of service. The obtained results partially confirmed our hypotheses. Despite the limitations of the conducted research, the results point to the relationship between the studied variables and indicate the importance of studying these constructs in order to better understand the characteristics of employees in Croatia. The obtained results can be used to form practical guidelines for working with employees.

Keywords: perfectionism, burnout, work motivation

Sadržaj

1. Uvod	2
<i>1.1. Perfekcionizam</i>	3
<i>1.2. Izgaranje na poslu</i>	5
<i>1.3. Motivacija za rad</i>	6
<i>1.4. Istraživanja perfekcionizma, motivacije za rad i izgaranja na poslu</i>	8
<i>1.5. Istraživanja perfekcionizma, izgaranja na poslu i motivacije za rad u odnosu na duljinu radnog staža, raspored radnog vremena i rad u javnim/državnim i privatnim službama</i>	9
2. Cilj i problemi istraživanja	13
3. Metoda	15
<i>3.1. Sudionice</i>	15
<i>3.2. Instrumenti</i>	17
<i>3.3. Postupak</i>	19
4. Rezultati	21
<i>4.1. Deskriptivni podaci</i>	21
<i>4.2. Povezanost perfekcionizma, izgaranja na poslu i motivacije za rad</i>	22
<i>4.3. Razlike između sudionica na dimenzijama perfekcionizma, izgaranja na poslu i motivacije za rad s obzirom na zaposlenje u javnoj ili privatnoj službi, radnom vremenu i radnom stažu</i>	23
5. Rasprava	28
<i>5.1. Obilježja povezanosti perfekcionizma, izgaranja na poslu i motivacije za rad</i>	29
<i>5.2. Razlike na dimenzijama perfekcionizma, izgaranja na poslu i motivacije za rad u odnosu na zaposlenje u javnoj ili privatnoj službi, radnom vremenu i radnom stažu</i>	31
<i>5.3. Prijedlozi za buduća istraživanja i implikacije dobivenih rezultata</i>	33
6. Zaključak	35
7. Literatura	36

1. Uvod

Prepoznavanjem važnosti odnosa između čovjeka i posla razvija se psihologija rada, prva grana primijenjene psihologije (Šverko, 2019). Neke od tema koje se proučavaju i saznanja koja se iz dobivenih rezultata primjenjuju u praktičnom radu u posljednjih nekoliko desetljeća usmjerena su na povećanje produktivnosti, radnu uspješnost, efikasno postizanje ciljeva te praćenje i povećanje zadovoljstva poslom. S obzirom na velik broj proučavanih konstrukata, dolazi do razvoja različitih teorijskih pristupa kroz koje se isti proučavaju, kako u teorijskom radu, tako i u istraživanjima i praktičnoj primjeni (Ružojčić i sur., 2019). Među njima, kao važni i značajni prepoznati su perfekcionizam i motivacija za rad (Childs i Stoeber, 2012), a kao konstrukt primijećena je, te zatim i detaljnije istraživana pojava sindroma izgaranja na poslu (Maslach i Jackson, 1981).

Različite se teorije, poput Teorije prilagodbe radu, temelje na osnovnoj postavci postojanja stalnog procesa međusobne prilagodbe pojedinca i okoline, što potiče na kontinuirana istraživanja i osmišljavanja praktičnih implikacija za primjenu novih saznanja (Dawis i sur., 1964). Također, velike se promjene događaju s obzirom na različite društvene procese i aktualna događanja u svijetu, na koje se odgovara i sukladno njima unaprjeđuju dotadašnje teorije, nalazi i prakse. Jedna od novijih je pandemija koronavirusa s početkom u 2020. godini, koja je dovela do velikih promjena u mjestu i načinima rada (Bick i sur., 2020).

U kontekstu ranijih empirijskih nalaza koji upućuju na veći stupanj konflikta radne i obiteljske uloge kod žena (Blanch i Aluja, 2012; Cinamon i Rich, 2002), te rezultata istraživanja (Eurofound, 2021) koji ukazuju na to da su žene zbog koronavirusa češće ostajale bez posla od muškaraca, istraživači u ovom području upozoravaju na to da je u istraživanjima posebnu pažnju potrebno posvetiti izučavanju psihosocijalnih obilježja zaposlenica. Naime kod žena koje su ostale zaposlene za vrijeme pandemije koronavirusa narušena je usklađenost poslovnog i privatnog života više nego kod muškaraca (Eurofound, 2021). Također, općenito je kod žena koje su se ostvarile i kao majke izraženiji konflikt radne na obiteljsku ulogu (Mitchelson i Burns, 1998).

Iz svega prethodno navedenog u nastavku će se pobliže objasniti obilježja fenomena izučavanih u ovom istraživanju, međuodnos perfekcionizma, izgaranja na poslu i motivacije za rad, te izraženost navedenih konstrukata u odnosu na duljinu radnog staža, raspored radnog vremena i rad u javnim/državnim i privatnim službama.

1.1. Perfekcionizam

Perfekcionizam možemo definirati kao konstrukt koji karakterizira težnja ka savršenstvu i postavljanje iznimno visokih standarda izvedbe (Mitchelson i Burns, 1998; Flett i Hewitt, 2002). Tumači se na više načina, stoga postoje različiti teorijski pristupi u proučavanju perfekcionizma, među kojima su najčešći višedimenzionalni pristupi. Postojanje perfekcionistačkih težnji i suprotno njima perfekcionistačkih briga okosnica su teorije koju iznose Kawamoto i Furutani (2018). Perfekcionistačke težnje definiraju kao težnju savršenstvu odnosno postavljanju perfekcionistačkih osobnih standarda, a perfekcionistačke brige kao odstupanje između postavljenih standarda i vlastite izvedbe, zabrinutost zbog mogućih pogrešaka i strah od negativnog procjenjivanja od strane drugih.

Rezultati istraživanja Fletta i Hewitta (2002) potvrdili su višedimenzionalnost ovog konstrukta, pa tako perfekcionizam prema njihovoj teoriji možemo proučavati kroz tri dimenzije perfekcionistačkog ponašanja – *sebi-usmjereni*, *drugima-usmjereni* i *društveno-propisani* perfekcionizam (Hewitt i Flett, 1993). *Sebi-usmjereni* perfekcionistaizam obilježava motivacija za postizanjem savršenstva i postavljanje iznimno visokih standarda i ciljeva postignuća, *drugima-usmjereni* perfekcionistaizam podrazumijeva visoka očekivanja od drugih ljudi i strogo ocjenjivanje njihovog rada, dok u slučaju kad osoba percipira da su njoj postavljeni iznimno visoki ciljevi od strane drugih govorimo o *društveno-propisanom* perfekcionistaizmu (Flett i sur., 1991). *Sebi-usmjereni* perfekcionistaizam podiže razinu stresa te utječe na obradu informacija vezanu uz nemogućnost ostvarivanja vlastitih standarda, a općenito su dosljednost visoko postavljenim standardima i stroga samoprocjena povezani s povećanjem osjećaja neuspjeha i samokažnjavanja, te smanjenjem osjećaja zadovoljstva i samonagrađivanja (Flett i sur., 1991). Prema istim autorima, *društveno-propisani* perfekcionistaizam dovodi do samooptuživanja zbog percipirane nemogućnosti dostizanja postavljenih standarda, a može se dodatno pojačati zbog potrebe za odobravanjem od strane drugih i povećane osjetljivosti na kritiku.

Frost i suradnici (1990) također ističu da ne postoji jedinstvena definicija perfekcionistaizma, ali su kroz različita istraživanja identificirali i operacionalizirali perfekcionistaizam kao višedimenzionalni konstrukt. Prema Frostu i suradnicima (1990) najčešće spominjana i najistaknutija obilježja perfekcionistaizma su pretjerano visoki osobni standardi izvedbe, uz izuzetno kritično ocjenjivanje vlastitog uratka, sumnja u kvalitetu vlastite izvedbe, nesigurnost oko izvršenja zadataka, strah od pogreške, percepcija visokih očekivanja od strane roditelja i strah od gubitka roditeljske podrške i ljubavi zbog neispunjenja roditeljskih

očekivanja (Frost i sur., 1990). Prema tim obilježjima nastala je Višedimenzionalna skala perfekcionizma (*Multidimensional Perfectionism Scale – MPS-F*, Frost i sur., 1990), čija je hrvatska inačica korištena i u ovom istraživanju. Spomenuti upitnik sadrži šest dimenzija perfekcionizma: visoki osobni standardi, zabrinutost zbog pogrešaka, visoka roditeljska očekivanja, roditeljski kriticism, sumnja u vlastite postupke i organiziranost. Frost i suradnici (1990) zabrinutost zbog pogrešaka ističu kao glavnu komponentu perfekcionizma, a kao jedno od ključnih obilježja ističu i visoka roditeljska očekivanja, odnosno percepciju roditeljskog pritiska, te upozoravaju na važnost interpersonalnog aspekta perfekcionizma (Frost i sur., 1990). Od navedenih dimenzija, četiri su usmjerene prema sebi (visoki osobni standardi, zabrinutost zbog pogrešaka, sumnja u vlastite postupke i organiziranost), a dvije na percipiranu prisutnost roditeljskih zahtjeva (visoka roditeljska očekivanja i roditeljski kriticism).

Istraživači i teoretičari iznose različite definicije i dimenzije perfekcionizma, no većina istraživača slaže se s time da postoje dva osnovna oblika perfekcionizma, pozitivan (adaptivan) i negativan (neadaptivan) perfekcionizam (Zubčić i Vulić-Prtorić, 2008). Faktorskom analizom Frost i suradnici (1990) utvrdili su da su se čestice na podljestvicama *Visoki osobni standardi* i *Organiziranost* iz upitnika MPS-F grupirale u zajednički faktor koji nazivaju *pozitivne težnje*, a čestice podljestvice *Zabrinutost zbog pogrešaka*, *Sumnja u vlastite postupke*, *Visoka roditeljska očekivanja* i *Roditeljski kriticism* u zajednički faktor, koji nazivaju *neadaptivne evolucijske brige*. Pozitivan (adaptivan) perfekcionizam karakterizira postavljanje visokih, ali dostižnih ciljeva, nakon čijeg ostvarivanja osobe osjećaju sreću i zadovoljstvo. Osobe prihvaćaju vlastite pogreške, a u slučaju neuspjeha pristupaju mu iz perspektive mogućeg napretka u vidu poboljšanja strategije i povećanja uloženog truda (Greblo, 2012). Negativan (neadaptivan) perfekcionizam karakterizira opravdavanje potencijalnog neuspjeha postavljanjem iznimno visokih, nedostižnih ciljeva, uz procjenjivanje vlastite vrijednosti na temelju postignuća (Greblo, 2012), pretjerano kritično samoocjenjivanje i strah od negativne procjene od strane drugih (Flett i Hewitt, 2002). Neadaptivne perfekcionista opisuje i postavljanje još viših ciljeva nakon ostvarivanja prvotnih, doživljavanje neuspjeha u nekoj aktivnosti kao osobnog, napetost, anksioznost, usmjerenost na izbjegavanje pogrešaka te razmišljanje u terminima "sve ili ništa" (Greblo, 2012).

Povezanost perfekcionizma i stresa, koji je značajan faktor u predviđanju pojave izgaranja na poslu, utvrđena je u brojnim dosadašnjim istraživanjima, pri čemu je utvrđeno da su osobe s višim neadaptivnim perfekcionizmom sklonije osjećati negativne utjecaje različitih stresora te izvješćuju o višim razinama anksioznosti (Mitchelson i Burns, 1998). Također, Fry (1994) navodi da osobe koje imaju izraženiji perfekcionizam imaju i više razine izgaranja na

poslu. Negativan utjecaj na profesionalnu karijeru primijećen je kod osoba koje imaju viši *sebi-
usmjereni* perfekcionizam, što možemo objasniti činjenicom da čestice upitnika sadrže i tvrdnje koje upućuju na negativne aspekte perfekcionizma, kao i kod osoba s izraženim neadaptivnim perfekcionizmom (Hewitt i Flett, 1993).

1.2. Izgaranje na poslu

Jedna od neželjenih pojava koja negativno utječe na rad je sindrom izgaranja (eng. *burnout*), kojeg Maslach i suradnici (1996) definiraju kao kontinuiranu afektivnu stresnu reakciju koja se postupno razvija tijekom vremena, a sastoji se od tri dimenzije – emocionalna iscrpljenost (ključna za izgaranje), depersonalizacija i osjećaj nedovoljnog postignuća. Izgaranje možemo opisati i kao odgovor na dugotrajnu izloženost interpersonalnim i emocionalnim stresorima na poslu, posebice kod zaposlenika koji se istovremeno suočavaju s visokim zahtjevima posla i niskim ili nedovoljnim resursima za njegovo obavljanje, niskom razinom autonomije, te s čestim sukobima u poslovnom okruženju (Maslach, 2003). Također, Maslach i suradnici (1996) izgaranje objašnjavaju i kao posljedicu izostajanja očekivane pohvale za rad i izostajanja ulaganja truda u radu s ljudima. Prisutnost pojave izgaranja u različitim profesijama prepoznata je kao društveni problem te je potaknula niz istraživanja ovog konstrukta koja su utvrdila njegovu složenost i potrebu da se ovaj fenomen istraži u različitim socijalnim i organizacijskim kontekstima (Maslach, 2003). Važno je naglasiti da je izgaranje na poslu kumulativna stresna reakcija na stalnu izloženost stresorima na poslu, za razliku od akutnih stresnih reakcije koje osobe doživljavaju kao odgovor na specifične događaje (Maslach i Leiter, 2016). Pojava izgaranja na poslu dovodi do niže produktivnosti i učinkovitosti zaposlenika, stvaranja negativnih stavova prema poslu, nepoželjnog organizacijskog ponašanja, izostajanja s posla, napuštanja radnog mjesta, a uz to negativno utječe na zdravlje zaposlenika (Maslach i Leiter, 2016). Maslach (2003) u svom radu ističe da je izgaranje na poslu češće kod osoba koje su same, u odnosu na osobe koje su u braku, češće kod osoba mlađe, nego kod osoba starije životne dobi, te češće kod osoba koje imaju nisko samopoštovanje. To možemo povezati i s tezom da osobe koje dijele kućanstvo s partnerom dijele i životne troškove, što olakšava brigu oko financija, a u skladu je i s nalazima istraživanja koji tvrde da je rizik za pojavu izgaranja na poslu manji kod osoba koje imaju više mjesečne prihode, odnosno adekvatno su nagrađene za uloženi trud i rad na poslu (Maslach i Leiter, 2016).

Kroz različita je istraživanja sindrom izgaranja prepoznat kao višedimenzionalni konstrukt. Kao što je već spomenuto, Maslach i suradnici (1996) ističu postojanje triju

dimenzija izgaranja: emocionalna iscrpljenost, depersonalizacija i osjećaj nedovoljnog postignuća, dok Demerouti i Bakker (2008) ističu da su za opis i konceptualizaciju izgaranja na poslu dovoljne dvije dimenzije, iscrpljenost (eng. *exhaustion*) i otuđenost (eng. *disengagement*). Potonji je model korišten u ovom radu. Autori Demerouti i Bakker (2008) ističu da se izgaranje na poslu može javiti u bilo kojem zanimanju, obuhvaćajući tako zaposlenike koji se bave fizičkim poslovima, kao i one kojima je primarni fokus obrada informacija. Iscrpljenost se definira kao posljedica intenzivnog fizičkog, kognitivnog i afektivnog stresa, a otuđenost kao distanciranost od posla, te općenito postojanje negativnih stavova i ponašanja prema vlastitom poslu (Demerouti i sur., 2010). Većina istraživanja pojave izgaranja na poslu usmjerena je na utjecaj obilježja organizacije i uvjeta rada, pri čemu ih je manji broj usmjeren na individualna obilježja pojedinaca koje bi mogle utjecati na pojavu izgaranja u poslovnom okruženju. Neka od obilježja organizacije i uvjeta rada su zahtjevi posla, percepcija razine stresa kod zaposlenika i radno opterećenje, dok se kod individualnih obilježja istražuje utjecaj ličnosti i perfekcionizma kao dispozicijskim faktorima za pojavu izgaranja (Chang, 2012). Leka i suradnici (2003) navode da je uvjet rada koji se povezuju s pojavom izgaranja na poslu pozicija na kojoj je osoba zaposlena, na način da su osobe na rukovodećim pozicijama manje sklone pojavi izgaranja zbog izraženijeg osjećaja vrijednosti i uključenosti u posao. Također, značajan faktor pri pojavi izgaranja na poslu može biti vrsta radnog ugovora, budući da ugovor na neodređeno vrijeme daje veći osjećaj sigurnosti zaposlenicima u odnosu na primjerice ugovor na neodređeno vrijeme, što smanjuje vjerojatnost pojave izgaranja (Leka i sur., 2003).

Velik broj stresnih situacija u svakodnevnom životu, pa tako i na poslu, obilježja su suvremenog načina života. Sve veći socioekonomski izazovi (Heinemann i Heinemann, 2017), te uz njih različite promjene i događanja, poput pandemije koronavirusa koja je počela 2020. godine, podižu razine stresa, te kod zaposlenika na različitim funkcijama i u različitim područjima zaposlenja posljedično dovode do izraženog umora i iscrpljenosti, koje možemo tumačiti kao znakove pojave sindroma izgaranja na poslu (Heinemann i Heinemann, 2017).

1.3. Motivacija za rad

Pojam motivacije možemo promatrati kroz različite teorije, te ga samim time i definirati na više načina. Jedna od najpoznatijih među njima je Teorija samoodređenja (*Self-determination theory*) autora Deci i Ryana (1985), u okviru koje su definirani različiti tipovi motivacije. Navedena teorija u obzir uzima stupanj autonomije, odnosno koliko je ponašanje neke osobe samoodređeno. Autori objašnjavaju postojanje tri nadređena tipa motivacije:

amotivacija, ekstrinzična i intrinzična motivacija, te objašnjavaju razlike među njima (Deci i Ryan, 1985). Kada osoba nešto čini zato što joj je to samo po sebi zanimljivo, govorimo o intrinzičnoj motivaciji, dok kad nešto čini zato što će to ponašanje dovesti do željenog ishoda, govorimo o ekstrinzičnoj motivaciji (Deci i Ryan, 1985). Amotivacija se definira kao izostanak motivacije, pri čemu osobe uopće ne obavljaju neku aktivnost, ili svoje djelovanje usmjeravaju u obavljanje aktivnosti bez namjere za njezinim dovršavanjem ili postizanjem napretka. Deci i Ryan (1985) u Teoriji samoodređenja tipove motivacije prikazuju u obliku motivacijskog kontinuuma samoodređenja. Razlikuju ukupno šest tipova motivacije, a to su amotivacija na početnom dijelu kontinuuma, zatim četiri tipa ekstrinzične motivacije: vanjska regulacija, usvojena regulacija, poistovjećena regulacija, integrirana regulacija, te intrinzična motivacija na drugoj strani kontinuuma. Stupanj samoodređenja u bilo kojoj aktivnosti koju osoba obavlja ima velik utjecaj na osjećaje, misli i ponašanje osobe (Reeve, 2010).

U kontekstu radne organizacije, motivacija za rad jedan je od čimbenika koji zaposlenike štiti od pojave sindroma izgaranja na poslu (Fernet i sur., 2010). Motivaciju za rad jednostavno možemo definirati kao temeljne razloge koji ljude potiču na obavljanje njihovih radnih aktivnosti (Deci i Ryan, 1985). Tremblay i suradnici (2009) objašnjavaju Teoriju samoodređenja u kontekstu motivacije za rad sukladno razlikovanju intrinzične i ekstrinzične motivacije koju navode Deci i Ryan (1985). Kod obavljanja aktivnosti koje zaposlenici smatraju zanimljivima i izazovnim, njihovo se ponašanje može objasniti intrinzičnom motivacijom, dok je kod svakodnevnih, uobičajenih radnih aktivnosti ponašanje češće vođeno ekstrinzičnom motivacijom (Tremblay i sur., 2009). Također, Tremblay i suradnici (2009) navode da se svaka od šest dimenzija motivacije u poslovnom kontekstu može mijenjati ovisno o različitim organizacijskim faktorima, kao i osobinama i prethodnim iskustvima samog pojedinca.

Gagnè i Deci (2005) navode da je kroz brojna istraživanja primijećeno da je podjelu motivacije samo na intrinzičnu i ekstrinzičnu teško uklopiti i objasniti u svrhu objašnjavanja motivacije za rad. U ranijim se istraživanjima i modelima pretpostavljalo da utjecaj intrinzične i ekstrinzične motivacije na zadovoljstvo poslom treba međusobno zbrajati, točnije, da će se poboljšavanjem uvjeta u obje dimenzije povećati zadovoljstvo poslom kod zaposlenika. Međutim, iz rezultata istraživanja koja su uslijedila vidljiv je utjecaj vanjskih faktora na intrinzičnu motivaciju zaposlenika, primjerice, davanje pozitivne povratne informacije i uključivanje u donošenje odluka poboljšavaju osjećaj kompetentnosti i autonomije kod zaposlenika, čime je opovrgnuta točnost tih modela (Gagnè i sur., 2014).

Kao rezultat brojnih istraživanja koja motivaciju prikazuju kroz više teorija, nastale su različite ljestvice koje se koriste s ciljem procjene motivacije za rad zaposlenika. U ovom je istraživanju korištena ljestvica koja se temelji na Teoriji samoodređenja, budući da ona dopušta procjenu razine i tipa motivacije (Gagnè i sur., 2010), a mjeri izraženost motivacije za rad na šest podljestvica: *Amotivacija*, *Vanjska regulacija – socijalna*, *Vanjska regulacija – materijalna*, *Usvojena regulacija*, *Poistovječena regulacija* i *Intrinzična motivacija*. Ova ljestvica ne uključuje integriranu regulaciju, koju obuhvaća Teorija samoodređenja (Gagnè i sur., 2014). Dodatna razlika ove ljestvice u odnosu na tipove koje navode Deci i Ryan (1985) je da obuhvaća dvije podljestvice *Vanjske motivacije – socijalnu i materijalnu* (Gagnè i sur., 2014).

1.4. Istraživanja perfekcionizma, motivacije za rad i izgaranja na poslu

U prijašnjim je istraživanjima među ostalima ispitivana povezanost perfekcionizma s izgaranjem na poslu, kao i s motivacijom za rad. Dobiveni rezultati upućuju na pozitivnu povezanost perfekcionizma s pojavom *burnouta* (Taris i sur., 2010), odnosno utvrđeno je da osobe koje imaju više razine perfekcionizma imaju i veću mogućnost doživljavanja sindroma izgaranja na poslu (Mitchelson i Burns, 1998). Childs i Stoeber (2012) također su utvrdili pozitivnu povezanost perfekcionizma i izgaranja na poslu, a kroz longitudinalno istraživanje ističu pojavu podizanja razine izgaranja na poslu tijekom vremena. Budući da osobe s izraženim adaptivnim perfekcionizmom često aktivno rade na rješavanju problema s kojima se susreću u poslovnom kontekstu, te svoje ponašanje prilagođavaju vlastitim mogućnostima (Cox i sur., 2002), u prijašnjim je istraživanjima utvrđena povezanost neadaptivnog, ali ne i adaptivnog perfekcionizma s višim razinama izgaranja na poslu (Dunkley i sur., 2003). U ranijim istraživanjima utvrđeno je da je perfekcionizam pozitivno povezan i s motivacijom za rad, na način da osobe s višom razinom adaptivnog perfekcionizma pokazuju i više razine motivacije (van Beek i sur., 2011). Također, posebno je istaknuto da su sebi-usmjerene dimenzije perfekcionizma pozitivno povezane s motivacijom, dok je amotivacija negativno povezana s ukupnim rezultatom perfekcionizma (van Beek i sur., 2011).

Sa sindromom izgaranja u prijašnjim je istraživanjima utvrđena značajna povezanost s motivacijom za rad, kao jednim od čimbenika koji zaposlenike štiti od pojave sindroma izgaranja (Fernet i sur., 2010), a iz prijašnjih istraživanja vidljiva je i njezina povezanost s perfekcionizmom, posebice s postavljanjem perfekcionističkih osobnih standarda (Stoeber i

sur., 2013). Društveno-propisani perfekcionizam značajno je pozitivno povezan s *Usvojenom regulacijom*, *Vanjskom regulacijom* i *Amotivacijom* kao dimenzijama motivacije za rad, što ukazuje na to da su osobe s izraženim društveno-propisanim perfekcionizmom najviše motivirane metodom kažnjavanja i nagrađivanja, ili na podljestvici *Amotivacije* postižu visoke rezultate, odnosno nisu motivirane za rad (Mills i Blankstein, 2000; Stoeber i sur., 2009).

Appleton i Hill (2012), kao i Stoeber i sur. (2009) navode da su kod osoba sa sebi-usmjerenim perfekcionizmom vidljive pozitivne povezanosti sa svim oblicima motivacije za rad, s izuzetkom *Amotivacije*. Nalazima istraživanja Stoebera i suradnika (2013) također je utvrđena značajna povezanost perfekcionizma i motivacije za rad. Točnije, sebi-usmjereni perfekcionizam pozitivno je povezan s *Usvojenom*, *Poistovječenom* i *Intrinzičnom motivacijom*, dok je društveno-propisani perfekcionizam pozitivno povezan s *Usvojenom* i *Vanjskom regulacijom* i *Amotivacijom* (Stoeber i sur., 2013). U istom radu autori zaključuju da su zaposlenici čiju motivaciju za rad opisuju viši rezultati na dimenzijama *Usvojene* i *Poistovječene regulacije*, odnosno postavljeni radni ciljevi u skladu s osobnim vrijednostima skloniji višim razinama radoholizma, te posljedično izgaranja na poslu.

1.5. Istraživanja perfekcionizma, izgaranja na poslu i motivacije za rad u odnosu na duljinu radnog staža, raspored radnog vremena i rad u javnim/državnim i privatnim službama

Značajni pokazatelji u doživljavanju više razine stresa, a posljedično i izgaranja na poslu, među ostalima su duljina radnog staža i raspored radnog vremena. Healy i Tyrrell (2011) u svom istraživanju provedenom na medicinskom osoblju navode da zaposlenici s manje radnog staža iskazuju više razine stresa od onih s više godina radnog staža. Cavalheiro i suradnici (2008) u svom istraživanju navode da sudionici s više godina radnog staža imaju niže razine stresa i izgaranja na poslu, što povezuju sa stjecanjem više radnog iskustva i višom identifikacijom s organizacijom u kojoj su osobe zaposlene. Chen i Kao (2012) također su istraživanjem potvrdili da zaposlenice s više godina staža imaju niže razine izgaranja na poslu, u odnosu na zaposlenice s manje radnog staža. Duljina radnog staža povezana je i s motivacijom zaposlenika za rad. Phytanza i Burhaein (2020) u svom radu navode da zaposlenici s više godina staža imaju izraženiju motivaciju za rad od zaposlenika s manje godina radnog staža, uz zadovoljen uvjet omogućavanja osobnog razvoja zaposlenika. S obzirom na motivacijski kontinuum koji predstavljaju Deci i Ryan (1985), zaposlenici s više godina radnog staža koji teže osobnom razvoju postižu više rezultate na tipovima motivacije koji su bliži intrinzičnoj nego ekstrinzičnoj motivaciji (Phytanza i Burhaein, 2020), odnosno dimenzijama *Poistovječene*

regulacije i Intrinzične motivacije, dok su rezultati na dimenzijama ekstrinzične motivacije viši kod zaposlenika s manje radnog staža.

Godine radnog staža možemo povezati i s razlikama u izraženosti perfekcionizma. Comerchera (2008) u svojem radu ističe da je kod sudionika koji tek počinju s radom izraženiji neadaptivan perfekcionizam, dok kod adaptivnog perfekcionizma nisu utvrđene značajne razlike između skupina. Navodi i pozitivnu povezanost neadaptivnog perfekcionizma s pojavom izgaranja na poslu, odnosno nepostojanje povezanosti adaptivnog perfekcionizma i izgaranja (Comerchero, 2008). Izazovi s kojima se susreću sudionici s manje radnog staža među ostalima su prilagodba novoj radnoj ulozi, nedostatak radnog iskustva i manja sigurnost radnog mjesta u odnosu na iskusnije kolege, što ih može sprječavati da svoje probleme i brige podijele s drugima, dok je kod sudionika s više radnog staža prisutan osjećaj odgovornosti za što kvalitetnijim radom, kao i očekivano preuzimanje novih odgovornosti, ili s druge strane osjećaj monotonije bez novih izazova (Comerchero, 2008). Iz svega navedenog Comerchera (2008) ističe važnost duljine radnog staža i stabilnosti posla kao značajnih varijabli za objašnjenje postojanja razlika između skupina zaposlenika na dimenzijama perfekcionizma i izgaranja na poslu.

Izgaranje na poslu, kao i zadovoljstvo zaposlenika poslom proučavani su i u istraživanjima koja u obzir uzimaju radno vrijeme zaposlenika. Uobičajena je podjela radnog vremena na standardno, koje obuhvaća fiksno radno vrijeme danju, te nestandardno, koje obuhvaća smjenski, noćni i rad vikendom (Costa, 2003). Zaposlenici koji rade u smjenama i noću iskazuju značajno više razine stresa na poslu, što posljedično dovodi do pojave izgaranja na poslu, a primarno se objašnjava teškim prilagodbama tijela čestim promjenama obrazaca spavanja i rasporeda sna i budnosti (Costa, 2003). Almer i Kaplan (2002) usmjeravaju se na fleksibilnost radnog vremena, te navode da zaposlenici koji imaju fleksibilno radno vrijeme iskazuju niže razine stresa i izgaranja na poslu, kao i veće zadovoljstvo poslom. Prema navedenim rezultatima i u ovom je istraživanju postavljena hipoteza o višim razinama dimenzija izgaranja na poslu kod sudionika koje rade u smjenama i noću, u odnosu na sudionice koje rade isključivo danju i ne rade u smjenama. U prijašnjim su istraživanjima motivacije za rad i povezanosti s radom u smjenama dobiveni suprotni rezultati. Dok pojedini istraživači navode da zaposlenici koji rade u smjenama postižu niže rezultate na upitnicima motivacije za rad u odnosu na zaposlenike koji rade danju i ne rade u smjenama (Sarwar i Khalid, 2015), drugi ističu da nema značajnih razlike između sudionika u ovisnosti o radu u smjenama, a eventualno postojanje razlika pripisuju drugim faktorima, poput socijalne podrške i sposobnosti prilagodbe fiksnom ili manje fiksnom rasporedu rada (Jamal i Jamal, 1982). Nekonzistentni

rezultati dobiveni su i u istraživanjima povezanosti radnog vremena i perfekcionizma. Magnusson i suradnici (1996) zaključuju da je neadaptivni perfekcionizam izraženiji, te pozitivno povezan s fizičkom i mentalnom iscrpljenošću zaposlenika koji rade u noćnim smjenama. Holzinger i suradnici (2021) navode da su više rezultate na dimenziji perfekcionizma postigli sudionici koji ne rade u smjenama, u odnosu na one koji rade u smjenama, uključujući i noćni rad, odnosno izraženiji perfekcionizam imaju sudionici koji ne rade u smjenama u odnosu na one koji ponekad rade u smjenama. Temeljem nekonzistentnih rezultata ranijih istraživanja postavljena je hipoteza o nepostojanju statistički značajne razlike na dimenzijama *Adaptivnog* i *Neadaptivnog perfekcionizma* s obzirom na rad isključivo danju ili u smjenama.

Fiksno radno vrijeme u Hrvatskoj je češće obilježje rada u javnim/državnim službama, dok su smjenski rad i prekovremeni radni sati češća obilježja privatnih službi (Sindik, 2013). Razlike u zadovoljstvu poslom dobivene su u istraživanjima u kojima su međusobno uspoređivani zaposlenici javnih/državnih službi i privatnog sektora. Nikolaos i suradnici (2006) uspoređivali su rezultate zaposlenika u javnim i privatnim službama zbog karakteristika posla u svakoj od njih, poput organizacijske kulture i socijalne podrške. Utvrdili su veće zadovoljstvo poslom kod zaposlenika u javnim službama u odnosu na zaposlenike u privatnim službama, a niže zadovoljstvo poslom izdvajaju kao značajan prediktor pojave izgaranja na poslu (Nikolaos i sur., 2006). Peters i suradnici (2010) povezali su materijalni status, kao i razlike u nagrađivanju i benefitima zaposlenika između javnog i privatnog sektora s motivacijom za rad, navodeći da je viša izraženost motivacije za rad u korist rada u privatnoj službi, što možemo povezati s dimenzijom *Vanjske regulacije – materijalne* iz Teorije samoodređenja Deci i Ryana (1985). U istraživanjima razlika između privatnog i javnog sektora sudionici su općenito postizali više rezultate na ljestvicama adaptivnog perfekcionizma, ali nisu pronađene značajne razlike u izraženosti adaptivnog i neadaptivnog perfekcionizma između skupina (Aldahadha, 2019).

Pregledom literature utvrđeno je da se dosadašnja istraživanja nisu bavila proučavanjem međuodnosa perfekcionizma, izgaranja na poslu i motivacije za rad kod zaposlenika u Hrvatskoj koje predstavljaju ciljanu populaciju ovog istraživanja. Također, pronađena su malobrojna istraživanja kojima je tema bila istraživanje razlike između zaposlenika s obzirom na obilježja posla – rad u javnoj ili privatnoj službi, radno vrijeme i duljinu radnog staža, koja prema saznanju autorice nisu provedena na populaciji zaposlenika u Hrvatskoj. Pored navedenog, u istraživanjima u okviru kojih su se izučavali navedeni konstrukti dobiveni su nekonzistentni rezultati, što također upućuje na važnost daljnjih istraživanja u ovom području.

Stoga je osmišljeno istraživanje čiji je cilj utvrditi obilježja povezanosti različitih oblika perfekcionizma s izgaranjem na poslu i motivacijom za rad, te utvrditi postojanje razlika između sudionika s obzirom na rad u javnoj ili privatnoj službi, radno vrijeme i duljinu radnog staža. Dobiveni rezultati omogućit će bolje razumijevanje međuodnosa ovih složenih konstrukata te će omogućiti formiranje praktičnih smjernica za rad sa zaposlenicima.

2. Cilj i problemi istraživanja

Glavni cilj ovog istraživanja je utvrditi obilježja povezanosti adaptivnog i neadaptivnog perfekcionizma s izgaranjem na poslu i motivacijom za rad kod žena zaposlenih u Republici Hrvatskoj. U skladu s teorijskim pretpostavkama i rezultatima dosadašnjih istraživanja, postavljeni su sljedeći problemi i hipoteze:

1. Ispitati obilježja međusobne povezanosti adaptivnog i neadaptivnog perfekcionizma, dvije dimenzije izgaranja na poslu i različitih kategorija motivacije za rad kod zaposlenica u Hrvatskoj.

Hipoteza 1: *Adaptivni perfekcionizam* nije značajno povezan s dimenzijama izgaranja na poslu. *Neadaptivni perfekcionizam* pozitivno je povezan s obje dimenzije izgaranja na poslu.

Hipoteza 2: *Adaptivni perfekcionizam* pozitivno je povezan sa svim dimenzijama motivacije za rad, izuzev *Amotivacije* s kojom ne postoji značajna povezanost. *Neadaptivni perfekcionizam* pozitivno je povezan s *Vanjskom regulacijom – socijalnom*, *Vanjskom regulacijom – materijalnom* i *Amotivacijom*, te nije značajno povezan s *Usvojenom* i *Poistovječenom regulacijom* i *Intrinzičnom motivacijom*.

Hipoteza 3: *Poistovječena regulacija* i *Intrinzična motivacija* negativno su povezane s obje dimenzije izgaranja na poslu. *Amotivacija*, *Vanjska regulacija – socijalna*, *Vanjska regulacija – materijalna* i *Usvojena regulacija* pozitivno su povezane s obje dimenzije izgaranja na poslu.

2. Utvrditi razlikuju li se sudionice u izraženosti adaptivnog i neadaptivnog perfekcionizma, dviju dimenzija izgaranja na poslu i različitih kategorija motivacije za rad s obzirom na obilježja posla – rad u javnoj ili privatnoj službi, radno vrijeme i duljina radnog staža.

Hipoteza 4: Sudionice zaposlene u privatnom sektoru imaju izraženije izgaranje na poslu od sudionica zaposlenih u državnoj službi. Izraženost *Adaptivnog* i *Neadaptivnog perfekcionizma* ne razlikuje se kod zaposlenica u privatnom i javnom sektoru. *Vanjska regulacija – materijalna* viša je kod zaposlenica u privatnom sektoru, dok kod ostalih dimenzija motivacije za rad nema značajne razlike.

Hipoteza 5: Sudionice koje rade smjenski i noćni rad imat će izraženije izgaranje na poslu u odnosu na sudionice koje rade isključivo danju i ne rade u smjenama. Kod izraženosti *Adaptivnog* i *Neadaptivnog perfekcionizma* i svih dimenzija motivacije za rad nema značajnih razlika između sudionica.

Hipoteza 6: Sudionice s manje radnog staža imaju izraženiju *Vanjsku (socijalnu i materijalnu) regulaciju, Usvojenu regulaciju, Neadaptivan perfekcionizam, Otuđenost i Iscrpljenost*, a sudionice s više radnog staža izraženiju *Poistovjećenu regulaciju i Intrinzičnu motivaciju*. U izraženosti dimenzije *Amotivacije i Adaptivnog perfekcionizma* nema značajnih razlika između sudionica.

3. Metoda

3.1. Sudionice

U istraživanju je sudjelovalo ukupno 489 žena koje su zaposlene u Republici Hrvatskoj, u dobi od 19 do 60 godina. Prosjek godina sudionica je 33 godine ($M=32,88$, $SD=9,653$), a medijan dobi iznosi 30 godina. U uzorak nisu uključene sudionice koje su nevaljano ispunile upitnik ($n=2$).

Dob, obrazovanje i veličina mjesta stanovanja

Prosječna dob sudionica istraživanja je 33 godine ($M=32,88$, $SD=9,653$), u rasponu od 19 do 60 godina. U svojoj Teoriji profesionalnog razvoja, Super (1980) navodi postojanje pet faza razvoja karijere, u kojima se osobe susreću i nose s određenim razvojnim zadacima. S obzirom na dobnu strukturu sudionica ovog istraživanja, korištene su tri od mogućih pet faza – faza istraživanja, koja obuhvaća razdoblje od 14. do 24. godine, faza utemeljenja, od 25. do 44. godine i faza održavanja, od 45. do 65. godine života (Super, 1980). Sukladno tome, sudionice su podijeljene u tri dobne skupine. 19,7% sudionica je u dobi od 19 do 24 godine, 64,7% sudionica je u dobi od 25 do 44 godine, a 15,6% sudionica u dobi od 45 do 65 godina.

Najveći dio sudionica ($n=252$, 51,7%) kao najviši postignuti stupanj obrazovanja navodi VSS / magisterij. Sljedeći najbrojniji stupanj je srednja stručna sprema ($n=112$, 23,0%), zatim VŠS / univ. bacc. (viša stručna sprema / sveučilišna prvostupnica) ($n=93$, 19,1%), a 18 sudionica (3,7%) ima titulu mr.sc. / spec. (magistra znanosti / sveučilišna specijalistica), a njih 12 (2,5%) titulu dr. sc. (doktorica znanosti).

Više od polovice sudionica ($n=289$, 59,3%) živi u mjestu s više od 500 000 stanovnika, dok ostale ($n=198$, 40,7%) žive u manjim mjestima, do 5000 stanovnika ($n=40$, 8,2%), od 5000 do 10 000 ($n=38$, 7,8%), od 10 000 do 100 000 ($n=80$, 16,4%) i od 100 000 do 500 000 ($n=40$, 8,2%).

Područje zaposlenja, vrsta ugovora i veličina organizacije

Većina sudionica zaposlena je u privatnom sektoru ($n=263$, 54,0%), zatim u javnoj/državnoj službi ($n=192$, 39,4%), odnosno u nevladinim organizacijama ($n=18$, 3,7%), te kao vlasnice poduzeća/obrta i nezavisne stručnjakinje (engl. *freelancerice*) ($n=14$, 2,9%). S obzirom na obilježja i načine financiranja, za daljnju su analizu zaposlenice nevladinih organizacija pridružene zaposlenicama javnih/državnih službi ($n=210$, 43,1%), a vlasnice poduzeća/obrta i nezavisne stručnjakinje privatnom sektoru ($n=277$, 56,9%). Najčešća vrsta

radnog ugovora je ugovor na neodređeno ($n=288$, 59,1%), zatim na određeno ($n=97$, 19,9%), studentski ugovor ($n=86$, 17,7%), te privremeno zapošljavanje i samozaposlenost ($n=16$, 3,3%). Veličina organizacije u kojoj radi najveći dio sudionica su velike s 250 i više zaposlenih ($n=168$, 34,5%), zatim srednje s 50–249 zaposlenih ($n=160$, 32,9%), te male i mikro organizacije s 1–49 zaposlenih ($n=159$, 32,6%).

Radni staž

Od 0 do 5 godina radnog staža ima 52% ($n=253$) sudionica, 25,2% ($n=123$) između 6 i 15 godina, te 22,8% ($n=111$) sudionica ima više od 16 godina radnog staža.

Radno vrijeme

Većina sudionica ima fiksno radno vrijeme, u jednoj ili više smjena ($n=321$, 65,9%). Manji dio sudionica ima fleksibilno radno vrijeme, odnosno mogu same birati smjene u kojima će raditi ($n=105$, 21,5%), dok ih najmanje ima klizno radno vrijeme ($n=61$, 13,6%). Sukladno tome, najveći broj sudionica radi danju i ne radi u smjenama ($n=295$, 60,6%), dok manji dio radi u smjenama, uključujući i noćnu rad ($n=192$, 39,4%).

Nastavno na prethodno navedene podatke, većina sudionica ne radi vikendom ($n=290$, 59,5%), dok od onih koje rade vikendom ($n=197$, 40,5%) njih $n=131$, (26,9% od ukupnog broja sudionica) navodi da vikendom rade ako žele, dok je za ostale ($n=66$, 13,6%) rad vikendom obavezan. Međutim, manji dio sudionica navodi da radne zadatke ne obavlja i u svoje slobodno vrijeme ($n=207$, 42,5%), dok je kod onih koje u slobodno vrijeme obavljaju radne zadatke ($n=280$, 57,5%) to obavezno za $n=97$ (19,9%) sudionica, a za njih $n=183$ (37,6%) je opcionalno.

Život s partnerom/icom u zajedničkom kućanstvu (brak/izvanbračna zajednica) i djeca

Više od polovice sudionica ($n=261$, 53,6%) navodi da živi s partnerom/icom u zajedničkom kućanstvu, odnosno braku ili izvanbračnoj zajednici, dok ih ostatak navodi da ne živi s partnerom/icom ($n=116$, 23,8%), odnosno da nema partnera/icu ($n=110$, 22,6%).

Gotovo trećina sudionica navodi da ima djecu ($n=154$, 31,6%). Na uzorku žena koje imaju djecu najviše ih ima dvoje ($n=65$, 42,2%), odnosno jedno dijete ($n=62$, 40,3%), a manji broj troje ili više djece ($n=27$, 17,5%). Od toga ih najveći broj ima djecu osnovnoškolske ($n=64$, 41,6%), zatim jasličke ($n=43$, 27,9%), vrtičke ($n=40$, 26,0%), i zatim srednjoškolske dobi ($n=22$, 14,3%), dok ih $n=42$ (27,3%) ima djecu stariju od 18 godina. Trenutno u istom kućanstvu kao i njihova djeca živi $n=148$ (96,1%) sudionica.

3.2. Instrumenti

Za potrebe provođenja ovog istraživanja kreirana je baterija testova koja se sastoji od hrvatskih prijevoda triju psihologijskih upitnika: Višedimenzionalne skale perfekcionizma (Frost i sur., 1990, prema Zubčić i Vulić-Prtorić, 2008), Višedimenzionalne skale motivacije za rad (Gagnè i sur., 2014, prema Smokrović i sur., 2018) i Oldenburškog upitnika izgaranja (Demerouti i Bakker, 2008, prema Slišković, i sur., 2018). Uz njih, na početku baterije testova nalazila su se pitanja vezana uz sociodemografske karakteristike odnosno pitanja o dobi, stupnju obrazovanja, veličini mjesta stanovanja, majčinstvu, te broju i dobi djece sudionica, a nakon toga pitanja vezana uz obilježja zaposlenja, odnosno o veličini organizacije u kojoj su zaposlene, vrsti ugovora, mjesečnim primanjima, rasporedu radnog vremena i radu od kuće.

Višedimenzionalna skala perfekcionizma (*Multidimensional Perfectionism Scale – MPS*, Frost i sur., 1990, prema Zubčić i Vulić-Prtorić, 2008) koristi se za mjerenje perfekcionizma, sastoji se od 35 tvrdnji u kojima je zadatak sudionika na ljestvici Likertovog tipa od 5 stupnjeva izraziti stupanj vlastitog (ne)slaganja s navedenim tvrdnjama, pri čemu 1 označava *U potpunosti se ne slažem*, dok 5 označava *U potpunosti se slažem*. Obuhvaća šest dimenzija perfekcionizma, a to su *Visoki osobni standardi* (npr. *Važno mi je biti potpuno kompetentan u svemu što radim.*), *Zabrinutost zbog pogrešaka* (npr. *Neuspješan sam kao osoba ako ne uspijem u poslu.*), *Visoka roditeljska očekivanja* (npr. *Moji roditelji su željeli da budem najbolji u svemu.*), *Roditeljski kritičizam* (npr. *Kao dijete kažnjavali su me ako ne bih savršeno učinio stvari.*), *Sumnja u vlastite postupke* (npr. *Čak i kad nešto radim jako pažljivo, često osjećam da nije napravljeno dovoljno dobro.*) i *Organiziranost* (npr. *Organizirana sam osoba.*). U ovom su radu od navedenih korištene podljestvice *Visoki osobni standardi* i *Zabrinutost zbog pogrešaka*. Prema uzoru na Kawamoto i Furutani (2018), navedene se podljestvice koriste kao mjere adaptivnog i neadaptivnog perfekcionizma.

Na svakoj od podljestvica rezultat se računa kao zbroj čestica od kojih se svaka pojedina podljestvica sastoji. Pouzdanost ove ljestvice provjerena je koeficijentima unutrašnje konzistencije tipa Cronbach alpha i zadovoljavajuća je budući da koeficijent unutarnje konzistencije za cijelu ljestvicu iznosi 0,90, a koeficijenti unutarnje konzistencije korištenih podljestvica iznose *Visoki osobni standardi* $\alpha=0,80$ i *Zabrinutost zbog pogrešaka* $\alpha=0,86$ (Zubčić i Vulić-Prtorić, 2008). Vrijednosti koeficijenta unutrašnje konzistencije za korištene podljestvice izračunati na podacima dobivenima u ovom istraživanju iznose: *Visoki osobni*

standardi $\alpha=0,85$ i *Zabrinutost zbog pogrešaka* $\alpha=0,91$. Ova je skala javno dostupna za korištenje.

Višedimenzionalna skala motivacije za rad (*Multidimensional Work Motivation Scale – MWMS*, Gagnè i sur., 2014, prema Smokrović i sur., 2018) temelji se na Teoriji samoodređenja, a koristi se za mjerenje motivacije za rad. Sastoji se od 19 čestica u kojima se sudionike traži da odgovore na pitanje "Zašto ulažete ili bi ste uložili trud u Vaš trenutni posao?". Njima su obuhvaćene *Amotivacija* (tri čestice, npr. "Ne ulažem ga, jer zaista imam osjećaj da tratim svoje vrijeme na poslu."), *Vanjska regulacija – socijalna* (tri čestice, npr. "Da bih dobio/la odobrenje drugih ljudi (npr. nadređenih, suradnika, obitelji, stranaka...)"), *Vanjska regulacija – materijalna* (tri čestice, npr. "Zato jer će me financijski nagraditi samo ako uložim dovoljno truda u svoj posao (npr. poslodavac, nadređeni)."), *Usvojena regulacija* (četiri čestice, npr. "Zato što moram sebi dokazati da to mogu."), *Poistovječena regulacija* (tri čestice, npr. "Zato što je ulaganje truda u posao koji radim u skladu s mojim osobnim vrijednostima.") i *Intrinzična motivacija* (tri čestice, npr. "Zato što je posao koji radim zanimljiv."). *Amotivacija* uključuje čestice koje opisuju osobe sklone vjerovanju da je njihov posao besmislen, da njegovim obavljanjem trate vrijeme i da u posao koji obavljaju ne vrijedi ulagati trud. *Vanjska regulacija – socijalna* obuhvaća čestice koje opisuju ulaganje truda u posao kako bi osoba dobila odobrenje i poštovanje drugih ljudi, te izbjegla njihove kritike, dok čestice *Vanjske regulacije – materijalne* opisuju osobe koje ulažu trud u posao zato što im to pruža poslovnu sigurnost, financijsku nagradu i smanjuje rizik gubitka posla. Čestice *Usvojene regulacije* opisuju motivaciju osoba s ciljem postizanja osjećaja vlastitog ponosa, dokazivanja samima sebi da oni to mogu, odnosno da će se neulaganjem truda u posao osjećati loše i sramiti sami sebe. *Poistovječena regulacija* obuhvaća čestice prema kojima motivacija za rad proizlazi iz sklada s osobnim vrijednostima i osobnim značenjem, a *Intrinzična motivacija* čestice koje opisuju osobe kojima je posao zanimljiv i uzbudljiv. Sudionici bilježe odgovore na skali Likertovog tipa s mogućnošću odgovaranja od 1 do 7, pri čemu 1 označava odgovor *Uopće ne* dok 7 označava odgovor *U potpunosti*. Zbrajanjem odgovora na pripadajuće tvrdnje dobije se rezultat sudionika na pojedinoj domeni, pri čemu viši rezultat predstavlja veću izraženost pojedine kategorije motivacije. Skala je prevedena na još sedam jezika, a prema Gagnè i suradnicima (2014) pouzdanost i valjanost skale utvrđene su u istraživanjima u devet različitih država. Pouzdanost dobivena u istraživanju na hrvatskom jeziku (Smokrović i sur., 2018) iznosi: *Amotivacija* $\alpha=0,81$, *Vanjska regulacija – socijalna* $\alpha=0,91$, *Vanjska regulacija – materijalna* $\alpha=0,82$, *Usvojena regulacija* $\alpha=0,83$, *Poistovječena regulacija* $\alpha=0,93$ i *Intrinzična*

motivacija $\alpha=0,93$. Cronbach alpha koeficijent izračunat na podacima dobivenim u ovom istraživanju iznosi: Amotivacija $\alpha=0,82$, Vanjska regulacija – socijalna $\alpha=0,90$, Vanjska regulacija – materijalna $\alpha=0,82$, Usvojena regulacija $\alpha=0,79$, Poistovječena regulacija $\alpha=0,87$ i Intrinzična motivacija $\alpha=0,95$, što je zadovoljavajuće za svaku od navedenih domena.

Oldenburški upitnik izgaranja (*The Oldenburg Burnout Inventory - OLBI*, Demerouti i Bakker, 2008, prema Slišković i sur., 2018) koristi se s ciljem mjerenja izgaranja na poslu. Sastoji se od 16 čestica, na koje sudionici izražavaju svoje slaganje na ljestvici od 4 stupnja, pri čemu 1 predstavlja odgovor *Uopće se ne slažem*, a 4 predstavlja odgovor *U potpunosti se slažem*. Njime su obuhvaćene dvije podljestvice, *Iscrpljenost* i *Otuđenost*. Svaka se sastoji od osam tvrdnji, od kojih su četiri usmjerene na pozitivne aspekte kod *Iscrpljenosti* (npr. "Pritisak svoga posla mogu vrlo dobro podnositi.") i *Otuđenosti* (npr. "Smatram da je moj posao pozitivan izazov."), a četiri na negativne kod *Iscrpljenosti* (npr. "Obično se osjećam istrošeno i umorno nakon posla.") i *Otuđenosti* (npr. "S vremenom osoba može prestati osjećati povezanost s ovom vrstom posla."). Nakon rekodiranja pozitivno postavljenih čestica, ukupni rezultat formira se kao prosjek rezultata na svim tvrdnjama koje čine pojedinu ljestvicu. Na taj način viši postignuti rezultat predstavlja veću iscrpljenost i otuđenost, odnosno viši stupanj izgaranja na poslu. Pouzdanost ove ljestvice provjerena je koeficijentima unutrašnje konzistencije i zadovoljavajuća je budući da koeficijent unutarnje konzistencije za podljestvicu *Iscrpljenosti* iznosi $\alpha=0,90$, a za podljestvicu *Otuđenosti* $\alpha=0,76$ (Slišković i sur., 2018), dok na našem uzorku pouzdanost za podljestvicu *Iscrpljenosti* iznosi $\alpha=0,84$, a za podljestvicu *Otuđenosti* iznosi $\alpha=0,83$.

3.3. Postupak

Provedeno je istraživanje putem *online* anketnog upitnika, na koji je poveznica distribuirana u zajednice na društvenim mrežama, objavljuvana na privatnim profilima (*Facebook*, *LinkedIn*) te slana na zajedničke adrese elektroničke pošte s molbom za sudjelovanjem. Na prvoj stranici upitnika sudionicima je predstavljena svrha istraživanja, populacija na koju se istraživanje odnosi, te se na njoj nalazi obrazac informiranog pristanaka na sudjelovanje u istraživanju uz kontakt na koji se sudionici mogu javiti ukoliko imaju pitanja vezanih uz temu ili postupak istraživanja. Uz to, istaknuto je kako je sudjelovanje u istraživanju dobrovoljno i u potpunosti anonimno, te da se od sudjelovanja može odustati u svakom

trenutku. Također je navedeno i vrijeme potrebno za sudjelovanje u upitniku te da se početak ispunjavanja smatra pristankom na sudjelovanje u istraživanju. Prije svakog upitnika navedena je detaljna uputa vezana uz njegovo ispunjavanje. Na kraju upitnika sudionicima je zahvaljeno na sudjelovanju.

4. Rezultati

U sljedećim odlomcima predstaviti će se rezultati statističke obrade podataka provedene s ciljem odgovaranja na postavljene istraživačke problema. Provedena je deskriptivna statistička analiza na varijablama korištenim u istraživanju na ukupnom uzorku, te su izračunati Spearmanovi koeficijenti korelacije za korištene varijable. Zatim je korištenjem Mann-Whitney U-testa i Kruskal-Wallis H-testa provjereno postojanje razlika između skupina sudionica različitih prema radu u javnoj/državnoj ili privatnoj službi, radnom vremenu i duljini radnog staža.

4.1. Deskriptivni podaci

U Tablici 1. prikazani su deskriptivni podaci za varijable adaptivan i neadaptivan perfekcionizam, dimenzije izgaranja na poslu i motivacije za rad.

Tablica 1. Deskriptivne statističke vrijednosti varijabli korištenih u istraživanju ($N=487$)

	<i>min</i>	<i>max</i>	<i>TR</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Mdn (C)</i>	<i>q</i>	<i>KS z</i>
Adaptivan perfekcionizam	11	35	7-35	24,49	5,75	25	9	,089*
Neadaptivan perfekcionizam	9	45	9-45	22,47	8,68	21	13	,093*
Otuđenost	1	8	1-8	2,27	0,69	2	1	,091*
Iscrpljenost	1	8	1-8	2,34	0,65	2	1	,076*
Amotivacija	3	21	3-21	5,69	3,70	4	4	,234*
Vanjska regulacija – socijalna	3	21	3-21	9,27	5,33	9	10	,127*
Vanjska regulacija – materijalna	3	21	3-21	10,32	5,41	10	10	,112*
Usvojena regulacija	4	28	4-28	19,20	6,10	20	9	,085*
Poistovječena regulacija	3	21	3-21	18,27	3,51	19	4	,219*
Intrinzična motivacija	3	21	3-21	15,39	5,10	17	7	,149*

Mdn (C) = medijan; *q* = poluinterkvartilno raspršenje; *KS z* = Kolmogorov Smirnovljev test normalnosti distribucije, * $p < 0,001$

Iz rezultata prikazanih u Tablici 1 vidljivo je da, s obzirom na teorijski raspon (*TR*), sudionice u prosjeku postižu nešto viši rezultat na dimenziji *Adaptivnog perfekcionizma*, te srednji rezultat na dimenziji *Neadaptivnog perfekcionizma*. Srednje vrijednosti sudionice u

prosjeku iskazuju i na dimenzijama izgaranja na poslu, *Otuđenosti* i *Iscrpljenosti*. Na podljestvicama motivacije za rad brojčano najniže vrijednosti sudionice ostvaruju za *Amotivaciju*, zatim srednje vrijednosti za *Vanjsku regulaciju – socijalnu* i *Vanjsku regulaciju - materijalnu*, te srednje prema višim vrijednostima za *Usvojenu regulaciju*, *Intrinzičnu motivaciju* i *Poistovječenu regulaciju* redom.

Pri deskriptivnoj obradi podataka proveden je Kolmogorov Smirnovljev test normalnosti distribucije. Prema dobivenim rezultatima, vrijednosti za sve varijable odstupaju od normalne distribucije ($p < 0,001^*$), uz indeks asimetričnosti u rasponu od -3 do 3, a indeks spljoštenosti u rasponu od -10 do 10. Budući da u realnosti podaci često odstupaju od teorijski idealnih raspodjela, manja odstupanja od nultih vrijednosti nisu problematična. Međutim, s obzirom na dobivene vrijednosti u daljnjim je koracima provedena Spearmanova rang korelacija, koja se koristi kod odstupanja varijabli od normalne distribucije, te Mann-Whitneyev U-test i Kruskal-Wallis H-test za analizu razlika između skupina.

4.2. Povezanost perfekcionizma, izgaranja na poslu i motivacije za rad

U Tablici 2. prikazane su vrijednosti Spearmanovih koeficijenata korelacije, kojima je utvrđena značajna povezanost većeg broja korištenih varijabli.

Tablica 2. *Matrica interkorelacija perfekcionizma, izgaranja na poslu i motivacije za rad (N=487)*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Adaptivan perfekcionizam (1)		,59**	-,04	,04	-0,01	,24**	,16**	,42**	,28**	,10*
Neadaptivan perfekcionizam (2)			,17**	,26**	,17**	,49**	,32**	,51**	,03	-,13**
Otuđenost (3)				,68**	,63**	,24**	,17**	-0,05	-,49**	-,75**
Iscrpljenost (4)					,44**	,22**	,12**	,08	-,28**	-,51**
Amotivacija (5)						,26**	,18**	-,13**	-,49**	-,53**
Vanjska regulacija – socijalna (6)							,53**	,47**	-,073	-,21**
Vanjska regulacija – materijalna (7)								,37**	-,03	-,17**
Usvojena regulacija (8)									,37**	,08
Poistovječena regulacija (9)										,56**
Intrinzična motivacija (10)										

*Napomena: **p < .01, dvosmjerno; *p < .05, dvosmjerno*

Objašnjavanje vrijednosti korelacija ovisi o nizu čimbenika, s naglaskom na kontekstu provedbe istraživanja i korištenih varijabli (Petz, 1997). U ovom radu interpretacija dobivenih rezultata bit će opisana s obzirom na rezultate prijašnjih istraživanja, te prema Cohenovom (1988) pravilu, prema kojem za korelacije vrijednosti od $r=0,10$ smatramo niskima, vrijednosti od $r=0,30$ srednjima, a iznad $r=0,50$ visokima.

Prema dobivenim rezultatima, djelomično su potvrđene postavljene hipoteze o međusobnoj povezanosti perfekcionizma, izgaranja na poslu i motivacije za rad. *Adaptivan perfekcionizam* nije značajno povezan s dimenzijama izgaranja na poslu, dok je *Neadaptivan perfekcionizam* značajno pozitivno povezan s obje dimenzije izgaranja na poslu, čime je potvrđena Hipoteza 1.

Adaptivan perfekcionizam pozitivno je povezan sa svim dimenzijama motivacije za rad, uz izuzetak *Amotivacije* i *Intrinzične motivacije*. *Neadaptivan perfekcionizam* pozitivno je povezan sa svim dimenzijama motivacije za rad, uz izuzetak *Poistovječene regulacije*, te je negativno povezan s *Intrinzičnom motivacijom*. Ovim rezultatima djelomično je potvrđena Hipoteza 2.

Utvrđena je i negativna povezanost *Otuđenosti* i *Iscrpljenosti* kao dimenzija izgaranja na poslu s *Poistovječenom* i *Intrinzičnom motivacijom*, te pozitivna povezanost s preostalim dimenzijama motivacije za rad, uz izuzetak *Usvojene regulacije*, s kojom nije utvrđena značajna povezanost. Ovim je rezultatima djelomično potvrđena Hipoteza 3.

Od preostalih rezultata, dimenzije izgaranja na poslu *Otuđenost* i *Iscrpljenost*, međusobno su značajno povezane, uz očekivano visoku korelaciju ($r=0,68$, $p<0,01$), budući da zajedno tvore konstrukt izgaranja na poslu. Kod dimenzija motivacije za rad, *Amotivacija* je pozitivno povezana s obje dimenzije *Vanjske regulacije* (*socijalna* i *materijalna*), a negativno s *Usvojenom*, *Poistovječenom* i *Intrinzičnom motivacijom*. *Intrinzična motivacija* negativno je povezana s *Amotivacijom* i obje dimenzije *Vanjske regulacije* (*socijalna* i *materijalna*), a pozitivno s *Poistovječenom regulacijom*. Utvrđeno je i da nema statistički značajne povezanosti *Intrinzične motivacije* s dimenzijom *Usvojene regulacije*.

4.3. Razlike između sudionica na dimenzijama perfekcionizma, izgaranja na poslu i motivacije za rad s obzirom na zaposlenje u javnoj ili privatnoj službi, radnom vremenu i radnom stažu

U ovom odlomku prikazani su rezultati Mann-Whitney U-testa i Kruskal-Wallis H-testa korištenih za analizu razlika između različitih skupina sudionica. Sudionice su podijeljene u skupine prema zaposlenju u javnoj ili privatnoj službi, radnom vremenu i radnom stažu. U

Tablici 3 prikazani su dobiveni rezultati za dvije skupine sudionica, onih zaposlenih u javnoj/državnoj službi, te onih zaposlenih u privatnoj službi.

Tablica 3. *Rezultati Mann-Whitney testa za adaptivni i neadaptivni perfekcionizam, izgaranje na poslu i motivaciju za rad u ovisnosti o radu u javnoj/državnoj ili privatnoj službi*

	Javna služba (n=210)			Privatna služba (n=277)			U	z
	Mdn (C)	q	Mrang	Mdn (C)	q	Mrang		
Adaptivan perfekcionizam	25	8	218,95	25	8	234,61	23509,50	-1,26
Neadaptivan perfekcionizam	20	13	221,78	22	13	232,54	24054,00	-0,86
Otuđenost	17	7	210,87	18	9	240,51	21959,00*	-2,38*
Iscrpljenost	19	7	224,92	19	10	230,25	24656,00	-0,43
Amotivacija	4	4	218,45	4	4	234,98	23413,50	-1,39
Vanjska regulacija – socijalna	8,5	10	222,53	9	10	231,99	24198,00	-0,76
Vanjska regulacija – materijalna	7	8	181,11	12	9	262,23	16245,00*	-6,52*
Usvojena regulacija	20	9	227,35	20	8	228,47	25123,50	-0,09
Poistovječena regulacija	20	3	248,95	19	4	212,70	21225,00*	-3,00*
Intrinzična motivacija	17	5	247,72	16	8	213,61	21462,50*	-2,75*

* $p < 0,05$

Prema dobivenim rezultatima iz Tablice 3, sudionice zaposlene u privatnoj službi imaju značajno više rezultate na dimenziji *Otuđenosti* od zaposlenica javnih službi, dok na dimenziji *Iscrpljenosti* nije utvrđena značajna razlika. Značajne razlike između sudionica nisu utvrđene ni na dimenzijama perfekcionizma, kao ni na dimenzijama *Amotivacije*, *Vanjske regulacije – socijalne* i *Usvojene regulacije*. Zaposlenice privatnih službi postižu značajno više rezultate na dimenziji *Vanjske regulacije – materijalne*, dok zaposlenice javnih službi postižu značajno više rezultate na dimenzijama *Poistovječene regulacije* i *Intrinzične motivacije*. Ovim rezultatima djelomično je potvrđena Hipoteza 4.

U Tablici 4 prikazani su dobiveni rezultati sudionica podijeljenih u dvije skupine s obzirom na radno vrijeme, odnosno rad danju bez smjena i smjenski i noćni rad.

Tablica 4. *Rezultati Mann-Whitney testa za adaptivni i neadaptivni perfekcionizam, izgaranje na poslu i motivaciju za rad u ovisnosti o radnom vremenu*

	Rad danju, bez smjena (n=192)			Smjenski i noćni rad (n=263)			U	z
	Mdn (C)	q	Mrang	Mdn (C)	q	Mrang		
Adaptivan perfekcionizam	25	8	256,30	24	8	225,10	24691,50*	-2,39*
Neadaptivan perfekcionizam	21	13	243,08	21	13	245,41	28049,50	-0,18
Otuđenost	17	8	230,75	18,5	8	264,35	24412,00*	-2,58*
Iscrpljenost	17	8	227,96	20	8	268,64	23588,50*	-3,12*
Amotivacija	4	4	238,07	4	5	253,12	26569,50	-1,21
Vanjska regulacija – socijalna	9	9	251,45	7,5	10	232,56	26123,50	-1,46
Vanjska regulacija – materijalna	12	9	260,98	8	9	217,92	23312,00*	-3,31*
Usvojena regulacija	20	8	249,76	19	9	235,15	26620,00	-1,12
Poistovječena regulacija	19	4	248,75	19	5	236,70	26917,50	-0,96
Intrinzična motivacija	17	8	243,60	17	6	244,61	28202,50	-0,08

* $p < 0,05$

Između sudionica koje rade isključivo danju, bez smjenskog rada i sudionica koje rade u smjenama i noću, utvrđene su značajne razlike na obje dimenzije izgaranja na poslu, što je u skladu s postavljenom Hipotezom 5. Viši rezultati na podljestvicama izgaranja dobiveni su za zaposlenice koje rade smjenski i noćni rad. Sudionice koje rade samo danju postigle su više rezultate na dimenzijama *Adaptivnog perfekcionizma* i *Vanjske regulacije – materijalne*, dok na preostalim dimenzijama motivacije za rad i dimenziji *Neadaptivnog perfekcionizma* nisu utvrđene statistički značajne razlike. Ovi rezultatima djelomično je potvrđena Hipoteza 5.

Posljednja podjela sudionica, prema kojoj su podijeljene u tri kategorije s obzirom na trajanje radnog staža, prikazana je u Tablici 5.

Tablica 5. *Rezultati Kruskal- Wallis testa za adaptivni i neadaptivni perfekcionizam, izgaranje na poslu i motivaciju za rad u ovisnosti o radnom stažu*

	0-5 godina (n=253)			6-15 godina (n=123)			16+ godina (n=111)			χ^2	df	p
	Mdn (C)	q	Mrang	Mdn (C)	q	Mrang	Mdn (C)	q	Mrang			
Adaptivan perfekcionizam	25	9	248,39	25	8	243,37	25	8	234,70	0,74	2	0,69
Neadaptivan perfekcionizam	23	15	264,41	19	12	223,64	20	11	220,05	11,13*	2	0,01*
Otuđenost	18	7	254,30	18	8	255,12	16	7	208,20	9,34*	2	0,01*
Iscrpljenost	18	9	239,87	19	8	256,44	18	7	239,62	1,30	2	0,52
Amotivacija	4	4	250,86	4	4	248,06	4	3	223,86	3,26	2	0,20
Vanjska regulacija - socijalna	10	10	270,00	8	8	234,10	6	8	195,72	22,61*	2	0,00*
Vanjska regulacija – materijalna	12	8	269,44	10	11	231,60	7	11	199,76	20,34*	2	0,00*
Usvojena regulacija	21	9	263,01	19	8	237,00	17	9	208,42	12,06*	2	0,00*
Poistovječena regulacija	19	5	233,19	19	4	245,26	20	3	267,24	4,85	2	0,10
Intrinzična motivacija	16	7	230,32	17	8	240,73	18	6	278,81	9,35*	2	0,01*

* $p < 0,05$

Prema rezultatima prikazanim u Tablici 5, sudionice s različitim radnim stažem međusobno se razlikuju u izraženosti *Neadaptivnog perfekcionizma*, *Otuđenosti*, obje dimenzije *Vanjske regulacije* (*socijalna* i *materijalna*), *Usvojene regulacije* i *Intrinzične motivacije*. Statistički značajna razlika nije utvrđena za dimenzije *Adaptivnog perfekcionizma*, *Iscrpljenosti*, *Amotivacije* i *Poistovječene regulacije*.

Kako bi bilo moguće točno utvrditi između kojih skupina sudionica postoji statistički značajna razlika, nastavno na Kruskal-Wallis test provedena je post-hoc analiza (Dunnov test) s ciljem daljnje usporedbe dobivenih razlika, čiji su rezultati prikazani u Tablici 6.

Tablica 6. *Rezultati značajnosti (p) post-hoc analize za razlike na dimenzijama perfekcionizma, izgaranja na poslu i motivacije kod kojih postoji statistički značajna razlika u ovisnosti o radnom stažu*

Skupine	Neadaptivan perfekcionizam	Otuđenost	Vanjska regulacija – socijalna	Vanjska regulacija – materijalna	Usvojena regulacija	Intrinzična motivacija
1-2	0,03	1	0,06	0,04	0,28	1
2-3	1	0,03	0,11	0,25	0,36	0,11
1-3	0,02	0,01	0,00	0,00	0,00*	0,01

$p < 0,05$; (1) = 0-5 godina ($n=253$); (2) = 6-15 godina ($n=123$); (3) = 16+ godina ($n=111$)

Statistički značajne razlike utvrđene su na dimenziji *Neadaptivnog perfekcionizma* i *Vanjske regulacije – materijalne* između sudionica s najmanje radnog staža (0-5 godina) i 6-15 godina radnog staža, te između sudionica s od 0 do 5 i više od 16 godina radnog staža. Prema rezultatima iz Tablice 5 i Tablice 6, sudionice s najmanje radnog staža postižu značajno više rezultate na podljestvicama *Neadaptivnog perfekcionizma* i *Vanjske regulacije – materijalne* od ostalih sudionica, što je u skladu s postavljenom Hipotezom 6. Na dimenziji *Otuđenosti* značajne razlike utvrđene su između sudionica s od 0 do 5 i više od 16 godina radnog staža, te između sudionica s od 6 do 15 i više od 16 godina radnog staža, na način da su sudionice s manje radnog staža postizale značajno više rezultate od sudionica s više od 16 godina radnog staža, što je također u skladu s Hipotezom 6.

Na dimenzijama *Vanjske regulacije – socijalne*, *Usvojene regulacije* i *Intrinzične motivacije*, statistički značajne razlike utvrđene su samo između skupine zaposlenica koje imaju od 0 do 5 godina radnog staža, te više od 16 godina radnog staža, na način da sudionice s manje radnog staža postižu više rezultate na *Vanjskoj regulaciji – socijalnoj* i *Usvojenoj regulaciji*, dok sudionice s više radnog staža postižu više rezultate *Intrinzične motivacije*, što je djelomično u skladu s Hipotezom 6.

5. Rasprava

Cilj provedenog istraživanja bio je utvrditi obilježja povezanosti adaptivnog i neadaptivnog perfekcionizma s izgaranjem na poslu i motivacijom za rad kod žena zaposlenih u Republici Hrvatskoj. Uz povezanost, ispitane su i razlike između različitih skupina sudionica s obzirom na rad u javnoj/državnoj ili privatnoj službi, radnom vremenu i duljini radnog staža. Dobivenim rezultatima djelomično su potvrđene postavljene hipoteze, a u nastavku su rezultati istraživanja obrazloženi u okviru postavljenih hipoteza i do sada provedenih istraživanja. Na kraju su navedena metodološka ograničenja i prijedlozi za buduća istraživanja, te znanstvene i praktične implikacije istraživanja.

Prije odgovora na postavljene ciljeve i hipoteze predstavljeni su deskriptivni podaci sudionica. Prosječni rezultati sudionica na dimenzijama *Adaptivnog* i *Neadaptivnog perfekcionizma* viši su od prosječnih rezultata dobivenih tijekom validacije ovih podljestvica (Zubčić i Vulić-Prtorić, 2008), kao i od srednje vrijednosti teorijskog raspona za *Adaptivni perfekcionizam*, što ukazuje na to da sudionice u ovom uzorku imaju nešto izraženiji perfekcionizam u odnosu na prosječne rezultate. Na obje dimenzije izgaranja na poslu sudionice su postizale srednje rezultate, u skladu sa srednjom vrijednosti teorijskog raspona i sukladno podacima dobivenim validacijom upitnika (Slišković, i sur., 2018). Izraženo niske rezultate sudionice su postigle na podljestvici *Amotivacije*, što djelomično možemo objasniti tendencijom davanja socijalno poželjnih odgovora sudionica. Navedeno je objašnjenje u skladu s dobivenim rezultatima i zaključcima istraživanja Tremblaya i suradnika (2009), koji niske aritmetičke sredine i asimetrične raspodjele dobivenih rezultata na dimenziji *Amotivacije* u svom istraživanju objašnjavaju željom sudionika da svojim odgovorima potvrde ponašanja za koja smatraju da će njihova okolina procijeniti kao poželjna. Također, niže rezultate sudionice su postigle na dimenziji *Vanjske regulacije – socijalne*, dok su rezultati značajno viši od srednjih vrijednosti teorijskih raspona postignuti na dimenzijama *Poistovječene regulacije* i *Intrinzične motivacije*. Na preostalim dimenzijama dobiveni rezultati u skladu su s vrijednostima teorijskih raspona. U skladu sa zaključcima istraživanja Tremblay i suradnika (2009), dobiveni rezultati na dimenzijama ljestvice motivacije za statistički značajno odstupaju od normalne distribucije, a na nekim su dimenzijama aritmetičke sredine rezultata niže od očekivanih, budući da se radi o samoprocjenama koje su podložne utjecaju davanja socijalno poželjnih odgovora i želji sudionika za prikazivanjem sebe u boljem svjetlu.

5.1. Obilježja povezanosti perfekcionizma, izgaranja na poslu i motivacije za rad

Prvi problem istraživanja bio je ispitati obilježja povezanosti različitih dimenzija perfekcionizma s dvije dimenzije izgaranja na poslu i različitim kategorijama motivacije za rad. Značajna povezanost utvrđena je između većine dimenzija ispitivanih konstrukata, a visine korelacija kreću se od niskih, preko srednjih i visokih, do vrlo visokih. Očekivano, najviše su povezanosti utvrđene između dimenzija koje zajednički tvore iste konstrukte, u ovom slučaju između *Adaptivnog* i *Neadaptivnog perfekcionizma*, te *Otuđenosti* i *Iscrpljenosti* izgaranja na poslu. Budući da su dimenzije motivacije za rad temeljene na Teoriji samoodređenja i motivacijskom kontinuumu (Deci i Ryan, 1985), njihove međusobne korelacije nešto su niže, a između nekih dimenzija i negativne. Posebno se izdvaja dimenzija *Amotivacije*, koja je negativno povezana s *Usvojenom*, *Poistovječenom* i *Intrinzičnom motivacijom*. Srednje i visoke korelacije utvrđene su između preostalih dimenzija, a značajne povezanosti nema između dimenzija *Vanjske regulacije – socijalne i materijalne* i *Poistovječene regulacije*, te *Usvojene regulacije* i *Intrinzične motivacije*.

U skladu s nalazima istraživanja Comerchere (2008), *Adaptivan perfekcionizam* nije značajno povezan s dimenzijama izgaranja na poslu, dok je *Neadaptivan perfekcionizam* pozitivno povezan s obje dimenzije izgaranja na poslu, čime je potvrđena postavljena Hipoteza 1. Stoeber i Rennert (2008) povezanost *Neadaptivnog perfekcionizma* s pojavom izgaranja na poslu objašnjavaju diskrepancijom između postavljenih visokih standarda vlastite izvedbe i stvarnog učinka zaposlenika, zbog čega su zaposlenici s izraženim *Neadaptivnim perfekcionizmom* osjetljiviji na pojavu simptoma izgaranja. Osobe s izraženim neadaptivnim perfekcionizmom češće kao tehniku suočavanja s problemima koriste izbjegavanje i odustajanje od rješavanja problema zbog straha od moguće pogreške (Stoeber i Janssen, 2011), čime se može objasniti pozitivna povezanost izgaranja na poslu samo s dimenzijom *Neadaptivnog perfekcionizma*. U istraživanju Dunkleya i suradnika (2003) također je utvrđena statistički značajna pozitivna povezanost samo *Neadaptivnog perfekcionizma* s izgaranjem na poslu, dok Cox i suradnici (2002) za navedene rezultate objašnjenje pružaju kroz opis različitih ponašanja primijećenih kod osoba koje postižu više rezultate na dimenziji *Adaptivnog perfekcionizma*, kao što su usmjerenost na rješavanje problema i aktivno traženje mogućih rješenja, uz prilagodbu planiranih aktivnosti svojim mogućnostima.

Za razliku od očekivane povezanosti samo *Neadaptivnog perfekcionizma* s izgaranjem na poslu, za povezanost dimenzija motivacije za rad s adaptivnim i neadaptivnim perfekcionizmom postavljene su hipoteze za svaku od dimenzija na temelju rezultata ranijih

istraživanja. S obzirom na nekonzistentne, čak i suprotne nalaze dobivene u prijašnjim istraživanjima postavljena je Hipoteza 2, koja je djelomično potvrđena dobivenim rezultatima. Deci i Ryan (1985) *Amotivaciju* objašnjavaju obavljanjem određene aktivnosti bez usmjerenosti određenom cilju i bez stvarne želje za njezinim izvršavanjem, što možemo povezati s obilježjima ponašanja osoba s izraženim *Neadaptivnim perfekcionizmom*, poput tendencije da se neka aktivnost ni ne započne ako osobe smatraju da neće moći ispuniti visoke standarde postignuća, te postavljanja nedostižnih ciljeva kako bi se opravdao potencijalni neuspjeh (Greblo, 2012). Iz tog je razloga postavljeno očekivanje pozitivne povezanosti *Amotivacije* s *Neadaptivnim*, ali ne i *Adaptivnim perfekcionizmom*, što je potvrđeno dobivenim rezultatima. Jednake rezultate pozitivne povezanosti *Amotivacije* i *Neadaptivnog perfekcionizma* utvrdili su i Stoeber i suradnici (2013), koji ističu i pozitivnu povezanost *Amotivacije* i postavljanja ciljeva od strane drugih, kao i Appleton i Hill (2012) koji povezuju *Amotivaciju* s neadaptivnim obrascima ponašanja. Van Beek i suradnici (2011) također potvrđuju pozitivnu povezanost *Amotivacije* s *Neadaptivnim perfekcionizmom*, kao i značajnu pozitivnu povezanost *Adaptivnog perfekcionizma* i preostalih dimenzija motivacije za rad. Pozitivna povezanost *Adaptivnog perfekcionizma* utvrđena je s preostalim dimenzijama motivacije za rad, što je u skladu s postavljenim očekivanjima. Sukladno radu Tremblaya i suradnika (2009), postavljeno je očekivanje da *Neadaptivni perfekcionizam* nije značajno povezan s dimenzijama *Poistovječene*, *Integrirane* i *Intrinzične motivacije*, budući da su one, prema Teoriji samoodređenja (Deci i Ryan, 1985), najbliže *Intrinzičnoj motivaciji*, odnosno ponašanju vođenom unutarnjim, osobnim zanimanjem. Budući da se *Intrinzična motivacija* nalazi na suprotnom kraju kontinuuma u odnosu na *Amotivaciju*, s kojom je utvrđena pozitivna povezanost i pridruženo slično ponašanje kao kod *Neadaptivnog perfekcionizma*, moguće je objasniti utvrđenu značajnu negativnu povezanost *Neadaptivnog perfekcionizma* i *Intrinzične motivacije*. U skladu s postavljenom Hipotezom 2 je i rezultat da ne postoji statistički značajna povezanost *Neadaptivnog perfekcionizma* s dimenzijom *Poistovječene regulacije*. Rezultat suprotan postavljenoj hipotezi je pozitivna povezanost *Neadaptivnog perfekcionizma* s *Usvojenom regulacijom*, što djelomično možemo objasniti razlikom u dimenzijama korištene ljestvice i dimenzijama prema Teoriji samoodređenja (Deci i Ryan, 1985). U Teoriji samoodređenja (1985), *Usvojena regulacija* smještena je odmah nakon *Vanjske regulacije*, te se nalazi niže na kontinuumu samoodređenja, dok je kod Višedimenzionalne skale motivacije za rad (Gagnè i sur., 2014, prema Smokrović i sur., 2018) *Vanjska regulacija* podijeljena na materijalnu i socijalnu, što *Usvojenju regulaciju* približava više intrinzičnom samoodređenju motivacije.

Nastavno na intrinzično samoodređenje motivacije, njime možemo djelomično objasniti utvrđenu negativnu povezanost dimenzija *Otuđenosti* i *Iscrpljenosti* s dimenzijama *Poistovječene* i *Intrinzične motivacije*, što je u skladu s objašnjenjem Ferneta i suradnika (2010) o tome da motivacija za rad štiti zaposlenike od pojave izgaranja na poslu. S obzirom na važnost koju stupanj samoodređenja ima na ponašanje i osjećaje osobe (Reeve, 2010), aktivnosti koje zaposlenici obavljaju vođeni intrinzičnom motivacijom značajno će se rjeđe povezivati s pojavom izgaranja na poslu, jer se percipiraju kao osobno privlačne i zanimljive (Tremblay i sur., 2009). Nastavno na navedeno, s dimenzijama ekstrinzične motivacije, kao i dimenzijom *Amotivacije*, utvrđena je pozitivna povezanost, uz izuzetak dimenzije *Usvojene regulacije*, čime je djelomično potvrđena Hipoteza 3. Izdvojenost *Usvojene regulacije* kao konstrukta s kojim nije potvrđena značajna povezanost također može pružiti kontinuum samoodređenja Decija i Ryana (1985), budući da je *Usvojena regulacija* dimenzija koja se nalazi između *Vanjske* i *Poistovječene*, odnosno *Intrinzične motivacije*, a čije su povezanosti s dimenzijama izgaranja na poslu prethodno navedene.

5.2. Razlike na dimenzijama perfekcionizma, izgaranja na poslu i motivacije za rad u odnosu na zaposlenje u javnoj ili privatnoj službi, radnom vremenu i radnom stažu

Drugi postavljeni problem ovog istraživanja bio je ispitati postoje li razlike između različitih skupina sudionica u izraženosti perfekcionizma, izgaranja na poslu i motivacije za rad, s obzirom na rad u javnoj ili privatnoj službi, radno vrijeme i duljinu radnog staža. Dobivenim rezultatima djelomično su potvrđene postavljene hipoteze. U skladu s postavljenim očekivanjima, utvrđeno je da statistički značajno više rezultate na dimenzijama *Otuđenosti* i *Vanjske regulacije* – *materijalne* postižu sudionice zaposlene u privatnoj službi u odnosu na zaposlenice javnih/državnih službi. Objašnjenje dobivenih rezultata pronalazimo u radu Petersa i suradnika (2010), koji ističu važnost prihoda i ekstrinzičnih benefita omogućenih zaposlenicima, te navode da su zaposlenici privatnih službi istima zadovoljniji od zaposlenika javnih službi. Sukladno očekivanjima i nalazima istraživanja Aldahadha (2019), značajne razlike između sudionica nisu utvrđene na dimenzijama perfekcionizma. Rezultati različiti od postavljenih očekivanja dobiveni su na dimenziji *Iscrpljenosti*, pri čemu na toj dimenziji izgaranja na poslu nije utvrđena značajna razlika između sudionica, dok su na dimenzijama *Poistovječene regulacije* i *Intrinzične motivacije* utvrđene statistički značajne razlike između sudionica. Više rezultate na navedenim dimenzijama postizale su sudionice zaposlene u javnim/državnim službama, što djelomično možemo objasniti prethodno spomenutom važnosti

visine primanja i benefita zaposlenika, kojima su zadovoljniji djelatnici privatnog sektora (Peters i sur., 2010). Također, Nikolaos i suradnici (2006) pružaju objašnjenje naglašavajući važnost karakteristika posla, organizacijske klime i kulture i socijalne podrške kao glavnih faktora zadovoljstva poslom, odnosno smanjenja pojave izgaranja na poslu.

U skladu s postavljenom Hipotezom 5, utvrđeno je da više rezultate na dimenzijama izgaranja na poslu imaju zaposlenice koje rade u smjenama i noću, u odnosu na zaposlenice koje rade danju i ne rade u smjenama. Dobiveni rezultati u skladu su s rezultatima istraživanja koje je proveo Costa (2003), koji dobivene razlike objašnjava promjenama u cirkadijalnom ritmu, odnosno posljedicama kontinuirano različitih obrazaca spavanja kod zaposlenika koji rade u smjenama i noću, što otežava svakodnevno funkcioniranje psihofizioloških funkcija osobe. Također, otežano je i usklađivanje različitih društvenih aktivnosti, kao i obiteljskih obaveza, kao što su primjerice briga o ukućanima ili odlazak u trgovinu, budući da su isti prilagođeni dnevnom ritmu većeg dijela populacije (Costa, 2003). Osim na dimenzijama izgaranja na poslu, značajne razlike utvrđene su na dimenzijama *Adaptivnog perfekcionizma* i *Vanjske regulacije – materijalne*, pri čemu su više rezultate na navedenim dimenzijama postigle sudionice koje rade isključivo danju. Zbog oprečnih i nekonzistentnih rezultata prijašnjih istraživanja, postavljena je hipoteza o nepostojanju značajnih razlika između skupina na dimenzijama perfekcionizma i motivacije za rad. Ipak, dobiveni rezultati u skladu su s nalazima Holzingera i suradnika (2021) o višim rezultatima perfekcionizma kod zaposlenika koji ne rade u smjenama, a suprotni nalazima Magussona i suradnika (1996), koji navode da je *Neadaptivan perfekcionizam* izraženiji kod zaposlenika koji rade u smjenama. Također, Sarwar i Khalid (2015) niže rezultate motivacije za rad povezuju sa zaposlenicima koji rade u smjenama i noću, dok Jamal i Jamal (1982) pružaju različita moguća objašnjenja postojanja razlika između sudionica, kao primjerice veća usmjerenosti na rutinu kod sudionika koje ne rade u smjenama, izloženost čestim prilagodbama i promjenama rutine i rasporeda sudionika koji rade u smjenama.

Prema trajanju radnog staža sudionice su u ovom istraživanju podijeljene u tri skupine, s najmanje radnog staža (0-5 godina), srednje (6-15 godina), te više od 16 godina radnog staža. Prema dobivenim rezultatima, izraženiji *Neadaptivan perfekcionizam* i *Vanjsku regulaciju – materijalnu* imaju sudionice s najmanje radnog staža, sukladno postavljenim očekivanjima i rezultatima istraživanja Comerchere (2008), prema kojima sudionici s manje godina radnog staža imaju izraženiji *Neadaptivan perfekcionizam*. Također u skladu s Hipotezom 6, kao i s rezultatima istraživanja Healya i Tyrrella (2011) koji ističu rezultate više razine stresa kod

sudionika s manje godina radnog staža, značajno više rezultate na dimenziji *Otuđenosti* postigle su sudionice s 0-5 i 6-15 godina radnog staža. Također, iste nalaze potvrđuju i autori Chen i Kao (2012) te Cavalheiro i suradnici (2008), povezujući niže razine izgaranja na poslu sa stjecanjem godina iskustva rada. Cavalheiro i suradnici (2008) ove razlike objašnjavaju među ostalim i višom identifikacijom s organizacijom u kojoj su osobe zaposlene, što možemo povezati i s rezultatima sudionica s više od 16 godina radnog staža, koje su više rezultate postigle su na dimenziji *Intrinzične motivacije*. Više rezultate na *Vanjskoj regulaciji – socijalnoj* i *Usvojenoj regulaciji* postigle su sudionice s manje radnog staža, dok su značajne razlike utvrđene samo između skupina zaposlenica koje imaju od 0 do 5 godina, te više od 16 godina radnog staža. Navedeni rezultati u skladu su s rezultatima istraživanja Phytanza i Burhaeina (2020) o izraženijoj intrinzičnoj motivaciji kod zaposlenika s više godina radnog staža, odnosno ekstrinzičnoj motivaciji kod zaposlenika s manje godina radnog staža.

5.3. Prijedlozi za buduća istraživanja i implikacije dobivenih rezultata

Neka od ograničenja ovog rada koja su mogla utjecati na dobivene rezultate su korištena metoda, odnosno provođenje istraživanja *online* putem, što omogućuje lakše dolaženje do sudionika istraživanja, ali istovremeno smanjuje mogućnost generalizacije rezultata. Iako je uzorak sudionica u ovom istraživanju velik, on nije u potpunosti reprezentativan, te bi u buduća istraživanja trebalo uključiti veći broj sudionica različite dobi kako bi bilo moguće usporediti razlike u dobivenim rezultatima u ovisnosti o dobi. Također, u budućim bi istraživanjima bilo korisno prikupiti veći broj sudionica koje rade u smjenama, te onih koje su samozaposlene, zaposlene u nevladinim organizacijama, odnosno njihovo zaposlenje ne može se smjestiti u kategorije rada u javnoj/državnoj ili privatnoj službi, kako bi i te skupine bile adekvatno zastupljene. Zanimljivi rezultati mogli bi biti dobiveni i provedbom usporedbe između zaposlenica i zaposlenika, kako bi se utvrdilo moguće postojanje spolnih razlika u izraženosti korištenih konstrukata. Međuodnosi ovih konstrukata mogli bi se ispitivati i u kontekstu roditeljstva, te drugih sociodemografskih karakteristika, poput završenog stupnja obrazovanja, koja su tek djelomično zahvaćena u ovom istraživanju. Proširivanjem uzorka i korištenjem složenijih statističkih postupaka u obradi podataka, bilo bi korisno ispitati utjecaj perfekcionizma na izgaranje na poslu preko medijacijske varijable motivacije za rad.

Instrumenti korišteni u ovom istraživanju oslanjaju se na samoprocjenu sudionica, što omogućuje svjesni utjecaj na rezultate i kod koje se često javlja pojava socijalno poželjnog odgovaranja. Ovo je istraživanje provedeno za vrijeme trajanja pandemije virusa COVID-19,

što je također moglo utjecati na rezultate sudionika. Budući da je u istraživanjima provedenim u vrijeme pandemije općenito primijećen porast u osjećanju stresa, anksioznosti i negativnih emocija (Eurofound, 2021), to također predstavlja važan vanjski faktor, posebice u objašnjavanju viših rezultata izgaranja na poslu, te smanjene motivacije za rad.

Doprinos ovog istraživanja odnosi se na bolje razumijevanje međuodnosa perfekcionizma, motivacije za rad i izgaranja na poslu, budući da se, prema proučenoj literaturi, dosadašnja istraživanja nisu bavila proučavanjem njihovog odnosa kod zaposlenica u Hrvatskoj. Nekonzistentni rezultati ukazuju na važnost daljnjih istraživanja ovih konstrukata, posebice u odnosu na promjene vezane uz načine rada i obilježja posla, koje se intenzivno događaju u posljednjih nekoliko godina. Usmjeravanjem pažnje na važnost prevencije pojave izgaranja na poslu, te otkrivanjem faktora koji utječu na motivaciju za rad, moguće je kreirati i praktične smjernice za rad, te ukazati na važnost brige o zaposlenicima i osiguravanja uvjeta rada koji pozitivno doprinose njihovoj dobrobiti. Ispitivanje razlika u odnosu na različita sociodemografska obilježja zaposlenika također doprinosi boljem razumijevanju, te može usmjeriti praktične implikacije kojima je cilj zaštita zaposlenika od neželjenih posljedica izloženosti stresnim situacijama u poslovnom kontekstu, kao što je izgaranje na poslu.

6. Zaključak

Cilj ovog istraživanja bio je utvrditi obilježja povezanosti različitih oblika perfekcionizma s izgaranjem na poslu i motivacijom za rad kod žena zaposlenih u Republici Hrvatskoj. Istraživanje je provedeno na 487 žena koje su zaposlene u Republici Hrvatskoj. S obzirom na postavljene ciljeve i hipoteze, koje su djelomično potvrđene dobivenim rezultatima, izvedeni su sljedeći glavni zaključci.

Utvrđena je značajna povezanost između dimenzija adaptivnog i neadaptivnog perfekcionizma, izgaranja na poslu i motivacije za rad. Adaptivni perfekcionizam značajno je pozitivno povezan sa svim dimenzijama ekstrinzične motivacije, dok s rubnim dimenzijama motivacijskog kontinuuma samoodređenja, amotivacijom i intrinzičnom motivacijom, kao ni s izgaranjem na poslu nije utvrđena značajna povezanost. Neadaptivni perfekcionizam pozitivno je povezan s izgaranjem na poslu, amotivacijom te svim dimenzijama ekstrinzične motivacije osim poistovjećene regulacije, dok je s intrinzičnom motivacijom utvrđena značajna negativna povezanost.

Utvrđene su i značajne razlike između sudionica s obzirom na rad u javnoj/državnoj ili privatnoj službi, radnom vremenu i radnom stažu. Zaposlenice privatnih službi imaju više izraženo izgaranje na poslu i materijalnu motivaciju za rad, ali i višu intrinzičnu motivaciju od zaposlenica javnih/državnih službi. Više izgaranje na poslu zabilježeno je i kod sudionica koje rade u smjenama i noću, dok sudionice koje rade danju u jednoj smjeni imaju više izražen *Adaptivan perfekcionizam*. Značajno viši *Neadaptivan perfekcionizam*, kao i *Otuđenost* kod izgaranja na poslu te materijalna i usvojena regulacija utvrđeni su kod sudionica s manje radnog staža, dok je kod sudionica s više radnog staža izraženija intrinzična motivacija. Dobiveni rezultati ukazuju na pomicanje od ekstrinzične prema izraženijoj intrinzičnoj motivaciji za rad s prolaskom vremena i prikupljanjem radnog iskustva.

Unatoč navedenim ograničenjima, temeljem dobivenih rezultata moguće je doprinijeti podizanju svjesnosti o važnosti prepoznavanja pojave izgaranja na poslu te važnosti motivacije za rad u organizacijama, kao i svih faktora koji su s njima povezani. Kroz izradu ciljanih programa i smjernica za različite edukacije i intervencije za rad sa zaposlenicima u Hrvatskoj, moguće je djelovati, kako s ciljem prevencije, tako i na ublažavanje već postojećih simptoma izgaranja na poslu, povećanje motivacije za rad, te posljedično povećanje dobrobiti, produktivnosti i zadovoljstva zaposlenica.

7. Literatura

- Aldahadha, B. M. A. (2019). The level of workaholism and its relation to positive and negative perfectionism. *BioRxiv*, 604934. <https://doi.org/10.1101/604934>
- Almer, E. D. i Kaplan, S. E. (2002). The effects of flexible work arrangements on stressors, burnout, and behavioral job outcomes in public accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 14(1), 1-34. <https://doi.org/10.2308/bria.2002.14.1.1>
- Appleton, P. R. i Hill, A. P. (2012). Perfectionism and athlete burnout in junior elite athletes: The mediating role of motivation regulations. *Journal of Clinical Sport Psychology*, 6, 129–145. <https://doi.org/10.1123/jcsp.6.2.129>
- Bick, A., Blandin, A. i Mertens, K. (2020). *Work from Home Before and after the Covid-19 Outbreak*. CEPR Discussion Paper. <https://doi.org/10.24149/wp2017r1>
- Blanch, A. i Aluja, A. (2012). Social support (family and supervisor), work–family conflict, and burnout: Sex differences. *Human relations*, 65(7), 811-833. <https://doi.org/10.1177/0018726712440471>
- Cavalheiro, A. M., Moura Junior, D. F. i Lopes, A. C. (2008). Stress in nurses working in intensive care units. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 16, 29-35. <https://doi.org/10.1590/s0104-11692008000100005>
- Chang, Y. (2012). The relationship between maladaptive perfectionism with burnout: Testing mediating effect of emotion–focused coping. *Personality and Individual Differences*, 53(5), 635-639. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.05.002>
- Chen, C. F. i Kao, Y. L. (2012). Moderating effects of work engagement and job tenure on burnout–performance among flight attendants. *Journal of Air Transport Management*, 25, 61-63. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2012.08.009>
- 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, 347–364. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.737547>
- Cinamon, R. G. i Rich, Y. (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work–family conflict. *Sex roles*, 47(11-12), 531-541. <https://doi.org/10.1023/A:1022021804846>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2. izdanje). Lawrence Erlbaum Associates. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Comerchero, V. (2008). *Gender, tenure status, teacher efficacy, perfectionism and teacher burnout*. Fordham University.
- Costa, G. (2003). Shift work and occupational medicine: an overview. *Occupational medicine*, 53(2), 83-88. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqg045>
- Cox, B. J., Enns, M. W. i Clara, I. P. (2002). The multidimensional structure of perfectionism

- in clinically distressed and college student samples. *Psychological assessment*, 14(3), 365- 373. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.14.3.365>
- Dawis, R. V., England, G. i Lofquits, L. H. (1964). *A Theory of Work Adjustment*. University of Minnesota, Industrial Relations Center.
- Deci, E. L. i Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>
- Demerouti, E., Mostert, K. i Bakker, A. B. (2010). Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 209–222. <https://doi.org/10.1037/a0019408>
- 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: Nova Sciences, Hauppauge.
- Dunkley, D. M., Zuroff, D. C. i Blankstein, K. R. (2003). Self-critical perfectionism and daily affect: Dispositional and situational influences on stress and coping. *Journal of personality and social psychology*, 84(1), 234-252. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.1.234>
- Eurofound (2021). *Living, working and COVID-19 (Update April 2021): Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year*, 1-21. <https://doi.org/10.2806/76802>
- Fernet, C., Gagné, M. i Austin, S. (2010). When does quality of relationships with coworkers predict burnout over time? The moderating role of work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 31(8), 1163–1180. <https://doi.org/10.1002/job.673>
- Flett, G. L. i Hewitt, P. L. (2002). Perfectionism and maladjustment: An overview of theoretical, definitional, and treatment issues. U G. L. Flett i P. L. Hewitt (ur.), *Perfectionism: Theory, research, and treatment* (str. 5–31). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10458-001>
- Flett, G. L., Hewitt, P. L., Blankstein, K. R. i Mosher, S. W. (1991). Perfectionism and self-actualization, and personal adjustment. *Journal of social Behavior and Personality*, 6(5), 147-160.
- Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C. i Rosenblate, R. (1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive Therapy and Research*, 14(5), 449 – 468. <https://doi.org/10.1007/BF01172967>
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., van den Broeck, A., Aspel, A. K. i Westbye, C. (2014). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178-196. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M. H., Aubé, C., Morin, E. i Malorni, A. (2010). The motivation

- at work scale: Validation evidence in two languages. *Educational and psychological measurement*, 70(4), 628-646. <https://doi.org/10.1177/0013164409355698>
- Gagné, M. i Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Greblo, Z. (2012). Što se skriva iza pojma "perfekcionizam"? Povijest proučavanja i pregled različitih konceptualizacija perfekcionizma. *Psihologijske teme*, 21(1).
- Healy, S. i Tyrrell, M. (2011). Stress in Emergency Departments: Experiences of Nurses and Doctors. *Emergency Nurse*, 19, 31-37. <https://doi.org/10.7748/en2011.07.19.4.31.c8611>
- Heinemann, L. V. i Heinemann, T. (2017). Burnout research: Emergence and scientific investigation of a contested diagnosis. *Sage Open*, 7(1), 1-12. <https://doi.org/10.1177/2158244017697154>
- Hewitt, P. L. i Flett, G. L. (1993). Dimensions of Perfectionism, Daily Stress, and Depression: A Test of the Specific Vulnerability Hypothesis. *Journal of Abnormal Psychology*, 102(1), 58-65. <https://doi.org/10.1037/0021-843X.102.1.58>
- Holzinger, B., Mayer, L. i Klösch, G. (2021). Personality Traits and Insomnia Symptoms in Shift Workers. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.689741>
- Jamal, M. i Jamal, S. M. (1982). Work and nonwork experiences of employees on fixed and rotating shifts: An empirical assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 20(3), 282-293. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(82\)90016-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(82)90016-1)
- Kawamoto, T. i Furutani, K. (2018). The mediating role of intolerance of uncertainty on the relationships between perfectionism dimensions and psychological adjustment/maladjustment among mothers. *Personality and Individual Differences*, 122, 62-67. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.10.008>
- Leka, S., Griffiths, A. i Cox, T. (2003). *Work Organisation & Stress: systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives*. World Health Organisation.
- Magnusson, A. E., Nias, D. K. B. i White, P. D. (1996). Is perfectionism associated with fatigue?. *Journal of psychosomatic research*, 41(4), 377-383. [https://doi.org/10.1016/S0022-3999\(96\)00189-4](https://doi.org/10.1016/S0022-3999(96)00189-4)
- Maslach, C. i Leiter, M. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15, 103-111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.01258>

- Maslach, C., Jackson, S. E. i Leiter, M. P. (1996). *Maslach burnout inventory* (3. izdanje). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. i Jackson, S. E., (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Mills, J. S. i Blankstein, K. R. (2000). Perfectionism, intrinsic vs extrinsic motivation, and motivated strategies for learning: A multidimensional analysis of university students. *Personality and Individual Differences*, 29, 1191–1204. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(00\)00003-9](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(00)00003-9)
- Mitchelson, J. K. i Burns, L. R. (1998). Career mothers and perfectionism: stress at work and at home. *Personality and Individual Differences*, 25(3), 477-485. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(98\)00069-5](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(98)00069-5)
- Nikolaos, T., Evridiki, Z. i Vasilios, G. (2006). Job satisfaction and burnout among Greek early educators: A comparison between public and private sector employees. *Educational Research and Reviews*, 1(8), 256-261.
- Peters, D. H., Chakraborty, S., Mahapatra, P. i Steinhardt, L. (2010). Job satisfaction and motivation of health workers in public and private sectors: cross-sectional analysis from two Indian states. *Human resources for health*, 8(1), 1-11.
- Petz, B. (1997). *Osnovne statističke metode za nematematičare*. Naklada Slap.
- Phytanza, D. T. P. i Burhaein, E. (2020). The effects of tenure, teacher certification, and work motivation on special needs teacher performance. *Universal Journal of Educational Research*, 8(9), 4348-4356. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.080962>
- Reeve, J. (2010). *Razumijevanje motivacije i emocija*. Naklada Slap.
- Ružojčić, M., Galić, Z. i Trojak, N. (2019). Važnost motiva za postignućem i moći za rad na rukovodećoj poziciji, plaću i intrinzičnu motivaciju za posao. *Psihologijske teme*, 28 (2), 271-289. <https://doi.org/10.31820/pt.28.2.3>
- Sarwar, A. i Khalid, S. (2015). Perceived social support and work motivation of day and night shift nurses. *Pakistan Armed Forces Medical Journal*, 65(2).
- Sindik, J. (2013). Samoinducirana ulančana demotiviranost kod zaposlenika u državnom/javnom i privatnom sektoru. *Ekonomski misao i praksa*, 2, 515-534.
- Slišković, A., Burić, I., Čubela Adorić, V., Nikolić, M. i Tucak Junaković, I. (2018). Zbirka psihologijskih skala i upitnika – Svezak 9. Zadar: Sveučilište u Zadru, 4-10.
- Stoeber, J., Davis, C. R. i Townley, J. (2013). Perfectionism and workaholism in employees: The role of work motivation. *Personality and Individual Differences*, 55(7), 733–738. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.06.001>
- Stoeber, J. i Janssen, D. P. (2011). Perfectionism and coping with daily failures: Positive reframing helps achieve satisfaction at the end of the day. *Anxiety, Stress and Coping*,

24(5), 477-497. <https://doi.org/10.1080/10615806.2011.562977>

- Stoeber, J., Feast, A. R. i Hayward, J. A. (2009). Self-oriented and socially prescribed perfectionism: Differential relationships with intrinsic and extrinsic motivation and test anxiety. *Personality and Individual Differences*, 47, 423–428. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2009.04.014>
- Stoeber, J. i Rennert, D. (2008). Perfectionism in School Teachers: Relations with Stress Appraisals, Coping Styles, and Burnout. *Anxiety, Stress & Coping*, 21, 37-53. <http://dx.doi.org/10.1080/10615800701742461>
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Šverko, B. (2019). Od industrijske do organizacijske psihologije: osvrt na razvoj psihologije rada u Hrvatskoj. U V. Kolesarić (ur.), *Prilozi povijesti psihologije u Hrvatskoj*, (str. 145-193). Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Odsjek za psihologiju. <https://doi.org/10.17234/9789531757782.5>
- Taris, T. W., van Beek, I. i Schaufeli, W. (2010). Why do perfectionists have a higher burnout risk than others? The mediational effect of workaholism. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 12, 1–7.
- Tremblay, M.A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G. i Villeneuve, M. (2009). Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its Value for Organizational Psychology Research. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 41(4), 213–226. <https://doi.org/10.1037/a0018176>
- Van Beek, I., Taris, T. W. i Schaufeli, W. B. (2011). Workaholic and work engaged employees: Dead ringers or worlds apart? *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 468–482. <https://doi.org/10.1037/a0024392>
- Zubčić, T. i Vulić-Prtorić, A. (2008). Multidimenzionalna skala perfekcionizma (MPS-F). U Z. Penezić, V. Čubela Adorić, A. Proroković i I. Tucak Junaković. (ur.), *Zbirka psihologijskih skala i upitnika*, Svezak 4 (str. 23-25). Sveučilište u Zadru.