

# MJERNE ZNAČAJKE SKALA PROCJENA ZA ISPITIVANJE PROFESIONALNE OPTEREĆENOSTI (BURNOUT)

Jasmina Škrinjar  
Rea Fulgosi-Masnjak

Originalni znanstveni članak

Odsjek za mentalnu retardaciju  
Fakultet za defektologiju  
Sveučilište u Zagrebu

UDK: 376.4  
Zaprimljeno: 24. 10. 1994.

## Sažetak

Na uzorku od 244 djelatnika zaposlenih u ustanovama za rehabilitaciju mentalno retardiranih osoba koji su neposredno uključeni u rehabilitaciju, primijenjene su skale procjene kojima se ispituje profesionalna opterećenost i neki drugi čimbenici koji uvjetuju nastanak sindroma burnout.

Cilj ovog istraživanja bio je utvrditi metrijske karakteristike osam primijenjenih skala procjene. Uz provedene korekcije skala i izostavljanje tvrdnji koje su pokazale loše metrijske karakteristike, svi su primijenjeni instrumenti pokazali zadovoljavajuća mjerna svojstva. Ovakvo dorađene skale mogu se koristiti kao pouzdano dijagnostičko sredstvo za ispitivanje profesionalne opterećenosti, reakcija na profesionalni stres, strategija svladavanja profesionalnog stresa, općeg raspoloženja na radnom mjestu, podrške okoline, te ostalih čimbenika koji sudjeluju u oblikovanju burnout sindroma.

## 1. UVOD:

Pojam profesionalne iscrpljenosti, sagorjevanja - burnout potječe iz američkih društvenih istraživanja, a uvodi ga u SAD 1974, psihoanalitičar Freudenberger. Kasnih sedamdesetih godina ovaj pojam postaje geslo. Maslach (1982), koja se ubraja u najpoznatije istraživače burnout-a definira ga kao sindrom emocionalne iscrpljenosti, depersonalizacije i smanjenog osobnog, profesionalnog ispunjenja kod djelatnika koji rade s ljudima. Depersonalizacija označava pri tome bezosjećajne i ravnodušne oblike reagiranja prema osobama koji su primaoci pomoći. Emocionalna iscrpljenost se odnosi na ispražnjenje emocionalnih resursa, tj. osjećaj nemogućnosti pružanja pomoći na psihološkoj razini. Depersonalizacija

označava razvoj negativnih stavova prema osobama koji su primaoci pomoći, te bezosjećajnih i ravnodušnih oblika reagiranja koji imaju za posljedicu dehumanizirani pristup. Snižena razina osobnog ispunjenja (postignuća) odnosi se na opadanje osjećaja kompetentnosti i uspješnosti u radu, što može dovesti do gubitka samopoštovanja i depresije. Prema istom autoru, burnout se može javiti kod svih profesija vezanih za rad s "klijentima". Aroson i sur. (1983) opisuju burnout kao psihičko stanje koje se često javlja u osoba koje su u svom odnosu prema klijentima, pacijentima i kolegama u ulozi davaoca, a naročito tragično pogadja one osobe koje su jednom bile pune entuzijazma i idealizma prema svojim klijentima. Analizom rezultata istraživanja na ovom području može se uočiti veliki

broj radova koji ispituju burnout učitelja i profesora u redovnim školama (Youngs 1978; Reed 1979) te, što je i logično, manji broj radova koji istražuju sindrom burnout-a kod "specijalnih učitelja" (Bensky i sur. 1980; Weiskopf 1980; Maslach Jackson 1981; 1984;)

Ova istraživanja su ukazala, između ostalog, i na potrebu preciznog određivanja relevantnih pojmova kao što su stres, kriza, strategije svladavanja (coping) i burnout.

Strassmeier 1988., Crane i Iwanicky 1986. su svojim istraživanjima dali odgovore na mnoga pitanja vezana uz čimbenike burnouta u djelatnika zaposlenih u posebnim institucijama.

Za potrebe istraživanja ovog sindroma u defektologa i drugih djelatnika uključenih u proces rehabilitacije osoba s težom i teškom mentalnom retardacijom te autizmom, u našim institucijama primijenjen je sklop skala procjene (instrumenata) koje je za slično istraživanje konstruirao Strassmaier (1988). Radi se o ukupno devet skala.

Ovaj rad predstavlja prvo takvo istraživanje u našim uvjetima, stoga je Strassmaierova adaptacija skala procjene koje su primijenjene na populaciji različitih profila djelatnika zaposlenih u ustanovama za rehabilitaciju teško mentalno retardiranih osoba u Njemačkoj, prilagodjena za potrebe istraživanja istih problema u nas.

Zbog različitog sustava ustanova za rehabilitaciju, drugačijeg obrazovanja kadra koji je zaposlen u takvim ustanovama, uvjeta rada i standarda u tim ustanovama, te naposljetku kulturoloških razlika, postojeće adaptacije instrumenata prevedene su i prilagodjene našim uvjetima.

Iz ovih razloga potrebno je bilo ispitati mjerne karakteristike ovako nastalih instrumenata, kako bi se oni mogli u daljnjoj primjeni koristiti i za evaluaciju postojećih uvjeta rada u ustanovama

ovog tipa u nas, s ciljem njihova poboljšanja.

Jedan upitnik iz seta instrumenata, eksperimentalno je primijenjen u istraživanju utjecaja uvjeta rada i opterećenosti djelatnika u rehabilitaciji osoba s mentalnom retardacijom u Sloveniji (Škrinjar, Lačan, 1993).

## 2. CILJ

Iz razloga što su skale procjene profesionalne opterećenosti u eksperimentalnoj, tj. evaluacijskoj fazi, cilj ovog rada bio je utvrditi neke od osnovnih mjernih karakteristika instrumenata.

## 3. METODE RADA

### 3.1. Uzorak instrumenata (varijabli)

Za potrebe ovog istraživanja korišteni su slijedeći instrumenti za ispitivanje profesionalne opterećenosti:

- 1) Opći upitnik (U1)
- 2) Skala procjene profesionalne opterećenosti (U2)
- 3) Skala procjene strategija svladavanja (U3)
- 4) Skala procjene rada s osobama s težom mentalnom retardacijom (U4)
- 5) Skala procjene općeg raspoloženja na radnom mjestu (U5)
- 6) Skala procjene reakcije na profesionalni stres (U6)
- 7) Skala procjene podrške okoline (U7)
- 8) Skala procjene zadovoljstva drugim životnim područjima (U8)
- 9) Procjena prijedloga za poboljšanje kvalitete rada (U9)

Svi su primijenjeni instrumenti skale procjene numeričkog tipa. Osim skala U6 i U7 koje imaju pet stupnjeva procjene, sve ostale imaju četiri stupnja definirana brojem i opisom. U opisu je označen i intenzitet odredjenog svojstva. Stupnjevi slaganja distribuirani su

tako da 1 označava nikada, 2 rijetko, 3 ponekad, 4 često, 5 jako često.

### **3.2. Uzorak ispitanika**

Istraživanje je provedeno na N= 244 djelatnika, zaposlenih u ustanovama za rehabilitaciju djece, mladeži i odraslih osoba, s težom i teškom mentalnom retardacijom i s autizmom, na području grada Zagreba.

U uzorku su bili obuhvaćeni ispitanici obaju spolova, N=24 muškog spola i N - 220 ženskog spola. Raspon dobi ispitanih osoba, bio je od 20 - 60 godina, s prosječnom starošću od 35 godina. Kriterij odabira djelatnika bio je njihov neposredni rad s grupom mentalno retardiranih osoba.

Stručni profil ispitanika, obuhvaćao je defektologe i srodna zanimanja s visokom stručnom spremom, medicinsko i pedagoško osoblje sa srednjom stručnom spremom, te kvalificirano, polukvalificirano i nekvalificirano osoblje.

### **3.3. Opis instrumenata**

#### **3.3.1. Opći upitnik:**

Ovim se upitnikom ispituju demografske značajke ispitanika. Sadrži 16 varijabli, od kojih se jedan dio odnosi na opće podatke (dob, spol, bračno stanje ispitanika), a drugi na stručnu spremu, radni staž i iskustvo u radu s osobama s različitim stupnjem mentalne retardacije.

#### **3.3.2. Skala procjene profesionalne opterećenosti:**

Instrument je inicijalno sadržavao 87 čestica, kojima su se ispitivala tri intencionalna područja mjerenja. To su objektivne okolnosti na radnom mjestu, subjektivni osjećaj preopterećenosti (sindrom burn out), te procjena vlastitog rada i njegove smislenosti.

#### **3.3.3. Skala procjene strategija svladavanja:**

Instrument sadrži 34 varijable za ispitivanje strategija svladavanja profesionalne opterećenosti pojedinca.

Varijable možemo grupirati u četiri skupine, od kojih se prva odnosi na one o samopotvrđivanju na ostalim područjima djelovanja, druga na aktivno i ciljano učešće u svladavanju osjećaja stresa, treća se odnosi na prisutnost negativnih emocija, te četvrta skupina varijabli koje se odnose na negiranje osjećaja stresa.

#### **3.3.4. Skala procjene rada s osobama s težom mentalnom retardacijom:**

Ova skala sadrži 16 varijabli, kojima se je željela dobiti procjena rada s osobama s težom mentalnom retardacijom. Prema toj procjeni djelatnici u rehabilitaciji mogu se podijeliti u tri skupine (Strassmaier, 19 ). Prvu skupinu čine oni koji su u velikoj mjeri orijentirani na dostignuća osoba s kojima rade, to su osobe koje imaju nerealno visoko postavljene ciljeve. Drugu skupinu čine oni koji su u većoj mjeri usmjereni na prihvaćanje i uvažavanje individualnosti osobe s hendikepom , njihov je interes usmjeren na osiguravanje osjećaja sigurnosti i zadovoljstva takvih osoba. Treću skupinu čine oni djelatnici koji teško podnose blizinu osoba s težom mentalnom retardacijom, ne žele to priznati, što uzrokuje osjećaje krivnje i rezultira reakcijom rezignacije.

Varijable ovog skale sačinjene su u skladu s navedenim činjenicama.

#### **3.3.5. Skala procjene općeg raspoloženja na radnom mjestu:**

Opće raspoloženje na radnom mjestu ispituje se na 11 varijabli, koje obuhvaćaju isto toliko različitih raspoloženja u rasponu od pozitivnog (... "sretna sam na poslu") do negativnog ("... potištena sam, deprimirana").

### 3.3.6. Skala procjene reakcija na profesionalni stres:

Ovaj instrument sadrži ukupno osam varijabli od kojih se sedam odnosi na osjećaje iscrpljenosti, napetosti i uznemirenosti povezanih sa situacijom na radnom mjestu ("Osjećam da sam na kraju svojih snaga"; "Moj posao me uznemiruje"; "Problemi i brige mi ne izlaze iz glave"; "U posljednje vrijeme brže gubim kontrolu nad samom sobom"; i druge). Osmo čestica odnosi se na odsutnost s posla radi bolovanja.

### 3.3.7. Skala procjene podrške okoline:

Skala procjene kojom se ispituje podrška okoline s kojom ispitanik može računati, sastoji se od 13 čestica. Njom se dobivaju procjene pojedinaca o stupnju podrške životnog partnera, pretpostavljenog na radnom mjestu, kolega, suradnika, prijatelja, rodjaka i poznanika, te podrške koja proizlazi iz zadovoljstva samim radom, mogućnosti odmaranja u slobodno vrijeme i prepuštenosti samom sebi u suočavanju s vlastitim problemima.

### 3.3.8. Skala procjene zadovoljstva na drugim životnim područjima:

Ova skala sadrži 12 čestica koje nas informiraju o stupnju zadovoljstva načinom provođenja slobodnog vremena, vlastitim zdravljem, prijateljstvom, životnim standardom, obitelji i sl.

### 3.3.9. Prijedlozi za poboljšanje kvalitete rada:

Ovaj instrument sadrži 7 čestica, kojima se ispituje stupanj slaganja ispitanika s ponudjenim prijedlozima za poboljšanje kvalitete rada, kao što su: dodatno obrazovanje, manje grupe, više slobode na radu, veći broj suradnika i sl.

### 3.4. Obrada rezultata:

Analiza metrijskih karakteristika primijenjenih skala procjena izvedena je programom RTT-7. Pri tome su izračunate i tablično prikazane slijedeće mjerne karakteristike:

U Tablici 1. navedeni su koeficijenti pouzdanosti pojedinih instrumenata, nakon uklanjanja čestica koje su pokazale nisku pouzdanost.

1. Gutman-Nicewanderov koeficijent pouzdanosti (I-6) ili mjere pouzdanosti kada je ukupan rezultat pojedinog instrumenta definiran kao prva glavna komponenta varijabli reskaliranih na Harrisov-u metriku.

2. Procjena donje granice pouzdanosti (P min), odnosno image varijance varijabli.

3. Procjene gornje granice pouzdanosti (P max), odnosno image varijance varijabli.

4. Cronbach-Kaiser-Caffreyev koeficijent pouzdanosti ( $\alpha$ ), ili koeficijent pouzdanosti rezultata definiranih prvom glavnom komponentom.

5. Cronbach-Spearman-Brown-Kuder-Richardsonov standardni koeficijent pouzdanosti (rtt).

#### Tablica 1.

Mjere pouzdanosti skala procjene korištenih u ovom istraživanju ( U2, U3, U4, U5, U6, U7, U8, U9)

Legenda: 1 = Gutman - Nicewanderova mjera pouzdanosti cijelog sustava

2 = donja granica pouzdanosti pod image modelom

3 = gornja granica pouzdanosti pod image modelom

4 = Cronbach - Kaiser - Caffreyeva mjera pouzdanosti

5 = Cronbach - Spearman - Brown - Cuder - Richardsonova pouzdanost (rtt)

rtt upitnici	1	2	3	4	5
U2	.9840	.9751	.9998	.9615	.9474
U3	.9215	.8491	.9938	.8837	.8674
U4	.6834	.4671	.8998	.6053	.4136
U5	.8806	.7755	.9858	.8803	.7739
U6	.9052	.8194	.9910	.8803	.8569
U7	.8486	.7201	.9771	.8279	.7079
U8	.8569	.7342	.9795	.8116	.8049
U9	.8519	.7257	.9781	.8540	.8521

U Tablici 2. navedene su ostale osnovne mjerne karakteristike pojedinih instrumenata nakon uklanjanja čestica niskih mjernih svojstava:

1. Kaiser-Rice-ovi koeficijenti reprezentativnosti (R) pojedinih upitnika.
2. Koeficijenti homogenosti varijabli ( H ) definirani su kao kovarijanca s prvom

glavnom komponentom varijabli transformiranih u parcijalni image oblik.

3. Koeficijenti valjanosti varijabli ( V ) definirani kao korelacije varijabli s prvom glavnom komponentom standardiziranih rezultata u varijablama.

4. Koeficijenti diskriminativnosti varijabli ( D ), definirani kao korelacije sa zbrojem standardiziranih rezultata svih varijabli.

### Tablica 2.

Reprezentativnost, Homogenost, Valjanost i Diskriminativnost primijenjenih skala procjene ( U2, U3, U4, U5, U6, U7, U8 i U9 )

upitnici	Reprezentativnost	Homogenost	Valjanost		Diskriminativnost	
			Min.	Max.	Min.	Max
U2	.9724	.2000	.1776	.7547	.1231	.7494
U3	.8214	.2010	.1747	.7432	.1434	.6876
U4	.4215	.0603	.1043	.6730	.2801	.5853
U5	.8635	.2996	.5525	.7876	.2883	.8078
U6	.8819	.4280	.0656	.8333	.2259	.8257
U7	.7294	.1681	.4287	.7378	.4186	.6736
U8	.7436	.2558	.4298	.7538	.7299	4562
U9	.8247	.4515	.5862	.7893	.6140	.7797

U Tablici 3. navedene su vrijednosti:

1. Zajedničke varijance (  $c^2$  ) i proporcije zajedničke varijance (  $r_c$  ) pojedinih upitnika.
2. Varijance (  $m^2$  ) i proporcija (  $r_m$  ) prve glavne komponente standardiziranih rezultata varijabli upitnika.
3. Varijanca (  $t$  ) i proporcija varijance (  $r_t$  ) prve glavne komponente varijabli, koje su

reskalirane na univerzalnu ili Harrisovu metriku.

4. Varijanca (  $d^2$  ) prve glavne komponente varijabli i proporcija (  $r_d$  ) rezultata varijabli koje su transformirane u image oblik.

### Tablica 3.

Opća materijalna obilježja ( varijance i proporcije ) primijenjenih skala procjene (U2, U3, U4, U5, U6, U7, U8 i U9)

Legenda: varijacije (  $c^2$ ,  $\mu^2$ ,  $\tau^2$ ,  $\delta^2$  )  
proporcije (  $r_c$ ,  $r_\mu$ ,  $r_\tau$ ,  $r_\delta$  )

upitnici	U2	U3	U4	U5	U6	U7	U8	U9
	51.250	1.606	1.501	1.600	1.089	4.027	4.562	.966
	19.278	.417	2.224	4.353	4.353	4.147	3.906	3.731
	18.776	5.631	1.033	3.367	3.563	2.977	2.828	2.702
	79.679	12.733	3.159	8.837	10.547	6.604	6.987	6.750
	71.18	40.79	22.73	45.00	51.12	33.56	38.02	42.38
	.268	.942	.202	.544	.544	.346	.325	.533
	.366	.531	.413	.935	.871	.739	.619	.911
	.298	.282	.219	.561	.590	.359	.339	.545

## 4. REZULTATI I DISKUSIJA

### 4.1. Pouzdanost

Pouzdanost svakoga pojedinog instrumenta promatranog pojedinačno, računata je na osnovu cijelog sustava varijabli i pokazala je najveću pouzdanost Skale procjene profesionalne opterećenosti (U"). Ovaj se instrument sastoji od 72 čestice (nakon provedene statističke analize programom RTT-7 izdvojeno je 15 čestica za koje se pokazalo da nemaju odgovarajuća mjerna obilježja). Ovom skalom se procjenjuje profesionalna opterećenost djelatnika

koji rade s osobama s težom mentalnom retardacijom.

Čestice ovog instrumenta odabrane su s ciljem dobijanja podataka o procjeni djelatnika o nizu čimbenika koji utječu na pojavu sindroma burnout. Obzirom na predmet ispitivanja te se varijable mogu grupirati u tri intencionalna područja mjerenja, a to su :

1. Objektivne okolnosti u kojima rade.

Tvrđnje su strukturirane na način koji je primjeren za opis okolnosti u kojima rade djelatnici iz 5 profesionalnih grupa. Objektivne okolnosti za rad odraz su prostornih uvjeta, opreme, organizacije rada, kadrovskog potencijala, međuljudskih odnosa, nedostatka vremena, problema

vezanih uz rukovodstvo, hijerarhiju i sadržaj rada.

2. Procjena vlastitog osjećaja preopterećenosti i iscrpljenosti, koji je povezan sa zadovoljstvom vlastitim radom, te osjećajem sigurnosti i kompetentnosti za rad.

3. Treća skupina varijabli ove skale procjene ispituje procjenu smislenosti vlastitog rada, kroz tvrdnje o jasnoći uloga i ciljeva, a vezana je uz pojam konflikta uloge koji je značajno povezan s nastankom sindroma burnout.

Vrijednosti ostalih koeficijenata pouzdanosti ove skale procjene, kreću se od .9998 (gornja granica pouzdanosti izračunata pod image modelom), do .9474 (standardni koeficijent pouzdanosti  $r_{tt}$ ).

Najnižu pouzdanost pokazala je skala procjene kojom se ispituju stavovi prema radu s teško mentalno retardiranim osobama. Taj instrument ima 11 varijabli (nakon što je provedena statistička analiza pokazala da 5 itema nemaju zadovoljavajuća mjerna svojstva, ta su izdvojena).

U do sada provedenim istraživanjima sindroma burnout, pokazalo se da je fenomen dehumanizacije i depersonalizacije jedan od značajnih komponenti burnout sindroma (Maslach). Ispituje se pomoću varijabli odbijanja tjelesnog kontakta i blizine s osobama s mentalnom retardacijom, nemogućnosti identifikacije s korisnicima tretmana, osjećaju gadjenja, teškoćama nalaženja smisla života osoba s težim stupnjem mentalne retardacije i dr.

Osjetljivost (delikatnost) predmeta ispitivanja i način na koji su strukturirana pitanja - tvrdnje ove skale procjene dovodi ispitanike u situaciju u kojoj biraju socijalno poželjnije odgovore.

Za pretpostaviti je da su osobe koje dulji niz godina rade s takvom populacijom vjerojatno u konfliktu između vlastitih osjećaja i spoznaja te uloge koju im nameće vlastito zanimanje.

I na ostalim mjerama pouzdanosti, ova skala procjene konzistentno pokazuje najnižu pouzdanost u usporedbi s ostalim instrumentima. Tako koeficijenti pouzdanosti variraju od .4136 (standardni koeficijent pouzdanosti  $r_{tt}$ ), do .8998 (gornja granica pouzdanosti pod image modelom).

Ostali instrumenti pokazali su podjednako dobru pouzdanost (vidi Tablicu 1.).

## 4.2. Ostale osnovne mjerne karakteristike

### 4.2.1. Reprezentativnost

Osim koeficijenta reprezentativnosti Skale procjene stava prema radu s osobama s težom mentalnom retardacijom (U4), koji iznosi .4215 (Tablica 2.), koeficijenti reprezentativnosti ostalih instrumenata variraju u rasponu od .7294 za Skalu procjene podrške okoline (U7), do .9724 za Skalu procjene profesionalne opterećenosti (U2). Iz iste je tablice, nadalje, vidljivo da su najreprezentativniji mjerni instrumenti za određivanje prisutnosti sindroma burnout, Skala procjene o profesionalnom opterećenju i o stresu. Ovakav nalaz u skladu je s teorijskim postavkama burnout-a, koje govore o interakciji profesionalne opterećenosti i doživljaja stresa, koja je u uskoj vezi s nastankom burnout sindroma.

### 4.2.2. Homogenost

Svi primijenjeni instrumenti su prema koeficijentima homogenosti pokazali niske vrijednosti. Za pretpostaviti je da je takva nehomogenost uzrokovana ispitivanjem velikog broja čimbenika koji sudjeluju u nastanku burnout-a, a koji se s različitih aspekata ispituju navedenim skalama procjene.

Nešto su viši koeficijenti homogenosti dobiveni za skalu procjene pod nazivom "Prijedlozi za poboljšanje kvalitete rada" (U9) i "Reakcije na stres" (U6). Ovo se moglo

očekivati, jer postoji relativno visok stupanj slaganja među djelatnicima koji rade s teže mentalno retardiranim osobama, o tome što se može učiniti u cilju poboljšanja kvalitete rada.

Djelatnici su nadalje u velikoj mjeri homogeni u načinu reagiranja na stres doživljen na radnom mjestu.

#### 4.2.3. Valjanost

Vrijednosti minimalne i maksimalne valjanosti pojedinih instrumenata prikazane su u Tablici 2. Iz nje je vidljivo da je najniža vrijednost minimalne valjanosti dobijena za varijablu 8 u Skali procjene doživljaja stresa ( U6 ), u kojoj je istovremeno postignuta i najviša vrijednost maksimalne valjanosti od svih varijabli koje su ispitivane u svim skalama procjene. Varijabla dužine bolovanja u protekloj godini, najmanje je valjana kao indikator reakcije stresa, na uzorku koji je obuhvaćen u ovom istraživanju.

Slična istraživanja provedena u zapadnim zemljama, pokazala su usku povezanost pojave stresa i bolovanja. Niska valjanost ove varijable ukazuje na drugačiju situaciju u nas. Eventualni razlozi tome mogu biti - niski socioekonomski standard naših djelatnika, koji bolovanjima može još više biti ugrožen, odnosno, organizacija rada i zahtjevi na radnom mjestu koji omogućuju niži stupanj profesionalne angažiranosti, koja prolazi bez posljedica. Uz ove razloge najvjerojatnije postoje i neka druga objašnjenja, koja će se daljnjim istraživanjima burnout-a, vjerojatno, pojasniti.

Najviša vrijednost maksimalne valjanosti postignuta je na varijabli 7 "Napeta sam". Ovako visok stupanj valjanosti također se može tumačiti na više načina. Ova napetost može biti odraz teškoća u profesionalnom životu, pa prema tome i indikator stresa, burnout-a. Skloniji smo međutim vjerovati kako je ovako visoka valjanost ove varijable uzrokovana činjenicom što je ispitivanje provedeno u razdoblju intenzivnog straha od ratnih djelovanja.

#### 4.2.4. Diskriminativnost

Vrijednosti minimalne i maksimalne diskriminativnosti i tema pojedinih instrumenata prikazane su u Tablici 2. Varijabla koja ima najmanju diskriminativnost "Smatram da je suradnja s mojim kolegama dobra iz Skale procjene profesionalne opterećenosti ( U2, varijabla 26).

Varijabla 4 koja najbolje diskriminira ispitanike iz ovog uzorka je tvrdnja "U posljednje vrijeme na poslu sam dobro" iz Skale procjene općeg raspoloženja na radnom mjestu ( U5 ).

Kao što je već ranije navedeno u opisu instrumenata, ispitanicima su ponudjena 4 stupnja prihvaćanja ( slaganja ) s pojedinim tvrdnjama. Ovako visoka diskriminativnost ove čestice govori o raznolikosti stupnja slaganja naših ispitanika s procjenom vlastitog raspoloženja na poslu, i to na način da su pokriveni svi stupnjevi prihvaćanja ove tvrdnje.

### 5. ZAKLJUČAK

Nakon učinjenih korekcija pojedinih skala procjene, na temelju rezultata dobijenih analizom značajki, može se zaključiti kako su sve predložene skale procjene različitih čimbenika burnout sindroma zadovoljavajućih mjernih karakteristika. Tako je ustanovljeno da ove skale procjene imaju, s izuzetkom Skale procjene stava prema radu s osobama s mentalnom retardacijom (U4), visoke koeficijente pouzdanosti i reprezentativnosti. Homogenost svih skala procjene je relativno niska, što je rezultat heterogenog uzorka kao i velikog broja čimbenika koji se ispituju svakim pojedinim instrumentom. Valjanost i diskriminativnost pojedinih instrumenata izražena je kroz minimalne i maksimalne vrijednosti za pojedine čestice skala, što smatramo nedostatkom ovog rada, obzirom da bi bilo mnogo važnije poznavati ove parametre za cjelokupne instrumente.



Daljnja praktična primjena ovih mjernih instrumenata za ispitivanje burnout sindroma omogućit će utvrđivanje i ostalih mjernih karakteristika koje nisu utvrđene u ovom istraživanju kao što su objektivnost, ukupna valjanost, diskriminativnost i sl.

Takodjer nam je cilj kroz ponovljene primjene ovog seta instrumenata sačiniti profile burnouta pojedinih profesionalnih grupacija djelatnika u neposrednom radu s mentalno retardiranim osobama.

## 6. LITERATURA

1. Arosen E., Pines A., Kafry D. ( 1983 ). Ausgebrannt. *Psychologie heute*, 10, 21-26.
2. Bensky J., Schaw S., Gouse A.S., Bates, H., Dixon, B., Beane, W (1980) P.L. 94-142 and stress: A problem for educators. *Exceptional Children*, 47 (1), 24-29.
3. Crane S., J., Iwanicki E.F. (1986). Perceived Role Conflict, Role Ambiguity, and Burnout Among Special Education Teachers. *Remedial and Special Education*, 7 (2), 24-31.
4. Reed S. (1979) What you can do to prevent teacher burnout. *The National Elementary School Principal*, 58, 67-70.
5. Walsh, D. (1989). Classroom stress and teacher burnout. *Phi delta Kappan*, 61 (4) 253.
6. Weiskopf P.E. (1980) Burnout among teachers of exceptional children. *Exceptional Children*, 47 (1), 18-23.
7. Schwab R. L., Iwanicky E.F. (1982) Perceived role conflict, role ambiguity, and teacher burnout. / *U RASE* 7 (2), 24-31/ *Educational Administration Quarterly* , 18 (1), 60-74.

## **METRIC CHARACTERISTICS OF THE SCALES FOR THE ESTIMATION OF THE PROFESSIONAL STRESS- BURNOUT**

### **Summary**

Scales for the estimation of the professional stress and some other factors causing the burnout syndrome were applied on the sample of 244 professionals working in the immediate work with mentally retarded in the institutions for the rehabilitation of the mentally retarded persons.

The aim of this investigations was to estimate metric characteristics of the eight applied estimation scales. After corrections of these scales- dropping out statements which showed bad metric characteristics, all the applied instruments showed satisfactory metric characteristics.

Scales which are improved in this way can be used as reliable diagnostic instruments for the investigation of the professional stress, reactions on it, coping strategies, general mood at work, enviromental support and other factors which contribute the formation of the burnout syndrome.