

Izazovi posla u penalnim institucijama: zdravstveno stanje i sagorijevanje zaposlenika

Iva Miličević

Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu

Odsjek za psihologiju

ORCID: 0009-0000-5253-2787

Stela Jovetić

Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu

Odsjek za psihologiju

ORCID: 0000-0002-8361-8572

Sažetak

Zahtjevi posla najčešći su izvor profesionalnog stresa koji postaje problemom ako je kroničan. Tada može imati brojne posljedice, a jedna je od takvih sindrom sagorijevanja. To je stanje mentalne i fizičke iscrpljenosti uzrokovano profesionalnim životom koje može utjecati na organizacijske ishode, kvalitetu privatnog života te kvalitetu društva. No sindrom sagorijevanja u penalnim institucijama još je uvijek nedovoljno istražen te su rezultati istraživanja odnosa sa sociodemografskim karakteristikama često oprečni. Cilj je ovog istraživanja utvrđivanje simptoma sindroma sagorijevanja na poslu i ispitivanje zdravstvenog stanja zaposlenika penalnih institucija u RH s obzirom na njihove sociodemografske karakteristike. Rezultati sugeriraju prosječan stupanj sagorijevanja zaposlenika na primarnim simptomima te iznadprosječan stupanj na sekundarnim. Također, dobivena je pozitivna povezanost sekundarnih simptoma sa spolom i duljinom zaposlenosti kod trenutnog poslodavca. Žene i osobe koje su dulje zaposlene kod trenutnog poslodavca izvještavaju o većim razinama sekundarnih simptoma od muškaraca i osoba koje su kraće zaposlene kod trenutnog poslodavca. Naposljetku, 25.30% zaposlenika izvještava kako su imali potrebu za traženjem profesionalne pomoći zbog problema vezanih uz posao dok je 17.20% zaposlenika namjeravalo tražiti istu. Rezultati ukazuju na važnost toga da se u budućim istraživanjima sagorijevanja zaposlenika penalnih institucija u RH detaljnije ispituju upravo sekundarni simptomi sagorijevanja.

Ključne riječi: penalne institucije, sindrom sagorijevanja, Skala sindroma sagorijevanja, sociodemografske karakteristike

Uvod

„Zatvorenik ubio zatvorskog službenika oružjem ručne izrade, kažu dužnosnici iz Georgie“ naslov je u CNN-ovu članku iz 2023. godine (Spells i Levenson, 2023). No ovo nije jedini slučaj ubojstva zaposlenika penalnih institucija na radnom mjestu. Naime, u periodu od približno deset godina (od 1999. do 2008.) u SAD-u je zabilježeno 113 smrtnih slučajeva zatvorskih službenika te otprilike 125 200 ozljeda na radu koje su posljedica fizičkih napada, prenaprezanja i/ili rukovanja opasnim predmetima i opremom kao što je vatreno oružje (Konda i sur., 2013). Unatoč činjenici da zaposlenici u penalnim institucijama u SAD-u imaju najvišu stopu ozljeda na radu u usporedbi s drugim zanimanjima (Konda i sur., 2013), čini se da im je rad s počiniteljima kaznenog djela najmanji izvor stresa. No što im onda izaziva stres ako ne moguća životna ugroza? Kako bismo odgovorili na ovo pitanje, prvo je potrebno definirati osnovne pojmove vezane uz stres kao i pojam sagorijevanja na poslu.

Izvori stresa i sagorijevanje na poslu. U današnjem svijetu ljudi su svakodnevno izloženi brojnim stresnim događajima koji mogu proizlaziti iz okolinskih promjena, kao što su ekonomske krize i globalne pandemije ili iz privatnih razloga koji se mogu odnositi na, primjerice, profesionalni razvoj osobe. Upravo su istraživanja stresa na poslu jedna od najaktualnijih tema ne samo u psihologiji rada i području mentalnog zdravlja nego i u velikom broju drugih znanstvenih područja – tehničkim, biomedicinskim te humanističkim znanostima (Cifrek-Kolarić, 2022). Pritom se stres definira kao reakcija organizma na opasne ili štetne vanjske događaje (Kozulić, 2021). Ta se definicija može proširiti i na stres koji se javlja na poslu (tzv. profesionalni stres).

Stres na poslu može biti vremenski akutnog (kratkotrajnog) i kroničnog (dugotrajnog) karaktera. Akutni stres ponekad je povoljan jer aktivira organizam i usmjerava pažnju na aktivnost, no kronični stres može biti štetan te narušiti normalno funkcioniranje organizma uzrokujući sindrom sagorijevanja na poslu (engl. *burnout*; Cifrek-Kolarić, 2022). Brojne su definicije ovog fenomena, no najpoznatije definiraju sagorijevanje na poslu kao stanje mentalne i fizičke iscrpljenosti uzrokovano profesionalnim životom, a koje se manifestira emocionalnom iscrpljenošću (osjećaj stalnog umora), nedostatak osobnog postignuća (osjećaj nekompetentnosti i nedostatka uspješnosti na poslu), depersonalizaciju (distanciranje i ravnodušnost prema kolegama, klijentima ili poslu općenito) te kao cinizam u odnosu prema poslu i/ili drugim ljudima (Maslach i Leiter, 2008). Dosadašnja istraživanja sugeriraju kako 80% zaposlenika u SAD-u doživljava stres na poslu (The American Institute of Stress, n.d.), a kao najčešći

izvor stresa navodi se izloženost zahtjevima posla (Swider i Zimmerman, 2010; Alarcon, 2011). Zahtjevi posla aspekti su posla koji zahtijevaju stalni fizički ili mentalni napor te su povezani s fiziološkim ili psihološkim opterećenjem, npr. rad u timu u kojem se članovi međusobno ne slažu najbolje te nepredvidljive promjene rasporeda i rokova (Bakker i sur., 2023). Sveprisutnost izvora stresa na poslu može dovesti i do raznih nepovoljnih ishoda. Naime, istraživanja sugeriraju kako je dugotrajno ulaganje tjelesnog, emocionalnog i kognitivnog napora povezano s ozbiljnim posljedicama za zdravlje i profesionalnim razvojem pojedinca (McGrath i sur., 1989).

Posljedice na zdravlje mogu se podijeliti u tri kategorije: psihološke, fiziološke te bihevioralne poteškoće (Cuculić, 2006). Psihološke su poteškoće, primjerice, tjeskoba, razdražljivost te smetnje pamćenja i koncentracije. Fiziološke su poteškoće primjerice glavobolje, visok krvni tlak te bol u leđima. Naposljetku, bihevioralne su poteškoće niz destruktivnih ponašanja, kao što su povlačenje od socijalnih kontakata, konzumiranje psihoaktivnih tvari i učestali međuljudski sukobi. Osim na zdravlje simptomi sagorijevanja odražavaju se i na učinak na poslu, a time i na uspješnost čitave organizacije. Metaanaliza Swidera i Zimmermana (2010) pokazuje kako su emocionalna iscrpljenost i depersonalizacija pozitivno povezane s izostancima s posla i fluktuacijom (stopom zadržavanja odnosno napuštanja zaposlenika tijekom vremena u nekoj organizaciji; Improve, n.d.), a negativno s radnim učinkom. Nedostatak osobnog postignuća pozitivno je povezan s izostancima s posla, a negativno s radnim učinkom.

Valja napomenuti i posljedice sindroma sagorijevanja na kvalitetu privatnog života zaposlenika, a samim time i na kvalitetu društva kao cjeline. Vodeći se hipotezom prelijevanja, koja pretpostavlja kako zadovoljstvo na poslu utječe na zadovoljstvo u privatnom životu i obratno (Jex i Britt, 2006), malo je vjerojatno da će zaposlenik koji je pod stalnim stresom na poslu učinkovito funkcionirati u svojim drugim ulogama, poput uloge partnera. Neučinkovitost tih uloga možda nema izravne ekonomske troškove, ali bi mogla imati negativan učinak na društvo (Jex i Britt, 2008). Tako bi dodatani teret mogao pasti na usluge socijalne pomoći, zdravstveni sustav i socijalno osiguranje. Na svu sreću, istraživanja sugeriraju kako neki resursi, poput socijalne podrške, mogu ublažiti negativne učinke stresa poput posljedica na zdravlje i prethodno navedenih posljedica na profesionalan razvoj pojedinca (Mikkola i sur., 2018).

Istraživanja sindroma sagorijevanja na poslu kod zaposlenika penalnih institucija. Istraživanje Keinana i Malach-Pines (2007) sugerira kako

zaposlenicima izraelske zatvorske službe rad u dodatnim smjenama bez novčane naknade, niska plaća, veliko radno opterećenje i sporo napredovanje predstavljaju najveće izvore stresa na poslu. U Kanadi su zaposlenicima na poslovima tretmana najozbiljniji izvor stresa narušeni međuljudski odnosi, a stres na poslu odražava se i na njihov privatni život u negativnom smislu (Huges, 1990; prema Cuculić, 2006). U istraživanju Launaya i Fieldinga (1989), u kojem su sudjelovali britanski zaposlenici penalnih institucija, dobiveno je kako postoje dvije glavne kategorije izvora stresa na poslu, a to su problemi s počiniteljima kaznenih djela te problemi u komunikaciji s upravom.

Novija istraživanja, poput istraživanja Siqueira Cassiana i Ricciardellia (2023), potvrđuju rezultate ranijih istraživanja: prvenstveni su izvori stresa zaposlenicima penalnih institucija (konkretno, službenicima u Kanadi) kolege i voditelji. Još neki od izvora stresa koje sudionici navode su: tračevi i ogovaranje, centralizacija procesa donošenja odluke, nedostatak instrumentalne komunikacije te nedostatak podrške (Siqueira Cassiano i Ricciardelli, 2023). Novija se istraživanja dotiču i mentalnog zdravlja te sindroma sagorijevanja zaposlenika tijekom pandemije COVID-19. Rezultati istraživanja Memon i suradnika (2023) sugeriraju iznimno visoke razine sagorijevanja kod zaposlenika britanskog kaznenog pravosuđa. Naime, u njihovom je istraživanju sudjelovalo 734 zaposlenika, a rezultati više od 40% sudionika bili su iznad utvrđenih graničnih vrijednosti na Upitniku generaliziranog anksioznog poremećaja (GAD-7, Spitzer i sur., 2006) te je čak 81% sudionika izvijestilo o pogoršanju psihičkog i tjelesnog zdravlja tijekom pandemije COVID-19 (Memon i sur., 2023). U posljednjih dvadeset godina interes za psihološkom dobrobiti, fizičkim zdravljem te sagorijevanjem zaposlenika penalnih institucija sve je veći, kako u svijetu tako i u Republici Hrvatskoj, a u skladu s time provodili su se i razni projekti diljem zemlje.

Na Odsjeku za kriminologiju Edukacijsko-rehabilitacijskog fakulteta u Zagrebu tijekom 2007. godine pokrenut je znanstveno-istraživački projekt pod nazivom *Emocionalno dobrostanje i sagorijevanje na poslu zatvorskog osoblja* (Mikšaj-Todorović i Novak, 2008). Projekt je uključivao niz istraživanja, a ciljevi projekta bili su ispitati povezanost subjektivnog dobrostanja i aspekata ljudske aktualizacije te ispitati razlike u emocionalnom dobrostanju među zaposlenicima penalnih institucija s obzirom na sociodemografske karakteristike, ustrojbene jedinice i radno mjesto na poslu. Autori ističu nedostatak zaposlenika u penalnom sustavu te prevelik broj zatvorenika s obzirom na zakonsku regulativu kao specifičnosti hrvatskog penalnog sustava te kao izvore stresa na poslu.

Na Institutu društvenih znanosti Ivo Pilar tijekom 2017. godine proveden je projekt *Psihosocijalna klima u zatvorima – perspektiva zatvorenika i službenika* (Ministarstvo pravosuđa i uprave – Uprava za zatvorski sustav i probaciju, 2017). Uz to, Ministarstvo pravosuđa i uprave Republike Hrvatske tijekom 2019. godine pokrenulo je projekt *Unaprjeđenje kvalitete pravosuđa kroz jačanje kapaciteta zatvorskog i probacijskog sustava te sustava za podršku žrtvama i svjedocima* kako bi unaprijedili poslovne procese, ojačali profesionalne kompetencije te osnažili zaposlenike, kao i povećali njihovu sigurnost. (Ministarstvo pravosuđa i uprave, b.d.). Važno je napomenuti kako su navedeni projekti (kao i ovo istraživanje) obuhvatili velik broj različitih vrsta penalnih institucija, a kako bi se bolje stekao uvid u samu organizaciju sljedeći odlomak opisuje ustrojstvo zatvorskog sustava u Republici Hrvatskoj.

Organizacijska struktura kaznenog sustava Uprave za zatvorski sustav i probaciju Ministarstva pravosuđa utvrđena je Uredbom o unutarnjem ustrojstvu Ministarstva pravosuđa (NN 98/17) od 4. listopada 2017. godine (Vlada Republike Hrvatske, 2021), a ustrojstvene jedinice Uprave za zatvorski sustav i probaciju čine: Središnji ured, četrnaest zatvora, sedam kaznionica, među kojima je i Zatvorska bolnica u Zagrebu, dva odgojna zavoda, Centar za dijagnostiku u Zagrebu te Centar za izobrazbu (zatvorenika). Dio Uprave za zatvorski sustav i probaciju je i Sektor za probaciju sa četrnaest probacijskih ureda. U Prilogu A shematski je prikazana organizacijska struktura Uprave za zatvorski sustav i probaciju Republike Hrvatske.

Cilj ovog istraživanja. Zbog zahtjeva na poslu koje nameću različiti načini poslovanja navedenih zatvora i kaznionica, kao i različita radna mjesta, moguće je da se zaposlenici različitih zatvora i na različitim radnim mjestima razlikuju u razini doživljenog stresa i sagorijevanja na poslu. Tako primjerice Van Voorhis i suradnici (1991) dobivaju kako su zaposlenici koji su radili u uvjetima maksimalne sigurnosti izvještavali o većem stresu na poslu u usporedbi sa zaposlenicima koji su radili u zatvorima srednje i minimalne sigurnosti. Ovakvi rezultati sugeriraju da bi stupanj sigurnosti penalne institucije mogao biti povezan sa izraženošću simptoma sagorijevanja iako rezultati u literaturi nisu konzistentni (Roy i Avdija, 2012). Nadalje, brojna istraživanja profesionalnog stresa pokazuju da su češćem i intenzivnijem doživljavanju stresa podložnija ona zanimanja koja su usmjerena na izravan rad s ljudima (Ajduković i Ajduković, 1996; prema Cifrek-Kolarić, 2022). Upravo je zbog toga u ovom istraživanju naglasak stavljen na one zaposlenike koji su u svakodnevnom kontaktu sa zatvorenicima, kao što su zaposlenici na poslovima rada i strukovne izobrazbe zatvorenika, poslovima zdravstvene zaštite zatvorenika, poslovima tretmana i poslovima osiguranja.

Međutim, priroda zanimanja nije jedini čimbenik koji može doprinijeti razvoju simptoma sindroma sagorijevanja na poslu. Prema brojnim istraživanjima određene sociodemografske karakteristike zaposlenika također mogu utjecati na javljanje simptoma. Iako nekonzistentni, rezultati istraživanja pokazuju razliku u sagorijevanju na poslu između muškaraca i žena, pri čemu su žene općenito podložnije doživljavanju stresa na poslu od muškaraca (Cifrek-Kolarić, 2022). Novak (2009) također prepoznaje dob kao varijablu povezanu sa stresom. Tako je među mlađim zaposlenicima razina sagorijevanja veća u usporedbi sa starijim (Novak, 2009), a Maslach i suradnici (2001) pretpostavljaju da je to slučaj zbog manjeg radnog iskustva, nedostatka praktičnog znanja te nerealistično postavljenih ciljeva i očekivanja, što ih čini podložnijima doživljavanju stresa na poslu i razvoju sindroma sagorijevanja. Uz to, stariji zaposlenici neke stresne događaje na poslu doživljavaju manje intenzivno od mlađih zaposlenika, poput rada u smjenama, sukoba i loše komunikacije (Buljubašić, 2015). Međutim, i rezultati istraživanja vezanih uz dob su, poput onih za spol, nekonzistentni (Novak, 2009). Nadovezujući se na dob, neka istraživanja sugeriraju i kako su osobe s kraćim radnim stažem u većem riziku od razvoja simptoma sagorijevanja u odnosu na one s duljim radnim stažem (Fučkar, 2005; prema Novak, 2009). Zaposlenici koji su dulje zaposleni kod trenutnog poslodavca mogli bi biti manje skloni razvijanju sindroma sagorijevanja zbog toga što imaju više iskustva i stručnosti. Prema teoriji zahtjeva i resursa (Bakker i sur., 2023) radno iskustvo i stručnost resursi su koji zaposlenicima omogućuju da se bolje nose sa stresom, što dovodi do manje vjerojatnosti razvijanja simptoma. Zaključno, istraživanja otkrivaju kako više obrazovani zaposlenici doživljavaju veće razine sagorijevanja od niže obrazovanih (Maslach i sur., 2001). Moguće je da osobe koje su visokoobrazovane obavljaju poslove koji zahtijevaju veću odgovornost ili da imaju visoka očekivanja od svojih uloga, što ih može učiniti podložnijima stresu ako ta očekivanja nisu ispunjena (Maslach i sur., 2001).

Sukladno tome, glavni je cilj ovog istraživanja utvrđivanje simptoma sindroma sagorijevanja na poslu i ispitivanje zdravstvenog stanja zaposlenika penalnih institucija u Republici Hrvatskoj s obzirom na njihove sociodemografske karakteristike. Posebna važnost i novost ovog istraživanja u odnosu na prethodno spomenuta tiče se naglašavanja ne samo primarnih (iscrpljenost, psihološka distanciranost, narušeno kognitivno i emocionalno funkcioniranje) već i sekundarnih simptoma (psihološke i psihosomatske smetnje) sagorijevanja na poslu. U ovo su istraživanje uključeni i čimbenici koji se dosad nisu ili su se vrlo oskudno istraživali u kontekstu penalnih institucija Republike Hrvatske.

Problemi

Ispitati povezanost spola, dobi, stupnja obrazovanja, duljine radnog staža, duljine zaposlenosti kod trenutnog poslodavca, duljine zaposlenosti na trenutnom radnom mjestu, vrste radnog mjesta i stupnja sigurnosti penalne institucije s primarnim i sekundarnim simptomima sagorijevanja kod zaposlenika u penalnim institucijama u Republici Hrvatskoj.

Osim toga, cilj je ispitati najveće izvore stresa zaposlenicima, kao i potrebu i namjeru za traženjem profesionalne pomoći zbog problema vezanih uz posao. Ovom se problemu pristupa eksplorativno, stoga u nastavku neće biti postavljene istraživačke hipoteze vezane uz ovaj problem.

Hipoteze

H1. Spol zaposlenika u penalnim institucijama u Republici Hrvatskoj bit će statistički značajno povezan sa samoprocijenjenim razinama primarnih i sekundarnih simptoma sagorijevanja - žene će, u prosjeku, izvještavati o višoj razini primarnih i sekundarnih simptoma sagorijevanja nego muškarci.

H2. Dob zaposlenika u penalnim institucijama u Republici Hrvatskoj bit će statistički značajno negativno povezana sa samoprocijenjenim razinama primarnih i sekundarnih simptoma sagorijevanja - stariji će zaposlenici, u prosjeku, izvještavati o nižoj razini primarnih i sekundarnih simptoma nego mlađi zaposlenici.

H3. Postojat će statistički značajna razlika u samoprocijenjenim razinama primarnih i sekundarnih simptoma sagorijevanja ovisno o stupnju obrazovanja zaposlenika u penalnim institucijama u Republici Hrvatskoj – zaposlenici će višeg stupnja obrazovanja, u prosjeku, izvještavati o višoj razini primarnih i sekundarnih simptoma nego zaposlenici nižeg stupnja obrazovanja.

H4. Duljina radnog staža zaposlenika u penalnim institucijama u Republici Hrvatskoj bit će statistički značajno negativno povezana sa samoprocijenjenim razinama primarnih i sekundarnih simptoma sagorijevanja – zaposlenici će duljeg radnog staža, u prosjeku, izvještavati o nižoj razini primarnih i sekundarnih simptoma nego zaposlenici kraćeg radnog staža.

H5. Duljina zaposlenosti kod trenutnog poslodavca bit će statistički značajno negativno povezana sa samoprocijenjenim razinama primarnih i sekundarnih simptoma sagorijevanja kod zaposlenika u penalnim institucijama u Republici Hrvatskoj - zaposlenici će dulje zaposlenosti kod trenutnog poslodavca, u prosjeku, izvještavati o nižoj razini primarnih i sekundarnih simptoma nego zaposlenici kraće zaposlenosti kod trenutnog poslodavca.

H6. Duljina zaposlenosti na trenutnom radnom mjestu bit će statistički značajno negativno povezana sa samoprocijenjenim razinama primarnih i sekundarnih simptoma sagorijevanja kod zaposlenika u penalnim institucijama u Republici Hrvatskoj - zaposlenici koji su dulje zaposleni na trenutnom će radnom mjestu, u prosjeku, izvještavati o nižoj razini primarnih i sekundarnih simptoma nego zaposlenici koji su kraće zaposleni na trenutnom radnom mjestu.

H7. Neće postojati statistički značajna razlika u samoprocijenjenim razinama primarnih i sekundarnih simptoma sagorijevanja ovisno o radnom mjestu zaposlenika u penalnim institucijama u Republici Hrvatskoj - zaposlenici će na različitim radnim mjestima, u prosjeku, izvještavati o istoj razini primarnih i sekundarnih simptoma kao zaposlenici na drugim radnim mjestima.

H8. Postojat će statistički značajna razlika u samoprocijenjenim razinama primarnih i sekundarnih simptoma sagorijevanja zaposlenika u penalnim institucijama u Republici Hrvatskoj ovisno o stupnju sigurnosti penalne institucije - zaposlenici će u manje otvorenim (više zatvorenim) penalnim institucijama, u prosjeku, izvještavati o višoj razini primarnih i sekundarnih simptoma nego zaposlenici u više otvorenim (manje zatvorenim) penalnim institucijama.

Metoda

Sudionici. U istraživanju je sudjelovao prigodan uzorak od 99 zaposlenika penalnih institucija u Republici Hrvatskoj na poslovima rada i strukovne izobrazbe zatvorenika, poslovima zdravstvene zaštite zatvorenika, poslovima tretmana i poslovima osiguranja, pri čemu su penalne institucije definirane kao ustanove u kojima kaznu izdržavaju osuđeni punoljetni muškarci i punoljetne žene neovisno o stupnju sigurnosti (zatvorene, poluotvorene ili otvorene). U istraživanje su uključeni podaci sudionika koji udovoljavaju sljedećim uvjetima: stariji su od 18 godina te su na trenutnom radnom mjestu zaposleni najmanje šest mjeseci.

Instrumenti. Za ispitivanje ranije navedenih hipoteza oblikovan je online upitnik na platformi Google Forms, a sastojao se od Skale sindroma sagorijevanja (engl. *Burnout Assessment Tool, BAT*) te od upitnika sociodemografskih karakteristika.

Skala sindroma sagorijevanja (engl. *Burnout Assessment Tool, BAT*; Schaufeli i sur., 2020) sastoji se od 33 tvrdnje koje ispituju primarne i sekundarne simptome sindroma sagorijevanja. Upitnikom su zahvaćene četiri dimenzije primarnih simptoma sagorijevanja: iscrpljenost (osam tvrdnji, primjer: "Na poslu mi je sve naporno."), psihološka distanciranost (pet tvrdnji, primjer: "Ravnodušan/na sam prema poslu koji radim."), narušeno kognitivno funkcioniranje (pet tvrdnji, primjer: "Teško mi je zadržati koncentraciju na poslu.") i narušeno emocionalno funkcioniranje (pet tvrdnji, primjer: "Na poslu se uzrujam ili rastužim, a da ni sam/a ne znam zašto."). Upitnikom su također zahvaćene dvije dimenzije sekundarnih simptoma sagorijevanja: psihološke smetnje (pet tvrdnji, primjer: "Imam poteškoće sa spavanjem.") i psihosomatske smetnje (pet tvrdnji, primjer: "Muče me glavobolje."). Sudionici su na skali s pet uporišnih točaka od „Nikada“ do „Uvijek“ procjenjivali koliko često su se osjećali na pojedini način. Za svakog sudionika izračunana su dva rezultata (jedan za primarne i jedan za sekundarne simptome sindroma). Oba su rezultata izražena kao prosjek odgovora na svim pripadajućim tvrdnjama, a viši rezultat predstavlja višu razinu sagorijevanja.

Upitnik sociodemografskih karakteristika sastoji se od 11 pitanja koja ispituju spol, dob, najviši stupanj obrazovanja, duljinu radnog staža, duljinu zaposlenosti kod trenutnog poslodavca, duljinu zaposlenosti na trenutnom radnom mjestu, radno mjesto, penalnu instituciju u kojoj zaposlenik radi, stupanj sigurnosti penalne institucije, veličinu penalne institucije te vrstu sklopljenog radnog ugovora. Sudionici su na predviđeno mjesto upisali odgovor ili označili jedan od nekoliko ponuđenih odgovora. Na pitanjima vezanim uz najviši stupanj obrazovanja, radno mjesto, stupanj sigurnosti institucije te sklopljen radni ugovor postojala je i mogućnost upisivanja drugog odgovora koji se razlikuje od ponuđenih odgovora.

Postupak. Prije početka prikupljanja podataka istraživanje je odobreno od strane Etičkog povjerenstva za istraživanja s ljudima Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu i od Ministarstva pravosuđa i uprave Republike Hrvatske. Podaci su zatim prikupljeni online putem, odnosno zaposlenici su kontaktirani e-mailom. Njihove su adrese bile dostupne na stranici Ministarstva pravosuđa i uprave s molbom za prosljeđivanjem pisma i poveznicom na upitnik potencijalnim sudionicima. Nakon davanja pristanka sudionici su rješavali Skalu sindroma sagorijevanja te Upitnik sociodemografskih karakteristika. Sudjelovanje je bilo

dobrovoljno. Predviđeno trajanje ispunjavanja upitnika bilo je do 15 minuta, pri čemu su sudionici mogli sami odrediti kada će ispunjavati upitnik. Nakon predaje odgovora pojavila se obavijest o uspješnom rješavanju upitnika, kao i zahvala na sudjelovanju te poveznica na obrazac u kojem su mogli (ako su bili zainteresirani) ostaviti e-mail adresu za dobivanje pisanog izvještaja s rezultatima ili za prijavu za sudjelovanje na radionici "Stres, zdravlje i nošenje sa stresom" (kako bi se sudionike dodatno potaknulo na sudjelovanje). Radionicom su pokrivena sljedeće teme: izvori stresa na poslu, psihološke posljedice stresa na poslu te načini suočavanja sa stresom i ostvarivanje ravnoteže poslovnih i privatnih obaveza.

Rezultati

Deskriptivna statistika. U Prilozima B i C prikazani su rezultati deskriptivne statistike te frekvencije odgovora za uključene varijable. U istraživanju je sudjelovalo sveukupno 99 zaposlenika penalnih institucija u Republici Hrvatskoj (63 osobe ženskog, 34 osobe muškog spola i dvije osobe koje se nisu htjele izjasniti) prosječne dobi $M = 45.27$ ($SD = 10.31$) - pri čemu najmlađi sudionik ima 27, a najstariji 63 godine. Najveći broj sudionika (67.30%) ima visoku stručnu spremu dok najmanji broj njih (11.20%) ima višu stručnu spremu. Najviše je sudionika (61.60%) zaposleno na poslovima tretmana, zatim na poslovima osiguranja (24.20%), a ostatak je podjednako zaposlen na poslovima rada i strukovne izobrazbe zatvorenika te na poslovima zdravstvene zaštite (ukupno 14.20%). Najveći broj sudionika zaposlen je u Zatvoru u Osijeku (10.80%) te u penalnim institucijama zatvorenog stupnja sigurnosti (85.90%). Zaposlenici u prosjeku imaju 20.58 (M , $SD = 10.65$) godina staža, a na trenutnom su radnom mjestu u prosjeku 9.04 ($SD = 8.57$) godina. Najveći broj sudionika (44.40%) zaposlen je u penalnim institucijama veličine između 100 i 500 zaposlenih dok je najmanji broj njih (1%) zaposlen u penalnim institucijama veličine do 10 zaposlenih. Većina sudionika (98.00%) ima sklopljen ugovor na neodređeno vrijeme. Naposljetku, rezultat za primarne simptome sindroma sagorijevanja u prosjeku iznosi 2.39 ($SD = 0.62$), što sugerira, u odnosu na postojeće norme, prosječan stupanj sagorijevanja zaposlenika, dok rezultat za sekundarne simptome sindroma sagorijevanja u prosjeku iznosi 2.42 ($SD = 0.70$), što sugerira, u odnosu na postojeće norme, iznadprosječan stupanj sagorijevanja zaposlenika.

Kako bi se provjerile hipoteze, dobiveni podatci obrađeni su dvama statističkim postupcima. Konkretno, da bi se ispitala povezanost spola ($H1$), dobi ($H2$), duljine

radnog staža (H4), duljine zaposlenosti kod trenutnog poslodavca (H5) i duljine zaposlenosti na trenutnom radnom mjestu (H6) s primarnim i sekundarnim simptomima sagorijevanja, koristilo se bivarijatnim Pearsonovim koeficijentima korelacije. Da bi se ispitale razlike u razinama primarnih i sekundarnih simptoma sagorijevanja ovisno o stupnju obrazovanja (H3), radnom mjestu (H7) i stupnju sigurnosti penalne institucije (H8), koristilo se jednostavnim analizama varijanci za nezavisne uzorke.

Ispitivanje povezanosti spola (H1), dobi (H2), duljine radnog staža (H4), duljine zaposlenosti kod trenutnog poslodavca (H5) i duljine zaposlenosti na trenutnom radnom mjestu (H6) s primarnim i sekundarnim simptomima sagorijevanja. Prije daljnje obrade rezultata provjereno je zadovoljavaju li prikupljeni podaci preduvjete za provedbu planirane statističke analize (normalitet distribucija te odstupajući rezultati). Za testiranje normaliteta distribucija proveden je Shapiro Wilk test te je dobiveno kako rezultati nisu normalno distribuirani u varijablama: dob ($W_{dob} = 0.96, p < 0.01$), radni staž ($W_{radni\ staž} = 0.97, p < 0.05$), zaposlenost kod trenutnog poslodavca ($W_{zaposlenost\ kod\ trenutnog\ poslodavca} = 0.90, p < 0.001$) te zaposlenost na trenutnom radnom mjestu ($W_{zaposlenost\ na\ trenutnom\ radnom\ mjestu} = 0.83, p < 0.001$). Dakle, distribucije rezultata na tim varijablama statistički se značajno razlikuju od normalne. Nadalje, rezultati u varijablama primarnih i sekundarnih simptoma sagorijevanja normalno su distribuirani ($W_{primarni\ simptomi} = 0.98, p > 0.05$ te $W_{sekundarni\ simptomi} = 0.98, p > 0.05$). Koeficijenti asimetričnosti i spljoštenosti za sve su navedene varijable unutar raspona od -2 do 2, što opravdava korištenje parametrijskim testovima. Uz to, prikazi *Box Plotsa* sugeriraju kako nema odstupajućih rezultata, osim u slučaju varijable zaposlenosti na trenutnom radnom mjestu. Naime, u uzorku je sudionika i njih devet s dužim zaposlenjem na trenutnom radnom mjestu - iznad 20 godina -dok su ostali zaposlenici zaposleni do 10 godina.

U Prilogu D prikazane su bivarijantne korelacije među varijablama: dob, spol, radni staž, zaposlenost kod trenutnog poslodavca, zaposlenost na trenutnom radnom mjestu, primarni simptomi sindroma sagorijevanja i sekundarni simptomi sindroma sagorijevanja. U izračunu povezanosti spola i drugih varijabli izbačeni su odgovori sudionika koji se nisu htjeli izjasniti oko svojeg spola ($n = 2$). U Prilogu je D, dakle, vidljivo kako većina sociodemografskih karakteristika nije u statistički značajnoj bivarijantnoj korelaciji s primarnim i sekundarnim simptomima sindroma sagorijevanja izuzev varijabli zaposlenosti kod trenutnog poslodavca te spola, koje su u niskoj pozitivnoj korelaciji s varijablom sekundarnih simptoma sindroma sagorijevanja ($r_{zaposlenost\ kod\ trenutnog\ poslodavca - sekundarni\ simptomi} = 0.20, p < 0.05$

i $r_{\text{spol - sekundarni simptomi}} = 0.21, p < 0.05$). Dakle, osobe koje su dulje zaposlene kod trenutnog poslodavca u prosjeku izvještavaju o većim razinama sekundarnih simptoma sindroma sagorijevanja od osoba koje su kraće zaposlene kod trenutnog poslodavca. Također, žene u prosjeku izvještavaju o većim razinama sekundarnih simptoma sindroma sagorijevanja od muškaraca. Dakle, od svih navedenih hipoteza samo je hipoteza H1 djelomično potvrđena. Hipoteza H5 nije potvrđena, naprotiv, dobivena je povezanost smjera suprotnog očekivanom.

Ispitivanje razlika u razinama primarnih i sekundarnih simptoma sagorijevanja ovisno o stupnju obrazovanja (H3), radnom mjestu (H7) i stupnju sigurnosti penalne institucije (H8). Prije daljnje obrade rezultata provjereno je zadovoljavaju li prikupljeni podaci preduvjete za provedbu planirane statističke analize (normalitet distribucija te homogenost varijanci uzoraka). Za testiranje normaliteta distribucija proveden je Shapiro Wilk test, a za testiranje homogenosti varijanci proveden je Leveneov test. U Prilozima od E do J prikazani su rezultati provedenih jednostavnih analiza varijance za nezavisne uzorke pri mjerenju primarnih i sekundarnih simptoma s obzirom na sljedeće varijable: stupanj obrazovanja, radno mjesto i stupanj sigurnosti penalne institucije. U nastavku će biti komentirani dobiveni rezultati kako testiranja preduvjeta tako i jednostavnih analiza varijance za nezavisne uzorke.

Prije provedbe jednostavne analize varijance pri mjerenju primarnih i sekundarnih simptoma sindroma sagorijevanja s obzirom na stupanj obrazovanja (SSS, VŠS i VSS) proveden je Shapiro Wilk test normaliteta distribucija te Leveneov test homogenosti varijanci uzoraka - dobiveno je kako su prikupljeni podaci normalno distribuirani ($W_{\text{primarni simptomi}} = 0.98, p > 0.05$ te $W_{\text{sekundarni simptomi}} = 0.98, p > 0.05$) i kako su varijance uzoraka homogene ($F_{\text{primarni simptomi}} = 1.21, df = 2/95, p > 0.05$ te $F_{\text{sekundarni simptomi}} = 0.84, df = 2/95, p > 0.05$). Nakon toga provedene su analize varijanci. Kao što je vidljivo u Prilozima E i F, nismo uspjeli detektirati statistički značajnu razliku u razinama primarnih ($F = 1.05, df = 2/95, p > 0.05$) i sekundarnih ($F = 0.98, df = 2/95, p > 0.05$) simptoma sagorijevanja s obzirom na stupanj obrazovanja (SSS, VŠS i VSS). Dakle, osobe različitog stupnja obrazovanja u prosjeku izvještavaju o jednakim razinama primarnih i sekundarnih simptoma sindroma sagorijevanja. Stoga, hipoteza H3 nije potvrđena.

Prije provedbe jednostavne analize varijance pri mjerenju primarnih i sekundarnih simptoma sindroma sagorijevanja s obzirom na vrstu radnog mjesta (poslovi osiguranja, poslovi rada i strukovne izobrazbe zatvorenika, poslovi tretmana te poslovi zdravstvene zaštite zaposlenika) proveden je Shapiro Wilk

test normaliteta distribucija te Leveneov test homogenosti varijanci uzoraka. Dobiveno je kako se distribucija rezultata za primarne simptome značajno razlikuje od normalne distribucije ($W_{\text{primarni simptomi}} = 0.97, p < 0.05$) dok se distribucija rezultata za sekundarne simptome ne razlikuje značajno od normalne ($W_{\text{sekundarni simptomi}} = 0.98, p > 0.05$) te kako su varijance uzoraka homogene ($F_{\text{primarni simptomi}} = 1.51, df = 3/95, p > 0.05$ te $F_{\text{sekundarni simptomi}} = 0.67, df = 3/95, p > 0.05$). Nakon toga provedene su analize varijanci. U Prilozima G i H vidljivo je kako nismo uspjeli uočiti statistički značajnu razliku u razinama primarnih ($F = 1.95, df = 3/95, p > 0.05$) i sekundarnih ($F = 1.95, df = 3/95, p > 0.05$) simptoma sagorijevanja s obzirom na vrstu radnog mjesta - osobe na različitim radnim mjestima u prosjeku izvještavaju o jednakim razinama primarnih i sekundarnih simptoma. Time je hipoteza H7 potvrđena.

Prije testiranja preduvjeta i provedbe jednostavne analize varijance pri mjerenju primarnih i sekundarnih simptoma sindroma sagorijevanja s obzirom na stupanj sigurnosti penalne institucije (otvorene institucije, poluotvorene institucije, zatvorene institucije i ostalo) izbačen je odgovor sudionika koji se nije htio izjasniti oko stupnja sigurnosti penalne institucije u kojoj radi ($n = 1$). Zatim je proveden Shapiro Wilk test normaliteta distribucija te Leveneov test homogenosti varijanci uzoraka - pokazalo se kako su prikupljeni podaci normalno distribuirani ($W_{\text{primarni simptomi}} = 0.98, p > 0.05$ te $W_{\text{sekundarni simptomi}} = 0.98, p > 0.05$) i kako su varijance uzoraka homogene ($F_{\text{primarni simptomi}} = 1.43, df = 4/94, p > 0.05$ te $F_{\text{sekundarni simptomi}} = 1.41, df = 4/94, p > 0.05$). Nakon toga provedene su analize varijanci. Kao što je vidljivo u Prilozima I i J, nismo uspjeli uočiti statistički značajne razlike u razinama primarnih ($F = 0.28, df = 4/94, p > 0.05$) i sekundarnih ($F = 1.17, df = 4/94, p > 0.05$) simptoma sagorijevanja s obzirom na stupanj sigurnosti institucije. Dakle, osobe zaposlene u penalnim institucijama različitog stupnja sigurnosti u prosjeku izvještavaju o jednakim razinama primarnih i sekundarnih simptoma sagorijevanja. Stoga hipoteza H8 nije potvrđena.

Ispitivanje najvećih izvora stresa zaposlenicima te potrebe i namjere za traženjem profesionalne pomoći zbog problema vezanih uz posao. Kako bi se ispitali najveći izvori stresa zaposlenicima provedeno je tzv. otvoreno kodiranje dobivenih odgovora. Odnosno, kategorije u ovom istraživanju nisu unaprijed određene, nego su dobivene nakon pregleda odgovora pri čemu se iskristaliziralo sveukupno sedam kategorija odgovora. Dakle, svaki se odgovor može svrstati u jednu od sljedećih kategorija: narušeni međuljudski odnosi, loša organizacija rada, velika količina posla, previše administracije i birokracije, vremenski pritisak rokova, rad sa zatvorenici te ostalo. Valja napomenuti

kako su pojedini sudionici navodili nekoliko različitih izvora stresa, zbog čega je broj dobivenih odgovora različit od broja sudionika ($N_{\text{sudionika}} = 99$ nasuprot $n_{\text{odgovora sudionika}} = 128$).

U Prilogu K nalaze se frekvencije dobivenih odgovora za svaku kategoriju odgovora. Najveći broj odgovora sudionika (41.40% odgovora) ističe narušene međuljudske odnose kao jedan od najvećih izvora stresa na poslu. Ova kategorija odgovora podrazumijeva narušene odnose s kolegama i horizontalno i vertikalno. Neki su od konkretnih odgovora sudionika primjerice “*nedostatak komunikacije, odnosno šumovi u komunikaciji koji nastaju jer se kolege međusobno ne slušaju aktivno*”, “*nezainteresirani, inertni i nekolegijalni kolege*” i “*nerazumijevanje od strane direktno nadređenih*”. Zatim na popisu slijedi loša organizacija rada (19.50% odgovora) i velika količina posla (10.20% odgovora). Loša organizacija rada prvenstveno se odnosi na omjer broja zaposlenih i količine posla, neki su od odgovora u ovoj kategoriji: “*nepredvidljivost, nemogućnost upravljanja vremenom, tj. radnim zadacima prema planu rada*” i “*nedovoljno kvalitetne procedure, neprimjerene razvoju tehnologije*”. Što se tiče količine posla, jedan odgovor detaljno ilustrira situaciju u penalnim institucijama: “*razni zahtjevi od strane Središnjeg ureda za zatvorski sustav, dostava podataka, tablica, statistike što oduzima puno vremena*”. Od ostalih izvora stresa sudionici ističu: previše administracije i birokracije (4.70% odgovora, npr. “*pretjerana dokumentacija, istovremeno vodimo pisanu i elektroničku dokumentaciju gdje se nepotrebno gubi dosta vremena*”), vremenski pritisak rokova (4.70% odgovora) i rad sa zatvorenima (3.10% odgovora, npr. “*uglavnom nema rezultata rada - velik broj povratnika, nezainteresiranost zatvorenika*”). Od ostalih odgovora (16.40%), sudionici ističu nepravdu, složenost posla, odgovornost položaja, fizičke uvjete (npr. “*buka i galama*”) i psihičke procese (npr. “*neizvjesnost, nesigurnost, nezaštićenost, nemoć*”). Što se tiče potrebe i namjere za traženjem profesionalne pomoći zbog problema vezanih uz posao, u Prilogu C nalaze se frekvencije odgovora za navedene varijable. Kao što je vidljivo, 25.30% sudionika izvještava kako su imali potrebu za traženjem profesionalne pomoći zbog problema vezanih uz posao dok je 17.20% zaposlenika imalo i namjeru za traženjem iste.

Rasprava

Bivarijantnom korelacijskom analizom Pearsonovog tipa utvrđena je statistički značajna povezanost između varijabli spola i sekundarnih simptoma sagorijevanja, koji se odnose na psihološke i psihosomatske simptome. To

znači kako žene u prosjeku izvještavaju o većoj razini sekundarnih simptoma od muškaraca. Ovakav rezultat potvrđuju različita istraživanja. Naime, žene znatno češće izvještavaju o tjelesnim simptomima stresa u usporedbi s muškarcima te su njihovi tjelesni simptomi kako intenzivniji tako i brojniji u usporedbi s onim kod muškaraca (Cifrek-Kolarić, 2022). Nije u potpunosti poznato koji je točno mehanizam u podlozi ove razlike, a neka su od mogućih objašnjenja: različita socijalizacija djevojčica i dječaka, vjerovanja povezana sa zdravljem te biološke razlike žena i muškaraca u fiziološkom odgovoru na stres (Cifrek-Kolarić, 2022). Artz i suradnici (2022) u svojem istraživanju ukazuju na ključnu ulogu uvjerenja zaposlenika o ulozi žena u društvu kao jedno od mogućih objašnjenja ove razlike. Žene koje podržavaju "tradicionalnu" ulogu provode više vremena kod kuće s obitelji, a svaki dodatni posao često doživljavaju kao opterećenje dok one koje podržavaju "progresivnu" ulogu žene mogu imati neutralan ili manje konfliktan odnos prema poslu, a time i manju sklonost sagorijevanju. U suprotnosti s time, muškarci ne pokazuju slične varijacije jer je njihov rad usklađen s tradicionalnim i progresivnim ulogama u društvu (Artz i sur., 2022). S obzirom na to da je Hrvatska država u kojoj se njeguje tradicija, tako i u slučaju uloge žena i muškaraca u društvu, objašnjenje Artza i suradnika (2022) svakako treba razmotriti. Ovakva teorija može objasniti dobivene spolne razlike u sekundarnim simptomima sagorijevanja u ovom istraživanju. Također, metaanaliza Purvanove i Murosa (2010) ukazala je na to da postoji rodna razlika u sagorijevanju, ali je priroda te razlike drugačija ovisno o simptomima sagorijevanja - žene će više izvještavati o simptomu emocionalne iscrpljenosti, a muškarci više o simptomu depersonalizacije. I druga istraživanja (Brake i sur., 2003; Hakan, 2004; Greenglass i sur., 1990) potvrđuju navedene rezultate metaanalize.

U ovom istraživanju nisu se odvojeno promatrale stavke primarnih simptoma sagorijevanja, no zajednički gledajući nije dobivena značajna povezanost između primarnih simptoma sagorijevanja i spola, a jedan je od mogućih razloga tome mala veličina uzorka te nereprezentativan uzorak. Naime, ovo istraživanje obuhvaća velik broj hrvatskih zatvora i kaznionica, no sveukupno malen broj zaposlenika u pojedinim penalnim institucijama (npr. kao što je vidljivo u Prilogu C, maksimalan broj sudionika iz iste penalne institucije iznosi 10). Drugi mogući razlog jest homogenost uzorka - uzorak ovog istraživanja sastoji se od zaposlenika u penalnim institucijama koji su u svakodnevnom kontaktu sa zatvorenicima dok je u metaanalizi (Purvanova i Muros, 2010) uključeno više različitih vrsta zaposlenja. Također, metaanaliza pokazala je da je povezanost između spola i sindroma sagorijevanja snažnija u Sjedinjenim Američkim Državama u usporedbi s europskim zemljama.

Unatoč tome, doprinos ovog istraživanja jest nalaz da žene u prosjeku izvještavaju o više sekundarnih simptoma sagorijevanja od muškaraca. Ovaj nalaz ima važne implikacije za organizacijske prakse jer može osnažiti mitove da su žene više "izgorjele" od muškaraca i da su muškarci otporniji na stres od žena, što dalje može rezultirati diskriminacijom žena zbog njihove pretpostavljene sklonosti razvoju kroničnih reakcija na stres, ali i lošijem prepoznavanju simptoma sagorijevanja u muškaraca. S druge pak strane, ovakav nalaz može omogućiti prepoznavanje manje otpornih skupina te prevenciju stresa na radnom mjestu. No, korelacija je među varijablama niska te je potrebno potvrditi ovaj rezultat na većem uzorku kako bi se utvrdilo radi li se o stabilnom učinku.

Izračunom koeficijenta korelacije Pearsonova tipa utvrđena je statistički značajna pozitivna povezanost između duljine zaposlenosti kod trenutnog poslodavca i sekundarnih simptoma sagorijevanja. Osobe koje su dulje zaposlene kod trenutnog poslodavca izvještavaju, u prosjeku, o većim razinama sekundarnih simptoma sindroma sagorijevanja od osoba koje su kraće zaposlene kod trenutnog poslodavca. Ovakav rezultat nije u skladu s prethodno postavljenom hipotezom H5. Budući da je varijabla dob u istraživanjima negativno povezana s razinom simptoma sindroma sagorijevanja, a stariji su zaposlenici vjerojatno dulje kod trenutnog poslodavca od mlađih, hipoteza H5 postavljena je vodeći se time. Rezultati dobiveni ovim istraživanjem potvrđuju kako su stariji zaposlenici zaista i dulje zaposleni kod trenutnog poslodavca od mlađih. Nadalje, Fučkar (2005; prema Novak, 2009) također ukazuje kako su mlađi pomagači s kraćim karijerama i nedostatkom iskustva u većem riziku od razvoja sindroma sagorijevanja jer osjećaju da nisu dovoljno stručni. U skladu su s time i rezultati Armstrong i Griffin (2004), koje su utvrdile da je duljina radnog staža povezana s dobi te da djelatnici s duljim radnim stažem doživljavaju veće razine profesionalnog stresa od kolega s manje radnog iskustva. Istraživanje Keinan i Malach-Pines (2007) potvrđuje isto - što su zaposlenici više godina bili na poslu, to su o više stresa izvještavali. Također su iskusili više izgaranja s godinama te su patili od više fizičkih i psiholoških simptoma nego mlađe kolege (Keinan i Malach-Pines, 2007).

Buduća istraživanja trebala bi u obzir uzeti složeni odnos stresa, sagorijevanja te karakteristika zaposlenika i njihovih organizacija. Moguće je da su i mlađi i stariji zaposlenici u povećanom riziku od razvoja sindroma sagorijevanja, no iz različitih razloga, koje istraživanja ne uzimaju u obzir u cijelosti, zbog čega se dobivaju nejednoznačni nalazi. Primjerice, Holgate i Clegg (1991, prema Mejovšek, 2002) pronašli su da kod mlađih probacijskih službenika pojavi

sagorijevanja više doprinosi interakcija individualnih i organizacijskih čimbenika dok je kod starijih presudan utjecaj organizacijskih čimbenika. Nadalje, dobivenu pozitivnu povezanost između duljine zaposlenosti kod trenutnog poslodavca i sekundarnih simptoma sindroma sagorijevanja moglo bi objasniti i istraživanje Dowdena i Telliera (2004), koje je pokazalo da izloženost stresorima može dovesti do smanjenog zadovoljstva poslom, koje dovodi do radnog stresa i, potencijalno, do sagorijevanja na poslu ako zaposlenik ostane na istom radnom mjestu. Dakle, moguće je da je kod zaposlenika dulje zaposlenih kod trenutnog poslodavca uslijed izloženosti stresu došlo do smanjenog zadovoljstva poslom te radnog stresa koji kod nekih zaposlenika dovodi do sindroma sagorijevanja. To ukazuje na to da bi duljina zaposlenosti kod trenutnog poslodavca mogla biti moderator varijabla u povezanosti doživljenog stresa na radnom mjestu i sindroma sagorijevanja. U budućim istraživanjima bilo bi dobro provjeriti postoji li moderacijski učinak duljine ostanka u organizaciji na povezanost stresa na radu i sindroma sagorijevanja.

Metaanaliza Brewera i Shaparda (2004) pokazala je da postoji mala, ali statistički značajna negativna korelacija između dobi i emocionalne iscrpljenosti za edukatore u Sjedinjenim Američkim Državama i statistički značajna negativna korelacija između dobi i sagorijevanja za zaposlenike u drugim skupinama zanimanja u Sjedinjenim Američkim Državama. Moguće je da neki od mlađih ili manje iskusnih zaposlenika s visokom razinom sagorijevanja napuste svoje područje rada, što rezultira nižom prosječnom razinom sagorijevanja za starije ili iskusnije zaposlenike. Longitudinalna istraživanja mogla bi pokazati da preostali zaposlenici ne doživljavaju smanjenje razine sagorijevanja kako stare ili stječu iskustvo, ali je i moguće da mlađi ili manje iskusni zaposlenici dožive smanjenje razine sagorijevanja kako stare ili stječu iskustvo, primjerice, razvijanjem vještina za suočavanja sa stresom. Zbog navedenog autori predlažu da se u budućim istraživanjima koristi koeficijentima zakrivljene korelacije te da se provode longitudinalna istraživanja kako bi se utvrdio stvaran odnos među dobi, duljinom zaposlenosti kod trenutnog poslodavca te pojavom sindroma sagorijevanja.

Unatoč svemu navedenom, postavlja se pitanje kako to da su duljina zaposlenosti kod trenutnog poslodavca i sekundarni simptomi statistički značajno povezani dok dob, duljina radnog staža i zaposlenost na trenutnom radnom mjestu nisu statistički značajno povezane sa sekundarnim simptomima, iako su sve ove pojave kao konstrukti teorijski slični, a na to ukazuju i veličine i smjerovi njihovih međusobnih korelacija, koje su umjereno visoke i pozitivne (Prilog D): $r_{dob - radni\ staž} = 0.94, p < 0.001$; $r_{dob - zaposlenost\ kod\ trenutnog\ poslodavca} = 0.60, p <$

0.001; $r_{\text{dob - zaposlenost na trenutnom radnom mjestu}} = 0.43, p < 0.001$; $r_{\text{zaposlenost kod trenutnog poslodavca - radni staž}} = 0.72, p < 0.001$; $r_{\text{zaposlenost na trenutnom radnom mjestu - radni staž}} = 0.53, p < 0.001$ i $r_{\text{zaposlenost kod trenutnog poslodavca - zaposlenost na trenutnom radnom mjestu}} = 0.72, p < 0.001$). Ovo bi pitanje svakako moglo biti od interesa u budućim istraživanjima.

Rezultati ovog istraživanja djelomično potvrđuju jednu (H1) i potvrđuju drugu (H7) od postavljenih hipoteza, pri čemu su jedine statistički značajne povezanosti između spola i sekundarnih simptoma sindroma sagorijevanja te između duljine zaposlenosti kod trenutnog poslodavca i sekundarnih simptoma sindroma sagorijevanja. Ovakvi rezultati mogu biti posljedica niza čimbenika koji uključuju i metodološke nedostatke ovog istraživanja. Naime, nisu u potpunosti zadovoljeni preduvjeti za korištenje parametrijskim Pearsonovim koeficijentom korelacije, koji se odnose na malen broj sudionika i odstupanje distribucija rezultata od normalne u varijablama dobi, radnog staža, zaposlenosti kod trenutnog poslodavca i zaposlenosti na trenutnom radnom mjestu. Na manjim su uzorcima koeficijenti korelacije nestabilni, pa je moguće da dobiveni koeficijenti korelacije ne predstavljaju stvarnu povezanost varijabli koje su ispitivane u ovom istraživanju. Također, uzorak je sudionika nereprezentativan jer je ženskih sudionika dvostruko više od muških jer ovo istraživanje obuhvaća malen broj zaposlenika u pojedinoj penalnoj instituciji (primjerice, kao što je vidljivo u Prilogu C, maksimalan broj sudionika iz iste penalne institucije iznosi 10) te jer uključuje nejednak broj zaposlenika u pojedinim kategorijama radnog mjesta. Tako je zaposlenika na poslovima tretmana više nego zaposlenika ostalih zanimanja zajedno. Također, vodeći se podacima iz *Izvešća o stanju i radu kaznionica, zatvora i odgojnih zavoda i centara za 2022. godinu* (Vlada Republike Hrvatske, 2024), u ovom je istraživanju sudjelovalo 1.5% zaposlenika od ukupno zaposlenih osoba na poslovima osiguranja, 3% od ukupno zaposlenih na poslovima rada i strukovne izobrazbe zaposlenika, 6.7% od ukupno zaposlenih na poslovima zdravstvene zaštite te 25.5% od ukupno zaposlenih na poslovima tretmana. Svi navedeni razlozi umanjuju statističku snagu testova korištenih u ovom istraživanju.

Nedostaci ovog istraživanja tiču se i sljedećih problema: odaziv i sudjelovanje nije slučajno - radi se o neprobabilističkom, konkretno, prigodnom uzorku. Dakle, u istraživanju su sudjelovali najdostupniji sudionici. Nadalje, postavlja se pitanje jesu li samoprocjene iskrene pogotovo zbog činjenice što su zaposlenici penalnih institucija prosljeđivali pismo svojim zaposlenicima što je kod dijela sudionika moglo dovesti do vjerovanja da, iako je u uputi navedeno da nije takav slučaj, njihovi nadređeni imaju uvid u njihove rezultate. No, čak i da nije to

slučaj, važno je imati na umu da se radi o subjektivnoj procjeni svake osobe, a ljudi se razlikuju u sklonosti samoopažanju i točnosti samoprocjena. Moguće je i da neki sudionici prije ovog istraživanja nisu razmišljali o vlastitim simptomima sagorijevanja, stoga nisu niti mogli dati jasne odgovore.

Zaključno, budući da su dobivene statistički značajne povezanosti samo sa sekundarnim simptomima (psihološke i psihosomatske smetnje), to može ukazivati na važnost da se u budućim istraživanjima sagorijevanja zaposlenika penalnih institucija u Republici Hrvatskoj detaljnije ispituju upravo ti simptomi sagorijevanja, a pritom uzimajući u obzir (i korigirajući) navedene nedostatke ovog istraživanja.

Zaključak

Sociodemografske karakteristike mogu utjecati na razvoj i intenzitet simptoma sindroma sagorijevanja. U ovom istraživanju ispitivao se utjecaj navedenih varijabli na zdravstveno stanje i razvijenost simptoma sindroma sagorijevanja kod zaposlenika penalnih institucija u Republici Hrvatskoj. Rezultati na Skali sindroma sagorijevanja pokazali su da hrvatski zaposlenici penalnih institucija u prosjeku doživljavaju prosječnu razinu primarnih, a iznadprosječnu razinu sekundarnih simptoma sagorijevanja. Statistički značajnima pokazale su se povezanost spola i sekundarnih simptoma sagorijevanja te povezanost duljine zaposlenosti kod trenutnog poslodavca i sekundarnih simptoma sagorijevanja. Dakle, žene u prosjeku izvještavaju o većim razinama sekundarnih simptoma sindroma sagorijevanja od muškaraca te osobe koje su dulje zaposlene kod trenutnog poslodavca u prosjeku izvještavaju o većim razinama sekundarnih simptoma sindroma sagorijevanja od osoba koje su kraće zaposlene kod trenutnog poslodavca. Sudionici ističu kako su im najveći izvori stresa narušeni međuljudski odnosi, loša organizacija rada i velika količina posla. Također, 25.30% sudionika izvještava kako su imali potrebu za traženjem profesionalne pomoći zbog problema vezanih uz posao dok je 17.20% zaposlenika imalo i namjeru za traženjem iste. S obzirom na nedosljedne rezultate u literaturi i metodološke nedostatke ovog istraživanja, ne iznenađuje što rezultati nisu pokazali neke od očekivanih statistički značajnih odnosa između sociodemografskih karakteristika i simptoma sindroma sagorijevanja.

Literatura

- Alarcon, G. M.** (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 549-562. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.007>
- Armstrong, G. S. i Griffin, M. L.** (2004). Does the job matter? Comparing correlates of stress among treatment and correctional staff in prisons. *Journal of Criminal Justice*, 32(6), 577-592. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2004.08.007>
- Artz, B., Kaya, I. i Kaya, O.** (2022). Gender role perspectives and job burnout. *Review of economics of the household*, 20(2), 447-470. <https://doi.org/10.1007/s11150-021-09579-2>
- Bakker, A. B., Demerouti, E. i Sanz-Vergel, A.** (2023). Job demands-resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25-53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Brake, H. T., Bloemendal, E. i Hoogstraten, J.** (2003). Gender differences in burnout among Dutch dentists. *Community Dentistry and Oral Epidemiology*, 31(5), 321-327. <https://doi.org/10.1034/j.1600-0528.2003.t01-1-00010.x>
- Brewer, E. W. i Shapard, L.** (2004). Employee Burnout: A Meta-Analysis of the Relationship Between Age or Years of Experience. *Human Resource Development Review*, 3(2), 102-123. <https://doi.org/10.1177/15344484304263335>
- Buljubašić, A.** (2015). Sindrom sagorijevanja među zdravstvenim djelatnicima [Diplomski rad, Sveučilište u Splitu]. <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:176:693731>
- Cifrek-Kolarić, M.** (2022). Doživljaj profesionalnog stresa i potreba za supervizijom kod djelatnika tretmana u kaznenim tijelima Republike Hrvatske [Završni specijalistički rad, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu]. <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:199:837807>
- Cuculić, A.** (2006). Stres i burn-out sindrom kod djelatnika penalnih institucija. *Kriminologija & socijalna integracija*, 14 (2), 61-78. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/99064>
- Dowden, C. i Tellier, C.** (2004). Predicting work-related stress in correctional officers: A meta-analysis. *Journal of Criminal Justice*, 32, 31-47. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.jcrimjus.2003.10.003>
- Greenglass, E. R., Burke, R. J. i Ondrack, M.** (1990). A gender-role perspective of coping and burnout. *Applied Psychology*, 39(1), 5-27. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1990.tb01035.x>
- Hakan, S.** (2004). An analysis of burnout and job satisfaction among Turkish special school headteachers and teachers, and the factors effecting their burnout and job satisfaction. *Educational Studies*, 30(3), 291-306. <https://doi.org/10.1080/0305569042000224233>
- Improve** (n.d.). *Stopa fluktuacije zaposlenika i načini mjerenja*. Improve. https://improv3.com/hr/stopa-fluktuacije-zaposlenika-i-nacini-mjerenja/?cli_action=1705246139.076
- Jex, S. M. i Britt, T. W.** (2008). *Organizational psychology. A scientist-practitioner approach* [drugo izdanje]. John Wiley & Sons, Inc.

- Keinan, G. i Malach-Pines, A.** (2007). Stress and burnout among prison personnel: Sources, outcomes, and intervention strategies. *Criminal Justice and Behavior*, 34(3), 380–398. <https://doi.org/10.1177/0093854806290007>
- Konda, S., Tiesman, H., Reichard, A. i Hartley, D.** (2013). U.S. Correctional Officers Killed or Injured on the Job. *Correct Today*, 75(5), 122–123.
- Kozulić, D.** (2021). Sindrom sagorijevanja razlika generacije Y i Z [Diplomski rad, Sveučilište Jurja Dobrile u Pulji]. <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:137:559103>
- Launay, G. i Fielding, P.J.** (1989): Stress among prison Officers: Some Empirical Evidence Based on Self Report, *The Howard Journal*, 28, 138-148. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2311.1989.tb00643.x>
- Maslach, C. i Leiter, M. P.** (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. i Leiter, M. P.** (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- McGrath, A., Houghton, D. i Reid, N.** (1989). Occupational stress, and teachers in Northern Ireland. *Work & Stress*, 3(4), 359–368. <https://doi.org/10.1080/02678378908256955>
- Mejovšek, M.** (2002). *Uvod u penološku psihologiju*. Naklada Slap i Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
- Memon, A., Hunt, A., Thelwall, E., Hardwick, N. i Johnson, S. U.** (2023). The mental health of staff working in UK prisons during the Covid-19 pandemic. *The Howard Journal of Crime & Justice*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1111/hojo.12522>
- Mikšaj-Todorović, Lj. i Novak, T.** (2008). Istraživanje emocionalnog dobrostanja i sagorijevanja na poslu zatvorskog osoblja. *Kriminologija i socijalna integracija*, 16(1), 45-60. <https://hrcak.srce.hr/99109>
- Mikkola, L., Suutala, E. i Parviainen, H.** (2018). Social support in the workplace for physicians in specialization training. *Med. Educ.* 23, 1–10. <https://doi.org/10.1080/10872981.2018.1435114>
- Ministarstvo pravosuđa i uprave – Uprava za zatvorski sustav i probaciju.** (2017). *Godišnje izvješće o radu Centra za izobrazbu za 2017. godinu*. https://mpu.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Zatvorski%20sustav/Centar%20za%20izobrazbu/Izvj%C5%A1%C4%87a%20o%20radu/CZI_izvjesce%20o%20radu%20za%202017.pdf
- Ministarstvo pravosuđa i uprave.** (n.d.). *Unaprjeđenje kvalitete pravosuđa kroz jačanje kapaciteta zatvorskog i probacijskog sustava te sustava za podršku žrtvama i svjedocima*. <https://mpu.gov.hr/istaknute-teme/projekti/eu-projekti/unaprjedjenje-kvalitete-pravosudja-kroz-jacanje-kapaciteta-zatvorskog-i-probacijskog-sustava-te-sustava-za-podrsku-zrtvama-i-svjedocima-24761/24761>
- Novak, T.** (2009). *Neki psihosocijalni aspekti zadovoljstva poslom, profesionalnog stresa i sagorijevanja penalnog osoblja* [Doktorski rad, Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu]. CROSB. <https://www.bib.irb.hr:8443/438390>

- Purvanova, R. K. i Muros, J. P.** (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 168–185. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.006>
- Roy, S. i Avdija, A.** (2012). The Effect of Prison Security Level on Job Satisfaction and Job Burnout among Prison Staff in the USA: An Assessment. *International Journal of Criminal Justice Sciences*, 7(2), 524-538.
- Schaufeli, W. B., Desart, S. i De Witte, H.** (2020). Burnout Assessment Tool (BAT) - development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 1-21. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>
- Siqueira Cassiano, M. i Ricciardelli, R.** (2023). Sources of stress among federal correctional officers in Canada. *Criminal justice and behavior*, 50(8). 1229-1251. <https://doi.org/10.1177/00938548231174900>
- Spells, A. i Levenson, E.** (2023, 2. listopada). *Georgia corrections officer killed by inmate using homemade weapon, officials say*. CNN. <https://edition.cnn.com/2023/10/02/us/georgia-corrections-officer-killed/index.html>
- Spitzer, R. L., Kroenke, K., Williams, J. B. i Löwe, B.** (2006) A brief measure for assessing generalized anxiety disorder: the GAD-7. *Archives of Internal Medicine*, 166(10), 1092–1097. <https://doi.org/10.1001/archinte.166.10.1092>
- Swider, B. W. i Zimmerman, R. D.** (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 487-506. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.01.003>
- The American Institute of Stress.** (n.d.). *Workplace Stress*. <https://www.stress.org/workplace-stress>
- Van Voorhis, P., Cullen, F., Link, B. i Wolfe, N.** (1991). The impact of race and gender on correctional officers' orientation to the integrated environment. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 28, 472-500.
- Vlada Republike Hrvatske** (2021). *Izvešće o stanju i radu kaznionica, zatvora i odgojnih zavoda za 2020. godinu*. https://sabor.hr/sites/default/files/uploads/sabor/2020-10-01/102313/IZVJ_KAZNIONICE_2019.pdf
- Vlada Republike Hrvatske** (2024). *Izvešće o stanju i radu kaznionica, zatvora i odgojnih zavoda i centara za 2022. godinu*. https://www.sabor.hr/sites/default/files/uploads/sabor/2024-01-05/093102/IZVJESCE_RAD_KAZNIONICA_ZATVORA_ODGOJNIH_ZAVODA_2022.pdf

Prilozi

Prilog A

Pojednostavljeni shematski prikaz organizacijske strukture Uprave za zatvorski sustav i probaciju Republike Hrvatske.

Uprava za zatvorski sustav i probaciju		Kaznionica u Glini, Kaznionica u Lepoglavi, Kaznionica u Lipovici-Popovači, Kaznionica u Požegi, Kaznionica u Turopolju, Kaznionica u Valturi, Zatvorska bolnica u Zagrebu
	Središnji ured	Zatvor u Bjelovaru, Zatvor u Dubrovniku, Zatvor u Gospiću, Zatvor u Karlovcu, Zatvor u Osijeku, Zatvor u Požegi, Zatvor u Pula-Pola, Zatvor u Rijeci, Zatvor u Sisku, Zatvor u Splitu, Zatvor u Šibeniku, Zatvor u Varaždinu, Zatvor u Zadru
		Odgojni zavod u Požegi, Odgojni zavod u Turopolju
		Centar za dijagnostiku
		Centar za izobrazbu
	Sektor za probaciju	Probacijski ured Bjelovar, Probacijski ured Dubrovnik, Probacijski ured Gospić, Probacijski ured Osijek, Probacijski ured Požega, Probacijski ured Pula, Probacijski ured Rijeka, Probacijski ured Sisak, Probacijski ured Split, Probacijski ured Varaždin, Probacijski ured Vukovar, Probacijski ured Zadar, Probacijski ured Zagreb I.

Prilog B

Tablica deskriptivne statistike za varijable: dob, radni staž, zaposlenost kod trenutnog poslodavca, zaposlenost na trenutnom radnom mjestu, primarni simptomi sindroma sagorijevanja i sekundarni simptomi sindroma sagorijevanja

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>min.</i>	<i>max.</i>
dob	96	45.27	10.31	27.00	63.00
radni staž	97	20.58	10.65	2.00	44.00

zaposlenost kod trenutnog poslodavca	99	13.07	10.15	0.50	38.00
zaposlenost na trenutnom radnom mjestu	99	9.04	8.57	0.50	35.00
primarni simptomi sindroma sagorijevanja	99	2.39	0.68	1.26	3.83
sekundarni simptomi sindroma sagorijevanja	99	2.42	0.7	1.20	4.20

Legenda. *N* - broj sudionika po pojedinoj varijabli, *M* - aritmetička sredina, *SD* - standardna devijacija, *min.* - najmanji rezultat po pojedinoj varijabli, *max.* - najveći rezultat po pojedinoj varijabli

Prilog C

Frekvencijska tablica za varijable: spol, stupanj obrazovanja, vrsta radnog mjesta, penalna institucija u kojoj zaposlenik radi, stupanj sigurnosti penalne institucije, veličina penalne institucije, vrsta radnog ugovora, potreba za traženjem profesionalne pomoći i namjera za traženjem profesionalne pomoći

varijabla	kategorije varijable	frekvencije (postotak)
spol	Žena	63 (63.60 %)
	Muškarac	34 (34.30 %)
	Ne želim se izjasniti.	2 (2.00 %)
stupanj obrazovanja	SSS	21 (21.40 %)
	VSS	66 (67.30 %)
	VŠS	11 (11.20 %)
vrsta radnog mjesta	Poslovi osiguranja	24 (24.20 %)
	Poslovi rada i strukovne izobrazbe zatvorenika	7 (7.10 %)
	Poslovi tretmana	61 (61.60 %)
	Poslovi zdravstvene zaštite zatvorenika	7 (7.10 %)
penalna institucija u kojoj zaposlenik radi	Centar za dijagnostiku	3 (3.20 %)
	Kaznionica u Glini	7 (7.50 %)
	Kaznionica u Lepoglavi	7 (7.50 %)
	Kaznionica u Lipovici-Popovači	4 (4.30 %)
	Kaznionica u Požegi	8 (8.60 %)
	Kaznionica u Valturi	2 (2.20 %)
	Zatvorska bolnica u Zagrebu	1 (1.10 %)
	Zatvor u Bjelovaru	3 (3.20 %)

	Zatvor u Dubrovniku	2 (2.20 %)
	Zatvor u Gospiću	1 (1.10 %)
	Zatvor u Osijeku	10 (10.80 %)
	Zatvor u Požezi	3 (3.20 %)
	Zatvor u Puli	5 (5.40 %)
	Zatvor u Rijeci	5 (5.40 %)
	Zatvor u Sisku	2 (2.20 %)
	Zatvor u Splitu	7 (7.50 %)
	Zatvor u Varaždinu	5 (5.40 %)
	Zatvor u Zadru	3 (3.20 %)
	Zatvor u Zagrebu	6 (6.50 %)
	Ne želim se izjasniti.	9 (9.70 %)
stupanj sigurnosti penalne institucije	Otvorena	4 (4.00 %)
	Poluotvorena	5 (5.10 %)
	Zatvorena	85 (85.90 %)
	Ostalo	4 (4.00 %)
	Ne želim se izjasniti.	1 (1.00 %)
veličina penalne institucije	Do 10 zaposlenih	1 (1.00 %)
	Između 10 i 50 zaposlenih	11 (11.10 %)
	Između 50 i 100 zaposlenih	41 (41.40 %)
	Između 100 i 500 zaposlenih	44 (44.40 %)
	Više od 500 zaposlenih	2 (2.00 %)
vrsta radnog ugovora	Ugovor na neodređeno vrijeme	97 (98.00 %)
	Ugovor na određeno vrijeme	2 (2.00 %)
potreba za traženjem profesionalne pomoći	Da	25 (25.30 %)
	Ne	66 (66.70 %)
	Ne želim se izjasniti.	8 (8.10 %)
namjera za traženjem profesionalne pomoći	Da	17 (17.20 %)
	Ne	75 (75.80 %)
	Ne želim se izjasniti.	7 (7.10 %)

Prilog D

Korelacijska matrica za varijable: dob, spol, radni staž, zaposlenost kod trenutnog poslodavca, zaposlenost na trenutnom radnom mjestu, primarni simptomi sindroma sagorijevanja i sekundarni simptomi sindroma sagorijevanja (korelacije su izražene kao Pearsonov koeficijent korelacije)

	dob	spol	staž	posl.	rad.	prim.	sekund.
dob	-						
spol	-0.06	-					
staž	0.94**	-0.18	-				
posl.	0.60**	-0.20	0.72**	-			
rad.	0.43**	-0.08	0.53**	0.79**	-		
prim.	0.06	0.12	0.03	0.06	0.14	-	
sekund.	0.13	0.21*	0.13	0.20*	0.19	0.78**	-

Legenda. * $p < 0.05$, ** $p < 0.001$. Staž - radni staž, posl. = zaposlenost kod trenutnog poslodavca, rad. = zaposlenost na trenutnom radnom mjestu, prim. = primarni simptomi sindroma sagorijevanja, sekund. = sekundarni simptomi sindroma sagorijevanja, p = statistička značajnost

Prilog E

Završna tablica analize varijance za nezavisne uzorke pri mjerenju primarnih simptoma sindroma sagorijevanja s obzirom na stupanj obrazovanja (SSS, VŠS i VSS) ($N = 98$)

	suma kvadrata	df	prosječni kvadrat	F	p
stupanj obrazovanja	0.81	2	0.41	1.05	0.35
reziduali	36.50	95	0.38		

Legenda. df - stupnjevi slobode, F - F-omjer, p - statistička značajnost

Prilog F

Završna tablica analize varijance za nezavisne uzorke pri mjerenju sekundarnih simptoma sindroma sagorijevanja s obzirom na stupanj obrazovanja (SSS, VŠS i VSS) (N = 98)

	suma kvadrata	df	prosječni kvadrat	F	p
stupanj obrazovanja	0.95	2	0.48	0.98	0.38
reziduali	46.24	95	0.49		

Legenda. df - stupnjevi slobode, F - F-omjer, p - statistička značajnost

Prilog G

Završna tablica analize varijance za nezavisne uzorke pri mjerenju primarnih simptoma sindroma sagorijevanja s obzirom na radno mjesto (poslovi osiguranja, poslovi rada i strukovne izobrazbe zatvorenika, poslovi tretmana te poslovi zdravstvene zaštite zaposlenika) (N = 99)

	suma kvadrata	df	prosječni kvadrat	F	p
radno mjesto	2.17	3	0.72	1.95	0.13
reziduali	35.16	95	0.37		

Legenda. df - stupnjevi slobode, F - F-omjer, p - statistička značajnost

Prilog H

Završna tablica analize varijance za nezavisne uzorke pri mjerenju sekundarnih simptoma sindroma sagorijevanja s obzirom na radno mjesto (poslovi osiguranja, poslovi rada i strukovne izobrazbe zatvorenika, poslovi tretmana te poslovi zdravstvene zaštite zaposlenika) (N = 99)

	suma kvadrata	df	prosječni kvadrat	F	p
radno mjesto	2.75	3	0.92	1.95	0.13
reziduali	44.62	95	0.47		

Legenda. df - stupnjevi slobode, F - F-omjer, p - statistička značajnost

Prilog I

Završna tablica analize varijance za nezavisne uzorke pri mjerenju primarnih simptoma sindroma sagorijevanja s obzirom na stupanj sigurnosti penalne institucije (otvorene institucije, poluotvorene institucije, zatvorene institucije i ostalo) (N = 99)

	suma kvadrata	df	prosječni kvadrat	F	p
stupanj sigurnosti	0.44	4	0.11	0.28	0.89
reziduali	36.89	94	0.39		

Legenda. df - stupnjevi slobode, F - F-omjer, p - statistička značajnost

Prilog J

Završna tablica analize varijance za nezavisne uzorke pri mjerenju sekundarnih simptoma sindroma sagorijevanja s obzirom na stupanj sigurnosti penalne institucije (otvorene institucije, poluotvorene institucije, zatvorene institucije i ostalo) (N = 99)

	suma kvadrata	df	prosječni kvadrat	F	p
stupanj sigurnosti	2.25	4	0.56	1.17	0.33
reziduali	45.12	94	0.48		

Legenda. df - stupnjevi slobode, F - F-omjer, p - statistička značajnost

Prilog K

Frekvencijska tablica za varijablu najvećeg izvora stresa na poslu (N = 128)

kategorije varijable	frekvencije (postotak)
narušeni međuljudski odnosi	53 (41.40 %)
loša organizacija rada	25 (19.50 %)
velika količina posla	13 (10.20 %)
previše administracije i birokracije	6 (4.70 %)
vremenski pritisak rokova	6 (4.70 %)
rad sa zatvorenicima	4 (3.10 %)
ostalo	21 (16.40 %)

Abstract

Job demands are the most common source of occupational stress, which becomes a problem if it is chronic. Then it can have numerous consequences, one of which is the burnout syndrome. It is a state of mental and physical exhaustion caused by professional life that can affect organizational outcomes, the quality of private life and the quality of society. However, the burnout syndrome in penal institutions is still insufficiently researched, and the results of research on the relationship with socio-demographic characteristics are often contradictory. The aim of this research is to determine the symptoms of burnout syndrome at work and examine the health status of employees of penal institutions in the Republic of Croatia with regard to their socio-demographic characteristics. The results suggest an average level of employee burnout on primary symptoms and an above-average level on secondary symptoms. Also, a positive association of secondary symptoms with gender and length of employment with the current employer was obtained. Women and people who have been employed for a longer time by their current employer report higher levels of secondary symptoms than men and people who have been employed by their current employer for a shorter time. Finally, 25.30% of employees report that they had the need to seek professional help due to work-related problems, while 17.20% of employees had the intention of seeking it. The results indicate the importance of examining the secondary symptoms of burnout in more detail in future research on burnout among employees of penal institutions in the Republic of Croatia.

Key words: burnout, Burnout Assessment Tool, penal institutions, socio-demographic characteristics