

Moje delo nima smisla – ali sem zato bolj nagnjen/-a k izgorelosti? Povezanost doživljanja smisla pri delu in izgorelosti

Sara Nežmah, Ana Hribernik, Nina Kobilica

Doživljanje smisla pri delu ima več pozitivnih posledic za zaposlene, med drugimi so ti bolj zavzeti in učinkoviti ter poročajo o zadovoljstvu in dobrem počutju na delovnem mestu. Zaradi vse pogostejših pojavov izgorelosti v preteklih letih nas je zanimalo, ali je lahko doživljanje smisla pri delu varovalni dejavnik pred razvojem simptomov izgorelosti. V raziskavi je sodelovalo 316 udeležencev (od tega 256 žensk) s povprečno starostjo 41,1 leta. Podatke smo zbrale s pomočjo ankete, ki smo jo delile na družbenih omrežjih ter vanjo vključile dva v slovensščino prevedena vprašalnika: Vprašalnik smisla pri delu (WAMI) in krajšo obliko Vprašalnika za oceno izgorelosti (BAT), oblikovano za delovna okolja. Rezultati so pokazali, da višja stopnja smisla pri delu zmanjšuje oceno izgorelosti. Pri proučevanju razlik med generacijskimi skupinami ni bilo statistično pomembnih razlik v doživljanju smisla in izgorelosti. Z raziskavo smo potrdile ugotovitve dosedanjih študij, da je doživljanje smisla pri delu pomemben varovalni dejavnik pred razvojem simptomov izgorelosti. V prihodnjih raziskavah bi se bilo smiselno lotiti vpliva povezanosti med smislom pri delu in specifičnimi poklici na tveganje za izgorelost. Z raziskovanjem tega področja se lahko pomembno prispeva k boljšemu razumevanju pomena smisla pri delu in spodbuja organizacije k ustvarjanju delovnih okolij, v katerih zaposleni pri delu doživljajo smisel, s čimer so bolj zavzeti ter učinkoviti pri opravljanju svojih delovnih nalog.

Uvod

Zaposleni dandanes ne delamo več zgolj za prejem plačila (Laker, 2023) – delo nam poleg zagotavljanja občutka ekonomske varnosti predstavlja tudi doživljanje namena in smisla pri delu (Rosso idr., 2010). Kot eno izmed pomembnejših življenjskih področij nam delo zagotavlja eksistencialno varnost, socialno mrežo, prinaša samospoštovanje in samozavest, nas izpolnjuje (Nacionalni inštitut za javno zdravje, 2015), nudi zadovoljstvo ter omogoča doživljanje zavzetosti in smisla (Wrzesniewski, 2003).

Zakaj je doživljanje smisla pri delu pomembno?

V svojem prelomnem delu *Človekovo iskanje najvišjega smisla* je Frankl (1984) človekovo iskanje smisla opredelil kot enega izmed najpomembnejših motivatorjev za življenje. Koncept smisla pri delu izvira iz filozofskih načel, povezanih s pomenom življenja. Predstavlja posameznikovo pojmovanje namena svojega obstoja in ustvarja zaznavo harmonije in izpolnitve (Overell, 2008) v njegovem delovnem okolju (Hoole in Bonnema, 2015). Hackman in Oldham (1976) sta smisel pri delu opredelila kot stopnjo, do katere zaposleni doživlja svoje delo kot splošno smiselno, dragoceno in vredno (Hackman in Oldham, 1976). Čeprav so bile predlagane novejšje konceptualizacije smisla pri delu (Pratt in Ashforth, 2003; Steger idr., 2012), te še vedno vključujejo bistvo te definicije. Smiselno delo opisujejo še kot namensko in pomembno delo (Pratt in Ashforth, 2003), ki presega posameznikovo zadovoljstvo pri delu, zavzetost in zavezanost organizaciji (Chalofsky in Cavallaro, 2013).

V dobi, ko je na trgu ogromno možnosti za zaposlitev, lahko organizacije, ki ne omogočajo pogojev za doživljanje smisla pri delu, izgubljajo talente v korist tistih organizacij, ki slednje omogočajo (Laker, 2023). Čeprav imajo organizacije moralno in etično obvezo pomagati svojim zaposlenim pri doživljanju smisla pri delu (Michaelson, 2005), so bolj oprijemljiv razlog o pomembnosti smisla pri delu konsistentne koristi za zaposlene in organizacijo. Zaposleni, ki doživljajo smisel pri delu in/ali menijo, da z delom prispevajo k skupnemu dobremu, poročajo o boljših psiholoških prilagoditvah in imajo lastnosti, ki jih organizacija ceni (Steger idr., 2012). Ti zaposleni poročajo o boljšem počutju (Arnold idr., 2007), menijo, da je njihovo delo pomembno (Harpaz in Fu, 2002), delu pripisujejo večjo vrednost in poročajo o večjem zadovoljstvu pri delu (Kamdron, 2005).

Mnogo zaposlenih pa pri svojem delu doživlja nezadovoljstvo, stres in izgorelost (Wrzesniewski, 2003) ali pa delo dojema kot nujno zlo, ki ga je treba opraviti. Pogosto so mnenja, da jim lahko srečo prinašajo samo druga življenjska področja (npr. preživljanje časa z bližnjimi). Eden od pomembnih dejavnikov, ki lahko prispevajo k preprečevanju ali zmanjševanju negativnih simptomov izgorelosti, je doživljanje smisla v življenju (Krok, 2016).

Smisel pri delu – varovalni dejavnik ali dejavnik tveganja za izgorelost?

Smisel pri delu v večini raziskav opredeljujejo kot pomemben varovalni dejavnik pred izgorelostjo (npr. Borritz idr., 2005; Fouché idr., 2017) ter dejavnik, ki pozitivno prispeva k dobremu počutju na delovnem mestu (Duffy idr., 2012; Steger idr., 2012; Yaseen, 2013). Pred kratkim pa sta Jones in Griep (2018) ugotovila, da je smisel pri delu lahko tudi dejavnik tveganja za izgorelost, saj lahko zaposlene vodi do prekomernega vlaganja truda v delo čez mejo svojih zmožnosti. Nekateri ugotovitve kažejo, da doživljanje smisla pri delu blaži simptome izgorelosti, hkrati pa tudi, da je ta blažilni učinek omejen (Tan in Yeap, 2021).

Izgorelosti ne smemo enačiti z delovno izčrpanostjo

Izgorelost, opredeljena kot stanje življenjske izčrpanosti (World Health Organization [WHO], 2019), je najpogosteje pojasnjena kot sindrom čustvene izčrpanosti, miselne odtujenosti in zmanjšane osebne izpolnitve, ki se pojavi pri posameznikih, ki delajo z ljudmi (Maslach in Jackson, 1981). Izgorelost zajema občutke nemoči in brezupa, doživljanje stisk, nezadovoljstva, neučinkovitosti in neuspeha ter je povezana z razvojem negativne samopodobe in negativnih stališč do dela (Ferčec, 1996). Pomembno pa je izgorelost razlikovati od delovne izčrpanosti. Miselna odtujenost in neučinkovitost predstavljata pomembno razliko med njima. Posamezniki z izgorelostjo niso le utrujeni ali preobremenjeni s svojim delom, ampak so izgubili tudi psihološko povezavo s svojim delom, kar ima negativne posledice za njihovo motivacijo in identiteto. Delovno izčrpanost lahko odpravimo s počitkom, medtem ko pri izgorelosti počitek ne zadostuje (Maslach idr., 2001).

Izgoreli posamezniki, ki ostajajo na delovnih mestih, poročajo o manjši produktivnosti in učinkovitosti pri delu ter o manjšem zadovoljstvu z delom in manjši zvestobi delovni organizaciji. Negativno lahko vplivajo tudi na svoje

sodelavce s povzročanjem več osebnih konfliktov in motenjem izvedbe delovnih nalog (Maslach in Leiter, 2016). Raziskovalci imajo pri razlaganju vzrokov za pojav izgorelosti deljena mnenja. Nekateri zagovarjajo, da pride do pojava izgorelosti takrat, ko posamezniki doživljajo nenehne zahteve pri delu in imajo premalo virov, s katerimi bi se lahko ukvarjali in te zahteve zmanjšali (Bakker in Costa, 2014, Bakker in Demerouti, 2007). Drugi pa menijo, da do pojava izgorelosti pride zaradi vztrajnih groženj obstoječim virom. Ko posamezniki dojemajo, da so njihovi pomembni viri ogroženi, se jih trudijo ohraniti (Maslach in Leiter, 2016). Raziskave potrjujejo obe teoriji.

Dosedanje raziskave o izgorelosti in smislu pri delu

Raziskovanje problematike izgorelosti je postalo z naraščanjem števila primerov po pojavu epidemije covida-19 vse bolj pogosto in pomembno raziskovalno področje v psihologiji dela in organizacije (Threlkeld, 2021). V ameriški raziskavi so trije od petih zaposlenih poročali o negativnih duševnih in telesnih vplivih stresa pri delu, od teh jih je 26 % opazilo pomanjkanje zanimanja za delo, motivacije ali energije, 32 % jih je poročalo o čustveni izčrpanosti, 44 % pa o visoki stopnji fizične utrujenosti (American Psychological Association [APA], b. d.). V drugi raziskavi so na vzorcu 1500 zaposlenih ugotavljali generacijske razlike pri tveganju za izgorelost, od katerih jih je 52 % poročalo o simptomih, ki vodijo v izgorelost. Ugotovili so, da je od teh tveganje za izgorelost najvišje pri milenijcih oz. generaciji Y (59 %) in pripadnikih generacije Z (58 %), sledili so jim pripadniki generacije X (54 %) ter generacija baby boom (31 %) (Threlkeld, 2021).

Tudi smisel pri delu je v zadnjih letih predmet vse večjega zanimanja v organizacijskih raziskavah in praksi (Albrecht idr., 2021). Raziskovalci se ne strinjajo glede odgovora na vprašanje, ali obstajajo pomembne razlike v doživljanju smisla pri delu med generacijami. Vzroke za razlike pripisujejo različnim dejavnikom, vsi pa kot omejitve svojih raziskav izpostavljajo kulturne razlike (Hoole in Bonnema, 2015). Konceptualizacije smisla pri delu naj bi se razlikovale že glede na življenjsko obdobje, v katerem je trenutno posameznik, stopnja doživljanja smisla pri delu pa naj bi se povečevala z večanjem posameznikovih izkušenj (Miller, 2008). Milenijci oz. pripadniki generacije Y naj bi se v primerjavi s svojimi starejšimi kolegi bolj spraševali o naravi smisla pri delu (Schaufeli idr., 2002). Baby boomerji so doživljali višje stopnje smisla pri delu, ugotovili pa so tudi pomembne razlike med baby boomerji in generacijo X ter baby boomerji in generacijo Y, medtem ko bistvenih razlik med generacijama X in Y ni bilo (Hoole in Bonnema, 2015).

Mnogo raziskav se je osredotočilo na raziskovanje razlik v doživljanju smisla med različnimi poklicnimi področji. Pri učiteljih je dnevno priznavanje lastne uspešnosti in zmožnosti blažilo učinke nakopičenega stresa in preprečevalo izgorelost (Lavy, 2022). Podobno sta ugotovila Pines in Keinan (2005) pri policistih, in sicer, da je priznavanje pomembnosti lastnega dela zmanjševalo simptome izgorelosti kljub izpostavljenosti večjim stresorjem pri delu. Doživljanje smisla pri delu je bilo negativno povezano z izčrpanostjo in nezavzetostjo pri medicinskih sestrah in zdravnikih (Correia in Almeida, 2020), raziskava s svetovalnimi delavci pa je tudi pokazala, da se doživljanje smisla pri delu negativno povezuje z izgorelostjo (Allan idr., 2017). Enako so pokazali tudi rezultati raziskave med učitelji (Fouché idr., 2017).

V nadaljevanju raziskujemo, ali so zaposleni, ki doživljajo smisel pri svojem delu, manj nagnjeni k razvoju simptomov izgorelosti. Poleg tega bomo preverile, ali obstajajo razlike v doživljanju smisla pri delu ter oceno izgorelosti med različnimi generacijami. Omejile smo se na delovno aktivne posameznike v slovenskem okolju. Vrednost svoje raziskave vidimo tako v dopolnjevanju ugotovitev sedanjih raziskav kot tudi v usmeritvah za povečevanje delovne zavzetosti in s tem doživljanja smisla pri delu. Na podlagi predhodnih raziskav smo si zastavile naslednje hipoteze:

H1: Posamezniki, ki doživljajo več smisla pri svojem delu, so manj nagnjeni k simptomom izgorelosti.

H2: Med generacijskimi skupinami obstajajo razlike v doživljanju smisla pri delu.

H3: Med generacijskimi skupinami obstajajo razlike v oceni izgorelosti.

Metoda

Udeleženci

V raziskavi je sodelovalo 316 udeležencev, od tega 256 žensk (81 %), 58 moških (18 %) in dva udeleženca drugega spola (0,6 %). Povprečna starost udeležencev je bila 41,1 leta, v razponu od 19 do 64 let. Srednje poklicno ali gimnazijsko izobraževanje je doseglo 40 udeležencev (13 %), višješolski strokovni program 33 udeležencev (10 %), visokošolski strokovni in univerzitetni program (prva bolonjska stopnja) 109 udeležencev (34 %), magistririj stroke (druga bolonjska stopnja) 101 udeleženec (32 %), specializacijo

po univerzitetnem programu oz. magisterij znanosti 24 udeležencev (8 %) in doktorat znanosti (tretja bolonjska stopnja) devet udeležencev (3 %).

Udeležence smo razdelile v štiri generacijske skupine glede na starost: udeležence, stare med 19 in 26 let, smo uvrstile v 1. starostno skupino (generacija Z, $N = 47$); udeležence, stare med 27 in 42 let v 2. starostno skupino (generacija milenijcev, $N = 107$); udeležence, stare med 43 in 58 let v 3. starostno skupino (generacija X, $N = 100$); udeležence, stare med 54 in 64 let pa v 4. starostno skupino (generacija baby boom, $N = 58$).

Pripomočki

V raziskavi smo uporabile spletni vprašalnik, ki je zajemal demografska vprašanja (spol, starost, izobrazba, področje dela), Vprašalnik o smislu pri delu in Vprašalnik za oceno izgorelosti.

Smisel pri delu smo merile s pomočjo slovenske različice Vprašalnika smisla pri delu (*Work and Meaning Inventory*; Steger idr., 2012 orig./2019), ki zajema 10 postavk na petstopenjski odgovorni lestvici (1 pomeni »sploh se ne strinjam« in 5 »popolnoma se strinjam«). Vprašalnik zajema tri dimenzije, in sicer *Pozitivna smiselnost pri delu*, *Ustvarjanje smisla skozi delo* in *Višja motivacija*. Dimenzija *Pozitivna smiselnost pri delu* se nanaša na subjektivni občutek posameznika, da je njegovo delo pomembno. Dimenzija *Ustvarjanje smisla skozi delo* govori o povezavi med smislom pri delu in doživljanjem smisla v življenju. Dimenzija *Višja motivacija* se nanaša na občutek posameznika, da ima njegovo delo pozitiven vpliv na druge. Višji rezultat na lestvicah pomeni večje doživljanje smisla pri delu. Primer postavke je: »Svoje delo zaznavam kot prispevek k osebni rasti.« Steger idr. (2012) poročajo o Cronbachovem koeficientu zanesljivosti $\alpha = 0,93$, na našem vzorcu pa je bila vrednost slednjega $\alpha = 0,34$.

Za merjenje izgorelosti smo uporabile slovenski prevod krajše različice Vprašalnika za oceno izgorelosti (*Manual Burnout Assessment Tool*; Schaufeli idr., 2019), oblikovano za delovna okolja. Udeleženec je postavke ocenjeval na petstopenjski lestvici (1 pomeni »nikoli« in 5 pomeni »vedno«). Vprašalnik zajema dimenzije izčrpanost, čustvena oškodovanost, kognitivna oškodovanost in miselna odtujenost. Prve tri dimenzije se nanašajo na nezmožnost vlaganja energije v delo. Dimenzija izčrpanost govori o mentalni in telesni izčrpanosti, dimenzija kognitivna oškodovanost opisuje težave s kognicijo (npr. težave pri koncentraciji), dimenzija čustvena oškodovanost

pa se nanaša na težave v čustvovanju (npr. težave pri regulaciji čustev). Dimenzija miselna odtujenost opisuje nepripravljenost za vlaganje energije (npr. občutek odpora do dela). Višji rezultat na lestvicah pomeni večjo prisotnost simptomov izgorelosti. Primer postavke je: »Pri delu se počutim telesno izčrpano.« Cronbachov koeficient zanesljivosti vprašalnika na našem vzorcu je $\alpha = 0,89$, Schaufeli idr. (2019) pa poročajo o $\alpha = 0,92$.

Postopek

Podatke za raziskavo smo zbirale v novembru in decembru 2023. Za zbiranje podatkov smo zgoraj navedena vprašalnika pripravile v elektronski obliki na spletnem portalu 1KA. Povezavo do spletnega vprašalnika smo delile na družbenih omrežjih Facebook, Instagram in LinkedIn ter jo po elektronski pošti poslale različnim slovenskim organizacijam. Izpolnjevanje vprašalnika je bilo anonimno in prostovoljno ter je trajalo približno štiri minute. V anketo smo zapisale svoj kontakt, na katerega so se lahko udeleženci obrnili ob morebitnih vprašanjih.

Podatke smo obdelale v programu R Studio (R Core Team, 2021), pri tem smo uporabile paketa Psych (Revelle, 2023) in Car (Fox in Weisberg, 2019). Najprej smo prečistile bazo podatkov; izločile smo tiste udeležence, ki niso izpolnili celotnega vprašalnika. Nato smo pregledale deskriptivne statistike. Najprej smo seštele rezultate pri posameznih dimenzijah doživljanja smisla pri delu in tako dobile skupen rezultat doživljanja smisla pri delu. Enak postopek smo ponovile za izračun skupnega rezultata za oceno izgorelosti. Programsko opremo R Studio smo uporabile tudi za nadaljnjo statistično obdelavo podatkov. Preverile smo predpostavke za izvedbo regresije. Za preverjanje normalnosti porazdelitve smo izvedle Shapiro-Wilkov test. Rezultati so pokazali, da se odgovori na nobenem konstrukt ne porazdeljujejo normalno, zato smo korelacijsko analizo izvedle s pomočjo Spearmanovega koeficienta korelacije. Za preverjanje prve hipoteze smo uporabile hierarhično multiplo regresijo, za preverjanje druge in tretje hipoteze pa ANOVO.

Rezultati

Pri preverjanju prve hipoteze, ki predvideva, da so posamezniki, ki doživljajo smisel pri delu, manj nagnjeni k simptomom izgorelosti, nas je zanimalo, ali med tema dvema konstruktoma obstaja povezava. V nadaljevanju smo preverile, ali doživljanje smisla pri delu napoveduje oceno izgorelosti.

Spearmanov koeficient korelacije med spremenljivkama doživljanja smisla pri delu in oceno izgorelosti je bil $-0,42$ ($p < 0,001$), kar kaže na zmerno negativno statistično pomembno korelacijo med spremenljivkama. To nakazuje, da se z višjo stopnjo doživljanja smisla pri delu ocena izgorelosti zmanjšuje.

Za nadaljnje preverjanje prve hipoteze smo uporabile hierarhično multiplo regresijo. Vključile smo pet spremenljivk za napovedovanje ocene izgorelosti. Prvi napovedniki so bile vse tri dimenzije doživljanja smisla pri delu, preostala napovednika pa izobrazba in število let zaposlitve na trenutnem delovnem mestu.

Tabela 1: Rezultati hierarhične multiple regresije za napovedovanje izgorelosti

Model	R	R ²	Popravljen R ²	Prileganje modela			
				F	df1	df2	p
1	0,453	0,205	0,203	80,0	1	310	<,001
2	0,470	0,221	0,215	43,7	2	309	<,001
3	0,491	0,241	0,234	32,6	3	308	<,001
4	0,514	0,264	0,255	27,6	5	306	<,001
5	0,520	0,270	0,258	22,6	6	305	<,001

Opombe. Model 1= Pozitivna smiselnost pri delu; model 2 = z dodatkom Višja motivacija; model 3 = z dodatkom Ustvarjanje smisla skozi delo; model 4 = z dodatkom Izobrazba; model 5 = z dodatkom Leta zaposlitve na trenutnem delovnem mestu.

Z multiplo hierarhično regresijo smo želele ugotoviti, ali smisel pri delu napoveduje oceno izgorelosti. V prvih treh korakih (model 3) smo vključile rezultate na dimenzijah pozitivna smiselnost pri delu, višja motivacija in ustvarjanje smisla skozi delo. Iz tabele 1 je razvidno, da so skupaj pojasnili velik (24 %) in statistično pomemben del variance pri napovedovanju ocene izgorelosti. Smer povezave je bila negativna, kar nakazuje na to, da se je z višjo stopnjo doživljanja smisla pri delu ocena izgorelosti zmanjševala. V modelu 4 smo vključile še izobrazbo udeležencev, v modelu 5 pa število let zaposlitve na trenutnem delovnem mestu. Modela sta pojasnila dodatne 3 % skupne variance. Statistično pomemben doprinos k pojasnjeni varianci je poleg dimenzij smisla pri delu imela še izobrazba.

Hipotezo, s katero smo predpostavile, da med generacijskimi skupinami obstajajo razlike v doživljanju smisla pri delu, smo preverjale z ANOVO.

Posamezniki, ki so doživljali višje stopnje smisla pri delu, so bili pripadniki generacije baby boom ($M = 37,2$; $SD = 6,5$), sledili so jim pripadniki generacije Z ($M = 36,3$; $SD = 7,8$) in pripadniki generacije milenijcev ($M = 36,2$; $SD = 7,3$), nižje stopnje smisla pri delu pa so doživljali pripadniki generacije X ($M = 35,9$; $SD = 7,7$). Razlike v doživljanju smisla pri delu med generacijskimi skupinami niso bile statistično značilne, $F(3,308) = 0,16$; $p = 0,925$, kar pomeni, da se glede na doživljanje smisla pri delu pripadniki različnih generacijskih skupin med seboj ne razlikujejo.

Hipotezo, s katero smo predpostavile, da med generacijskimi skupinami obstajajo razlike glede na oceno izgorelosti, smo preverjale z ANOVO. Najvišje ocene izgorelosti so dosegli pripadniki generacije X ($M = 28,6$; $SD = 7,5$), sledili so jim pripadniki generacije milenijcev ($M = 28,5$; $SD = 6,4$) in pripadniki generacije baby boom ($M = 27,6$; $SD = 6,2$), najnižje ocene izgorelosti pa so dosegli pripadniki generacije Z ($M = 27,4$; $SD = 7,9$). Rezultati kažejo, da v oceni izgorelosti med generacijskimi skupinami ni bilo statistično značilnih razlik, $F(3,308) = 0,96$; $p = 0,413$, kar pomeni, da se glede na oceno izgorelosti pripadniki različnih generacijskih skupin med seboj ne razlikujejo.

Razprava

Pri pregledu literature smo ugotovile, da se vse več raziskav posveča raziskovanju konceptov smisla pri delu in izgorelosti ter povezavi med njima. V naši raziskavi nas je zanimalo, ali podobne ugotovitve veljajo tudi za delovno aktivno posameznike v slovenskem prostoru.

Predpostavile smo, da bodo posamezniki, ki doživljajo smisel pri svojem delu, manj nagnjeni k razvoju simptomov izgorelosti. Ugotovile smo, da med stopnjo smisla pri delu in oceno izgorelosti obstaja zmerno visoka negativna korelacija, kar pomeni, da se z višanjem ene spremenljivke druga nekoliko niža. Ugotovile smo tudi, da je stopnja smisla pri delu pomemben napovednik za oceno izgorelosti. Negativna povezava je nakazovala na to, da je višja stopnja smisla pri delu delovala kot varovalni dejavnik pred višjo oceno izgorelosti. K temu so doprinesli rezultati vseh treh dimenzij smisla pri delu (pozitivna smiselnost pri delu, višja motivacija in ustvarjanje smisla skozi delo). Na podlagi rezultatov smo sprejele prvo hipotezo, ki je predpostavljala, da so posamezniki, ki pri svojem delu doživljajo smisel, manj nagnjeni k razvoju simptomov izgorelosti. Ugotovitev je skladna z ugotovitvami predhodnih raziskav, v katerih se je doživljanje smisla pri delu prav tako izkazalo za varovalni dejavnik pred izgorelostjo (npr. Borritz idr., 2005;

Fouché idr., 2017). Raziskave so namreč pokazale, da zaposlenemu smisel pri delu pomeni več kot plača, nagrada, karierni napredek in delovno okolje (Bailey in Madden, 2016). Iz slednjega lahko sklepamo, da smisel pri delu prispeva k psihološkemu blagostanju posameznika in na ta način pomembno vpliva na vrednotenje dodane vrednosti, ki ga ima delo zanj. Zaposleni, ki pri delu doživljajo smisel, verjetneje doživljajo tudi zadovoljstvo pri delu, zavzetost in zavezanost organizaciji (Chalofsky in Cavallaro, 2013).

V sklopu druge hipoteze nas je zanimalo, ali obstajajo razlike med generacijskimi skupinami v doživljanju smisla pri delu. Kljub predhodnim raziskavam, ki so ugotovile razlike v doživljanju smisla pri delu med generacijami (npr. Hoole in Bonnema, 2015), se na našem vzorcu te razlike niso izkazale za statistično pomembne, zato smo drugo hipotezo ovrgle.

Rezultati so pokazali, da so najvišje ocene izgorelosti dosegali udeleženci, stari med 25 in 45 let. Predpostavile smo, da se ocena izgorelosti razlikuje glede na to, kateri generacijski skupini udeleženci pripadajo, kar smo preverjale na podlagi tretje hipoteze. V ameriški raziskavi so opazili generacijske razlike v tveganju za razvoj izgorelosti (Threlkeld, 2021), in sicer so najvišje tveganje za izgorelost ugotovili pri milenijcih, sledili so jim pripadniki generacije Z, nato pripadniki generacije X, najmanj pa so bili k izgorelosti nagnjeni pripadniki generacije baby boom. Najvišje ocene izgorelosti so v naši raziskavi dosegli milenijci oz. pripadniki generacije Y in pripadniki generacije X, kar se delno sklada z ugotovitvami prejšnjih raziskav, vendar se razlike med generacijskimi skupinami niso izkazale za statistično pomembne. Tretjo hipotezo smo ovrgle, saj rezultati kažejo, da med generacijskimi skupinami ni statistično značilnih razlik v oceni izgorelosti.

Verjetno je, da so s starostjo in generacijskimi skupinami povezane druge spremenljivke, ki posredno vplivajo na doživljanje smisla pri delu in oceno izgorelosti. Raziskovalci na primer opredeljujejo avtonomijo, občutek lastne vrednosti, kompetentnost itn. kot dejavnike, ki so lahko povezani s starostjo in ki vplivajo na stopnjo doživljanja smisla pri delu (Martela idr., 2021). Ugotovile smo, da so razlike med posamezniki v doživljanju smisla pri delu in v ocenah izgorelosti znotraj posamezne generacijske skupine zelo velike. Posamezniki se namreč lahko med seboj razlikujejo po življenjskem slogu in tako je ocena izgorelosti morda bolj povezana z načinom življenja in usklajevanjem dela z zasebnim življenjem (Bailey idr., 2019) ter s spremenljivkami, vezanimi na delo (Edú-Valsania idr., 2022), kot pa s pripadnostjo posamezni generacijski skupini.

Omejitve raziskovanja in predlogi za nadaljnje delo

V zaključnem delu razprave se nam zdi pomembno poudariti nekatere omejitve naše raziskave. Najprej izpostavimo omejitve vzorca, ki ni bil normalno porazdeljen in je bil neuravnotežen glede na spol, saj je bila večina udeleženi ženskega spola. Prav tako je bila večina udeležencev zaposlenih na področjih, kot so kadrovanje, administracija, šolstvo, zdravstvo in marketing, s tem pa je bil opazen primanjkljaj udeležencev z drugih poklicnih področij, kot so strojništvo, rudarstvo ali metalurgija. Na podlagi tega ugotavljamo tudi naslednjo omejitev – da nismo raziskovale povezave med doživljanjem smisla pri delu in pojavljanjem simptomov izgorelosti pri posameznih poklicih ali poklicnih področjih.

Obstaja veliko raziskav, ki so se ukvarjale s smislom pri delu ali izgorelostjo v povezavi z določenimi poklici ali poklicnimi področji (npr. učitelji, zdravniki, medicinske sestre in svetovalni delavci). Za nadaljnje raziskovanje predlagamo, da se tudi v slovenskem prostoru raziščeje morebitne povezave med doživljanjem smisla pri delu ali izgorelostjo ter specifičnim poklicem ali poklicnim področjem dela. Poklici, ki bi jih bilo koristno preučiti v tovrstnih raziskavah, so npr. poklici v javni upravi, zdravstvu in šolstvu, kjer zaposleni v večji meri delajo z ljudmi. Na podlagi rezultatov bi tako lahko izpeljali ugotovitve o tem, ali je tudi vrsta poklica eden izmed dejavnikov, ki ob doživljanju smisla pri delu vpliva na pojav izgorelosti. Na podlagi ugotovitev, pri katerih poklicih je doživljanje smisla pri delu dejavnik tveganja, bi lahko izpeljali razne strategije in načrte na sistemski ravni za zmanjšanje izgorelosti na preučevanih delovnih mestih. V prihodnje bi bilo zanimivo raziskati tudi, kako drugi psihološki dejavniki (npr. delovna obremenitev, ravnovesje med delom in zasebnim življenjem, medosebni odnosi na delovnem mestu) vplivajo na pojav izgorelosti in kako se ti dejavniki prepletajo z doživljanjem smisla pri delu.

Zaključek

Posvetile smo se raziskovalnemu vprašanju, ali so zaposleni, ki doživljajo smisel pri svojem delu, manj nagnjeni k razvoju simptomov izgorelosti. Ugotovile smo, da doživljanje smisla pri delu znižuje tveganje za razvoj simptomov izgorelosti. Vendar ostajajo odprta vprašanja o tem, kako določeni poklici ali delovna okolja vplivajo na preučevano povezavo in kateri drugi dejavniki tveganja še vplivajo na pojav izgorelosti na delovnem mestu (npr. delovno okolje, slogi vodenja, organizacijska kultura in delovni pogoji).

Doživljanje smisla pri delu pomembno vpliva na zmanjšanje tveganja za razvoj simptomov izgorelosti. Te ugotovitve so pomembne za zaposlene, vodje in organizacije, ki si prizadevajo ustvariti spodbudna delovna okolja.

Prenos v prakso

Kot prvi korak za spodbujanje doživljanja smisla pri delu in s tem zmanjšanje tveganja za izgorelost med zaposlenimi je pomembno, da organizacije prepoznajo in upoštevajo vrednote svojih zaposlenih ter jih skušajo uskladiti s poslanstvom in cilji organizacije. Na primer, če zaposleni vrednotijo delo, ki prispeva k družbenemu dobremu, lahko organizacija vzpostavi projekte družbene odgovornosti, ki zaposlenim omogočajo neposreden prispevek k širši skupnosti (npr. organiziranje dobrodelnih dogodkov ali sodelovanje z neprofitnimi organizacijami).

- Ključno je, da vodje spodbujajo **kulturo priznavanja in vrednotenja** dela vsakega posameznika. To lahko storijo z rednim podajanjem povratnih informacij in nagrajevanj za dobro opravljeno delo. Takšen pristop ne povečuje le doživljanja smisla pri delu in zavzetosti med zaposlenimi, temveč tudi spodbuja pozitivno delovno okolje. Izredno pomembno je tudi, da so vodje usposobljeni za prepoznavanje znakov izgorelosti pri zaposlenih in vedo, kako ustrezno ukrepati, ko se ti pojavijo.
- Vodje se lahko udeležijo ustreznih **usposabljanj o duševnem zdravju in stresu** na delovnem mestu ter se izobrazijo o implementaciji strategij za zmanjševanje stresa, kot so fleksibilni delovni čas, možnost dela na domu ali organiziranje sprostitvenih aktivnosti na delovnem mestu (npr. delavnice joge ali čuječnosti).
- **Uvajanje mentorstva in metode coachinga** lahko prav tako pomaga zaposlenim pri iskanju smisla v njihovih delovnih vlogah. Mentorji in coachi lahko nudijo podporo pri razvoju kariere, pomagajo pri postavljanju in doseganju kariernih ciljev ter pri iskanju smisla v delovnih nalogah.

Organizacije, ki se odločijo stalno ali nenehno uporabljati katerakoli izmed teh spoznanj, lahko zagotovo pričakujejo bolj motivirane, zavzete, produktivne in zadovoljne zaposlene.

Literatura

- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K. in McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(3), 193–203. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.193>
- Albrecht, S. L., Green, C. R. in Marty, A. (2021). Meaningful work, job resources, and employee engagement. *Sustainability, 13*(7), 4045. <https://doi.org/10.3390/su13074045>
- Allan, B. A., Owens, R. L. in Douglass, R. P. (2017). Character strengths in counselors: Relations with meaningful work and burnout. *Journal of Career Assessment, 27*(1), 151–166. <https://doi.org/10.1177/1069072717748666>
- American Psychological Association. (b. d.). *The American workforce faces compounding pressure: APA's 2021 Work and Well-being Survey results*. <https://www.apa.org/pubs/reports/work-well-being/compounding-pressure-2021>
- Bailey, C. in Madden, A. (2016). What makes work meaningful - or meaningless? *MIT Sloan Management Review, 57*, 53–61.
- Bailey, C., Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M. in Kerridge, G. (2018). A review of the empirical literature on meaningful work: Progress and research agenda. *Human Resource Development Review, 18*(1), 83–113. <https://doi.org/10.1177/1534484318804653>
- Bakker, A. B. in Costa, P. L. (2014). *Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis*. *Burnout Research, 1*(3), 112–119. <http://doi.org/10.1016/j.burn.2014.04.003>
- Bakker, A. B. in Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Chalofsky, N. in Cavallaro, L. (2013). A good living versus a good life. *Advances in Developing Human Resources, 15*(4), 331–340. <https://doi.org/10.1177/1523422313498560>
- Correia, I. in Almeida, A. E. (2020). Organizational justice, professional identification, empathy, and meaningful work during COVID-19 pandemic: Are they burnout protectors in physicians and nurses? *Frontiers in Psychology, 11*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.566139>
- Duffy, R. D., Bott, E., Allan, B. A., Torrey, C. L. in Dik, B. J. (2012). Perceiving a calling, living a calling, and job satisfaction: Testing a moderated, multiple mediator model. *Journal of Counseling Psychology, 59*(1), 50–59. <https://doi.org/10.1037/a0026129>
- Edú-Valsania, S., Laguía, A. in León, J. A. M. (2022). Burnout: A Review of theory and measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(3), 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Ferčec, K. (1996). Sindrom izgorevanja ali burnout. *Educa, 6*(1-2), 14–24.
- Fouché, E., Rothmann, S. in Van Der Vyver, C. (2017). Antecedents and outcomes of meaningful work among school teachers. *SA Journal of Industrial Psychology, 43*(0). <https://doi.org/10.4102/sajip.v43i0.1398>
- Fox, J. in Weisberg, S. (2019). *An R companion to applied regression, third edition*. Sage. <https://socialsciences.mcmaster.ca/jfox/Books/Companion/>

- Frankl, V. E. (1984). *Man's search for meaning: An introduction to logotherapy*. Beacon Press.
- Hackman, J. R. in Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Harpaz, I. in Fu, X. (2002). The structure of the meaning of work: a relative stability amidst change. *Human Relations*, 55(6), 639–667. <https://doi.org/10.1177/0018726702556002>
- Hoole, C. in Bonnema, J. (2015). Work engagement and meaningful work across generational cohorts. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1). <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v13i1.681>
- Jones, S. K. in Griep, Y. (2018). »I can only work so hard before I burn out.« A time sensitive conceptual integration of ideological psychological contract breach, work effort, and burnout. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00131>
- Kamdron, T. (2005). Work motivation and job satisfaction of Estonian higher officials. *International Journal of Public Administration*, 28(13-14), 1211–1240. <https://doi.org/10.1080/01900690500241085>
- Krok, D. (2016). Can meaning buffer work pressure? An exploratory study on styles of meaning in life and burnout in firefighters. *Archives of Psychiatry and Psychotherapy*, 18(1), 31–42. <https://doi.org/10.12740/app/62154>
- Laker, B. (21. 9. 2023). The psychological need for meaningful work: The evolution of workplaces and their psychological impact. *Psychology Today*. <https://www.psychologytoday.com/intl/blog/mindful-leadership/202309/the-psychological-need-for-meaningful-work>
- Lavy, S. (2022). A meaningful boost: Effects of teachers' sense of meaning at work on their engagement, burnout, and stress. *AERA Open*, 8(1), 1–14. <https://doi.org/10.1177/23328584221079857>
- Martela, F., Gómez, M., Unanue, W., Araya, S., Bravo, D. in Espejo, Á. (2021). What makes work meaningful? Longitudinal evidence for the importance of autonomy and beneficence for meaningful work. *Journal of Vocational Behavior*, 131, 103631. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103631>
- Maslach, C. in Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <http://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. in Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maslach, C. in Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry: Official Journal of the World Psychiatric Association (WPA)*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Michaelson, C. (2005). 'I want your shower time!' *Business and Professional Ethics Journal*, 24(4), 7–26. <https://doi.org/10.5840/bpej200524417>
- Miller, C. S. (2008). *Meaningful work over the life course*. Fielding Graduate University, Santa Barbara, CA.
- Nacionalni inštitut za javno zdravje. (2015). *Duševno zdravje na delovnem mestu*. https://nijz.si/wp-content/uploads/2022/07/dz_na_delovnem_mestu.pdf

- Overell, S. (2008). *Inwardness: The rise of meaningful work*. <https://barrierbreakers.co.uk/wp-content/uploads/2011/01/2008-Inwardness.pdf>
- Pines, A. M. in Keinan, G. (2005). Stress and burnout: The significant difference. *Personality and Individual Differences*, 39(3), 625–635. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.02.009>
- Pratt, M. G. in Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. V K. S. Cameron, J. E. Dutton in R. E. Quinn (ured.), *Positive organizational scholarship* (str. 309–327). Berrett-Koehler Publishers.
- R Core Team (2021). *R: A language and environment for statistical computing*. R Foundation for Statistical Computing, Austria. <https://www.R-project.org/>
- Revelle, W. (2023). *_psych: Procedures for Psychological, Psychometric, and Personality Research_*. Northwestern University, Evanston, Illinois. R package version 2.3.12. <https://CRAN.R-project.org/package=psych>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H. in Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. in Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., Desart, S. in De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT) –development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9495. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>
- Steger, M. F., Frazier, P. A., Oishi, S. in Kaler, M. E. (2006). The meaning in life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology*, 53(1), 80–93. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.53.1.80>
- Steger, M. F., Dik, B. J. in Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Tan, K. in Yeap, P. F. (2021). The impact of work engagement and meaningful work to alleviate job burnout among social workers in New Zealand. *Management Decision*, 60(11), 3042–3065. <https://doi.org/10.1108/md-05-2021-0689>
- Threlkeld, K. (11. 3. 2021). *Employee Burnout Report: COVID-19's Impact and 3 Strategies to Curb It*. Indeed.com. <https://www.indeed.com/lead/preventing-employee-burnout-report>
- World Health Organization. (28. 5. 2019). *Burn-out an „occupational phenomenon“: International Classification of Diseases*. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. V K. S. Cameron, J. E. Dutton, in R. E. Quinn (ured.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (str. 296–308). Berrett-Koehler Publishers.
- Yaseen, A. (2013). Effect of compensation factors on employee satisfaction - A study of Doctor's dissatisfaction in Punjab. *International Journal of Human Resource Studies*, 3(1), 142–157. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v3i1.3351>

MY WORK IS NOT MEANINGFUL. AM I MORE PRONE TO BURNOUT? – THE ROLE OF MEANINGFUL WORK IN EMPLOYEES' RISK FOR BURNOUT

Experiencing meaningful work has a range of positive consequences for employees, including increased engagement and effectiveness, as well as greater work satisfaction and well-being in the workplace. Due to the increasing occurrence of burnout in recent years, we were interested in whether experiencing meaningful work could act as a protective factor against symptoms of burnout. The study involved 316 participants (of which 256 were women) with an average age of 41.1 years. Data were collected through a survey distributed on social networks, including two questionnaires translated into Slovenian: The Work and Meaning Inventory (WAMI) and a shorter form of the Burnout Assessment Tool (BAT), designed for work environments. The results showed that a higher degree of meaningful work reduces the assessment of burnout. When studying differences between generational groups, there were no statistically significant differences in experiencing meaning and burnout. The study confirmed the findings of previous studies that experiencing meaningful work is an important protective factor against the development of burnout symptoms. Future research should address the impact of the relationship between meaningful work and specific professions on the risk of burnout. By researching this area, significant contributions can be made to a better understanding of the importance of finding meaning in work and encouraging organizations to create work environments where employees experience meaningful work, consequently leading to greater engagement and effectiveness in performing their work tasks.