

## Pretirana usmerjenost v samopreseganje in dosežke vodita v deloholizem in izgorelost

Darja Judež\*

Fakulteta za organizacijske študije v Novem mestu, Novi trg 5, 8000 Novo mesto, Slovenija  
darja.judez@gmail.com

### Povzetek:

**Raziskovalno vprašanje (RV):** Ali pretirana usmerjenost v samopreseganje in dosežke vodita v deloholizem in izgorelost?

**Namen:** Namen članka je preučiti povezavo med samopreseganjem, deloholizmom in izgorelostjo.

**Metoda:** Kvalitativna metoda ter preučevanje člankov in literature, ki se nanašajo na deloholizem in izgorelost, metoda kompilacije in deduktivna metoda.

**Rezultati:** Rezultati raziskave so pokazali, da pretirana angažiranost v samopreseganje in dosežke vodita do deloholizma in izgorelosti.

**Družba:** Z raziskavo želimo osvestiti širšo družbo, organizacijo, posameznike o prepoznavanju deloholizma in izgorelosti kot novodobne diagnoze bolezni.

**Originalnost:** Pridobivanje novih znanj in spoznanj je ključnega pomena za preprečevanje deloholizma in izgorelosti.

**Omejitve/nadaljnje raziskovanje:** Pri raziskavi smo se omejili na vpliv deloholizma na izgorelost. Nadaljnje raziskovanje bi lahko podrobneje preučilo še ostale dejavnike, ki vodijo do deloholizma in izgorelosti.

**Ključne besede:** deloholizem, izgorelost, perfekcionizem.

## 1 Uvod

Med človekom, ki veliko dela, in deloholikom obstaja velika razlika. Zasvojenost z delom najpogosteje povezujemo s kompulzivnim zatekanjem v delo ali deloholizmom. Čeprav deloholizem ustreza kriterijem nekemične zasvojenosti, ga medicinska oz. psihiatrična stroka prepozna kot simptom obsesivno-kompulzivne osebne motnje. Ne glede na terminologijo izgorelost ni le posledica velike količine dela. Deloholizem še posebej v našem kulturnem okolju pogosto napačno razumemo kot pozitivno značajsko lastnost, sposobnost, celo vrednoto, ki ne more škodovati. Tako kot vse zasvojenosti je tudi deloholizem težava, ki se kaže tako na psihološki kot nevrobiološki ravni. Deloholike v kompulzivno delo ne ženejo zunanji dražljaji, temveč veliko globlji motivi oziroma notranje prisile in prepričanja. Pogosto svojo lastno vrednost enačijo z dosežki in prav zato tako težko prekinejo z delom, ki jim prinaša vsaj kratkotrajno čustveno zadovoljitev. Deloholike najdemo v vseh poklicih, vendar pa je njihovo delo pogosto povezano z visoko stopnjo stresa. Deloholizem pogosto vodi v t. i. adrenalno izgorelost (ang. burn out), značilni znaki izgorelosti pa so skrajna izčrpanost, ki ne mine niti po daljšem počitku, nemotiviranost ali celo odpor do dela, ki ga oseba opravlja, razdražljivost, frustriranost in neučinkovitost na delovnem mestu.

\* Korespondenčni avtor / Correspondence author

Prejeto: 1. februar 2018; revidirano: 9. februar 2018; sprejeto: 19. februar 2018. /

Received: 1st February 2018; revised: 9th February 2018; accepted: 19th February 2018.

K izgorelosti pripomore več dejavnikov, ki privedejo do psihofizičnega zloma. Sindrom izgorelosti se pokaže predvsem pri ljudeh, ki se izjemno angažirajo na najrazličnejših področjih. Eden od vzrokov za izgorevanje na delovnem mestu je neravnovesje med količino energije, ki jo zaposleni vložijo v delo in odnose, ter med tem, koliko energije dobi povrnjene nazaj. Na nastanek izgorelosti pa ne vpliva le en dejavnik, temveč večje število dejavnikov in intenzivnost stresorjev na delovnem mestu, posameznikovo doživljanje delovnega stresa glede na njegove zmožnosti spoprijemanja z njim itd. Osebnostne lastnosti brez dvoma vplivajo na to, kako oseba vrednosti sebe, vendar na izgorelost lahko vplivajo tudi družbeni dejavniki in družbene norme.

## **2 Teoretična izhodišča**

### **2.1 Deloholizem**

Deloholizem je opredeljen kot obsedenost z delom, nagnjenost k pretiranemu delu ali delovno prisilo. (Wikipedia, 2018)

Človek, ki nenehno ali pretirano dela, ker se ne zna ustaviti ali pa preprosto ne zmore reči ne, je deloholik in s tem kandidat za izgorelost. V deloholizem ga ženeta strah in tesnoba – notranje prisile. Deloholizem je eden od značilnih simptomov izgorevanja, ne pa njegov vzrok. (Inštitut za razvoj človeških virov, 2018)

Kljub temu, da deloholiki delajo več, pa je dokazano, da podjetja izgubijo več kot pridobijo, saj na račun preobremenjenosti izgorevanje pomeni večjo izgubo zaradi višjih stroškov in odsotnosti z dela. (Bilban & Pšeničny, 2007, str. 22-29)

Pogosto se delodajalci ne zavedajo posledic deloholizma, ki vodi v izgorevanje. Menijo namreč, da gre za družbeno koristno zasvojenost, ki jo je potrebno spodbujati in ne braniti. Žal vidijo le kratkoročno korist, ki se kaže v začasni povečani produktivnosti. (Vrtačnik, 2006)

### **2.2 Izgorelost**

#### **2.2.1 Kaj je izgorelost?**

Izgorelost je stanje telesne, čustvene in mentalne izčrpanosti. Pri izgorelosti gre za skupek različnih simptomov, ki imajo lahko psihične in psihosomatske posledice. (Wikipedia)

Poklicna izgorelost je bolezen ljudi, ki tekmujejo sami s seboj, v duhu perfekcionizma. Sindrom izgorelosti se skoraj izključno pojavi pri najmočnejših, najproduktivnejših, najodgovornejših, ustvarjalnih in zavzetih ljudeh. (Bilban & Pšeničny, 2007, str. 22-29)

Na delovnem mestu se je potrebno zavedati, da obstajajo različni tipi ljudi, različnih temperamentov, vsak deluje oz. funkcionira drugače. Ljudje, ki dosegajo rezultate, so dobri v

tistem kar delajo, saj delo opravljajo na način, ki jim je pisan na kožo. Nekateri posamezniki so dobri pri upravljanju z dokumentacijo, spet drugi so bolj uspešni z delom na terenu ali pa z delom z ljudmi. (Povše, str. 183-193)

Ključni simptom izgorevanja je deloholizem oziroma pretirano angažiranje. Kronična utrujenost in odpor do dela še ne pomenita izgorelosti, ampak sta najpogostejše simptoma delovne izčrpanosti, ki je normalna posledica pretiranih delovnih obremenitev. Kadar pa sta povezana z deloholizmom, navadno kažeta na to, da človek izgoreva, da je torej kandidat za izgorelost. (Inštitut za razvoj človeških virov, 2018)

### **2.2.2 Sindrom izgorelosti**

Sindrom izgorelosti je kumulativen proces in se razvije postopno v daljšem časovnem obdobju. Razdelimo ga v več faz:

- **1. faza – velik delovni entuziazem:** Prevladuje izrazita potreba po potrjevanju. Zanj je značilen intenziviran napor, ki ga vlagamo v doseganje ciljev. To pripelje do utrujenosti in posledično do upada delovne učinkovitosti. (Bilban & Pšeničny, 2007, str. 22-29)
- **2. faza – faza stagnacije:** Narašča frustriranost, ker vloženemu naporu ne sledi pričakovana nagrada. Prihaja do dvomov v lastno kompetentnost, negotovosti pri delu, preutrujenosti, nezadovoljstva, kronične anksioznosti, motnje koncentracije. Motiviranost za delo upada, pojavljajo se tudi telesne težave ter psihosomatske bolezni (glavoboli, dispneja – težko dihanje, motnje srčnega ritma, zvišan krvni tlak, motnje prebave, spanja, prehranjevanja). Zaradi zmanjšane odpornosti se zvišuje tudi pojavnost malignih obolenj. Kronična utrujenost pa izpostavlja človeka tudi k nezgodam in poškodbam. Oseba težave dolgo zanemara in jih doživlja kot moteče elemente pri izpolnitvi delovnih zahtev. Zaradi tega se distancira od drugih vsebin življenja (druženje, hobiji). Ker nima časa in energije za gojenje medosebnih odnosov, narašča netolerantnost do ljudi, nastajajo motnje v komunikaciji in prihaja do socialne izoliranosti. (Bilban & Pšeničny, 2007, str. 22-29)
- **3. faza – socialna izolacija:** Izražena je že depersonalizacija, ko oseba izgubi stik z notranjim svetom in se v stikih s stranko empatija zamenja z brezosebim odnosom, nestrpnostjo, cinizmom. Prihaja tudi do vedenjskih odklonov, kar še bolj ruši odnose s sodelavci, strankami... Depersonalizacija pogloblja občutek notranje praznine, ki jo oseba poskuša nadomestiti z zlorabo alkohola, psihoaktivnih zdravil... To povzroča še dodaten upad storilnosti in večja pritiska delodajalca. Prihaja tudi do izgub prijateljev in do razdora zakonov.
- **4. faza – apatija oz. skrajna izgorelost:** Jasni so znaki depresivnosti in samomorilnih misli. Izgorelost povzroči pogosto izbruh telesne izčrpanosti, kronične utrujenosti in številnih psihosomatskih motenj oziroma bolezni, kot nespečnost, želodčne in prebavne težave, glavoboli, bolečine po vsem telesu - predvsem v križu in hrbtu, zvišan ali znižan

krvni tlak, upad ali čezmerno povečanje telesne mase, težave s srcem in dihanjem, upad energije. (Bilban & Pšeničny, 2007, str. 22-29)

### **2.2.3 Razvoj izgorelosti**

Izgorevanje poteka v treh stopnjah, ki se razlikujejo po številu in intenzivnosti simptomov:

- **1. stopnja izgorevanja – izčrpanost:** Izgorevanje prepoznamo po občutku kronične utrujenosti, ki ga kandidat za to motnjo presega s prisilno storilnostjo oziroma z deloholizmom. Značilni sta tudi zmanjšana rezilientnost (prožnost, odpornost) in zanikanje slabega počutja. Prva stopnja utegne trajati tudi do dvajset let. Najznačilnejša simptoma sta deloholizem (in/ali pretirano čustveno angažiranje) in utrujenost. (Inštitut za razvoj človeških virov, 2018)
- **2. stopnja izgorevanja – ujetost:** Občutek ujetosti spremlja velika izčrpanost, na katero se oseba pogosto odzove dejavno, z menjavo delovnega ali življenjskega okolja, vendar vanj prenaša stare notranje prisile in s tem tudi vzroke za nadaljnje izgorevanje. Značilni so še občutki krivde ter nihanje samopodobe med idealizacijo in razvrednotenjem. Narašča tako število znakov kot tudi njihova intenzivnost. Druga stopnja izgorevanja lahko traja tudi leto ali dve. Najznačilnejša simptoma sta močan občutek ujetosti in nemoč, da bi kar koli spremenili. (Inštitut za razvoj človeških virov, 2018)
- **3. stopnja izgorevanja – sindrom adrenalne izgorelosti (SAI):** V tretjo stopnjo uvrščamo stanje pred adrenalnim zlomom, ko so vsi simptomi na vrhuncu ter sam adrenalni zlom. Oseba pred zlomom se navzlic simptomom trudi, da bi bila še naprej videti dejavna, vendar se ne more več prilagajati spremembam okoliščin. To stanje lahko traja nekaj mesecev. (Inštitut za razvoj človeških virov, 2018)

Adrenalni zlom je zadnja stopnja procesa izgorevanja, ko se zaradi funkcionalne blokade hipotalamusno-hipofizno-adrenalne osi (os HHA) v telesu zmanjša izločanje kortizola. Zato govorimo o sindromu izgorelosti osi HHA oziroma o adrenalni izgorelosti. Adrenalni zlom pomeni domala popolno izgubo energije, velik psihofizični in nevrološki zlom (blokada HHA osi), ki pogosto pripelje do hospitalizacije v psihiatrični ustanovi. Adrenalni zlom pomeni veliko in dolgotrajno izgubo energije. Pred zlomom je značilno je nihanje med deloholizmom in izčrpanostjo, ki ga spremlja občutek vse večje razvrednotenosti. Stanje adrenalnega zloma ponavadi traja par tednov, včasih do treh mesecev. Simptomi se lahko še nekaj let periodično vračajo, praviloma ob obremenitvah. Obdobje odpravljanja posledic po adrenalnem zlomu lahko traja več mesecev. V prvih dneh po zlomu se simptomi povrnejo že ob najmanjši telesni ali čustveni obremenitvi. Najprej se kažejo kot nenadni upadi energije, ki jim sledijo še vsi drugi simptomi. Pozneje so ti simptomi redkejši; navadno nastopijo ob stiku z obremenilno situacijo, ki je bila sprožilni dejavnik pri adrenalnem zlomu (podobno kot pri posttravmatski stresni motnji). Značilen je tudi izrazit odpor do prejšnjih življenjskih in delovnih situacij. Včasih, a precej redko, so posledice adrenalnega zloma trajne in pripeljejo do invalidske upokojitve. Razlog je lahko trajen velik upad delovnih sposobnosti zaradi

kroničnega pomanjkanja kortizola, ovirano ali onemogočeno vzpostavljanje psihofizičnega ravnovesja ali pa kronična močna depresija. (Inštitut za razvoj človeških virov, 2018)

## **2.4 Razvoj teze**

Z raziskavo želimo potrditi tezo, da pretirana usmerjenost v samopreseganje in dosežke vodita do deloholizma in izgorelosti.

## **3 Metoda**

Podatke smo pridobili s pomočjo kvalitativne metode in preučevanjem člankov in literature, ki se nanašajo na deloholizem in izgorelost, z metodo kompilacije (od drugih avtorjev povzetek znanih rezultatov) in deduktivno metodo (sklepanje iz posameznih primerov na splošno in obratno). Iskanje virov je potekalo v digitalni knjižnici (dLib) in Google. Pri tem smo uporabili ključni besedi: deloholizem in izgorelost. Zbiranje podatkov je potekalo na podlagi pregleda šestih člankov, magistrske naloge ter diplomske naloge.

## 4 Rezultati in razprava

V spodnji Tabeli 1 so prikazani najpogostejši dejavniki, ki pripomorejo k izgorelosti.

Tabela 1. Dejavniki, ki pripomorejo k izgorelosti

Avtor, naslov članka/naloge	Dejavniki, ki pripomorejo k izgorelosti
<i>Knez Steinbuch K., Ne zmorem več – adrenalna izgorelost kot posledica deloholizma</i>	poklic (skrb za druge:zdravnik, psihiater, samostojni podjetnik), preobremenjenost na delovnem mestu, zunanji-stres
<i>Vrtačnik I., Izgorevanje pri delu pokuri milijarde dolarjev</i>	preobremenjenost na delovnem mestu, zunanji-stres
<i>Kotnik M.M., Izgori deloholik, ki ne zna reči ne</i>	ranljiva samopodoba, poklic (menedžerji, samostojni podjetniki, študentje, skrb za druge:zdravnik, psihiater), preobremenjenost na delovnem mestu, zunanji-stres, deloholizem
<i>Topič P., Deloholizem: Najbolje oblečena težava Slovencev</i>	notranja prisila (biti popoln, najboljši in zanesljiv), deloholizem, zunanji-stres
<i>Šorl M., Z deloholizmom in napačnim življenjskim slogom do izgorelosti</i>	pridni, ki ne znajo reči ne, kombinacija dolgotrajnih naporov, psihološka narava, notranja prisila (biti popoln, najboljši in zanesljiv), poklic (vodilna delovna mesta) deloholizem, prevzemanje odgovornosti nad svojimi zmožnostmi
<i>Šorl M., Izgorelost ni medalja za pridnost</i>	pridni, ki ne znajo reči ne; notranja prisila in strahovi; zunanji-stres, samopodoba, osebne lastnosti, deloholizem
<i>Nose T., Izgorelost na delovnem mestu: vzroki in posledice</i>	notranja prisila, poklic (menedžerji, samostojni podjetniki, vodilna delovna mesta), preobremenjenost na delovnem mestu, zunanji-stres, perfecionizem, deloholizem
<i>Žnidar M., Izgorelost zaposlenih na delovnem mestu</i>	neskladje med naravo dela in naravo posameznika, poklic (menedžerji, samostojni podjetniki, študentje, skrb za druge:zdravnik, psihiater), preobremenjenost na delovnem mestu, zunanji-stres, strah pred izgubo službe

V raziskavi smo prišli do ugotovitve, da deloholike ne ženejo zunanji dražljaji (stres), ampak veliko globlji motivi oziroma notranje prisile in prepričanja. V sodobni družbi, v kateri vsi delamo več in dlje, je pomembno jasno razlikovati med deloholiki in ljudmi, ki »samo« veliko delajo.

Tveganje za razvoj izgorelosti je večje za ljudi, ki delajo dlje oziroma preveč, in pri tem ne poskrbijo za svojo sprostitev, vzdrževanje družabnih stikov, prijateljskega kroga. Navadno ljudje s takim stilom nadaljujejo tudi izven delovnih prostorov, doma. Nočejo sprejeti pomoči drugih, temveč hočejo za vse naloge, odgovornosti poskrbeti sami.

Na razvoj izgorelosti nismo vsi enako dovzetni, ampak so bolj izpostavljeni perfekcionisti, ki nikoli niso zadovoljni s tem, kar naredijo. Preveč težijo po kontroliranju situacij zaradi česar neradi dodelijo naloge drugim, ker po njihovem mnenju nihče ne opravi dela tako dobro kot oni sami. Prav tako so dovzетnejši za izgorevanje ljudi, ki težijo k visokim dosežkom in ki ne znajo reči NE.

Velik vpliv na izgorelost ima tudi delovno mesto oziroma poklic, ki ga posameznik opravlja. Največkrat izgorijo najbolj uspešni, sposobni, zavzeti, ustvarjalni, izobraženi, najmočnejši in najodgovornejši zaposleni. Izgorelost se lahko pojavi pri vsakem poklicu, najpogosteje pa doleti vodilne delavce, samostojne podjetnike, zdravnike, psihiatre, menedžerje, saj so le-ti stresnim situacijam večkrat izpostavljeni in pogosto bolj nagnjeni k deloholizmu.

Med dejavnike tveganja sodi tudi prezahtevno delo in grozeča izguba zaposlitve. Do izgorelosti vodi tudi monotono delo, ki ga opravlja zaposleni, katerega strokovne kvalifikacije daleč presegajo delovne zahteve. Prav tako je eden izmed dejavnikov delo v kaotičnem okolju in okolju, kjer so zaposleni izpostavljeni hudim pritiskom.

## **5 Zaključek**

Ugotovili smo, da pretirana usmerjenost posameznika v samopreseganje in dosežke vodita v deloholizem in izgorelost. Najbolj so izpostavljeni perfekcionisti, ki nikoli niso zadovoljni s tem, kar naredijo in posamezniki, ki težijo k visokim ciljem oziroma dosežkom.

Osnovni vzrok izgorelosti na delovnem mestu so neskladja med samo naravo dela in naravo posameznika, ki to delo opravlja. Neskladja se kažejo skozi preobremenjenost z delom, nezadostnim nagrajevanjem, pomanjkanjem poštenosti, pomanjkanjem nadzora nad delom in konfliktom prepričanj oziroma vrednot.

Z raziskavo smo povzeli ključne elemente, ki so v pomoč posamezniku ali organizacijski enoti za prepoznavanje deloholizma kot zasvojenosti ter izgorelosti kot novodobne diagnoze bolezni. Pri preventivi proti izgorelosti je koristno, če se vodstvo organizacije zaveda, da so ljudje dragocenost in da je treba zanje skrbeti, se pozanimati o počutju, jih spodbujati in ne le včasih pohvaliti. Napačno je, da se podaljšuje delovni čas, kar pomeni slabo organizacijo. Tako tudi ni dobro, da šef pogosto pol ure pred koncem reče, da je treba to in to še narediti. Poleg tega je eno od pravil, da je izmena določena vnaprej, tako da si je mogoče organizirati tudi aktivnosti zunaj dela. Zelo nehumano je, da zaposleni ne ve, kdaj bo delal naslednji dan ali naslednji teden.

S pomočjo raziskave in prebiranja literature, bi posameznikom svetovala, da se bolj posvetijo sebi ter nadgradijo mehke veščine. Delovna izčrpanost in izgorevanje se preprečujeta na nivoju posameznika. Izboljšave na osebnem področju so možne, če se znamo zazreti tudi vase, ozaveščanje samega sebe pa vodi v osebno rast.

## Reference

1. Bilban, Marjan, Pšeničny, Andreja. "Izgorelost." Delo in varnost letnik 52. številka 1 (2007) str. 22-29.
2. Inštitut za razvoj človeških virov (2018) Pridobljeno 28.1.2018 na <https://www.burnout.si/bu/izgorelost-sai/sindrom-adrenalne-izgorelosti/deloholizem-sai>
3. Inštitut za razvoj človeških virov (2018) Pridobljeno 28.1.2018 na <https://www.burnout.si/izgorelost-sai/sindrom-adrenalne-izgorelosti/stopnje-izgorelosti-simptomi>
4. Knez Steinbuch K. (2017) *Ne zmorem več – adrenalna izgorelost kot posledica deloholizma*, Pridobljeno 28.1.2018 na <https://www.druzinska-terapija.com/adrenalna-izgorelost-kot-posledica-deloholizma/>
5. Kotnik M.M. (2017), *Izgori deloholik, ki ne zna reči ne*, Slovenske novice, Na zdravje, april 2017 Pridobljeno 28.1.2018 na [https://www.burnout.si/uploads/clanki/izgorelost%20poljudni/17\\_04SlovenskeNoviceIzgorelostDeloholik.pdf](https://www.burnout.si/uploads/clanki/izgorelost%20poljudni/17_04SlovenskeNoviceIzgorelostDeloholik.pdf)
6. Nose T. (2009) *Izgorelost na delovnem mestu: vzroki in posledice*. Diplomsko delo: Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta
7. Povše, P., (2015) Revija za univerzalno odličnost: *Usmerjenost v samopreseganje in dosežke – vodenje samega sebe*. Pridobljeno 28.1.2018 na: [http://www.fos-unm.si/media/pdf/ruo/2015%204/ruo\\_ful\\_dec.pdf](http://www.fos-unm.si/media/pdf/ruo/2015%204/ruo_ful_dec.pdf)
8. Šorl M. (2015) *Z deloholizmom in napačnim življenjskim slogom do izgorelosti*, Manager, Pridobljeno 28.1.2018 na <https://manager.finance.si/314804>
9. Topič P. (2015) *Deloholizem: Najbolje oblečena težava Slovencev*, VIVA, Pridobljeno 28.1.2018 na <http://www.viva.si/Psihologija-in-odnosi/12524/Deloholizem-Najbolje-oble%C4%8Dena-te%C5%BEava-Slovencev>
10. Vrtačnik, I. (2006) *Izgorevanje pri delu pokuri milijarde dolarjev*, Manager, let.2006, št. 5
11. Zgonik A. (2011) *Izgorelost ni medalja za pridnost*, Nedelo, Pridobljeno na <http://www.delo.si/druzba/zdravje/izgorelost-ni-medalja-za-pridnost.html>
12. Žnidar M. (2011). *Izgorelost zaposlenih na delovnem mestu*. Magistrsko delo: Mednarodna fakulteta za družbene in poslovne študije
13. Wikipedia. *Deloholizem* Pridobljeno 28.1.2018 na <https://sl.wikipedia.org/wiki/Deloholizem>
14. Wikipedia. *Izgorelost*. Pridobljeno 28.1.2018 na <https://sl.wikipedia.org/wiki/Izgorelost>

\*\*\*

**Darja Judež**, roj. 8.9.1980, je diplomirana inženirka kemijske tehnologije. Zaposlena je v Krki, d.d., Novo mesto kot vodja laboratorija in ima 12 let delovnih izkušenj. Na Fakulteti za organizacijske študije v Novem mestu nadaljuje podiplomski študij Menedžment kakovosti.

\*\*\*



**Abstract:**

**Overachieving lead to workaholism and burning out**

**Research Question (RQ):** Does overachieving lead to workaholism and burning out?

**Purpose:** The purpose of this article is to study the connection between workaholism and burning out.

**Method:** The method is qualitative, the study of articles and literature related to workaholism and burning out, compilation method and deductive method.

**Results:** The results of the research have shown that overachieving leads to workaholism and burning out.

**Society:** With this research we would like to inform the society, the organization and the individuals about recognizing the workaholism and burning out as a new age disease diagnosis.

**Originality:** Achieving new knowledge and realizations is a key factor in preventing workaholism and burning out.

**Limitations/Future Research:** During the research we focused on the influence of workaholism on burning out. A further research could study the rest of the factors that lead to burning out in detail.

**Keywords:** workaholism, burning out, perfectionism.

Copyright (c) Darja JUDEŽ



Creative Commons License

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.