

Beban Kerja dan *Burnout* pada Perawat Pelaksana di RSUD. Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara

Iqra

*Staf Pengajar Prodi D3 Keperawatan
Akademi Keperawatan PPNI Kendari*

Abstrak

Perawat merupakan bagian penting dalam menentukan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, sehingga tuntutan peran semakin besar kepada perawat untuk mampu berkinerja secara profesional bahkan pada kondisi kurangnya faktor penunjang sekalipun bagi mereka untuk bekerja secara optimal yang pada akhirnya mereka mengalami *burnout*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) hubungan antara beban kerja dengan *burnout* pada perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara; (2) perbedaan beban kerja perawat berdasarkan ruangan/kelas perawatan; (3) perbedaan *burnout* perawat pelaksana berdasarkan ruangan/kelas perawatan. Penelitian ini bersifat analitik observasional dengan rancangan *cross sectional study*. Sampel yang diambil sebanyak 74 perawat pelaksana wanita yang bekerja ≥ 2 tahun di ruang rawat inap. Pengambilan sampel dilakukan secara *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan wawancara. Data dianalisis dengan analisis spearman, dan analisis kruskal wallis. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara beban kerja ($r = 0,415$, $p = <0,001$) dengan *burnout*. Hasil analisis *Kruskal Wallis* menunjukkan ada perbedaan beban kerja perawat berdasarkan ruangan/kelas perawatan ($p = 0,037$), dan ada perbedaan *burnout* perawat pelaksana berdasarkan ruangan/kelas perawatan ($p = <0,001$), dan ruangan kelas III memiliki nilai beban kerja dan *burnout* yang paling tinggi dibandingkan ruangan lain.

Kata kunci : *beban kerja, burnout, perawat pelaksana*

Abstract

Nurses are an important part in determining the quality of health care in the hospital, so it demands greater role for nurses to be able to perform in a professional manner even though the condition of the lack of supporting factors for them to work optimally in the end they are experiencing burnout. This study aims to determine (1) the relationship between workload with burnout in nurses in the inpatient unit RSUD Bahteramas Southeast Sulawesi Province; (2) differences in the workload of nurses based on wards/care classes; (3) differences in burnout nurses based on wards/care classes. This research is an analytical observational cross sectional study. Samples taken as many as 74 nurses working women ≥ 2 years in the inpatient unit. Sampling was done by purposive sampling. Data collected through questionnaires, observations, and interviews. Data were analyzed with Spearman analysis, and the Kruskal-Wallis analysis. The results showed a significant positive relationship between workload ($r = 0.415$, $p = <0.001$) with burnout. Kruskal-Wallis analysis results showed there is difference in the workload of nurses based on wards/care classes ($p = 0.037$), and there is differences in burnout nurses based on wards/care classes ($p = <0.001$), and ward class III has a value of workload and burnout high compared to most other room.

Keywords : *workload, burnout, associate nurse*

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan era globalisasi saat ini, tuntutan masyarakat terhadap mutu layanan kesehatan dirasakan semakin meningkat yang pada akhirnya berdampak semakin tingginya persaingan antara rumah sakit untuk mampu menyediakan produk dan jasa pelayanan yang berkualitas. Oleh karena itu, rumah sakit dituntut untuk terus melakukan perbaikan terutama pada kualitas pelayanannya. Kualitas pelayanan kesehatan suatu rumah sakit sebagian besar ditentukan oleh layanan keperawatan di dalamnya. Hal ini didasari dari dominasi jumlah tenaga perawat yang lebih banyak dibandingkan tenaga kesehatan lainnya yang berkisar antara 40 – 60% (Sitorus & Yulia, 2006).

Pelayanan keperawatan merupakan cerminan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit secara keseluruhan. Besarnya peran perawat dalam sistem tatanan pelayanan kesehatan di rumah sakit, menyebabkan adanya tuntutan kerja tinggi yang harus ditunjukkan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas. Akan tetapi, kondisi pelayanan keperawatan saat ini dirasakan masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Masih ada keluhan-keluhan yang menggambarkan ketidakpuasan pasien karena rendahnya kinerja perawat dalam pemberian pelayanan keperawatan (Praptianingsih, 2006).

Rendahnya kualitas pelayanan yang diberikan perawat disebabkan karena *burnout* yang dialami perawat. *Burnout* merupakan keadaan individu yang mengalami kelelahan, depersonalisasi, dan menurunnya kinerja akibat keterlibatan diri pada pekerjaan yang memiliki banyak tuntutan emosional dan terlalu sedikit sumber kepuasan atau adanya ketidakpuasan (Schaufeli & Greenglass, 2001; Maslach, *et al.*, 2001; Moorhead & Griffin, 2013). *Burnout* terutama dapat dialami oleh individu yang bekerja dalam bidang pelayanan sosial seperti perawat, dokter, polisi, dan lain-lain (Maslach, *et al.*, 2001).

Burnout dapat memberikan dampak yang negatif terhadap penampilan kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Kelelahan emosional pada perawat, adanya depersonalisasi, dan rendahnya penghargaan terhadap kemampuan diri menyebabkan perawat tidak mampu beradaptasi untuk melaksanakan tugas yang sesuai dengan tuntutan ideal profesi, lingkungan sosial pekerjaannya, maupun tuntutan dari organisasi rumah sakit. Sehingga, salah satu dampak yang dapat dirasakan adalah menurunnya kinerja perawat (Maslach, *et al.*, 2001). Selain kinerja, *burnout* juga dapat berdampak pada rendahnya kepuasan kerja perawat, berkurangnya komitmen terhadap organisasi, dan meningkatnya *intention turnover* perawat (Laschinger, *et al.*, 2014).

Salah satu faktor yang menjadi penyebab munculnya *burnout* adalah adanya beban kerja yang berlebihan pada perawat. Volume kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan diri perawat akan menyebabkan perawat bekerja lebih ekstra dalam memenuhi pelayanan keperawatan kepada pasien. Kondisi ini akan menjadi pemicu kelelahan emosional perawat dari aktifitas tersebut (Maslach, *et al.*, 2001; Whitehead, *et al.*, 2010; Bakker, *et al.*, 2007). Bagi perawat, selain berinteraksi dengan pasien perawat juga dihadapkan pada beban kerja lainnya seperti bekerja se maksimal dengan keterbatasan jumlah tenaga maupun jadwal dinas yang padat. Selain itu sering kali mereka dihadapkan pada kondisi-kondisi kritis pasien yang mengancam pada kematian pasien, ataupun ketidakjelasan waktu penyembuhan (Schaufeli, 1996 dalam Lailani 2012). Kondisi dengan beban kerja yang berlebihan ini akan menjadi sumber tekanan kerja perawat dalam bekerja sehingga menjadi pemicu munculnya *burnout* pada perawat (Maslach, *et al.*, 2001; Bakker, *et al.*, 2007).

Dari masalah yang ada diatas, maka tidak dapat dipungkiri bahwa perlu adanya perhatian yang diberikan oleh pihak manajemen rumah sakit terhadap kecenderungan perawat mengalami gejala *burnout* selain menuntut adanya performa kerja yang ideal dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas. Sehingga, antisipasi dini terhadap masalah mutu pelayanan keperawatan dapat diketahui dan dilakukan tindakan preventif untuk

mengurangi faktor-faktor yang dapat menyebabkan munculnya *burnout* pada perawat, terutama pada faktor beban kerja perawat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan *burnout*, serta melihat perbedaan *burnout* berdasarkan ruangan masing-masing pada perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD. Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara.

BAHAN DAN METODE

Lokasi dan Desain Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di ruang rawat inap RSUD. Bahteramas Provinsi Sultra. Jenis penelitian ini adalah analitik observasional dengan pendekatan *Cross sectional study* dan dilaksanakan di Ruang Rawat Inap RSUD. Bahteramas Prov. Sultra.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap RSUD. Bahteramas yang berjumlah sebanyak 92 orang perawat pelaksana. Sampel sebanyak 74 orang yang dipilih secara *purposive sampling* dan telah memenuhi kriteria inklusi yaitu perawat pelaksana berjenis kelamin perempuan dan bekerja lebih dari 2 tahun.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan kuesioner, wawancara, serta observasi untuk mengukur beban kerja dan *burnout*. Data *burnout* diukur dengan menggunakan kuesioner *Maslach burnout inventory-Human service survey* yang menilai 3 dimensi *burnout* yaitu *exhaustion*, *depersonalisation*, dan *low personal accomplishment*. Kuesioner yang digunakan sebelumnya telah memenuhi syarat uji validitas dan reliabilitas.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa sebagian besar umur responden lebih dari 30 tahun yakni 46 perawat (62,2%), dan untuk lama kerja perawat sebagian besar berada antara 2 – 5 tahun yaitu 31 perawat (41,9%). Untuk kategori strata pendidikan terakhir perawat terbanyak vokasional yakni 63 perawat (85,1%), dengan 49 perawat (66,2%) telah menikah. Adapun untuk distribusi responden berdasarkan ruangan, responden terbanyak berada pada ruangan Mawar yaitu 28 responden (37,8%).

Hubungan antara Beban Kerja dengan Burnout

Pada tabel 2 diketahui bahwa dari hasil analisis menunjukan terdapat hubungan positif yang signifikan beban kerja ($r = 0,415$ dan $p < 0,05$) dengan *burnout* pada perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD. Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara. Nilai korelasi yang positif pada beban kerja bermakna bahwa semakin tinggi beban kerja perawat akan semakin meningkatkan *burnout* perawat.

Perbedaan Beban Kerja Berdasarkan Ruangan/Kelas Perawatan

Pada tabel 3 menunjukan bahwa terdapat perbedaan beban kerja perawat berdasarkan ruangan perawatan ($p = 0,037$) dimana ruangan kelas III memiliki beban kerja yang paling berat dibandingkan ruangan lainnya.

Perbedaan Burnout Perawat Berdasarkan Ruangan/Kelas Perawatan

Pada tabel 4 diketahui bahwa terdapat perbedaan *burnout* perawat berdasarkan ruangan/ kelas perawatan dengan nilai $p = < 0,001$, dimana ruangan perawatan kelas III memiliki nilai *burnout* yang paling tinggi dibandingkan dengan ruangan perawatan kelas I dan kelas II.

PEMBAHASAN

Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan beban kerja dengan *burnout*. Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa beban kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *burnout* artinya semakin tinggi beban kerja perawat, akan menyebabkan semakin tinggi *burnout* yang dialaminya. Tingginya beban kerja yang dirasakan perawat akan mengakibatkan penggunaan kemampuan diri melebihi kapasitas kerjanya, yang pada akhirnya perawat mengalami kelelahan dan merasa jenuh dengan pekerjaannya (Maslach, *et al*, 2001; Huber, 2010).

Beban kerja yang dirasakan perawat ini merupakan respon subjektif terhadap akumulasi dari penggunaan waktu perawat selama bertugas dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai dengan kebutuhan pasien (Gaudine, dalam Kurniadi 2013). Sehingga beban kerja perawat dapat dilihat dari banyaknya kegiatan yang dilakukan perawat terkait perawatan langsung maupun tidak langsung kepada pasien, yang mana kegiatan ini akan menjadi beban kerja yang dirasakan perawat sesuai atau tidak dengan kemampuan dirinya. Selain itu, beban kerja dapat pula dari kemampuan individu perawat itu sendiri seperti pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki perawat dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mampu dan dengan mudah menyelesaikan tugasnya. Adanya tuntutan keluarga pasien, harapan pimpinan akan kualitas pelayanan, kurangnya tenaga dan variasi pekerjaan yang terlalu banyak juga turut menambah beban kerja pada perawat (Marquis & Huston, 2000).

Pada awalnya, beban kerja tersebut menjadi sebuah tantangan bagi individu untuk tetap berupaya melaksanakan pekerjaan sehingga mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan yang diharapkannya, akan tetapi berlangsungnya secara terus menerus kondisi ini mengakibatkan perawat akan mencapai kemampuan maksimal pada diri sehingga menyebabkan munculnya kelelahan secara fisik maupun emosional terhadap pekerjaan itu sendiri (Bakker, *et al*, 2007; Laschinger, *et al*, 2014). Hal ini dapat dilihat dari distribusi silang dimana pada perawat yang memiliki beban kerja optimal lebih banyak menunjukkan *burnout* pada kategori rendah yaitu 34 perawat (72,3%), sedangkan perawat yang memiliki beban kerja berat lebih banyak menunjukkan *burnout* pada kategori sedang yaitu 19 perawat (70,4%).

Tingginya beban kerja yang dialami perawat secara umum akan menimbulkan ketegangan-ketegangan emosional sehingga menyebabkan kelelahan dan pada akhirnya secara perlahan perawat mulai menghindarkan diri dari aktifitas yang seharusnya dilakukan. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shirom, *et al* (2010) maupun Tamaela (2011) yang juga menemukan bahwa beban kerja merupakan variabel yang memiliki hubungan searah dengan tingginya *burnout*.

Beban kerja yang berlebihan baik dari kuantitas pekerjaan, kesukaran dari pekerjaan, maupun banyaknya variasi kerja menyebabkan individu berupaya mencukupi tuntutan kerjanya dengan berbagai usaha (Swansburg, 2000). Berlangsungnya kondisi ini secara terus menerus akan mengakibatkan individu mengalami kelelahan baik secara fisik maupun emosional dan munculnya perasaan jenuh. Kondisi beban kerja yang berlebih merupakan prediktor munculnya sindrom *burnout* (Maslach, *et al*, 2001). Dari analisis perbedaan yang dilakukan ditemukan bahwa *burnout* yang dialami perawat berbeda jika ditinjau dari ruangan perawatan masing-masing. Hasil analisis menunjukkan bahwa *burnout* tertinggi berada di ruangan kelas III, kemudian di ikuti ruangan kelas I dan ruangan kelas II. Perbedaan *burnout* yang dialami perawat di antara ketiga ruangan berbeda dari faktor penyebabnya baik dari persepsi beban kerja, motivasi kerja ekstrinsik, maupun motivasi kerja intrinsik perawat.

Pada ruangan kelas III yang memiliki nilai *burnout* paling tinggi dibandingkan dengan ruangan yang lain, kecenderungan tingginya *burnout* yang dialami perawat di ruangan ini disebabkan karena adanya beban kerja berat oleh perawat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Tidak sesuai rasio perawat dan pasien, kontak langsung dengan pasien

yang memiliki karakteristik penyakit yang resiko tinggi menular, maupun pengaturan jadwal shift yang belum sesuai menjadi penyebab beratnya beban kerja perawat yang dirasakannya. Selain itu, rendahnya motivasi kerja ekstrinsik khususnya rendahnya *reward* yang diterima dan kondisi ruangan yang tidak mendukung dalam melaksanakan asuhan keperawatan semakin menambah tingginya *burnout* yang dialami perawat di ruangan tersebut.

Berbeda halnya dengan ruangan perawatan kelas I, *burnout* yang dialami perawat karena beban kerja lebih disebabkan karena tuntutan keluarga pasien dan pasien itu sendiri yang begitu tinggi akan kualitas pelayanan sehingga menjadi beban kerja yang secara subjektif dilaporkan menjadi berat. Selain itu, harapan pimpinan akan kualitas pelayanan yang diberikan juga turut menambah beban kerja perawat di Kelas I. Pada motivasi kerja ekstrinsik, ditemukan adanya faktor kebijakan yang dirasakan tidak menunjang perawat dalam bekerja sehingga menjadi penyebab *burnout* perawat di kelas I. Ketidaktepatan tugas dan tanggung jawab bagi perawat akan menimbulkan ambiguitas kerja yang dapat meningkatkan stres kerja perawat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja, motivasi kerja intrinsik, dan motivasi kerja ekstrinsik dengan *burnout* pada perawat pelaksana di ruang rawat inap RSU. Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara. Beban kerja yang berlebih akan semakin meningkatkan *burnout* pada perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi rekomendasi bagi rumah sakit dalam melakukan analisis beban kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan tenaga perawat di ruangan masing-masing dengan memperhatikan karakteristik tingkat ketergantungan pasien, dan juga pemenuhan kebutuhan perawat yang mampu memotivasi perawat bekerja dengan cara yang menyenangkan sehingga mampu mencegah semakin meningkatnya *burnout* yang dialami perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A.B, Xanthopoulou, D, Dollard, M.F, Demerouti, E, Schaufeli, W.B, Taris, T.W, dkk., (2007). When do job demands particularly predict burnout? The moderating role of job resources. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 766-786. doi: 10.1108/02683940710837714.
- Brummelhuis, L., Hoeven, C., Bakker, A.B, & Peper, B. (2011). Breaking through the loss cycle of burnout; The role of motivation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 268-287.
- Huber, D.L. (2010). *Leadership and nursing care management*. Amerika: Saunders Elsevier.
- Kovacs, M., & Hegedus, K. (2010). Emotion work and burnout : Cross-sectional study of nurses and physician in Hungary. *Croat Med J*, 51, 432-442. doi: 10.3325/cmj.2010.51.432
- Kosevic, A. (2012). For love or money: The underlying motives of a workaholic. Cowan University: *School of psychology and social science presentations*.
- Kurniadi, A. (2013). *Manajemen keperawatan dan prospektifnya : Teori, konsep, dan aplikasi*. Jakarta: FK-UI.
- Laschinger, H.K.S., Wong, C.A., Cummings, G.G., & Grau, A.L. (2014). Resonant leadership and workplace empowerment : the value of positive organizational cultures in reducing workplace incivility. *Nursing economics*, 32, 5-44.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Ann. Rev. Psychol*, 52, 397-422.
- Marquis, B.L., & Huston, C.J. (2000). *Leadership roles and management function in nursing*. 3rd Ed. Philadelphia: Lippincott Company.
- Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2010). *Kepemimpinan dan manajemen keperawatan: Teori & aplikasi*. Edisi 4. Jakarta: EGC.

- Moorhead, G & Griffin, W.R. (2013). *Manajemen sumber daya manusia dan organisasi*. (Diana Anggelika, Trans.). Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan 8. Yogyakarta: UGM.
- Popoola,S.O., & Olalude,F.O. (2013). Work values, achievement motivation and technostress as determinants of job burnout among library personel in automated federal university libraries in Nigeria. *Library philosophy and practice (e-journal)*. diakses dari website <http://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/919> pada tanggal 8 April 2014.
- Praptianingsih, S. (2006). *Kedudukan hukum perawat dalam upaya pelayanan kesehatan di rumah sakit*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Qureshi, S. (2013). The relationship between work motivation, burnout, and intention to leave for the middle level managers of garment industry. *Business and management horizons*, 1, 118-142. doi: 10.5296/bmh.vli2.4779
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku organisasi*, edisi ke-10. (Benyamin Molan, Trans). Jakarta: Prenhallindo.
- Schaufeli, W.B., & Greenglass (2001). Introduction to special issue on burnout and health. *Psychology and health*, 16, 501-510.
- Shirom,A., Nirel,N., & Vinokur,A.D. (2010). Work hours and caseload as predictors of physician burnout: The mediating effects by perceived workload and by autonomy. *Appllied psychology an international review*, 59, 539-565. doi: 10.1111/j.1464-0597.2009.00411.x
- Sitorus, R. & Yulia (2006). *Model praktik keperawatan profesional di rumah sakit : Penataan struktur dan proses (sistem) pemberian asuhan keperawatan di ruang rawat*. Jakarta: EGC.
- Swansburg. C.R. (2000). *Pengantar kepemimpinan dan manajemen keperawatan: Untuk perawat klinis*. (Suharyati Samba, Trans.). Jakarta: EGC.
- Tamaela, E.Y. (2011). Konsekuensi konflik peran, kelebihan beban kerja, dan motivasi intrinsik terhadap *burnout* pada dosen yang merangkap jabatan struktural. *Aset*, 13, 111-122. issn: 1693-928X
- Tassel,N.A. (2009). *Motivating and well-being in humanitarian health workers : Relating self-determination theory to hedonic vs eudaimonic well-being, vitality and burnout*. (Thesis, Massey University, Palmerston nourth, New Zealand). diakses dari website http://mro.massey.ac.nz/bitstream/handle/10179/1138/02_whole.pdf pada tanggal 22 Maret 2014
- Whitebead,D.K., Weiss,S.A., & Tappen,R.M. (2010). *Essentials of nursing leadership and management*. Fifth edition. Philadelphia: F.A Davis Company.
- Wibowo (2013). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Lampiran :

Tabel 1 Distribusi frekuensi karakteristik responden (n=74)

No	Karakteristik	n	%
1	Umur Responden		
	≤ 30 tahun	28	37,8
	> 30 tahun	46	62,2
2	Lama Kerja		
	2 – 5 tahun	31	41,9
	6 – 9 tahun	23	31,1
	≥10 tahun	20	27
3	Pendidikan		
	Vokasional	63	85,1
	Profesional	11	14,9
4	Status pernikahan		
	Belum menikah	25	33,8
	Menikah	49	66,2
5	Unit Kerja		
	Kelas I	22	29,7
	Kelas II	28	37,8
	Kelas III	24	32,4

Tabel 2 Hubungan beban kerja, motivasi kerja intrinsik, dan motivasi kerja ekstrinsik dengan *burnout* pada perawat pelaksana diruang rawat inap (n = 74)

No		<i>Burnout</i>				Total	<i>r</i>	<i>p</i>
		Rendah		Sedang				
		n	%	n	%			
1	Beban Kerja							
	Optimal	34	72,3	13	27,7	47	0,415	<0,001
	Berat	8	29,6	19	70,4	27		

Tabel 3 Perbedaan beban kerja pada perawat berdasarkan ruangan (n = 74)

No	Variabel	Kelas I	Kelas II	Kelas III	<i>p</i>
		<i>Mean</i>	<i>Mean</i>	<i>Mean</i>	
		<i>Rank</i>	<i>Rank</i>	<i>Rank</i>	
1	Beban kerja	37,36	30,48	45,81	0,037

Tabel 4 Perbedaan *burnout* perawat berdasarkan ruangan (n = 74)

<i>Burnout</i>	Kelas I		Kelas II		Kelas III		<i>p</i>
	n	%	n	%	n	%	
Rendah	13	59,1	23	82,1	6	25	<0,001
Sedang	9	40,9	5	17,9	18	75	
<i>Mean rank</i>	35,80		24,59		54,13		