



Пише:

Светлана Живковић Симић – дипл. психолог - психотерапеут

06. 04. 2012.

САГОРЕВАЊЕ НА ПОСЛУ ИЛИ “BURN OUT” СИНДРОМ - 1. ДЕО



Да ли сте у задње време често незадовољни, апатични, све вам је тешко да урадите, најрадије бисте се завукли у „сопствену љуштuru“ или осећате напетост, а не знате одакле она долази? Уколико имате неке од ових симптома можда имате синдром сагоревања.

Овај синдром се углавном везује за радно место и испољава се као растуће назадовољство сопственим радним местом и окружењем, али се такође може испољити и у породици – везано за породичне улоге, као и у односима са широм околином – ван радног места. Настаје онда када особе посвећене свом послу схвате да њихово жртвовање није било довољно да би се постигао одређени циљ, као и код оних који су континуирано кроз дужи временски период биле изложене ванредним психосоцијалним факторима на радном месту. Овом синдро-

му су посебно подложне особе које су склоне перфекционизму, и које имају нереално фисока очекивања и процене везане за себе и лични рад.

Овде ћу писати о синдрому „сагоревања“ која је везана за радно место. Да бисмо се што боље упознали са овим проблемом потребно је прво да кренемо од фактора који утичу на развијање ових синдрома.

Фактори који утичу на „сагоревање“ на послу.

Постоје многи фактори који могу утицати на овај јављање овог синдрома.

1. **Лични фактори** – везани су за наше особине, ставове, уверења која утичу на интерпретацију и доживљавање радног окружења. Узмимо на пример да сте ви перфекциониста да сматрате да сви морају свој посао

обављати без грешке. Уколико сте окружени људима који не обављају посао на такав начин, ви можете њихово понашање интерпретирати на разне начине и тако ће ваша напетост и нетрпељивост према њима све више да расте.

2. **Лоша организација посла** – ово је често фактор који је веома изражен код запослених. Ово често доводи до тога да се одређени послови раде у задњем тренутку, да се поједини радници више форсирају. Такође може долазити до нејасне поделе посла где се не зна тачно шта је чији посао, него свако ради све. Такође се често дешава да су поједини радници у оквиру тима превише оптерећени, док други обављају много мање посла, а често и немају радне задатке. Често давање прекратких рокова за обављање неког посла такође је везано за овај фактор.

3. **Претерана строгост и критичност надређених** где се некада од запослених траже скоро немогуће ствари, а да при томе не постоји нека позитивна стимулација. Та стимулација не мора бити само у виду новца, већ и давање слободних дана, или могућност напредовања.

4. **Предуго радно време** – овај фактор је данас веома изражен и мислим да би се требала обратити посебна пажња на њега. Често је званично радно време 8 сати, а запослени остају на послу

и по 10 – 12 сати, а да при томе нису адекватно награђени, већ се то подумева као нормално радно време. Осим тога много запослених ради и током викенда, тако да немају ни један или им остане само један дан за одмор, што је за запосленог врло оптерећујуће (нарочито за оне који имају породицу)

5. **Стална неизвесност** – и овај фактор је веома изражен. Наиме стално постоји страх од губитка посла, који је стални извор стреса који касније доводи до бројних проблема како у физичком тако и у психолошком смислу.

6. **Беспотребно расипање енергије и времена**

7. **Недостатак повратних информација о обављеном послу.**

8. **Не признавање вашег рада** – нпр. ви обавите неки посао, а онда ваш надређени то представи као да је он урадио или се то припише неком другом.

9. **Лоши међуљудски односи у радној групи** – ово је један од најважнијих фактора. Некако би се све тешкоће могле много лакше превазићи уколико би односи били боље. Шта све овде спада?

а) **Ривалство** међу запосленима које се испољава у томе ко је бољи стручњак.

б) **Недостатак тимског рада** – на жалост код нас је то веома заступљено иако се на свим семинарима везаним за руковођење то истиче као битан фактор за успешно функционисање запослених.

ц) **Негативна такмичарска атмосфера** која се често свесно стимулише од стране руководства и изражава кроз велику нетрпељивост међу запосленима.

д) **Немогућност изношења сопственог мишљења**

е) **Стални конфликти и свађе међу запосленима**, а да при томе и не постоји јасан покушај да се ти конфликти реше.

д) **Трошење енергије на „преживљавање“ радног дана у непријатељском окружењу.** Овај фактор је врло изражен код запослених и извор је великог стреса

е) **Постојање неповерења и сумњичавост у односу на колеге**

Ово су неки од фактора који утичу на сагоревање. Имајте у виду да је њихов број много већи. Мислим да се свако од нас може препознати у некој ситуацији која је овде наведена.

У следећим бројевима ћу писати о фазама које доводе до развијања овог стања као и о неким од начина како се ово може превазићи.