



Пише:

Светлана Живковић Симић – дипл. психолог - психотерапеут

13. 04. 2012.

## ФАЗЕ „САГОРЕВАЊА“ НА ПОСЛУ



У прошлом броју сам дефинисала овај појам и навела неке од фактора који утчу на развијање овог синдрома – фактори личности, лоша организација посла, претерана строгост и критичност надређених, предуго радно време, стална неизвесност, лоши међуљудски односи и други.

Међутим, овај синдром се не развија одједном већ пролази кроз одређене фазе. Те фазе могу трајати и до 10 година. Зато је потребно да их знате, да бисте их препознали код себе и на време предузели кораке којима бисте превазишли овај проблем.

Како се развија овај синдром?

### 1. Очекивање „ружичасте“ стварности

Прва фаза се јавља најчешће током првих година рада када је особа фокусирана углавном на посао и на развијање своје каријере.

Сетите се како је то изгледало када сте ви почели да радите. Сигурно сте били пуни ентузијазма, имали велике наде, али често и потпуно нереална очекивања да неће бити никаквих проблема, да ће све ићи „глатко“. Нико од нас када почне да ради не очекује да ће имати неке проблеме на послу или да постоји могућност да неће бити прихваћен од стране колега и шефа.

У овој фази особа се не штеди. Обично даје свој максимум и можда чак и нерационално троши енергију тако што прихвата више послова одједном, преузима туђе послове или често ради и преко-времено. Давање свог максимума је сасвим у реду, али оно мора бити у складу са реалним могућностима за посленог.

Све су ово велики ризици за касније „изгарање“ на послу. Обично се нови радници сматрају као неком врстом потрчка која је дужна да обавља све

што други не желе да раде. Сетите се почетка вашег посла и шта се све очекивало до вас.

### 2. Освешћивање или „спуштање на земљу“

После извесног времена долази до судара са стварношћу и особа полако почиње да осећа последице неких својих проблема које не успева или се не труди да реши. То су најчешће проблеми везани за саму организацију посла где на пример сагледавамо да наш шеф и није тако савршен и да прави многе грешке, али ми ништа не чинимо да се то поправи, или постоје проблеми у комуникацији и сарадњи са колегама који се често манифестују у избијању конфликта или стварању тензије која је стално присутна. У овој фази особа и даље воли свој посао, али га не обавља са оном истом енергијом и одушевљењем каје је присутно у претходној фази.

За разлику од прве фазе када је особа била фокусирана само на посао, сада почињу да се јављају и друга интересовања у животу – формирање породице, више се времена проводи са пријатељима, планирају се путовања, планирају се неке крупније ствари као што је решење стамбеног питања. Овде особа по-

чиње да размишља и о томе како да напредује на хијерархијској лествици и често долази и до стручног усавршавања.

### 3. Преиспитивање

Овај период је критичан јер може доћи до појаве фрустрације. Ово је фаза у којој се особа често преиспитује колико је ефикасна и успешна на послу којим се бави, који је смисао тог посла. Овде долазе до изражаја бројни конфликти у самој личности као што осећање неадекватности, недостатак самопоуздања, осећање мање вредности, беспомоћност. Све ово може бити појачано и проблемима у породици, окружењу, или оним који су везани за недостатак новца. Такође ова фаза зависи и од тога у којој развојној фази у животу се човек налази, јер у свака фаза доводи до одређених промена и до постављања многих питања себи. Ја ову фазу видим као раскрсницу на којој се човек налази и где треба да изабере пут ка некој врсти промене.

### 4. Период апатије

Након свих ових фаза, уколико се оне не разрешавају на адекватан начин следи период

апатије. Апатија доводи до одсуства емоција, и представља један од сасвим јасних знакова да нешто није у реду. Манифестује се повлачењем и избегавањем људи или посла и на тај начин се особа брани од фрустрације. Изражено је осећање беспомоћности, незаинтересованости за свој посао. Особа обавља посао зато што мора да заради неки новац да би преживела. Недостаје креативност у послу и радни задаци се углавном обављају по аутоматизму. Такође је изражена и склоност ка избегавању одговорности.

Ово су укратко фазе кроз које појединац пролази у развијању синдрома сагоревања. Оно што морамо имати на уму је да није само посао тај који доводи до развијања овог синдрома, већ да ту имамо и утицај личности, васпитања, спољних околности. Од тога како ми видимо стварност и корака које предузимамо зависи и наше стање. Моја омиљена реченица с којом бих завршила овај чланак је да:

„Живот није оно што нам се дешава, већ оно што ми чинимо од онога што нам се дешава“

Светлана Живковић Симић  
Дипл. Психолог – психотерапеут  
066 234 777, cecazivkovic@sezampro.rs