

A kiégésről röviden

© MÁTHÉ Borbála

Budapesti Gazdasági Főiskola, Nyelvvizsga és Továbbképző Központ,
Budapest

bori.mathe@gmail.com

„Burnout (kiégés) szindróma krónikus, emocionális megterhelések, stresszek nyomán fellépő fizikai, emocionális, mentális kimerülés állapota, amely a reménytelenség és inkompetencia érzésével, célok és ideálok elvesztésével jár, s melyet a saját személyre, munkára, illetve másokra vonatkozó negatív attitűdök jellemeznek.” (Herbert J. Freudenberger, 1980)

„... mégsem lehet igaz, hogy a munka szükségszerűen kellemetlen. Lehet, hogy nehéz, legalábbis nehezebb, mint semmit sem csinálni, de bőséges bizonyítékaink vannak arra, hogy a munka örömteli tevékenység, gyakran életünk legélvezetesebb része is lehet.” (Csíkszentmihályi, 2001)

A két idézet értelmezve az ember elgondolkodik, hol is az igazság. Az egyik véglet maga a reménytelen pokol, a másik a kiteljesedés. Miért jut az egyiknek a kiégés, a másiknak a személyiség kiteljesedése és a boldogság? Csinálhatnánk jól is?

Kiégés, burnout, depresszió – a XX. század vége és az új évezred kihívásokkal és feszültséggel teli világának jelensége? Vagy már Hamlet is kiégés áldozata volt, nem is beszélve az Aranyemberről, Tímár Mihályról? Esetleg régebbi a kórkép? Lehet, hogy Hippokratész „fekete epéje” tényleg a depresszió és kiégés korabeli megfelelője?

Közhely, hogy minden kornak megvannak a maga kihívásai. Érdekes elgondolkodni azon, hogy a mai viszonylag kényelmesen berendezett világunkban milyen nagy szerepet kapnak a lelki betegségek, pedig a háborúk, járványok, éhínség korában talán jogosabban omolhatott össze a személyiség, mint manapság, amikor az előbb említett borzalmakat a világ „jobbik” felén csak a hírekből ismerjük. Ennek ellenére több lelki problémával küzdő embert termel ki a jóléti társadalom, mint azok a vidékek, ahol a mai napig meg kell küzdeni az életben maradásért. Sajnos manapság a globalizáció sikerrel exportálja a munkahelyi stresszorokat a fejlődő világba.

Mit ír a jelenségről a szakirodalom?

A fent idézett Herbert Freudenberger (1980) német születésű amerikai pszichológus valamikor az 1970-es években egy bizonyos típusú tünetegyüttest elnevezett kiégésnek. Saját bevallása szerint egy kiégett ház képe jellemezheti legjobban a jelenséget, ami kívülről épnek tűnik, belül azonban romhalmaz (Carter, 2011). Leginkább a segítő foglalkozásúak körét tartotta veszélyeztetett csoportnak.

Pines és Aronson a „Kiegészve – az unalomtól az önfejlesztésig” című 1990-ben kiadott könyvükben egyenesen azt a következtetést vonják, hogy azok, akik segítő típusú foglalkozást választanak, rendelkezhetnek bizonyos személyiségjegyekkel, amelyek később kiégéshez vezethetnek (Ónody, 2001).

Altruista személyiség, vagy helper szindróma? Az utóbbit Schmidtbauer írta le először, mint a segítő foglalkozásúak kóros pszichés tüneteit, amikor a segítő kihasználja a rászorulókat és saját kóros pszichés szükségleteit kívánja kielégíteni azzal, hogy másokon segít (Ónody, 2001). Természetesen sokféle tényező játszik közre a kiégés kialakulásában. A szakirodalom a növekvő stresszt helyezi az első helyre és ehhez jöhet még a nem megfelelő vezetési stílus, a rossz munkahelyi légkör, a pozitív visszacsatolás hiánya és a túlzott kihívások, a nagy munkaterhelés a mindenáron megfelelni akarás, szakadék az egyéni kompetenciák és a feladatok között, vagy éppen a rutin unalma.

Az egészséges lélekkel bíró ember boldogulni szeretne az életben. Mindenki ott a vágy, hogy fontos dolgokat vigyen véghez és így önmaga is fontossá váljon (Malach-Pines & Yafe-Yanai, 2001). A fiatal felnőtt nagy lelkesedéssel és várakozással tekint a jövő elé, aztán sokuknak valamikor kezd elszürkülni a világ. Szétnézünk és keressük, kit is lehetne hibáztatni. Christina Maslach (2003) szerint szinte bárkit okolhatunk a főnöktől a kollégákon át addig a személyig, akinek mi, „elkötelezettek” minden energiánkat bevetve próbálunk segíteni, mégis valahol elromlik az egész.

Ma már nem csak a segítő foglalkozásúaknál figyelhető meg a jelenség, hanem olyan munkákban, ahol magas a stressz faktor, de külön irodalma van a magánéleti kiégésnek is. A helyzet fokozatosan alakul ki, tetten érhető a különböző fázisokban. Freudenberger (1980) szerint a kiégésnek 12 stációja van, amelyek lelki és fizikai betegségi tünetekben mutatkoznak meg.

1. A bizonyítási akarástól a bizonyítási kényszerig.
2. Fokozott erőfeszítés.
3. A személyes igények elhanyagolása.
4. A személyes igények és konfliktusok elfojtása.
5. Az értékrend megváltozása.
6. A fellépő problémák tagadása.
7. Visszahúzódás.
8. Magatartás és viselkedésváltozás (külső vélemény kritikaként hat).
9. Deperszonalizáció.
10. Belső üresség.
11. Depresszió.
12. Teljes kiégettség (Petróczi, 2007a:39).

Elméletben lenne tér és idő felülkerekedni a jelentkező problémán. Tény, hogy nem mindenki válik a kiégés áldozatává. Ugyanazt a feladatot valaki könnyedén elvégzi, míg a másik kudarcot vall. A megfelelő önértékeléssel és önbizalommal bíró emberek magasabb célokat tűznek ki maguk elé, megpróbálják azokat megvalósítani, de nem esnek kétségbe akkor sem, ha esetenként kudarcot vallanak. Ennek ellenére azt észben kell tartani, hogy ez első sorban nem az egyén maga okozta probléma, hanem nagy a munkakörnyezet szerepe, beleértve a fentebb már említett vezetést, a kollégákat, az elvégzendő feladatot és a másik szereplőt, aki segítségre szorul. Mi van, ha a másik (beteg, tanítvány stb.) nem szimpatikus, teszi fel a kérdést Maslach (2003). A megoldás megtalálásához azt ajánlja, vizsgáljuk meg más szemszögből a problémát és fogalmazzuk át a kérdést. A *Ki a hibás?* helyett fogalmazzunk így: *Mi a hibás?* Így nem embereket, hanem helyzeteket kell vizsgálnunk a válasz megtalálásához és innentől különféle megoldási minták léteznek.

A már többször idézett Christina Maslach, a Berkeley Egyetem professzora a 80-as években kezdett el foglalkozni a jelenséggel és több könyvet írt a témában. Susan Jacksonnal elkészítették a kiégés mérésére szolgáló leggyakrabban használt kérdőívet a Maslach Burnout Inventory-t. „A jelenség négy komponensét teszteli a kérdőív:

- emocionális kimerültség („*Kifacsartnak érzem magam munka után*”).
- deperszonalizáció, személytelenség a kapcsolatokban (*Mióta ezt a munkát végzem, érzéketlenebb vagyok az emberek irányában*”).
- személyes hatékonyság és a teljesítmény csökkenése (...).
- a mások életébe való személyes bevonódás („*Személyesen is érintve érzem magam klienseim problémájában*”) (Petróczi, 2007a:57).

A *The Truth about Burnout* című könyvében Maslach kifejti, hogy ha a munkahely nem veszi figyelembe, emberi lényeket foglalkoztat, az arra hajlamosaknak egyenes az út a kiégésig. Ez tragikus és nem utolsó sorban költséges következményekkel jár. Az egyedüli megoldás az elkötelezettség megteremtése, mind a foglalkoztatói, mind a munkavállalói oldalon. Ennek többféle módja létezik, melyek a kritikus pontokon elejét veszik a túlzott stresszből és egyéb körülményekből eredő munkahelyi frusztrációnak. Az ideális munkahelyen megfelelő a munkaterhelés, a dolgozó úgy érzi, van választási lehetősége és ura a helyzetnek, hasznos munkát végez és őt magát valamint munkáját elismerik és jutalmazzák, közösséghez tartozik, korrekt bánásmódban részesül és a munkahelyi légkör igazságos. Ezek a tényezők segítik elő, hogy az ember harmóniában éljen a munkájával és ez megváltozott munkakörülményeket és dolgozókat jelent, de ebben munkahelynek és egyénnek közös erőfeszítéssel együtt kell működnie (Maslach & Leiter, 1997:148-149).

Maslach (2003) három fázisát említi a kiégésnek. Az elsőt a kimerültség jellemzi, a szervezet így reagál a stresszre. Ez az állapotot fokozatosan felváltja a cinizmus, e szakasz jellemzője a munkához és a kollégákhoz való negatív, sokszor ellenséges hozzáállás. Ezt az a kettősség eredményezi, hogy egyrészt az egyén nem biztos önmagában, abban, hogy a munkájában adódó feladatokat el tudja látni, kialakul a negatív önértékelés, amit cinizmussal próbál a külvilág felé leplezni. A harmadik fázisban csökken a teljesítmény, ennek következménye a negatív önértékelés kialakulása (*mea culpa*). A kiégés a legjellemzőbb az úgynevezett segítő szakmákban, az egészségügyben, a pedagógusoknál. Itt mindig két személy kapcsolata adja a munkavégzés alapját, ráadásul az egyik fél segítségre, támogatásra, irányításra szorul.

Sok interjúrészletet idéz könyvében, egy szociális munkás teáskannához hasonlítja a jelenséget, amiből már elforrt a víz, de még mindig ég alatta a láng. Egy nyomozó azt mondja, megváltozott, amikor rendőr lett, a munkaszerep elvárásainak megfelelően változott a személyisége, tipikus esete a deperszonalizációnak. Magas a stresszfaktor a külképviseletek konzuli osztályán is, el kell döntenie, kinek jár a vízum, kit kell elutasítani, vagy a idézi a pszichológust, aki úgy tekint a munkahelyére, mintha gyárban dolgozna (Maslach, 2003:1-7).

Összefoglalva a szakirodalomban olvasottakat, láthatjuk, hogy a kiégést jelenség sokrétű, okozhatják munkahelyi, de magánéleti körülmények is. Lehet jellemző a nagy szellemi igénybevétel követelő vagy a segítő típusú foglalkozásoknak, de a monoton fizikai munkát végzők körében is előfordul.

Tanári kiégés

Évtizedek távlatából előhívott emlék egy olvasói levél valamelyik újság, valószínűleg „*A pszichológus válaszol*” rovatából, amit egy férj írt. Gondolattöredékekre emlékszem csak, mégis összeáll a teljes kép. Ilyenek voltak a levélben, hogy „feleségem önagysága művelt, okos... magyart tanít egy jó nevű gimnáziumban... lenézi a világot... olvassa imádott könyveit... egy-két liter bort iszik meg mosogatás és takarítás helyett...” Mennyire világos és tiszta a kép még így töredékesen is, hosszú idő távlatából. Két embert, és ha voltak, gyerekeiket gyötört, a feleség munkahelyi, (magánéleti?) kiégése. Nem emlékszem, milyen választ kapott az úriember. Ma már tengernyi irodalma van a jelenségnek. Mégsem vagyok meggyőződve arról, ha a környezetünkben merülne fel a probléma, megfelelő módon tudnánk azt kezelni.

Ha a pedagógus pályát és a közoktatást vesszük példának, a 6-18 éves korig terjedő korosztályra a tanár hatása nagyon meghatározó, bár a különböző életszakaszokban minőségében eltér. Milyen mintát adhat egy kiégett pedagógus az őt tanító diákoknak és ez vajon mennyire hat a diák személyiségére? Ráadásul az iskola világa sokszereplős. Sokfelé kell megfelelnie a tanárnak szaktárgyában és emberileg; a diákok, a kollégák, az iskolavezetés, a szülők és nem utolsósorban önmaga felé. Elég, ha az egyik nem működik megfelelően és a frusztrációt feldolgozni képtelen személyiség fokozatosan romba dönti a többit is.

Barry Farber (1999) képzeletben kísérletet végzett szakemberek egy csoportjával, főleg nőekkel. A körülmények a következők: kevés fizetés, munkanapjuk nagy részében nincs kapcsolatuk kollégáikkal, nem telefonálhatnak, mindig közönség előtt állnak. Sok tanuló intellektuális, szociális és érzelmi fejlődésért felelnek. A társadalom szükségesnek, de nem túlzottan rátermettnek ítéli őket és nem kapnak kellő elismerést. Az elvárásoknak megfelelően még azoknál a tanulóknál is fejlődést kell elérniük, akikkel a saját szüleik kudarcot vallottak és olyanok kritizálják rendszeresen a munkájukat, akik nem is képzettek a szakmában...

Ebből a perspektívából nézve nem nagyon vonzó a kép. Ki is akarna tanár lenni? Azt tudjuk, hogy a szakma kontraszelektált és elnöiesedett. Többféle forgatókönyv létezik, adva lehet egy mindig is tanárnak készülő fiatal, aki nagy lelkesedéssel kezdi pályafutását, vagy egy olyan, akit már többeszerre nem vettek fel a jogra és mivel valamit kezdeni kell magával, elmegy magyar vagy történelem szakos tanárnak. Mindketten fényes pályát futhatnak be pedagógusként lelkes diákok generációit bocsátva az életbe, vagy végezhetik kiégve, csak azért ragaszkodva a munkájukhoz, mert nem ismernek más alternatívát. Ez esetben pedig nem beszélhetünk lelkes diákok generációjáról...

Ha újra megnézzük Christina Maslach megoldási javaslatait, valljuk be, a magyar valóságra, a magyar iskolákra vetítve a kép utópisztikusnak tűnik (még?). Melyik kolléga fog odamenni igazgatójához azzal a javaslattal, hogy vegyen fel még egy nyelvtanárt, hogy enyhítse kollégái túlterheltségét, vagy, hogy bocsássa el X Y-t, mert nem való tanárnak, máshol talán boldog lenne, de itt csak mérgezi a munkahelyi légkört. Viszont, ha sokan ismerik és felismerik a problémát és tudják a kivezető utakat is, talán idővel kialakul olyan „kritikus tömeg”, ami önmagától elindítja a változást.

Ezért tartottam fontosnak megkérdezni kollégáimat, mennyit tudnak a jelenségről, milyen hitek, tévhitek élnek a köztudatban. A kérdés boncolgatása azért is érdekes, mert mindannyian megtapasztalhatjuk mindkét oldal jellemzőit. A nővér gyereke iskolába jár, a tanár pedig betegség esetén orvoshoz fordul. A másikban pedig

mindig élesen látjuk a hibákat. Kérdőívben mértem fel, kollégáim mennyit tudnak ma a kiégés jelenségéről. Ez a kérdőív egy tervezett kutatási folyamat első lépése.

Kutatás és eredményei

A kérdőíves kutatás eredményei. A kérdőív megalkotására kizárólag abból a célból került sor, hogy megtudjam a válaszadók mennyire tájékozottak a kiégés jelenségéről.

Módszer. A kérdőívet a kerdoivem.hu oldalon szerkesztettem és online került kitöltésre. Először kollégáimnak és tanár ismerőseimnek küldtem el a linket, és aki arra érdemesnek tartotta továbbküldte másoknak. Így kerültek be gyógypedagógusok is a válaszadók közé.

A válaszadók. A kérdőív demográfiai adatokra vonatkozó kérdésekkel kezdődik. Összesen 71 választ kaptam 11 férfitől és 60 nőtől. A válaszadók átlagéletkora 45,5 év. Többségük a felsőoktatásban dolgozik (45,7%), a többiek általános iskolában (20%), középiskolában (18,6%), gyógypedagógiai, szociális intézményekben vagy nevelési tanácsadóknál dolgoznak (15,7%). A válaszadók többsége már régen van a pályán (20-39 éve tanít 39 százalékuk), de válaszoltak a kérdésekre kezdők is, akik kevesebb, mint 10 éve vannak a pályán (15%) és a megkérdezettek 22,5% tanít 10-19 éve.

A kérdőív. A kérdőív összesen 16 kérdést tartalmaz. Arra kerestem a választ, hogy: mennyire ítélik fontosnak a kiégés problémáját? (1-5-ig terjedő skálán a legkisebb érték 2, a legnagyobb 5, átlag: 4,44). Nyitott kérdéseket tettem, fel a következőkről:

- milyen szakmákban fordul elő a jelenség a leggyakrabban,
- mennyire jellemző inkább a jelenség a férfiakra vagy a nőkre és miért,
- lehet-e a jelenségnek pozitív oldala,
- mit lehetne tanácsolni egy feltehetően kiégéssel küzdő kollégának,
- példák a kiégés tüneteire,
- melyik korcsoport a legveszélyeztetettebb.

A megkérdezettek legnagyobb számban az egészségügyben dolgozókat tekintik a *kiégés lehetséges áldozataiként*. Mivel nyitott kérdésre adtak választ, az azonos kategóriába tartozó munkaköröket összevontam (pl. az egészségüghöz tartozónak vettem az orvost, a nővért, az ápolót stb.); így egyszer-egyszer említették a következő szakmákat: ablaknál dolgozó, bróker, buszvezető, eladó, IT szakember, pap, tervező, ügynök, vállalkozó. Néhányan nem szakmákat, inkább gondolatokat írtak le:

„Szerintem nem annyira szakmafüggő, mint inkább a szakmához való hozzáállás függvénye, hogy szereti az a szakmabeli a szakmát, amiben dolgozik vagy nem.”

„Bármilyen szakmában előfordulhat, amit az ember több ideig csinál, mint amennyiben jól érzi magát, amennyiben még kreatív tud lenni, és a szakma felkelti az érdeklődését.” „akik megunják mindig ugyanazt csinálni” „... ott, ahol nagy feszültség alatt kell dolgozni, nagy odaadással, ahol a munkaidő nem 8 óra” „emberekkel kell foglalkozni” „... bármelyikben, ahol nincs olyan sikerélménye az embernek, amilyenre szüksége lenne” „általában nem sikerorientált” „rossz munkahelyi légkör” „nem szívügy”.

„Szerintem minden szakmában előfordulhat, mert elsősorban személyiség kérdése.”

A válaszadók (69 fő) 26,5%-a gondolja úgy, hogy nem meghatározható különösen veszélyeztetett korcsoport. A maradék 73,9% többsége 40 évtől felfelé határozza meg azt a korcsoportot, amelyik fokozottabban ki van téve a kiégés veszélyének, illetve a pályán eltöltött 15-25 évet vette mérvadónak. Csak néhány esetben említik a fiatalokat, mint lehetséges veszélyeztetett korcsoportot:

„... középkorúak, amikor többfelé kell megfelelni, idősök, amikor túllépnek rajtuk, fiatalok, amikor túlzott intenzitással és elvárással próbálnak világot megváltani”

„35-40-45 évesek, akik gyerekeket nevelnek és esetleg az idősödő szüleik is különleges figyelmet igényelnének. Néha korcsoporthoz kötés nélkül is előfordulhat a jelenség, ha "összesűrűsödnek a dolgok", bármikor kialakulhat, bárkinél.”

„Szerintem 50 év körül, amikor már 25-30 évet lehúzott az ember, de a nyugdíj még viszonylag messze van. És sokan ekkor jönnek rá, hogy vagy esélyük sem volt arra, hogy elérjék céljaikat, tehát tkp. felesleges volt a nagy hajítás, vagy elérték a korábbi céljaikat, de azóta változtak a prioritások.”

„Épp az, amelyik esetében már nem szívesen váltanak pályát vagy munkát az emberek, azaz a 45-55 évesek köre. Hogy miért nem váltanak szívesen, az többszörözős kérdés.”

Elgondolkodtató, hogy a válaszadók többsége a 40 év feletti korosztályhoz kötötte a kiégés megjelenésének jellemző időszakát, illetve összefüggésbe hozta a munkában, vagy ugyanazon a munkahelyen eltöltött idő hosszával. *„Pines és munkatársai azon fáradoztak, hogy az átlag egyetemistákról gyűjtsenek információkat. ... A legnagyobb meglepetésre az egyetemisták körében a kiégési értékek magasabbak voltak, mint a többi érintett foglalkozási csoportnál...”* (Petróczi 2007b:11).

Viszonylag kevesen, a válaszadók 31,9 %-a gondolja, hogy a nők jobban ki vannak téve a kiégés veszélyének. Ez a tény és jellemzően veszélyeztetett életkornak gondolt 40 év feletti korhatár figyelmen kívül hagyja a munkába visszatérő 40 év alatti kisgyermekes anyukákat, akiknek két helyen, otthon és a munkahelyen, a magánéletben partnerként és édesanyaként a munkában pedig jó munkaerőként kell teljesíteni, a társadalom elvárásai szerint a legjobban, leginkább a maximumon. Akik szeretnének megfelelni a társadalom és sokszor a szűkebb környezet elvárásainak könnyen belekerülhetnek abba a kilátástalan helyzetbe, hogy otthon lelkiismeret furdalásuk van a nem 100 %-osan elvégzett munka miatt, a munkahelyen pedig lelkiismeret furdalás gyötri őket a bölcsődében hagyott vagy éppen beteg gyermek miatt. A nők aránya nagyon magas az egészségügyben, az oktatásban és a legtöbb segítő szakmában.

Azok, akik úgy vélték, a nők jobban ki vannak téve a kiégés veszélyének a következőképpen indokoltak:

„Otthon és a munkában is meg kell felelniük, és ez gyakran okoz konfliktust.”

„A nők érzékenyebbek, és többfelé kell megosztani a figyelmüket. (pl. család, munka, magánélet) A többféle szerep megfelelő végzése maximalizmusra hajlamosít, így jobban kihat az egyénre és megterhelőbb.”

„Nemük sajátosságaiból kifolyólag... pl. az érzelmi bevonódás erősebb lehet, tehát a kiégés is erősebben érzékelhető... ez csupán feltételezés.”

„A nők az élet több területén kell, hogy helyt álljanak, hamarabb elfáradnak, kiégnek, és kevesebb lehetőségük, idejük, energiájuk van a megújulásra, regenerálódásra.”

Ketten érezték úgy, hogy a probléma jobban jellemző a férfiakra. A jelenséget egyértelműen negatívnak értékelte a 71 válaszadó 78,9 %-a. Csupán 15-en (21,1%) látott pozitívumot is a jelenségben. A 15 válaszadóból 3 férfi és 11-en 44 és 59 éves kor között vannak. 4-en harmincasok. Érdekesnek tartom az indoklásait:

„Lehet valami újnak a kezdete.”

„A kiégés ugyan nem pozitív sem szakmailag, sem pedig az egyén szempontjából, mégis új dimenziókat tárhat fel, hosszú távon akár további fejlődést is eredményezhet.”

„A kiégés tünetei megújulásra, változásra, változtatásra sarkallhatnak.”

„Azért, mert felhívja a figyelmet egy olyan körülményre, amelyet mindenki érdekében orvosolni kell.”

„Mert néha meg kell újulni. A kiégés, ha idejében észreveszi és megfelelően foglalkozik vele az érintett személy, segíthet a szakmai és magánéleti továbbfejlődésben is.”

„Mert bizonyos életkorban (fiatalabb évjáratok) váltásra (munka, életmód stb.) késztet. A rossz pályaválasztás is szerepet játszhat, vagy a "kiábrándultság".”

„rávilágíthat arra, hogy mással kell foglalkoznunk”

„Ha egy olyan mélypontra jutsz, akkor újra fel lehet állni belőle.”

„Mert egy váltás jó hatással is lehet az életedre.”

„Természetes folyamat” „figyelmeztet és elgondolkodtat” „segíthet pályát módosítani”

„Mert sokszor szüksége van az embernek változásra.”

„Mert tudni kell róla, illetve szerintem lehet kezelni, időnként változtatni kell a munkánkon, a rutinjainkon, stb.”

Ha megnézzük az 5. szöveghőt, szembeötlő szavak a *változtatás, váltson, keressen, próbáljon, új, munkahelyet* és a *sport*. Többször szerepelt még a forduljon pszichológushoz/szakemberhez *„nem kellene, szégyen legyen”*. Pedig sajnos Magyarországon még a mai napig nem esik ugyanolyan megítélés alá, ha orvoshoz fordulunk testi bajainkkal vagy, ha lelki problémáinkkal fordulunk szakemberhez. Tehát elméletben tudjuk, mit is kellene tenni, de míg egy új hobbi vagy sport elkezdése kivitelezhető, addig nem tűnik olyan egyszerűnek a pályamódosítás vagy az újrakezdés.

Konklúzió

A megkérdezettek tájékozottak a kérdést illetően, de tetten érhető a témakörben kialakult sztereotip meglátások. Azt nem sikerült a kérdőívvel kiderítenem, hogy az elméleti ismeretek valóban elegendőek-e arra, hogy a gyakorlatban fel is ismerjük azt másokon, vagy önmagunkon, illetve gyanú esetén tudjuk-e, hogy mi a teendő. Érdekes lenne megvizsgálni azt is, hogy a mai magyar viszonyok között mik a lehetséges megoldások. Talán el kellene gondolkoznunk azon, hogyan érhető tetten a jelenség és a fenti ötleteket figyelembe véve megoldási mintákat ajánlani.

Van megoldás? – Simone Weil szavai a múlt század elejéről üzennek: „Meg kell tanulnunk vágyakozni az után, ami a miénk.” A szakirodalomban felsorolt, és a

3. szófelhő. Azok az indoklások, akik szerint a nőkre jellemzőbb a jelenség



Saját szerkesztés (worditout.com)

4. szófelhő. Példák a kiégés tüneteire



Saját szerkesztés (worditout.com)

5. szófelhő. Milyen tanácsot lehetne adni annak aki a kiégés problémájával küzd:



Saját szerkesztés (worditout.com)

Irodalomjegyzék

- CARTER, Sherrie Bourg (2011): *How superachievers can avoid burnout When Life Loses Its Meaning: The Heavy Price of High Achievement High Octane Women*.
<http://www.psychologytoday.com/blog/high-octane-women/201109/when-life-loses-its-meaning-the-heavy-price-high-achievement> [2012.12.14.]
- CSÍKSZENTMIHÁLYI, Mihály (2001): *Flow. Az áramlat. A tökéletes élmény pszichológiája*. Budapest: Akadémiai.
- FARBER, Barry A. (1999): *Inconsequentiality – The Key to Understanding Teacher Burnout*. In Vandenberghe, R., & Huberman, A. Michael (Eds.), *Understanding and Preventing Teacher Burnout A Sourcebook of International Research and Practice* (pp. 159-165). Cambridge: Cambridge University Press.
- FREUDENBERGER, Herbert J. (1980): *The High Cost of High Achievement*. New York, Anchor Press.
- FREUNDENBERGER, Herbert J. (1974): Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- MALACH-Pines, Ayala, & YAFE-YANAI, Oreniya (2001): *Unconscious determinants of career choice and burnout: theoretical model and counseling strategy*. *Journal of Employment Counseling*, 38 (4), 170-184.
- MASLACH, Christina (2003): *Burnout The Cost of Caring*. Cambridge, MA: Malor Book.
- MASLACH, Christina, & LEITER, Michael P. (1997): *The Truth about Burnout How Organisations Cause Personal Stress and What to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass Inc. Publishers.
- ÓNODY Sarolta (2001): Kiegészi tünetek (burnout szindróma) keletkezése és megoldási lehetőségei. *Új Pedagógiai Szemle*, 51 (5), 80-85.
- PETRÓCZI Erzsébet (2007a): *Kiegész – elkerülhetetlen?* Budapest: Eötvös József Könyvkiadó.
- PETRÓCZI Erzsébet (2007b): *Amit a hallgatónak tudni illik a kiégésről*. Szeged: SZEK; Juhász Gyula Felsőoktatási Kiadó.