A munka öröme

Stresszhatások a személyi állomány körében

A következő írást a szerző szakdolgozatként nyújtotta be a Rendőrtiszti Főiskola büntetés-végrehajtási tanszékén. Témaválasztásából és a közelítésmódból jól érzékelhető, hogy egészséges kritikai szemlélettel és ugyanakkor megalapozott szakismerettel nyúl a témához, amely – valljuk be – a kényes kérdések közé tartozik. Azt boncolgatja, milyen akadályozó tényezői vannak a szakmai kiteljesedésnek, mi alakítja úgy a munkahelyi légkört, hogy a dolgozó inkább marad, minthogy a fluktuációban érintettek körét szaporítaná. Jó lenne, ha e szakdolgozatrész nyitánya lenne annak a törekvésnek, amely bátran épít a fiatal bévés szakemberek meglátásaira, erősíti a kapcsolatot a büntetés-végrehajtási tanszékkel, s publikációs lehetőséget kínálván, rangot ad a figyelmet érdemlő szakmai vonatkozású írásoknak.

A szerk.

Hét évvel ezelőtt, amikor a büntetés-végrehajtás állományába kerültem, meglepődve tapasztaltam, idegileg mennyire fáradtak, törődöttek új kollégáim. Számomra kis jelentőségű, apró dolgok komoly felindulásokat váltottak ki belőlük. Nem érzékeltem még akkor azon problémák természetét, melyekkel megbirkózniuk óriási energiát emészt fel. Döbbenten láttam, ahogy negyvenéves férfiak összeomlanak.

Túlzott jelentőséget azonban nem tulajdonítottam ezeknek a folyamatoknak, egészen addig, amíg az egyik kollégám paranoiditásában odáig nem jutott, hogy bombariadót hajtott végre a saját otthonában.

Az elmúlt évek során, ahogy belemelegedtem a munkába, egyre jobban megtapasztaltam – részben másokon, részben saját magamon –, mik azok a feszültségek, problémák, amelyek testileg-lelkileg meggyötrik, megtörik az embert, közülük is főleg az egymásnak ellentmondó utasítások és követelmények, továbbá a túlterhelés. A feladatok nem világosak számukra és az sem, milyen jogokkal, kötelességekkel rendelkeznek. A bezártság, az ingerszegény környezet, a munkatársakkal való érdekellentét, mind-mind potenciális stresszforrás.

Az egzisztenciális bizonytalanság, a munkahelyi feszültségek a családi élet rovására mennek. Sok esetben megfigyelhető a társadalomtól történő leszakadás, a kompenzációs környezet hiánya. Az egyén gigászi küzdelmet folytat félelmeivel, feszültségeivel, proglémáival, szinte minden segítség nélkül. Ez olyan küzdelem, amelyben csak alulmaradhat.

A hatvanas években Svédországban átfogó felmérést készítettek az állami hivatalnokok körében. A felmérés célja az volt, hogy megtudják, mennyiben elégedettek munkájukkal, illetőleg mennyiben érzik stresszesnek azt. A megkérdezettek csupán két százaléka szerette munkáját, és nyolcvankét százalékuk nyilatkozott úgy, hogy az stresszel teli. Az eredmény láttán nagymérvű kompenzációs munkába kezdtek. Ma a svéd hivatalnokok ilyetén problémáiról ritkán hallani, hála a híres skandináv szociális érzékenységnek.

A British Airline jelentése szerint a pilótáknál a rokkantnyugdíjazások fele pszichiátriai okokra vezethető vissza. Konkrét okként a váltott műszakok, az időzónákkal kapcsolatos akklimatizációs problémák, és az otthontól való gyakori távollét szerepel. A svéd hivatalnokok pedig a nyomasztó felelősségre, az állandó időhiányra, a zavarosságra panaszkodtak, melyet a ködös utasítások, és az információhiány okoz.[1] Ezek a jelenségek és a hozzájuk kapcsolódó hatások jól megfigyelhetők a büntetés-végrehajtáson belül is. Természetesen minden rendszernek megvannak a saját hatásmechanizmusai, melyek specifikusan jelentkeznek az egyén számára. A személyzet több oldalról is őrlődik, szenvedi az autokrata rendszer hatásait, valamint az elítéltekkel való folyamatos konfliktusokat.

Környezeti hatások

Alkalmazkodni csak olyan feltételrendszerekhez tudunk, melyek számunkra olyan kondíciókat nyújtanak, amelyek a saját értékrendszerünkben kellő jelentőséggel bírnak, de nem gátolnak és bénítanak magasabb szintű szükségleteket. Személyiségünk függvényében érdemes azonosulnunk bizonyos szervezetek céljaival, vagy alkalmazkodnunk azokhoz, hiszen vannak feladatok, melyek csak így, egy nagyobb egész részeként oldhatók meg.

Az ekképp elért eredmények a mi eredményeink is. Kölcsönös függőségi rendszer, szimbiózis alakul ki, mely egyaránt szolgálja az egyén és a szervezet érdekeit. Sajnos sok rendszerben megfigyelhető az individuumok harca, mely a rendszer működését ellehetetleníti. Az ilyen rendszerekben az egyén és a szervezet céljai eltérnek egymástól, jól megfigyelhető ez egy olyan rendszernél, mint a börtön.

A szervezet, amelyről ezúttal szó van, *vertikális tagozódásának* következtében szolgálati áganként széthasad. A rendszer felépítésénél fogva alkalmatlan a kollektív teammunkára. Ezt a szigorú alá-fölérendeltségi struktúra alapján kialakított megosztottság teszi lehetetlenné.

Csak a *horizontális elrendeződés* eredményezhet igazi munkakapcsolatot. Egy németországi utam során, az ottani rendőrtiszti főiskolán tapasztaltam, hogy a katonai utasítások rendszere helyett alkalmazott, tisztán kollegialitáson alapuló szervezet működőképesebb, mint a nálunk ismert, szovjet mintára tervezett rendszer.

A parancsok eme rendszere feltétlen engedelmességet kíván a végrehajtó állomány részéről, nem adván így lehetőséget az individuum kibontatkozására, az egyéni keativitásra. A szakmai csoportérdekek nem teszik lehetővé az egyes szolgálati ágak közötti horizontális átjárhatóságot. A klikkesedés mellett jelentős hátráltató tényező a már említett személyes érdekek és szervezeti érdekek közötti ellentétek. Néhány pontban ismertetném a totális szervezetek jellemző rendszerspecifikus hatásait.[2]

1/ *Az információs útvonal szigorúan meghatározott.* A felfelé irányuló információ szubjektív hatásoknak van kitéve a közvetítő közegben az érintettek érdekének megfelelő módosítások alkalmazása által, ami a tények torzulásához vezethet. Illetve az informá-

ció visszaáramlása is torzul a közbülső szintek érintésével. Kiküszöbölése írott formájú iktatás által lehetséges, ami papírok tengerét jelenti. Az egyén elvész az adminisztrációban, amitől eltekinteni azonban nem lehetséges, hiszen az esetleges támadásokat csak ezzel tudja elhárítani.

2/ A saját érdek hatással lehet az információra, torzíthatja azt. Nem mindig azonos az érdeke annak, aki továbbítja az információt, mint annak, aki azt küldi. A saját érdekek olyan irányú elváltozást idézhetnek elő, ami által nem úgy születnek meg a döntések, mint ahogy direkt közlés alapján megszülethettek volna.

3/ A börtön komplex feladatrendszerében jelentős szempontként kell megjelennie a szakemberek működésének. A gyakorlatban azonban gyengül a szakképzettség értéke, alulmarad a szervezeti célokkal szemben. Hiába az építő kritika, az legtöbbször csak féltékenységet vált ki a vezetőkből. Sok esetben a beosztottnak jobbak a képességei, mint a vezetőnek. A felsőbb vezetők ezt mégsem veszik észre, mert munkáját és őt magát csak közvetve ismerik. A véleményező vezetőnek azonban nem mindig érdeke, hogy beosztottjának képességei kiderüljenek, mert ezáltal esetleg az ő pozíciói gyengülhetnek. Sok esetben a beosztott lejáratására törekszik a felsőbb vezetés előtt, annak érdekében, hogy beosztására a feltörekvő ne jelenthessen veszélyt.

A beosztott által előterjesztett újítások magasabb szinten a középvezető koncepcióiként jelennek meg. Sajnos a szolgálati út nem mindig kedvez a tehetséges beosztottnak. Az érvényesülés során sokszor nem a képzettség vagy a tehetség dominál.

4/ Tipikus jelenség az autokrata rendszerekben a klikkesedés. Az egyes szakmai vagy személyes érdekek függvényében létrejött csoportok a rendszer vagy más csoportok ellenében alkotnak homogén közösséget. Ezen csoportok aktivitásának iránya a mások hátrányára történő érdekek érvényesítése. Az érdekcsoportok kialakulása önmagában még nem volna probléma. Káros jelenséggé az teszi, hogy az általuk használt eszközök etikátlanok, és bármely más, az ő érdekeiknek ellentmondó, de a szervezet szempontjából fontos hatást elnyomnak. Amennyiben vezetői szinten kellően preferáltak, úgy e csoportok érdekei megelőzik más vagy mások érdekeit, szakmai szempontjait. A hatalommal rendelkező klikkek potenciális ellenfele minden olyan kreatív elem, aki számukra, a hatalmuk számára veszélyt jelent. Az ilyen személyeket minden eszközzel elfojtják.

Úgy érzem, téves az a felfogás, hogy a konfliktusok és a stressz egyetlen oka az egy munkahelyen dolgozók személyiségjegyeiben keresendő. A munkahelyi pszichoterror fő kiváltó oka ugyanis szervezési-vezetési hiányosságokban van. A rossz munkaszervezés miatt fellépő stressz, a túlzott felelősséggel járó beosztás, egyes alkalmazottak túl nagy tekintélye és a vezetők tájékozatlansága a szociális konfliktusok megoldásában mind-mind elősegítheti a feszültségek kialakulását.

A tapasztalatok szerint az ilyen helyzetek szokásos kezelési módja a feszültség feloldása helyett az, hogy a „renitens" személyt igyekeznek eltávolítani a munkaköréből, az erre szolgáló indok mindig könnyen megtalálható. Ha az érintett dolgozó a szokásos jogi úton próbál védekezni az őt ért sérelem ellen, évekig tartó bírósági csatározásra számíthat, melynek eredménye igen kétséges. Az alkalmazott időközben az elszenvedett zaklatások, a munkahely elvesztésétől való félelem és az igazságtalanságok miatt egyre rosszabb egészségi állapotba kerül, s komolyabb betegség kialakulása esetén teljesen kikerülhet a munka világából.

A munkaadó szempontjából sem kedvező a feszültségek elszabadulása, ugyanis a frusztrált dolgozók elkeseredett harcot folytatnak egymással, és kölcsönösen kikapcsol-

ják egymást a munkából. A zaklatás korai felismerése érdekében fontos egy olyan személy elhelyezése a szervezetben, akinek az alkalmazottak elmondhatják tapasztalataikat, vagy ilyen fórum kialakítása, ahol ezek a problémák idejében nyilvánosságra kerülnek és kezelhetők. Érdemes olyan megállapodást kötni a munkaadó és a munkavállaló között, amelyben egyrészt körülhatárolják, mit tekintenek pszichoterrornak, és vállalják, hogy az ilyen feszültségeket kirekesztik a vállalat életéből. A megállapodásban kötelezni lehet az intézetvezetést arra, hogy munkahelyi pszichoterror esetén avatkozzon be a konfliktusba, és a munkatársakat inzultáló dolgozók ellen megfelelő szankciókat lehessen alkalmazni, akár elbocsátást is.

5/ Az önállóság csökken, a szervezet elfojt minden önálló kezdeményezést, potenciális veszélyforrásként kezeli azt a hatalmát illetően. A működést törvények, rendeletek, utasítások és egyéb, a hatalom által használt irányítási formák határozzák meg. A részletekig szabályzott munkatevékenységeket minden szubjektum nélkül, csupán alkalmazni kell a szervezeti célok érdekében. Az egyénnek ezeket betartva kell cselekednie. Felmérésem alapján a megkérdezettek 33 százaléka válaszolt úgy, hogy ez a személyiségük feladásához vezet, és munkájuk gépiessé válik. Ami pedig igen elgondolkodtató, hogy 8 százalékuk számára ez a fenyegetettség érzetét kelti. A függőség rögzülése pedig döntésképtelenséget alakít ki bennük. Amit tükröz az, hogy a teszt alá vontak ötven százaléka ilyenkor a feletteséhez fordul: döntsön helyette ő.

6/ „A vezető hatalma különböző félelmeket, félig tudattalan aggályokat kelt, gyakran gyanakvást szül a beosztottakban, néha ez egészen paranoid mértékig erősödik."[3]

A beosztásért folyó harcban a pozícióba jutottak folyamatos konkurenciaharcban állnak a feltörekvőkkel. Abból adódóan, hogy senki sem meri megmondani a véleményét, a vezető úgy gondolja, a háta mögött folyamatosan bírálják, veszélyeztetik beosztását. A visszajelzések lehetetlenné válnak, hiszen senki sem biztos abban, hogy esetleges megnyilvánulásai milyen következményekkel járnak. Az őszinteségtől mentes munkakapcsolat nem eredményezhet igazi eredményeket. Olyan szakadék alakul ki a vezető és a beosztottak között, melyet a kölcsönös bizalmatlanság mélyít, és az egymástól fenyegetettség tesz áthidalhatatlanná.

„A vezető megnyilvánulásai könnyen okoznak sérelmeket, könnyen teszik a dolgozókat gátlásossá, hamar elérik – akaratlanul is –, hogy a beosztottak nem mernek ellentmondani, hamvában halnak el a jó ötletek, konstruktív javaslatok, mert a dolgozók nem tudják kiszámítani a vezető várható reakcióját."[4]

Az autokrata rendszer működésének feltétele az állandó vezetői jelenlét. Ennek hiányában a rendszer kienged, hiszen motiváció híján csak a hatalom szimbólumaként fellépő személy „tekintélye" az, ami miatt az egyén teljesít. Erről nem az egyes szereplők tehetnek, a rendszer az, amely kikényszeríti ezt a fajta magatartást belőlük. Az így végzett munka eredménye megkérdőjelezhető. A rendszer által kívánt célokat úgy kellene közvetíteni a személyzetnek, hogy azt magáénak fogadva el, érdekelt legyen e célok érvényesítésében. A szervezeti elképzelések direkt kikényszerítése a beosztottak ellenállását váltja ki.

Minden rendszer működésének alapja a rendszer egyes elemeinek önzetlensége, a kölcsönös függés által az egyénre utalt részcselekmények optimális teljesítése. A hatékonyság fokmérője az egymásrautaltság kölcsönös tudata, mely a kollektív munkavégzésben nyilvánul meg. Enélkül e rendszer összes eleme önmagáért és nem az egészért, illetőleg annak céljáért tesz. A kölcsönös támogatáson alapuló rendszerekben az interperszonális

konfliktusok redukálódnak, ezáltal a rendszer harmonikus működésének feltételeit alapozzák meg.

Minden ember törekszik a teljességre, munkájában személyiségének függvényében megjeleníteni önmagát. Az önmegvalósítás szükséglete a személyiség legmagasabb érettségi foka. Az olyan totális rendszerben, mint a börtön, ahol szabályzatok és a rendszer merevségei meggátolják a kreatív akciókat, nos, ott a legkevesebb a lehetőség, hogy az egyén eljusson erre a szintre. Természetesen mindig vannak korlátok, melyek akadályozzák a személyiség kibontakozását, mindig eltérés van a között, akik vagyunk, és akik lenni szeretnénk, de minél kisebb ez az eltérés, annál kevésbé szenvedünk a stressztől.

Sokan úgy gondolják, hogy nem munkájuk, hanem egyéb, szubjektív okok miatt vannak megítélve. Munkájukat illetően nincsenek megerősítve, teljesítményük ritkán van elismerve. Jellemzően csak akkor kapnak visszajelzést munkájukról, ha valamit nem jól tesznek. Az inkompetencia érzése alakul ki náluk.

A személyzet számára a formális és informális rendszerekben történő megfelelés, az azok közötti ellentmondások feloldása jelentős stresszként jelenkezik.

Az inkompetencia érzése rögzülhet a dolgozónál. Úgy érzi, hogy nem tudja teljesíteni a szervezet támasztotta követelményeket, tehát lényegében a „megfelelni nem tudás" jellemzi.

Nem találja a helyét ebben a közegben, amely számára olyan feltételrendszert közvetít, aminek követelményei nem tisztán egyértelműek. Az adott utasítások nincsenek összhangban egymással, sok esetben egymásnak ellentmondanak. A különböző szolgálati ágak érdekei mást és mást követelnek a dolgozótól, aki nem tud mindenkinek „jó lenni". A végzett munka során tudja, bárhogyan is dönt, azzal valamely vezetőnek a rosszallását váltja ki. Döntései során előre fél ennek következményeitől. Tehetetlenül vergődik az ellentmondó utasítások és jogszabályok tengerében. A formális követelményeknek sok esetben csak informális technikákkal tud megfelelni. Ami újabb stresszként hat rá, hiszen ez a fajta működése szintén valamely szabályozás által tilalmazva van. Példán keresztül bemutatva: a napirend betartása formális követelmény, végrehajtása azonban sok esetben ellehetetlenül egyéb feladatok miatt (fogvatartotti jelzések kezelése, egyéb utasítások, elöljárói intézkedések végrehajtása stb.). A párhuzamosan jelentkező feladatok közül valamelyiket háttérbe szorítva jár el – informális technika –, ami akár kötelességellenes nem tevést is jelenthet. Elég csak arra gondolunk, hogy a reggeli átadás-átvétel során, ha az átvevő felügyelő szabályosan jár el – a körleten lévő biztonsági eszközöket, technikai berendezéseket, szolgálati okmányokat, híradástechnikai eszközöket, zárkák padozatát, nyílászáróit átvizsgálva és egyéb jogszabály által előírt ellenőrzési kötelezettségének eleget téve –, nem tudja végrehajtani a nyitást a napirendben megadott időben. Az ilyen és ehhez hasonló ellentmondások jellemzők a jogszabályok, utasítások érvényesülése tekintetében. A személyzet tagja feladatteljesítés közben folyamatosan fenyegetettséget érez, hiszen a feladatok megvalósítását rajta kérik számon. Úgy érzi, nincs helye ebben a közegben.

Alulteljesít, holott lehetséges, hogy képességei ezt a követelményrendszert meghaladják, de erre az autokrata rendszernek nincs szüksége. Jó katona kell neki, aki gondolkozás nélkül végrehajtja az utasításokat. Az ilyen rendszer jól működik krízishelyzetben, háborúban, békeidőben azonban erre nincs szükség, a rendszer egészséges elemeinek tiltakozását váltja ki. Az egészséges ember személyisége tiltakozik az ellen, hogy programozott robotként dolgozzék, minden önállóság nélkül. Ezen felül a fogvatartott számára is mint

egyfajta katonai tábor jelentkezik, a fenyegetettség érzetét kelti a börtön lágerjellege. Belátható, hogy ilyen feltételek között a legkevesebb az esély a bünetés-végrehajtási célok érvényesítésére.

A vezetők humanitása, a munkakörülmények javulása, a bérek emelkedése nem vonja maga után automatikusan a dolgozók elégedettségét. A vezetők ilyenkor azt tapasztalják, hogy bár ők mindent megtesznek, a beosztott mégis „hálátlan", egyre többet és többet akar. Ilyenkor – főleg a totális rendszerekben – jön a „bekeményítés" fázisa, a visszarendeződés, amikor az elégedetlenkedő beosztottakra keményebb rezsim következik. Ez azonban minden esetben hibás lépés! Az *Abraham Maslow* által felállított szükségletpiramis bár minden vezetőnk által ismert, de hatásmechanizmusának progresszivitását mégis meglepődve fogadják.

Hiszen minden embert a cor irrequietum – a „nyugtalan szív" – jellemez. Minél többet érünk el, annál többre vágyunk. A kielégített szükségletek újabb, magasabb szintű szükségletek kielégítésére motiválnak minket. A megszerzett előnyök redukálása személyiségbeli visszarendeződést eredményez, ami károsan hat a progresszivitásra. A személyiség fejlődésének ilyetén korlátozása annak torzulásához vezethet. Rosszul hat a munkamorálra és a teljesítményre is.

Amint azt Maslow írta: *„Ne várjuk, hogy a panaszok megszűnjenek. Inkább azt várjuk, hogy a panaszok egyre magasabb és magasabb igényszintet tükrözzenek..."*

A zsúfoltság hatása

A fogvatartottak zsúfolt elhelyezése (országosan 128 százalékos volt[5] a börtönök telítettsége) túlzott teherként jelentkezik az intézetekben és a büntetés-végrehajtási alkalmazottak körében. A zsúfoltság olyan stresszfaktor, amely olyan energiák mozgósítását igényelné, amiket az egyéb feszültségek már régen felemésztettek. A körleten dolgozó felügyelő 12 órán keresztül van összezárva sok esetben 100 vagy annál is több rábízott fogvatartottal. Ezen fogvatartottak mozgatása, felügyelete, problémáik intézése rengeteg energiájába kerül. A napi feladatok ellátása a percenként jelentkező fogvatartotti jelzések mellett ellehetetlenül. Az elítéltekkel való közvetlen érintkezés során állandó veszélyben van a testületi tag, mely veszély nem tekinthető „természetesnek", ezt a fajta magatartást a fogvatartottból a totális rendszer váltja ki. A kiszámíthatatlan fogvatartotti reakciók riadókészültséget tartanak fenn a szolgálat tartama alatt. Az intézkedő felügyelő egyedül áll szemben a fogvatartottakkal.

Az egészséges veszélyérzetre szükség van az esetleges támadások elhárítása érdekében, de ezt fenntartani 12 órán keresztül komoly energiát igényel.

A büntetés-végrehajtási tisztviselők munkájukat nem a nagyközönség szeme láttára végzik. Ez kellően tükrözi a társadalom reakcióit a börtönökben dolgozók tevékenységével kapcsolatban. A közvélemény csupán addig foglalkozik a bűnelkövetővel, amíg az be nem kerül a börtönbe. Ezzel az ügy számára le is van zárva. Míg a rendőr a legtöbb esetben mint a biztonság záloga jelenik meg a társadalom előtt, addig a börtöntisztviselők csupán akkor kerülnek szóba, ha potenciális bűnözőket engednek ki a börtönből. A büntetés-végrehajtási alkalmazottakat úgy tekintik, mint a társadalom szemetének őrzőit. Innen ered a smasszerfogalomhoz kapcsolódó rossz hírnév. A megjelenített problémát szinte minden esetben a fogvatartottak nehéznek vagy éppen túl jónak vélt körülményei jelentik. A személyzet tekintetében azonban a teljes érdektelenséget tapasztalhatjuk. A

média részéről megnyilvánuló érdektelenség a börtöntisztviselők életkörülményei, munkavégzési feltételei iránt, azt eredményezi, hogy a foglalkozással járó stresszhatásokat sokkal kevésbé értik meg, mint például a rendőri munka nehézségeit. A közvélemény számára a bévés nem tesz egyebet, mint nyitogatja az ajtót és felveszi a fizetését. A torz, rossz metszetkép kialakulásáért azonban nemcsak a média felelős. Még mindig ott tartunk, hogy munkánkról, problémáinkról szemérmesen hallgatunk. A felső vezetés számára feladatként kell megjelenjen a nehézségek kivetítése, a társadalom hiteles tájékoztatása. Az egyes médiumokban fel kellene tárni az intézetekben folyó munka összetettségét, jelentőségét, valamint a cél érdekében kifejtett energia nagyságát, a személyzet erőfeszítéseit, illetőleg a munka személyiségre ható káros hatásait. Soha nem lesz társadalmilag elfogadott a munkánk, ha ezeket a lépéseket nem tesszük meg. Addig marad a pejoratív tartalommal feltöltött smasszer megjelölés. Elfogadhatatlannak tartom, hogy társadalmi szempontból egy ilyen jelentőségű feladat nékülözze az általunk is védett lakosok elismerését.

Strukturált környezet

Fontos lenne, hogy gazdagon strukturált környezetben éljen a dolgozó. *„A kóros stressz elkerülésének legjobb módszere, ha olyan környezetet alakítunk ki magunknak, ami megfelel ízlésünknek, és olyan foglalkozást keresünk, amelyet kedvelünk és becsülünk.*[6] Az ember munkavégzése során sok szükségletet elégít ki, köztük a kreativitás szükségletét. Fontos, hogy az elvégzett munka örömmel járjon, azt az egyén értékesnek és érdekesnek találja. Az értelmetlen munka végzése a személyiség torzulásához, az önértékelés romlásához vezet. *„A teljesítményben lelhető kielégülést csak a hiábavalóság és a céltalanság okozta stressz tudja tönkretenni."*[7]

„Nincs értelme a munkámnak" vagy „Nincs szükség rám". Vélemények, melyeket sokszor hallottam, vélemények, melyek az önértékelés romlását, az inkompetencia érzését hordozzák.

Azok az emberek, akik munkájukat örömmel végzik, későn vonulnak nyugdíjba, és azt nehezen viselik. E személyek sokkal jobb fizikai és szellemi frissességről tesznek tanúbizonyságot, mint azon kortársaik, akik munkájukban nem lelnek örömet. *„A sikeres tevékenység bármily fáradságos is,... az ifjúi erő üdítő érzésével tölti el még a nagyon időseket is. A munkában a kudarc az, ami az embert megviseli.*[8]

Annak idején amikor a szervezethez kerültem, meglepődve tapasztaltam, hogy negyven év körüli új kollégáim jó tíz évvel idősebbnek látszanak koruknál. A személyes beszélgetések során az is kitűnt, hogy ez az állapot nem csupán testi, hanem szellemi leépülést is takar. *„A munka, a stressz és az öregedés között igen szoros az összefüggés.*[9] *Meglepő volt tapasztalni, hogy munkaképesség tekintetében aktív korban lévő emberek, harmincas éveik vége felé közelgő nyugdíjazásukról beszélnek.* A fásultság átütött szavaikon. Az alacsonyabb nyugdíjkorhatár ellenére igen magas azok száma, akik leszázalékolással távoznak a munka világából. *„A kimerülés biokémiai fogalmak szerint ugyanis főként annak tulajdonítható, hogy a létfontosságú biokémiai folylamatok nemkívánatos melléktermékei felhalmozódnak.*[10]

Oldhatatlan csapadékanyagok, ún. öregedési pigmentek halmozódnak fel, mészlerakódások tapasztalhatók az erekben, izületekben, szemlencsében. Az erek rugalmasságának csökkenésével a vérnyomásnak emelkednie kell, hogy a keringés az erek megkemé-

nyedése és beszűkülése ellenére is megmaradjon. Ez a folyamat az agyvérzés, érrendszeri betegségek kialakulásához vezet.

A leszázalékolás okai között első helyen szerepelnek a szív- és érrendszeri, az idegrendszeri, valamint a fekélybetegségek. A futószalag mellett dolgozók gyakrabban maradnak távol munkájuktól, mint akik saját munkájuk temékét készítik. A személyes munka élményét vonjuk meg az egyéntől az agyonszabályozott feladatok végzése során.

A probléma megoldása a kollektív csoportmunka, ahol is az adott csoport felelős a munkájáért. Egyéni felelősség és csoportfelelősség kialakítása szükséges a bűnös keresése helyett.

Norfolk szerint az az optimális megoldás, ha a helyzeteknek megfelelő stresszkezelési technikát alkalmazunk, ez az érzelmi és intellektuális érettség egyik lényegi ismérve.

Az általam fel nem sorolt stresszkezelési technikák közé tartozik a tagadás, az *elfojtás*, a *tükrözés*, valamint a *visszahúzódás*. A felsorolt stresszkezelési technikákon túl vannak más, egyéb módszerek is. E témában számtalan kísérletet végeztek. Így derült ki, hogy célszerű a növelt mennyiségű C-vitamin bevitele a szervezetbe, a stressz hatása alatt ugyanis e vitamin gyorsabban bomlik le a szerveztben. Amerikai bv-intézetekben, rabokon végzett kísérletek bizonyítják ezt. A stressz alá vont fogvatartottak szervezete kétszer annyi C-vitamint használt el, mint a kontrollcsoport tesztalanyainak a szervezete.

Már az antik kultúrában is megtalálhatók voltak a feszültségek szocializált levezetésének lehetőségei, melyekre alkalmat adtak a görögöknél a Dionüszosz-ünnepek vagy a rómaiaknál a bacchanáliák.

A mai kultúrákban is megvannak e lehetőségek, elég csak a latin-amerikaiak karneváljaira, a németek sörfesztiváljaira vagy az eszkimók dobolóversenyeire gondolnunk.

Jung szerint a valódi felszabadulás forrása nem az, hogy elfojtjuk vagy tagadjuk magunkban a kínos érzéseket, hanem ha teljességükben kifejezzük őket. Tehát a megoldás nem az elfojtás, a tűrés, sem pedig a probléma bagatellizálása, elterelése. Szükséges a feszültség kibeszélése, lehetőleg úgy, hogy a figyelmesen hallgató személy kompetens legyen a feszültség kezelésében.

Kormosói László

Felhasznált irodalom

[1]**Norfolk, Donald:** *Stresszkalauz*, Bagolyvár Kiadó, 1997.

[2]**Dr. Csetneky László:** *A hierarchikus rendszer következményei című előadása alapján.* RTF Bp., 1999. április 30.

[3]**Buda Béla**: *Mentálhigiéné, Tanulmánygyűjtemény*, Bp. Animula, 1994. p. 114.

[4]Ugyanott

[5]Fontosabb tények és adatok a büntetés–végrehajtás 1998 első félévében végzett munkájáról, p. 15. Összeállította a Bv. OP elemző és értékelő osztálya

[6]**Selye János:** *Stressz distressz nélkül.* Akadémiai Kiadó, Bp. 1976. p. 79.

[7]Ugyanott p. 92.

[8]Ugyanott p. 89.

[9]Ugyanott p. 87.

[10]Ugyanott p. 88.