

BEAVATKOZÓ ÁLLOMÁNYÚ TŰZOLTÓKAT ÉRINTŐ MUNKAHELYI STRESSZMODELLEK ÉS PSZICHOSZOCIÁLIS KOCKÁZATI TÉNYEZŐK

WORKPLACE STRESS MODELS AND PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS AMONG FIREFIGHTERS

RUZSA Dóra

(ORCID: 0000-0002-9698-2381)

ruzsadora@gmail.com

Absztrakt

Ismertetésre kerül a stressz fogalma és jelentősége. Időtartamtól, ismétlődéstől függően különböző fajták lesznek elkülönítve. A haladási irány az általános, majd egyenruhás stressz felől vezet tölcészerűen a beavatkozó állományú tűzoltókat érő stresszig. Csoportosításra kerülnek különböző munkahelyi stresszmodellek a tűzoltói hivatás szempontjából.

A modellek tekintetében jellemzésre kerül a tűzoltói munkakör, amely értelmében láthatóvá válik, hogy a magas stresszel járó munka típusába tartozik, így magas követelmények és alacsony kontroll jellemzik, valamint a leszabályozottság magas mértéke (követelmény-kontroll modell). Továbbá egy másik munkahelyi stressz modell vonatkozásában is méltatásra kerül a tűzoltói munkakör, amelynek értelmében magas erőfeszítés és alacsony jutalom jellemzi, magas túlvállalás dimenzióval egybekötve (erőfeszítés-jutalom egyenlőtlenség modell).

A tűzoltókra adaptált modellek bemutatása után a pszichoszociális kockázati tényezők tűzoltókra jellemző mintázatával zárul a cikk.

Kulcsszavak: tűzoltó, harci stressz, stressz modell, pszichoszociális kockázati tényező, munkahelyi stressz

Abstract

The concept and importance of stress is described. Depending on the duration and the recurrence, different varieties is separated. The direction of article proceeds getting narrower from general stress across stress of people wear uniform to stress of firefighters. Different workplace stress models are categorized for firefighters.

In the case of the models, the job of firefighters is presented. Firefighting is a type of work with high stress, high requirements, low control, and a high degree of control (requirement-control model). In addition, another job stress model is also considered that firefighting is a job with high effort and low reward, and with a high-overtaking dimension (effort-reward inequality model).

Following the introduction of models adapted to firefighters, the article finishes with the psychosocial risk factors of firefighters.

Keywords: firefighter, combat stress, stress model, psychosocial risk factor, workplace stress

A kézirat benyújtásának dátuma (Date of the submission): 2018.01.19.

A kézirat elfogadásának dátuma (Date of the acceptance): 2018.03.14.

BEVEZETÉS

A hazai és nemzetközi szakirodalom releváns publikációk sokaságát reprezentálja stressz témakörében, azonban szerényebb számú kutatási eredményt vonultat fel különböző rendvédelmi szervekre és fegyveres testületekre vonatkozó stresszel kapcsolatban.

A tűzoltókat érintő stressz igen szűk vizsgálati terület, azonban általánosságban is megfigyelhető, hogy kis mennyiségben születik katasztrófavédelmi és beavatkozó tűzoltó állományt vizsgáló, elemző publikáció. [1]

Ezt az egyensúlyi helyzetet javítandó, a cikk témájául a beavatkozó tűzoltó állomány stressz terhelése, valamint pszichés egyensúlya szolgál.

Mind a témakör tudományos kutatásokban való alulreprezentáltsága, mind pedig a beavatkozó tűzoltóállomány különösen magas szintű, szakmaspecifikus stresszterhelése indokolja a további tudományos tanulmányozást és az ismeretanyagok ilyen irányú bővítését.

A STRESSZ FOGALMA

A szó eredetét illetően: a latin és egyben angol eredetű stressz szó jelentése: sért, szorít, bánt. A fizikában külső nyomással kapcsolatos jelenségek magyarázatára használták, míg az orvoslásban egyaránt használták külső nyomás definiálására, valamint a szervezet erre adott válaszára is.

Az orvoslásban megfigyelhető kettős jelentés a köznyelvben is megfigyelhető. A stressz fogalma ugyanis egyszerre jelenti a stressz forrását, valamint az ennek hatására kialakuló stressz válasz is.

Selye Jánosnak, a stresszelmélet atyjának neve egybeforrott a stressz fogalom és stressz elmélet megalkotásával. [2] A gyakran idézett mondása szerint „a stressz az élet sója” pontosan kifejezi a stressz életünkre gyakorolt jelentőségét.

Selye stressz definíciója magában foglalja, hogy stressz minden olyan külső és belső, testi, lelki, érzelmi és gondolati hatás, amely veszélyezteti a személy egyensúlyi állapotát akár fizikai, akár pszichés értelemben. A személy valós, testi reakcióinak megfigyelésekor szembetűnő, hogy nem releváns, hogy létezik-e valós fenyegetettség, vagy csupán mentális tevékenység során detektálható események bekövetkezéséről van szó.

A klasszikus Selye-féle stresszelmélet szerint a stressz fiziológiai és pszichobiológiai alapokon nyugszik. Ennek értelmében a stressz valójában a szervezet különböző stresszorokra adott nem-specifikus válasza. Ez a válasz pedig neuroimmun és neuroendokrin folyamatokból áll, amely csak rövidtávon tartható fenn. Ha megszűnik a stresszt kiváltó inger, akkor megszűnik a reakció is. Ha viszont az inger nem szűnik meg, abban az esetben a szervezet igyekszik adaptálódni a kialakult új helyzethez. Amennyiben ez az adaptáció nem sikeres, úgy az illető stressz-kapcsolatos fizikai betegségek tüneteit is produkálhatja. Ezek a tünetek pedig negatív hatással lehetnek a viselkedésére, szociális életére vagy reprodukív képességére is akár.

A stressz időtartamát tekintve lehet akut (néhány perces), szubkrónikus (néhány hetes), vagy pedig krónikus (több hónapos vagy több éves) lefolyású jelenség. Az ismétlődését tekintve pedig halmozott stresszként definiálhatjuk azt a fajta megterhelést, amely rövid időn belül folyamatosan, vagy szakaszosan újra, meg újra megnyilvánul. A stressz forrását illetően lehet fizikai vagy érzelmi eredetű, valamint ezek kombinációja. [3]

A stressz forrás hatására jelentkező stressztünetek és stresszválaszok intenzitása és formája pedig személyiségtypustól, terhelhetőségtől, illetve helyzeti tényezőktől függenek. Ugyanolyan stresszforrás hatására létrejövő stressztünet vagy stresszválasz teljesen eltérő formában jelentkezhet különböző embereknél. [4]

BEAVATKOZÓI TŰZOLTÓÁLLOMÁNYRA JELLEMZŐ STRESSZFORRÁSOK

A leggyakrabban előforduló stresszforrások mindegyike folyamatosan jelen van a tűzoltói munka során. Nem kirívó esetekben, hanem a normál munkavégzés során előkerülő stresszforrások ezek. A kezeletlen, elhúzódó, krónikus stressz hosszú távon pszichoszomatikus megbetegedésekhez vezethet. Ezt Selye kutatásai óta distressznek nevezi a szakirodalom, melytől megkülönbözteti a lelkesítő, motiváló stressz formáját, az eustresszt. [5]

A beavatkozó tűzoltó állomány munkája során legjellemzőbben előforduló stresszforrást a következőekben ismertetett kategóriák egyikének lehet megfeleltetni. A felsorolást Atkinson és munkatársai dolgozták ki általános stresszforrások tekintetében. [6]

Traumatikus események. A traumatikus események a következő okok miatt alakulhatnak ki: természeti katasztrófák, ember által okozott katasztrófák, balesetek és fizikai támadások. Az ezek hatására kialakuló trauma feldolgozása a következő három szakaszon keresztül történik: kábultság, passzivitás, szorongás, visszarendeződés. A tűzoltói munka elválaszthatatlan része a traumatikus eseményekkel való megküzdés, amelyek legtöbbször a beavatkozó tűzoltó a segítő szakma révén megtanult elhárítás miatt érzelmi nem vonódik bele, a káresemények nagyszámú előfordulása és súlyossága azonban mégis pszichikus lenyomatot hagy benne.

Befolyásolhatatlanság: a leggyakoribb befolyásolhatatlan tényezők az egyén életében: elbocsátás, egészségromlás, ismerősök, rokonok betegsége, halála. A tudat, hogy az egyén befolyással bír az őt körülvevő világra, még akkor is stresszcsökkentő hatású, ha ennek csak a lehetősége van meg, azonban nem valósul meg a konkrét befolyás. A tűzoltó munkája során nincs befolyással a káresemények idői eloszlására, sem azok fajtájára.

Bejósolhatatlanság: még akkor is stresszcsökkentő hatású az elkövetkező események előrejelzése, hogyha az egyén nem képes befolyásolni azt. Bejósolhatóság esetén van biztonságos időszak, amikor az egyén mozgósíthatja tartalékait, felkészülhet a közelgő stresszkeltő eseményre. Bejósolhatatlanság esetén bizonytalanságban van az egyén a stresszkeltő esemény bekövetkezését, intenzitását illetően. A tűzoltói munka szerves velejárója a bejósolhatatlanság. A tűzoltó a szolgálat 24 órája alatt sohasem tudhatja, mikor jön a következő riasztás, mely bizonytalanság folyamatos készültségben tartja.

Próbátételek: az egyén élete során több ízben megméretteti magát (előre eltervezett, vagy váratlan módon), mely események tűrőképessége határait érintik mind lelki, mind fizikai, mind pedig tudati szinten. A tűzoltók ezt gyakran átélnek, hiszen egy mindennapos gyakoriságú káresemény pontosan ilyen: megkívánja a tűzoltótól, hogy maximális teljesítményt nyújtson, mely során képességei legjavára van szükség lelki, fizikai és tudati szinten egyaránt.

Belső konfliktusok: az egyén belső vívódásai során a számára összeegyeztethetetlen, egymásnak ellentmondó lehetőségek közül kell választania. A legjellemzőbb módon a következő dichotómiák jöhetnek szóba: függőség vagy függetlenség, magány vagy kapcsolat, versengés vagy együttműködés, illetve etikai normák betartása vagy egyéni érdek érvényesítése.

A beavatkozás közbeni sérülésveszély, a maradandó testi károsodás vagy éppen az élet kockáztatása ugyanúgy jelen van a beavatkozó tűzoltók munkája során, mint a missziós katonák munkájában. A megfelelő kiképzéssel a fenyegető helyzetekben fellépő stressz adaptív, s nem maladaptív választ fog mutatni, tehát segíti az életben maradást és feladatvégrehajtást a sokk vagy tehetetlenség helyett. [7]

A beavatkozás közben megfigyelhető interperszonális és intraperszonális megküzdési stratégiák egyaránt eltérnek a beavatkozás idején kívüli munkahelyi stresszhez képest. Ezt Túri a katonák harctéri stresszével és békeidőben mérhető coping stratégiáiknak az összehasonlításával mutatta ki. [8]

Németh a gerontológia szerepével foglalkozó tanulmányában kiemeli azt a tényt, miszerint a hivatásos állományt állandó stressz, készenlét, kiképzés és megfelelési kényszer éri. Ezeken felül pedig az idő előtti meghalás fenyegetettsége reális veszélyt hordoz magában, hiszen a nyugdíjkorhatárt elért tisztek, tiszthelyettesek 70%-a nem éri meg a 70. életévét. [9]

S bár ezek a lesújtó számok katonákat elemző statisztikák, sajnálatos módon egyértelmű párhuzamba állíthatók a beavatkozó állományban dolgozó tűzoltók morbiditási és mortalitási mutatóival.

A beavatkozó állományban dolgozó tűzoltók vezetőit fokozottabban érinti a stresszterhelés. Ez annak tudatában állítható, hogy a rendészeti vezetőket érintő súlyos stressz hatásaként megjelenő kiégés egyértelműen kimutatható jelenség hazánkban, s országhatárainkon kívül is. Egyre gyakrabban vizsgált kutatási terület, amely főként a megoldási javaslatokra fókuszál. [10]

MUNKAHELYI STRESSZ

A kezeletlen munkahelyi stressz a munkáltató szervezet számára jelentős anyagi és humán kockázattal bír. A munkahelyi stressz károsító hatását szervezeti szinten a következő jelenségek mutatják: általános fáradtság, lehangoltság, közöny, beszűkülés, felelősség hártása, önállótlanág, döntésképtelenség, lojalitás, elköteleződés jelentős csökkenése, akár teljes hiánya, motiváció csökkenés, teljesítménycsökkenés, hatékonyságromlás, gyakoribbá váló hibák, tévedések, rossz döntések, ezekből fakadó egyre sűrűsödő munkahelyi balesetek, növekvő türelmetlenség, agresszivitás, gyakoribb hiányzások, betegállományozások, kilépések, magasabb fluktuáció.

Az egyre növekvő tudományos kutatásoknak és a munkahelyen tapasztalat munkaerőkiesésnek köszönhetően napjainkban egyre több szervezet száll szembe a munkahelyi stressz káros hatásaival. [11]

A munkahelyi stressz tudatosan akkor csökkenthető jelentős mértékben, hogyha a munkavállaló képességei, készségei megfelelnek a munkahely kívánalmainak, emellett pedig a munkahely ki kell elégítse a munkavállaló elvárásait, számára motiváló erejű kell legyen.

A hatékony működéshez elegendő, ha mindkét feltétel szubjektíven teljesül, nem feltétlen szükséges, hogy objektíven is megvalósuljon. Minél nagyobb a munkavállaló és a munkahely illeszkedése, annál kisebb szintű a munkahelyi stressz. [12]

A Hungarostudy 2013 átfogó hazai munkahelyi stressz kutatási sorozat eredményei összefüggnek ezzel. Az egyik lényeges megállapítás az, hogy a magas munkahelyi stressz bizonyos összetevőinek jelenléte szignifikánsan növeli a depresszió és a rossz közérzet esélyét és a kockázati magatartás előfordulását. A másik lényeges megállapítás a férfi populációt érinti, így a beavatkozó tűzoltóállomány szempontjából megfontolandó. Ugyanis a kutatás szerint a férfiak mind a depresszió stigmatizálása, mind a segítségkérés igénybevétele szempontjából kedvezőtlenebb képet mutatnak, mint a nők. A magyarokat egyébként is kiemelkedően magas stigmatizálás jellemzi, és elutasítóbbak a segítségkéréssel kapcsolatban, mint a többi ország válaszadói. [13]

MUNKAHELYI STRESSZ MODELLEK

A munkahelyi stressz kialakulásával, megelőzésével, kezelésével foglalkozó elméletek közül két modell bontakozik ki: a követelmény-kontroll modell, valamint az erőfeszítés-jutalom egyenlőtlenség modellje.

A követelmény-kontroll modellt Karasek nyomán kerül bemutatásra, amely szerint a követelmények és az események feletti kontroll kapcsolatából születnek a munkahelyi stresszhelyzetek. A munkahelyi stresszért a nagyfokú munkahelyi terhelés egyedül nem tehető

felelőssé. Követelmény olyan külvilágból érkező pszichés stresszforrás, mint a munka sebessége, az időnyomás vagy az ellentétes elvárások. A egyénen belül döntési szabadság, mely két részből áll: a képességek feletti, valamint a munka körülményeire vonatkozó döntési jogkör. A képességek feletti kontroll magában foglalja az új dolgok elsajátítását, a szellemi fejlődést, a kreativitás használatát. A döntési jogkör tartalmazza azt, hogy a munkavállalók megválaszthatják-e feladataik sorrendjét, eszközeit, módszereit, saját maguk megszabhatják-e az elvégzendő munkára szánt időt. A követelmények és kontroll alacsony vagy magas szintje kombinálásával kétszer-kettes mátrixban ábrázolható a modell négyféle munkatípusa.

Az alacsony, illetve magas követelmények, valamint az alacsony, illetve magas kontroll szintek kombinálásával létrejövő négyféle munkatípus jellemzői a következők: aktív munka, passzív munka, nyugodt munka, valamint magas stresszel járó munka.

Aktív munka: magas követelmény, magas kontroll. Az aktív munkát igénylő szervezeteknél a munkavállalónak nagy lehetősége van új készséges elsajátítására, gyakorlására, tanulásra és egyéni fejlődésre. A munkavállaló a követelményeket kihívásként élheti meg, nem stresszforrásként.

Passzív munka: alacsony követelmény, alacsony kontroll. Az elvárások és lehetőségek korlátozott száma motiváció-, lojalitás-, valamint hatékonyságcsökkenéshez vezethetnek. Az eredeti kutatás kiegészült egy ötödik dimenzióval, a munkahelyi társas támogatás tényezőjével (beosztottaktól, kollégáktól, vezetők részéről egyaránt érkező szupport).

Nyugodt munka: alacsony követelmény, magas kontroll. A munkavállaló kevésbé fejlődik, nagyfokú önállóságát és döntési szabadságát kétféleképpen használja fel: saját kreatív fejlődésére vagy ideje, tehetsége, képességei elpocsékolására.

Magas stresszel járó munka: magas követelmény, alacsony kontroll. Ennél a munkatípusnál a legnagyobb a kockázata a magas stressznek, nemcsak akut, hanem elhúzódó, kezeletlen, krónikus formában is. A követelményeket a munkavállaló nem kihívásnak, hanem megterhelésnek éli meg, mivel a döntési jogkör erős szabályozottsága miatt sok esetben nem tud saját maga számára adekvát stresszválaszt adni a megterhelésre.

A követelmény-kontroll modell értelmében a legnagyobb kockázatú munkatípus a magas stresszel járó munka, ahol magas követelmény alacsony kontrollal párosul. Ez a munkatípus akkor hordoz kiemelten nagy stresszkockázatot magában, amikor alacsony munkatársi támogatottsággal társul. [14]

Ez a munkatípus kiemelt jelentőséggel bír a tűzoltói munkakörvizsgálatakor, mivel a tűzoltói hivatás a magas stresszel járó munka típusába tartozik, melyet magas követelmények és alacsony kontroll jellemeznek. A magas követelmények szakmai és nem szakmai képességeket, professzionalizmust kívánnak meg a feladat végrehajtó tűzoltóktól, időnyomásban, extrém körülmények terhelése közben (emberi életre és nagy vagyoni értékekre egyaránt magas veszélyt jelentő környezetben). A magas követelmények ugyanakkor alacsony döntési jogkörrel társulnak, hiszen a parancsuralmi rendszer, a fentebb említett extrém körülmények és időnyomás kevés stresszkezelési opciót hagy az egyénnek. A leszabályozottság magasfokú, a megoldási mechanizmusok rutinszerűvé gyakoroltatott automatizmusokká válnak a tűzoltói munka során.

Az erőfeszítés-jutalom egyenlőtlenség modellt Siegrist és munkatársai nyomán mutatom be. Az erőfeszítés-jutalom egyenlőtlenség modell értelmében magas stresszkockázatot hordoz magában a munkahelyi erőfeszítések eredményeképpen adott jutalom mértéke. A kiegyensúlyozatlanság jelentős pszichoszomatikus betegségekhez vezethet. Az erőfeszítés dimenziójába a közvetlen munkahelyi stresszforrások tartoznak, például az időnyomás, a munka félbeszakítása, felelősség vagy fizikai megterhelés. Jutalomnak anyagi jellegű és nem anyagi jellegű megbecsülés minősül, például pénzbeli juttatások, szóbeli elismerések, képzések lehetősége. Az erőfeszítés-jutalom dimenzió túl létezik egy harmadik dimenzió is: a túlvállalás, amely az egyén erőfeszítéseit, illetve a követelményekkel való megküzdési

mintáját mutatja. Olyan tényezőket foglal magába, mint a megbecsültségre tett erőfeszítéseket vagy a megnövekedett teljesítményigényt, munkaalkoholizmust. Bár teljesítményben, motivációban magas értékeket mutat egy túlvállalás dimenzióban jól teljesítő munkavállaló, mégis fokozottabb veszélynek van kitéve stresszkockázatú pszichoszomatikus megbetegedéseket illetően, mivel túlhasznál, maximalista munkatempója nem enged időt kikapcsolódni, feltöltődni.

Az erőfeszítés-jutalom dimenzió eltolódása a kiegyensúlyozatlanság irányába, valamint a túlvállalás dimenziója önmagában is hordozza a stresszkockázatú megbetegedések gyakoribb lehetőségét, a két jelenség együttes fennállása pedig fokozott veszélyt jelent a munkavállaló számára. [15]

Az erőfeszítés-jutalom egyenlőtlenség modell a tűzoltói munkakör szempontjából releváns, mivel a hivatás velejárója a magas erőfeszítés, alacsony jutalom páros. Ami a jutalmazást illeti: a tűzoltói munka a legtöbb tűzoltó számára autotelikus tevékenység, s mint ilyen, önmagában hordozza a jutalmat. Vagyis a tűzoltók azért dolgoznak, mert szeretik a hivatásukat, nem külső jutalmazás vágyából. Ugyanakkor erőfeszítéseiket jól jutalmazzák civilektől érkező köszönőlevelek, hivatalos elismerések, pénzjutalmak vagy kinevezések, melyek gyakorisága, időbeli mintázata és nagysága nem áll arányban az elvégzett munka erőfeszítéseivel. Emellett az igazán elhivatott tűzoltók túlvállalás dimenziója is magas, hiszen emberéletek mentésekor motivációból, tettvágyból nincs hiány.

PSZICHOSZOCIÁLIS KOCKÁZATI TÉNYEZŐK A MUNKAHELYEN

A munkahelyi stressz következményeként a munkavállaló egyaránt ki van téve lelki és testi stressznek, megterhelésnek is. A kezelés első lépése a megelőzés, mely során a pszichoszociális kockázati tényezők feltárása történik. Pszichoszociális kockázati tényező minden olyan munkavállalót a munkahelyén érő hatás (munkahelyi konfliktus, bizonytalanság, munkaköri feladatok, szervezeti kultúra, stb.), mely eredményeképpen a munkavállaló fokozottan ki van téve stressz, munkahelyi baleset illetve pszichoszomatikus megbetegedés kockázatának.

A nemzetközi és a hazai szakirodalomban a pszichoszociális kockázati tényezőknek többféle kategorizálása használatos. A továbbiakban bemutatásra kerül a Koppenhágai Kérdőív, amelyet Nistor és munkatársai adaptáltak magyarra. A kérdőív 7 dimenzióban és 28 skálában vizsgálja a munkahelyi pszichoszociális kockázati tényezőket. A 28 skála két nagy csoportra bontható: a munkavégzés körülményei (pl. érzelmi megterhelés, munkatempó, traumatikus élmények, váltott műszak, stb.), valamint a vezető-beosztott viszonyhoz kapcsolódó pszichoszociális tényezők (pl. bérezések, előléptetések, szabadságolások, leépítések, stb.). [16]

A kérdőív dán kifejlesztői, Kristensen és munkatársai a következő hat jelentőségteljes összefüggést bizonyítottak a kérdőívhez kapcsolódó vizsgálatok és további mérések kapcsán.

Munkahelyi követelmények: (munkatempó, megterhelés) a magas vagy alacsony munkahelyi követelmények stresszorok.

Hatáskör/ kontroll: ha egy munkavállaló rendelkezik a munkája feletti hatáskörrel, akkor ez fejlődési lehetőséget jelent számára, ezzel szemben az alacsony hatáskör potenciális stresszor.

A munka értelmessége: ha magas a munka értelmessége, ez fejlődési forrást jelent a munkavállalónak. Ezzel szemben stresszornak minősül, ha a munkavállaló értelmetlennek látja a munkáját.

Jutalmazás (bérezés, jutalmazás, elismerés): ha a munkavállaló erőfeszítései alacsony jutalmazással társulnak, akkor ez stresszforrás, az erőfeszítéshez társuló adekvát jutalmazás pedig fejlődési forrás.

Előreláthatóság: (releváns információk átadása a fontos tervekre, változásokra vonatkozóan) az alacsony előreláthatóság stresszforrás.

Támogatás a felettestől, támogatás a munkatársaktól: az alacsony fokú támogatás stresszor, míg a magas támogatás fejlődési lehetőséget jelent a munkavállaló számára.

A pszichoszociális kockázatértékelés két kulcsfogalommal bír: a lehetséges kockázat vagy veszélyforrás, valamint a potenciális kár vagy sérülés. Az előbbiek mérési módszerekkel pontosan feltérképezhetők, s megmutatják a potenciális károk számszerű esélyeit adott szervezetnél. A pszichoszociális kockázatok felmérése abban különbözik a fizikai kockázatok felméréseinek módszereitől, hogy számszerűen nehezebben mérhetők, valamint jelentős eltérések lehetnek bennük egy adott szervezeten belül különböző beosztásokat, munkaköröket tekintve. A módszertani összetettség ellenére a pszichoszociális kockázati tényezők hatása nem elhanyagolható a fizikai kockázatok hatásaival szemben. [17]

Hazánkban tíz évnél hosszabb múltra tekint vissza a pszichoszociális kockázatok értékelésének és kezelésének törvényi szabályozása. Ezen felül hat éve kötelező a hazai munkáltatóknak értékelni a pszichoszociális tényezők munkavállalókra gyakorolt hatásával összefüggő kockázatokat, s ennek mentén intézkedési tervet készíteni a kockázatok csökkentésének lehetőségeiről. [18]

A törvényi szabályozás jó irányt mutat, mivel a kockázati tényezők alapos feltárása segít a kockázatok hatásának csökkentésében, megmutatja a beavatkozás célirányos, pontos menetét. Azonban a törvényi elméleti szabályozás ellenére sem működik hazánkban gyakorlati, átfogó munkahelyi stresszoldás.

KÖVETKEZTETÉSEK

Az áttekintett szakirodalmak és a tapasztalatok azt mutatják, hogy a beavatkozó állományú tűzoltók a tudományban harci stressz jelenségként ismert egyenruhásokra specifikus stresszterhelésnek vannak kitéve.

A munkahelyi stresszmodellek adaptációja kapcsán látható, hogy a tűzoltói munka a magas stresszel járó munka típusába tartozik. Ennek értelmében magas követelmények, alacsony kontroll, valamint magas leszabályozottság jellemzik (követelmény-kontroll modell). Az erőfeszítés-jutalom egyenlőtlenség modell értelmében pedig magas erőfeszítés, alacsony jutalom, valamint magas túlvállalás dimenzió jellemzi.

A munkahelyen mérhető pszichokockázati tényezők elemzését összevetve a tűzoltói munkára jellemző harci stressz jelenségével, valamint a munkahelyi stresszmodell tűzoltói munkakörre való adaptációjával sürgetővé válik az állomány stressz megküzdéssel kapcsolatos elméleti és gyakorlati edukációja.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- [1] PÁNTYA P.: *A katasztrófavédelem és a tűzoltóságok hazai és nemzetközi tevékenysége, a beavatkozások keretei, a biztonság és hatékonyság megjelenése*. Hadmérnök XII. 2. (2017) 201-213.
- [2] SELYE J.: *Életünk és a stressz*. Akadémiai Kiadó Budapest 1969.
- [3] KOPP M. S., KONKOLY-THEGE B., BALOG P., STAUDER A., SALAVECZ Gy., RÓZSA S., PUREBL Gy., ÁDÁM Sz.: *Measures of stress in epidemiological research*. Journal of Psychosomatic Research 69. 2. (2010) 211-225.
- [4] LAZARUS, R.S., FOLKMAN, S.: *Stress, appraisal, and coping*. Springer, New York 1984.
- [5] SELYE J.: *Stressz distressz nélkül*. Akadémiai Kiadó Budapest 1976.

- [6] ATKINSON, R. L., ATKINSON, R. C., SMITH, E. E., BEM, D. J.: *Pszichológia*. Osiris Kiadó Budapest 1999.
- [7] URBÁN N., PÉTER L.: *A stresszel szembeni rugalmas vészreakció (reziliencia) katonai aktualitásai*. *Hadtudományi Szemle* IX. 1. (2016) 294-303.
- [8] TÚRI V.: *A pszichés terhelés hatása különleges helyzetekben, különös tekintettel a megküzdési stratégiák nemek szerinti változataira*. Doktori PhD értekezés Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem Kossuth Lajos Hadtudományi Kar Hadtudományi Doktori Iskola 2010.
- [9] NÉMETH K.: Gerontology in Military Medicine. *Hadmérnök* V. 2. (2010) 418-424.
- [10] SOLYMOSI K.: „Burn”-rejtély: gondolatok a rendészeti vezetők kiégés-veszélyeztetettségéről és a megoldás lehetséges irányairól. *Hadtudományi Szemle* 6. 4. (2013) 90-95.
- [11] SZEGÉNY Gy.: *A munkahelyi stressz következményeinek optimalizálása a munkahelyi képzési rendszerben*. Egyetemi publikáció Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem 2009.
- [12] SMITH, T. D., HUGHES, K., DEJOY, D. M., DYAL, M.: *Assessment of relationships between work stress, work-family conflict, burnout and firefighter safety behavior outcomes*. *Safety Science* 103. (2018) 287-292.
- [13] SUSÁNSZKY É., SZÉKELY A.: *A Hungarostudy 2013 felmérés módszertana*. In: Susánszky É., Szántó Zs. (szerk.) *Magyar Lelkiállapot 2013*. Semmelweis Kiadó Budapest 13-21.
- [14] KARASEK, R.: *Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign*. *Administrative Science Quarterly*, 24 (1979) 285-308.
- [15] SIEGRIST, J., STARKE, D., CHANDOLA, T., Godin, I., MARMOT, M., NIEDHAMMER, I. PETER, R.: *The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons*. *Social Science and Medicine* 58. 8. (2004) 1483-1499.
- [16] NISTOR K, CSERHÁTI Z., SZABÓ A., STAUDER A.: *Adaptation of Copenhagen Psychosocial Questionnaire Version II (COPSOQ II)*. *Behavioural Medicine*, 19 (2012) 262-263.
- [17] KRISTENSEN, T.S., HANNERZ, H., HŘGH, A., BORG, V.: *The Copenhagen psychosocial questionnaire – a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment*. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 31 (2005) 438–449.
- [18] *A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény – továbbiakban Mv. - 54. § (1) bekezdés d) pontja*