

Személyiségünk és a stressz

Fontos ez egy HR-esnek?¹

Bevezető

A stressz életünk elválaszthatatlan része. Üzleti versengés, munkahelyi csatározások, magánéleti válságok, félelem a jövőtől,- mind, mind belső feszültség forrásai. A tünetek: fáradtság, ingerlékenység, betegség.

Ugyanakkor a stressz olyan erő, amely cselekvésre serkent, arra ösztönöz, hogy leküzdjük az utunkban álló akadályokat. Ezért szükségünk is van rá. Ehhez azonban meg kell tanulnunk hozzáértően kezelni. Stressztűrő képesség nélkül elképzelhetetlen a siker egy versengésre alapozott társadalomban. A stressztényező tehetségeket emelhet fel vagy lökhet vissza a középszerűségbe. A vezetők lelki teherbíró képessége kihat a szervezetek sikerességére is.

Pszichológiai stressz akkor keletkezik, amikor az egyén úgy ítéli meg, hogy egy adott helyzet kezelése meghaladja a rendelkezésére álló erőforrásokat. Azaz függ a helyzet súlyosságától, az egyén teherbíró képességétől, és attól is, hogy ő szubjektíven milyennek ítéli meg saját erőforrásait.

A stresszel a szervezetünk reagál minden kihívásra, erőteljes ingerre. Ezek egy részét megfigyelhetjük magunkon is, pl. a szívverés, légzés felgyorsulását, szemek érzékenységét, izmok megfeszülését, éhségérzet megszűnését. Vannak olyan további belső reakciók, amelyeket mérnek, de nekünk nem tudatosul, ilyen az erek tágulása az izmokban, szűkülése a belekben. Lehet a stressz káros, illetve kóros, de lehet kellemes is. A stresszt kerüljük is, de keressük is. Ezt jól tudják azok, akik szívesen néznek horror filmeket, vagy mennek vadvízi túrára, egyéb veszélyes vagy annak tűnő helyekre, kezdenek ilyen tevékenységekbe.

Ha a stressz nagyon alacsony szintű, ez viszonylag alacsony munkahatékonyságot eredményez. Csökken a figyelem, kihagyásos hibák lépnek fel. A stressz bizonyos, központilag nem meghatározható optimális szintje kell ahhoz, hogy magas legyen a motiváltság és a hatékonyság. Ennél magasabb stressz egyre jobban rontja a hatékonyságot, téves beavatkozás típusú hibák lépnek fel. Ha a stressz eléri azt a szintet, amelyet már félelmi stressznek is neveznek, akkor betegít is, miközben a munkaképességet a nullához közelíti.

A magas munkahelyi stressz olyan foglalkozási ártalom, amely minden munkaterületen és szinten jelen van. Leszívja az emberi, fizikai, pénzügyi tőkét. Az 1992-es ENSZ jelentés a munkahelyi stressz a XX. század betegségének titulálta. Néhány évvel később pedig a WHO jelölte világméretű járványnak. Egy 1998-as tanulmány kimutatta, hogy a gyökeres változások a munkaerőpiacon a döbbenetes 10 % fölötti munkanélküliséget, és a

¹ Megjelenés: Kézikönyv a korszerű személyügyi munkához. Raabe Kiadó, 2005.

munkahelyi panaszok nagyobb mennyiségét okozza. Az Európai Bizottság² egy kutatása kimutatta, hogy

- ❖ Az Európai Unió 147 millió munkavállalójának több mint fele nagy munkatempóról és feszített határidőkről panaszodik
- ❖ Kb. a felük monoton vagy rövid idő alatt ismétlődő feladatokról számol be, anélkül, hogy a feladatok változnának
- ❖ Az a feltételezés él, hogy a munkahelyi nyomás a felelős a munkavállalók
 - ❖ 30 %-ánál fellelhető hátfájásért
 - ❖ 28 %-ánál stresszként megjelölt panaszért
 - ❖ 20 %-ánál fáradtsággént megjelölt panaszért
 - ❖ 17 %-ánál izomfájdalmakért
 - ❖ 13 %-ánál fejfájásért

Ugyanezt idézi elő a tartós gazdasági visszaesés.

Az Egyesült Államokban sok vizsgálat van ebben a témában, és ezek azt mutatják ki, hogy nagy költségeket okoz a munkahelyi stressz. 300 milliárd USA dollárba becsülik évente, ami balesetek, hiányzások, fluktuáció, csökkent termelékenység, orvosi, jogi és biztosítási kiadások formájában jelenik meg. Erről a következő adatok vannak:

- ❖ A fluktuáció 40 %-át a stressznek tudják be
- ❖ A Xerox becslése szerint egy csúcsvezető váltása 1-1,5 millió dollárba került – két évtizeddel ezelőtt
- ❖ Egy új munkavállaló átlagban 3-13 ezer dollár többletköltséget jelent
- ❖ A munkahelyi balesetek 60-80 %-a stresszel hozható kapcsolatba, és olyan kiterjedésű kárt is képes okozni, mint pl. az Exxon Valdez olajtankhajó katasztrófája, amely több ezer km-en károsította a természetet, részben visszafordíthatatlanul
- ❖ Kaliforniában a stressz okozta károkért igényelt kompenzáció nyolc év alatt 700 %-kal emelkedett, és ezek 90 %-a eredményes követelés volt.
- ❖ Tanulmányok mutatják ki, hogy az egészségügyi problémák 85 %-a kapcsolatban van stresszel. (Kenny, 2002).

A stressz személyessége

Bár gyakran kérik, hogy a leginkább és legkevésbé stresszes foglalkozásokról készítsünk listát, de ennek nem sok értelme lenne. Nem a foglalkozás, hanem az ember és környezete számít e tekintetben. Vannak, akik jól boldogulnak nagy nyomás alatt, és mintha autópályán száguldanának, rengeteg dolgot egyszerre végezve, míg mások ilyen helyzetben úgy érzik, mintha kuktában főnének, és már nem sok kell, hogy ne bírják tovább a túlnyomást. Az előző csoportba tartozók, úgy ítélik meg, hogy kézben tartják a folyamatokat. Lehet, hogy őket az zavarja jobban, ha monoton, ismétlődő, futószalagszerű munkát kellene végezniük, bár ez megfelel azoknak, akik olyan teljesítményt szeretnek elérni, amelyről biztosan tudják, hogy képességeikből kitelik. Az a stressz, amelyet a rendőrök vagy pedagógusok élnek meg elhanyagolt városrészekben, nagyon is különbözik

² Európai Bizottság - Az Európai Unió legfőbb végrehajtó szerve. 17 tagját a nemzeti kormányok nevezik ki, de azoktól függetlenül működnek. A Bizottság gondoskodik a Miniszterek Tanácsa által kidolgozott politika érvényesítéséről, az alapszerződések előírásainak betartásáról, - s mások mellett - a Phare-program irányításáról és végrehajtásáról.

attól, amelyet kollégáik egy kistelepülésen élnek át. Az ilyen környezeti körülményeket fontos fejben tartani, amikor az egyes foglalkozásokkal kapcsolatos stresszről beszélünk.

Ráadásul a stressz nagyon személyes jelenség, és még ugyanazon helyzetekben is nagyon különbözhet, és ennek változatos okai vannak. Egyes vezetők számára a dokumentálás messze több stresszt okoz, mint egy többszázmillió üzleti tárgyalás. A munkahelyi stressz súlyossága azon múlik, hogy mekkorák a követelmények az illetővel szemben, illetve ő mekkorának éli meg ezeket, mennyire érzi úgy, hogy meg tud velük bírkozni. Nagy esélyük van a szív- és érrendszeri betegségek kialakulására azoknak az embereknek, akik úgy élik meg, hogy nagy munkahelyi teher van rajtuk, amely fölött kevésbé van kontrolljuk,

A személyiségvonások, típusok és profilok kapcsolódnak a stressztényezőkhez, és ahhoz, hogy hogyan reagálnak az emberek ezekre a tényezőkre. Több vonás a stresszhez köthető: a feszültség, azaz arra való hajlam, hogy stressztényezőkre negatív érzelmekkel reagálnak, illetve a megbírózási képesség, azaz az a hajlam, hogy a stressztényezőkre kihívásként tekintsen valaki. Ez utóbbihoz több boldogság-érzet kapcsolható és kevesebb feszültség a reagálásban. Ebben az esetben lelkesedés és energia jelenik meg inkább, míg az ellenkező esetben aggodás, letörtség, feszültség.

Az optimizmus is számít a stresszel való megbírózásban, és az olyan stressz-reakciók elkerülésében, mint a depresszió. Ugyanígy egy személy önbecsülése és magabiztossága, vagy ezek hiánya. Az önfeladás, tanult tehetetlenség fásultsághoz és depresszióhoz vezetnek.

Olyan vonások megléte esetén, mint a türelmetlenség, nagy teljesítmény-orientáltság, versengés, állandó versenyfutás az idővel, agresszivitás, az emberek hajlamosak túlreagálni a stresszt, és ezért jobban ki vannak téve a szívbetegségeknek. Ilyenek azok, akik könnyen ellenségességgel és haraggal reagálnak dolgokra, amely szinte mérgezően hat rájuk is, és gyöngíti a stresszel való megbírózásuk képességét.

A kor is számít. Az öregedéssel az emberek reakcióinak hevessége csökken, akár pozitív, akár negatív a reakció. Ez higgadsággá, más esetekben viszonylag lassú reakcióként jelentkezhet.

Az etnikai hovatartozás nem kevésbé fontos tényező. Mindkét országot ismerő magyarországi szerbek vagy horvátok számolnak be arról, hogy a Balkánon még a legnagyobb bajok idején is nagyobb életkedvvel élték az emberek az életüket. Ezeket a különbségeket különösen a multinacionális cégek cégpolitikájában fontos figyelembe venni.

A beosztás, a státusz is befolyásoló tényező. Minél magasabb a foglalkozás, illetve beosztás elismertsége, annál több önbecsülést kölcsönözhet, és ez nagyobb ellenálló képességet ad a depresszió ellen.

Nem hagyhatjuk azt sem figyelmen kívül, hogy vizsgálatok szerint a nők inkább negatívan reagálnak, mint a férfiak. Ezen túlmenően más stratégiákat alkalmaznak a stresszel való megküzdéshez. Az ő stratégiájuk inkább érzelmi jellegű, ebben pl. az önhibáztatás, környezeti támogatás keresése, ábrándozás. A fent már említett tanult tehetetlenség inkább az ő hibás stresszkezelési stratégiájuk. A férfiak probléma-központú megközelítést alkalmaznak, terveket és racionális cselekvéseket, illetve humort. A már említett versengés inkább rájuk jellemző betegítő stratégia.

Nem kevésbé jelentős az életmód, genetika, kora gyermekkori tapasztalatok, anyagi lehetőségek, korábbi stressz-hatások sem. Az egészséges életmód, benne a megfelelő étkezés, fizikai fittség és megfelelő pihenés, elengedettséggel nagyobb stressztűrő képességhez vezet. Olyan képességek, mint az optimizmus, aktív stratégiák alkalmazása, családi, baráti és egyéb támogatók használata részben öröklött, míg a kontroll-igény, az elhárítás stratégiaként alkalmazása, a haraggal és ellenségességgel reagálás részben gyermekkori élményekre épül. Általában az anyagi helyzet javulásával több megbírkozási lehetőség áll az emberek rendelkezésére. Hozzá kell tenni, hogy ennek nem mindig vannak tudatában, és nem kizárt, hogy bár javulnak a lehetőségeik, de ezekkel nem élnek.

A személyiségprofil is segít annak felismerésében, hogy tipikusan hogyan hat ránk a stressz. Lehetséges olyan helyzet, hogy a cégben hírek terjednek arról, hogy az új tulajdonos szervezeti változásokat akar megvalósítani. Hogyan hat ez az olvasóra? Lehet, hogy szorongani kezd, hátha elbocsátások lesznek, és nem lehet tudni, hogy kik kerülnek utcára, vagy arra gondol, hogy itt az ideje a változásoknak, és hátha most az új tulajdonos koncepciói alapján lehet korszerűsíteni a szervezetet, és ebben aktív szerepet játszani. De az is lehet, hogy azok közé tartozik, akik nyugodtan alszanak, és azt mondják, bármi jöhet, az rendben van, ha probléma lesz, majd akkor megoldom.

Hogy van az, hogy két ember ugyanolyan körülmények között annyira másképpen reagál? Hogyan lehet, hogy két ember ugyanazokat a körülményeket annyira másként látja és értelmezi? Hogyan befolyásolja a személyiségünk a stresszt, és hogyan fogja ez a stressz befolyásolni a személyiségünket? Ezek azok a kérdések, amelyekre a POP Személyiségprofil segít választ adni. Ehhez nézzük meg, hogy milyen módon épül fel a személyiségünk Carl Gustav Jung elméletére alapozva Izabel Briggs Myers által kidolgozva.

A köztünk lévő hasonlóságok és különbségek okozhatják, hogy míg az egyik ember társaságát kifejezetten keressük, a másikat, ha tehetjük, elkerüljük. E magatartásunkkal mintegy komfortosabbá tesszük a magunk számára a világot. A magánéletünkben ez egészséges választás, ha viszont ezt a munkahelyen tesszük, akkor már a szervezeti eredményességet is leronthatjuk. Hogy ezek a választások miért történnek, mik az előnyeik és a hátrányaik, azzal érdemes egy kicsit tudatosan is foglalkozni.

Az ókor óta élénken foglalkoztatja a gondolkodókat, miként vagyunk egymáshoz hasonlóak vagy különbözőek? E témakörrel kapcsolatban számos használható elmélet született.

Mi a legelterjedtebb felfogással foglalkozunk, amelynek alapjait Carl Gustav Jung svájci pszichoanalitikus dolgozta ki a huszadik század tízes éveiben. Szempontjaival nemcsak azért érdemes közelebbről megismerkednünk, mert tudományosan megalapozott, hanem mert a gyakorlatban termékenyen felhasználható arra, hogy önmagunkra új „szemüvegen” keresztül tekintsünk, ennek révén megtanuljuk sikeresebben kezelni a stresszt. Arra is jó ez az ismeret, hogy másokkal eredményesebben és stresszmentesebben tudjunk együttműködni.

Olyan rendszert mutatunk be, amelynek „Személyiségprofil” a neve, s amelyet az angol „Profiler of Personality” elnevezés nyomán szokásosan „PoP”-nak rövidítünk. E profil alkalmazása főként Európában elterjedt. Mindazok, akik ismerik az észak-amerikai kontinens „Myers–Briggs Type Indicator”-rendszerét, ismerősnek fogják találni a most következőket.

A preferenciák

Közismert, hogy minden ember jobb- vagy balkezesnek születik, s ekképpen valamelyik keze az ő természetes preferenciája. Amennyiben hagyják úgy fejlődni, ahogy az számára természetes, akkor a preferált kezét fogja előszeretettel használni, és így idővel nyilván azzal is lesz ügyesebb. Ám ha alkalomadtán rászorul a másik kezének használatára, mert például az ügyesebbiket begipszelik, akkor – jól, jobban vagy rosszabbul, s legalábbis egy ideig – kényszerűen megtanulja a másikat is használni.

Tegyünk próbát erre. Végezzünk egy hétköznapiak mondható cselekvést: Írjunk alá valamit, a megszokott módon először, majd tegyük át a tollat a másik kezünkbe, és most így írjunk alá. Tapasztalni fogjuk: ha az aláírás a nem preferált kezünkkel történik, sokkal tovább tart, mint a másikkal, az eredmény pedig kuszábbra sikeredik. Más is történik: nem preferált kezünk sutasága óhatatlanul felidézi bennünk egykori, nemszeretem élményünket, amit első ákombákom betűink papírra vetése közben éltünk át kisiskolásként. Milyen ügyetlennek, esetlennék is érezzük magunkat.

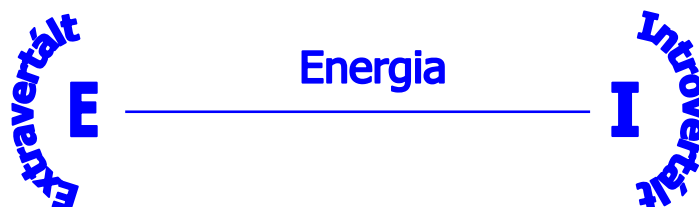
Jung szerint nemcsak a kezünk megválasztásában, hanem több más téren is vannak velünk született, természetes preferenciáink. Az ő hatására követői négy dimenziót neveztek meg, mint amelyekben vagy az egyik, vagy a másik módon működünk szívesebben. Ezek az „energiairány”, az „észlelés”, a „megítélés” és a „megnyilvánulás a külvilágban”.

Energiairány

Az emberek egy részének kikapcsolódást jelent kisebb-nagyobb társaságban forogni, szeretik megosztani másokkal gondolataikat, érzéseiket, mert könnyebb nekik úgy végiggondolni valamit, ha másnak is beszélnek róla. Az ilyen ember **extravertált**, akit „**E**” betűvel jelölünk, s róla azt mondjuk, hogy kedvenc mozgástera a külső világ. Az extravertált többnyire kedveli a változatosságot, sokszínűséget, a mozgalmasságot, és szeret hatni a külvilágra.

Mások viszont szívesebben dolgoznak egyedül, vagy kisebb csoportban. Az ilyen ember nem szívesen mond ki félkész gondolatokat, sőt a szépen megmunkáltat is leginkább csak akkor, ha valódi érdeklődést tapasztal. Pihentetőbb neki az egyedüllét, vagy az intim társaság, mint a nyilvánosság. Ő **introvertált**, jelölése az „**I**”. Kedvenc létezési tere a saját belső világa, önmön gondolati rendszerének tökéletessége és szépsége számára fontosabb a külvilágnál.

Energiadimenzió:



Észlelés

Ez a fogalom azt a folyamatot foglalja össze, hogy miként fogadjuk be az információkat a szűkebb vagy tágabb környezetünkből.

Vannak, akik az öt érzékszervükkel – látásukkal, hallásukkal, tapintásukkal, ízlelésükkel és szaglásukkal – beszerezhető érzeteket tekintik csak információknak. Az ilyen ember az „**érzékelő**”. Betűjele – az angol „**sensing**” szóból származóan – az „**S**”. Az érzékelő gyakorlatias ember: „hiszem, ha látom” megközelítésű; az „itt és most” híve; az érzékszervei által megszerzett tapasztalataiban bíz, és azokra építve újít meg valamit, ha szükséges.

Akik viszont az érzékelhetőn túli jelentések keresését részesítik előnyben, az „**intuitív**” emberek közé tartoznak. Az ilyen ember betűjele az „**N**”, az angol „**intuitive**” szó második betűje után. Az intuitív ember mindenben az összefüggéseket, a rejtett tartalmakat és a lappangó lehetőségeket keresi. Számára a jövő lényegesebb, mint a jelen vagy a múlt. Az újításban nem a tapasztalatok kényszere, hanem az újdonság varázsa vonzza.

Észlelési dimenzió:



Megítélés

Aki a „megítélés” döntéshozatali dimenziójában cselekszik, és elhatározásainak alapjául elsősorban az objektív ok-okozati logikát alkalmazza – mégpedig függetlenül attól, hogy a bekövetkező döntés miként hat ki majd rá, vagy másokra – úgynevezett „**gondolkodó**”. Őt az angol „**thinking**” szó alapján „**T**” betűvel jelölünk. A gondolkodók a világ személytelen logikára alapozó ítései, a következetes jelenségek hívei. A hibás, vagy annak vélt valóságát kíméletlenül kritizálják; és ezt bármikor megteszik, ha egy általuk logikai buktatónak vélt jelenséggel találkoznak.

Az, aki úgy szeret döntéseket hozni, hogy azok megfeleljenek az ő személyes értékrendjének: az „**érző**” típus. Betűjele az angol „**feeling**” szó alapján az „**F**”. Ő a harmóniát keresi, és akkor elégedett, amikor körötte mások is jól érzik magukat. Az egyetértést keresi, az összhangot, döntései a zavartalan együttműködést célozzák. Ez persze semmit nem mond, vagy csak keveset a gondolkodásáról és érzéseiről – csupán arról árulkodik, hogy milyen alapon szokott dönteni.

Megítélés dimenzió:



Megnyilvánulás a külvilágban

Sokan a gyors döntéseket szeretik, amelyekkel egyben lezártnak is tekinthetik az adott témákat, és ekkor kezdenek valami új folyamatba. Ez a típus a „**megítélő**”, akit az angol „**judging**” szó „**J**” kezdőbetűjével jelölünk. A megítélők beosztják az idejüket, megtervezik a dolgaikat, s lehetőleg híven követik a saját maguk által kijelölt irányvonalat. Nagyon nem szívelik, ha elképzeléseiket váratlan dolgok keresztezik. Kifejezetten stresszként élik meg, amikor egy-egy határidő közeleg, és még sok munka lenne hátra.

Aki azt szereti, hogy mindenhez hozzáférjen, és a döntéseket meg a struktúrákat csak mint a nyitottságát korlátozó tényezőket tartja számon: az „**észlelő**”. Betűjele az angol „**perceiving**” szó alapján a „**P**”. Az észlelők a rugalmasságot kedvelik; csak akkor kezdenek egy problémával foglalkozni, amikor az fölmerül. Nem akarnak mindenre előre felkészülni. Nem engedik meg, hogy a mások által elképzelt tervek korlátozzák őket a változtatásban, legföljebb csak ha szükségét látják.

A külvilágban való megnyilvánulás dimenziója:



Mind a négy dimenzióban az egyik preferencia az, amit szívesen alkalmazunk, amelyik úgy mond „kézre esik”. Ezt nevezzük „természetes preferenciának”. A többiek jó esetben akkor használjuk, ha az adott helyzet úgy kívánja. Például, amikor a humán erőforrás-vezető új embert vesz fel, és neki az „S” preferencia a kitüntetett észlelési módja, akkor elsősorban azt vizsgálja, hogy a fennálló problémák megoldására megfelel-e majd az illető személy. Vagy ha éppen az „N” a természetes észlelési preferenciája, akkor eleve már a későbbi, az idő tájt még talán nem is létező lehetőségek járhatnak a fejében... Ha „T”-ként működik, akkor elsősorban arról tudakozódik, hogy a jelöltnek milyen végzettségei és tapasztalatai vannak; míg ha döntéseiben az „F”-preferenciát szereti alkalmazni, akkor mindenekelőtt arra figyel: mennyire lehet majd az adott személlyel együttműködni. A tapasztalt szakember nemcsak a természetes preferenciáit alkalmazza, hanem mind a nyolcat. Egészséges felnőttként képesek vagyunk mindegyiket használni, csak több energiát igényel az ellentétes preferenciák alkalmazása.

A nyolc preferencia kombinációi tizenhat személyiségtípust alkotnak. Ezekről adunk itt összefoglaló táblát, amelyekkel átfogó, bár közel sem teljes képet kaphatunk arról, hogy az életben mit is jelent a preferenciák alkalmazása.³

A tizenhat személyiségtípus áttekintése

³ Ha valaki pontosabban meg kívánja ismerni személyiségtípusát, a www.anima-racio.hu honlapon ezt a honosítás időszakában ingyen megetheti a POP cím alatt.

Intuitív típusok

<p>INFJ</p> <p>Kitartással, eredetiséggel és a szükséges dolgok megvalósításának akarásával érnek el sikereket. Munkájukban minden erőfeszítést megtesznek. Csendesen erőteljesek, lelkiismeretesek, törődnek másokkal. Határozott elveikért respektálják őket. Valószínűleg tisztelik és követik is őket, hiszen olyannak látják őket, akik pontosan tudják, mit kell tenni a közösség érdekében.</p>	<p>INTJ</p> <p>Eredeti elméjük nagy erővel tudja saját ötleteiket és céljaikat követni. Jövőképük hosszú távú, a külvilágban lejátszódó dolgok lényeges elemeire gyorsan rájönnek. Olyan területeken, amelyeket kedvelnek, kifinomult erejük és képességeik vannak a munka megszervezésére és végrehajtására. Szkeptikusak, kritikusak, önállóak és elszántak; kompetencia- és teljesítmény-mércéjük önmagukkal és másokkal szemben is magas.</p>	<p>I n t r o v e</p>
<p>INFP</p> <p>Csendesen szemlélődők, idealisták, hűségesek. Fontos, hogy a külvilág megfeleljen a belső értékeiknek. Érdeklődők, gyorsan meglátják a lehetőségeket, gyakran katalizátorai is az ötletek megvalósításának. Alkalmazkodók, rugalmasak és elfogadók – mindaddig, amíg valamely értékük nem kerül veszélybe. Meg akarják érteni az embereket és az emberi önmegvalósítás lehetőségeit. Kevéssé törődnek a birtokolható tárgyakkal, vagy a körülményekkel.</p>	<p>INTP</p> <p>Többnyire csendesek és tartózkodók. Különösen kedvelik az elméleti vagy tudományos eszmefuttatásokat, például a problémák logika és elemzés útján történő megoldásait. Főként az ötletek érdeklik őket, a társasági élet és csevegés már kevésbé. Hajlamosak a nagyon élesen körülhatárolt területek iránt érdeklődni. Olyan munkahelyet szeretnek, ahol az a tudás, amelyet érdeklődésük révén megszereztek, jól hasznosítható.</p>	
<p>ENFP</p> <p>Lelkesek, jó kedélyűek, találékonyak, képzelőerejük gazdag. Szinte mindent képesek gyakorlati formába önteni, ami érdekli őket, feltéve, hogy nem veszítik el közben érdeklődésüket. A nehézségekre gyorsan előrukkolnak jövőbemutató megoldással. Mindig készek a gonddal küszködőkön segíteni. Az előzetes felkészülés helyett gyakran a rögtönzőképességükre bízzák magukat. Bármire megtalálják a mások számára vonzó érvet.</p>	<p>ENTP</p> <p>Gyorsak, találékonyak, sok mindenben jók. Stimuláló társak, éberek és szókimondók. Csupán „a hecc kedvéért” is vitába szállnak egy-egy kérdés mellett vagy ellen. Az új és kihívó problémák megoldásában ötletesek, míg rutinfeladataikat esetleg elhanyagolják. Képesek gyors váltásokkal az egyik érdeklődési területüktől egy újabb felé fordulni. Mindenre, amire akarnak, ügyesen találnak logikus magyarázatokat.</p>	<p>E x t r a v e</p>
<p>ENFJ</p> <p>Fogékonyak és felelősségvállalók. Valódi érdeklődést éreznek az iránt, amit mások gondolnak vagy akarnak, és a dolgokat megpróbálják a mások érzelmeire való tekintettel kezelni. Könnyedén és tapintatosan egyengetnek javaslatokat és csoportbeszélgetéseket. Barátkozóak, népszerűek, együtt érzők. Fogékonyak a dicsőre és a kritikára. Szeretnek támogatni másokat, és képessé tenni őket a bennük rejlő lehetőségeik megvalósítására.</p>	<p>ENTJ</p> <p>Őszinték, határozottak, vezetők a tevékenységben. Szervezeti problémák megoldására összetett rendszereket dolgoznak ki és valósítanak meg. Minden olyan területen jók, ahol az érvelés és az intelligens beszéd szükséges – mint például a nyilvános előadások. Általában jól tájékozottak, és szeretnek újdonságokat hozzátenni a már meglévő tudásukhoz. Jobban értékelik a hozzáértést, mint a pozíciót.</p>	

Érzékelő típusok

<p>ISTJ Komolyak, csendesek, és sikereiket összpontosítással, valamint alapossággal érik el. Gyakorlatiasak, rendszeretők, tényszerűek, logikusak, realisták és megbízhatóak. Gondoskodnak arról, hogy minden jól szervezett legyen. Vállalják a felelősséget. Önmaguk döntenek el, hogy mit kellene megtenni és afelé kitartóan haladnak, mégpedig minden ellenkezéstől és zavarkeltéstől függetlenül.</p>	<p>ISFJ Többnyire csendesek, barátságosak, felelősségteljesek és lelkiismeretesek. Elszántan dolgoznak kötelezettségeik teljesítéséért. Stabilitást adnak bármely projektnek vagy csoportnak. Alaposak, aprólékosak, pontosak. Érdeklődésük általában emberi, nem technikai jellegű. A szükséges részletekben türelmesek tudnak lenni. Hűségesek, figyelmesek, érzékenyek, törődnek mások érzéseivel.</p>	I n t r a v e r t á l t a k	
<p>ISTP Hűvös elméjű megfigyelők, hallgatagok, s tartózkodók – a való életet mintegy a kívülálló kíváncsiságával és a váratlan, humoros megnyilvánulásaival egyetemben kémlelik és elemzik. Általában érdeklik őket az ok-okozatok összefüggései; a mechanikai dolgok működésének okai és elintézési módjaik, valamint a tények logikai elvek alapján történő rendszerezése. Jeleskednek a problémákra gyakorlatias megoldás megtalálásában.</p>	<p>ISFP Visszahúzódóak, csendesen barátságosak, érzékenyek és szerények. Kerülik az egyet nem értést, s így a véleményüket, vagy az értékrendjüket nem erőltetik rá másokra. Általában nem törekszenek vezetői pozícióra, de gyakran hűséges követők. Az elvégzendő dolgokkal kapcsolatban gyakran nyugodtak, mert élvezik a jelen pillanatait, és nem kívánják elrontani azt szükségtelen sietséggel vagy erőlködéssel.</p>		
<p>ESTP Jók az azonnali problémamegoldásban. Szeretik az aktív életet, és élvezik azt, ami a dolgokkal együtt jön. Kedvelik a technikai vagy manuális tevékenységeket és sportokat, a baráti társaságot. Alkalmazkodók, toleránsak, gyakorlatiasak, az eredmények elérésére összpontosítanak. Nem kedvelik a hosszú vagy elvont magyarázatokat. A valódi, megmunkálható, kézzel fogható, szétszedhető és összerakható dolgokban ők a legjobbak.</p>	<p>ESFP Nyíltak, elfogadók, barátságosak; sok mindenben örömet találnak, és mások számára is élvezetesebbé teszik a dolgokat – sokszor a saját örömmel. Szeretik az aktivitást, a dolgok beindítását. Tudják, hogy mikor mi történik, és szívesen bekapcsolódnak a történésekbe. Számukra könnyebb az emberi tényekre emlékezni, mintsem az elvont elméletekre. Azokban a helyzetekben a legjobbak, amelyekben az emberekhez a józan ész és a gyakorlatiasság szükségeltetik.</p>		E x t r a v e r t á l t a k
<p>ESTJ Gyakorlatiasak, realisták és tényszerűek. Természetes érzéssel bírnak az üzleti vagy a technikai dolgok iránt. Nem érdekli őket az elmélet; abban hisznek, hogy a tudásnak legyen közvetlen, azonnali alkalmazhatósága. Szeretnek tevékenységeket megszervezni és vezetni. Gyakran jó ügyintézők, szervezők : határozottak és gyorsan befognak a döntések megvalósításába – a részletekről rutinosan gondoskodnak.</p>	<p>ESFJ Melegszívűek, beszédesek, és népszerűek. Lelkiismeretesek, s egyben született együttműködők, igencsak tevékeny bizottsági tagok. Harmóniát igényelnek, és jók tudnak lenni annak megteremtésében. Mindig valami kedveset tesznek valakinek. Bátorításokkal és dicsérettel működnek a legjobban. Főképp olyan dolgok iránt érdeklődnek, amelyek közvetlenül és láthatóan hatnak az emberek életére.</p>		

A típus és a stressz

És akkor most, a személyiségtípusok ismeretében térjünk vissza a stressz témájához. Korábban azt állítottuk, hogy a személyiségtípus befolyásolja a megélt stresszt.

Vannak olyan típusú emberek, akik először mindenben a problémákat látják, míg mások a lehetőségeket veszik észre. Vannak, akik stressz hatására különösen gondoskodókká válnak, míg mások analizálni kezdik a helyzetet. Van, aki hátradől, és azt mondja, hogy amelyik probléma nem oldja meg magát, azzal nem érdemes foglalkozni, míg egy másik terveket kezd összerakni, hogy azok segítségével jusson túl a nehezen. Van, aki folyamatosan beszél, más inkább elnémul.

Ha az előzőekben megbecsülte saját, kollégája vagy családtagja személyiségtípusát, akkor itt most megnézheti, hogy az elmélet felfogása alapján milyen reakció várható stressz hatására.

Érzékelő típusok

<p>ISTJ</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Felerősíti a feladatokra és részletekre irányuló figyelmet. ❖ Türelmetlenné válik azokkal szemben, akik nem veszik észre a vonatkozó tényeket, vagy akik tagadják azokat. ❖ Hezitálhat döntéshozatal előtt, több időre van szüksége, mielőtt következtetést vonna le valamiből. ❖ Növekszik az ellenállása a változás iránt. 	<p>ISFJ</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Túlságosan gondoskodó, édes lesz. ❖ A körülötte lévő valamennyi ember valamennyi igényének minden egyes részletére odafigyel. ❖ Kicsit hosszabb ideig hezitál, mielőtt egy fontos döntést meghozna. ❖ Igyekszik mindenáron fenntartani a status quo-t. ❖ Azt hiszi, hogy minden problémáért ő a felelős. 	I n t r a v e r t á l t a k
<p>ISTP</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Erősen fókuszál az adott pillanatra és az azonnali tényekre. ❖ Aggodalmát és bosszúságát nagyon finom testbeszéddel fejezi ki, például felvonja a szemöldökét. ❖ Csökönnyössé válhat, amikor a helyes logikát kell alkalmazni. ❖ A megoldhatatlan problémákat megoldhatónak tekint, és nem akar addig tovább lépni, amíg nincs rájuk megoldás. 	<p>ISFP</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Azt éli meg, hogy nem felelt meg mások elvárásainak. ❖ Fél attól, hogy elveszít fontos kapcsolatokat vagy elszigetelődik. ❖ Nyugtalanúságot gerjeszhet ott, ahol eddig nem volt. ❖ A világ összes negatív és destruktív elemét észreveszi. ❖ Egyre frusztráltabb attól, hogy egyedül kell azon dolgoznia, hogy ez a világ jobb hely legyen. 	E x t r a v e r t á l t a k
<p>ESTP</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ A kedves humor szinte eltűnik ❖ Kétkedni kezd abban, hogy képes tisztán felmérni a helyzetet ❖ Fél, hogy mások képtelenek tartják bizonyos dolgokra, és alkalmatlannak látják ❖ Minden változást negatívnak és ijesztőnek lát ❖ Precízen, szigorúan, ridegen viselkedik 	<p>ESFP</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Pesszimistává, aggódóvá válik, mások visszajelzéseit túl személyesre veszi ❖ Fél attól, hogy elveszít vagy lerombol közeli kapcsolatokat ❖ Túlságosan törődik másokkal – többet tesz másokért, mint amennyit azok igényelnek vagy szükséges lenne ❖ Maga a szolgálat sokkal fontosabbá válik, mint ennek eredménye vagy kimenete 	E x t r a v e r t á l t a k
<p>ESTJ</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Megpróbálja elrejteni a belső izgalmat és megtartani az irányítást ❖ Tisztán, pergősen, tömören érvel ❖ Egy adott tényhez, példához vagy elvhez mereven ragaszkodik ❖ Erőteljesen vitatkozik azért, hogy azonnal tegyenek valamit ❖ Kimerültté válik, és nehéznek érzi a logikus gondolkodást 	<p>ESFJ</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Túlérzékenyvé válik, de nehezebbé esik pontosan kimutatni érzelmeit ❖ Lehangoltta válhat, sebezhetőnek és értéktelennek érezheti magát ❖ Hajlamos lemondóvá válni, csak a sivár jövőt látja ❖ Erősen önkritikussá lesz, és könnyen kritizál másokat is ❖ Úgy érzi, túl sokat követelnek tőle 	E x t r a v e r t á l t a k

Intuitív típusok

<p>INFJ</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Csendesen aggódik, hogy mindenki más elvárásait kielégítse. ❖ Folyamatosan akadályokat és problémákat vár, amik felbosszantják. ❖ Önkritikusabb, nyugtalan, frusztrált lesz. ❖ A globális problémákat (éhezés, túlnépesedés, háború) saját problémaként éli meg. ❖ Elhatározza, hogy ő lesz a világ legjobban gondoskodó és leginkább odafigyelő embere. ❖ Ábrákat, rajzokat készít mindazokról a lehetőségekről, amelyek kontrollálják a stresszt. 	<p>INTJ</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Kontrolláló és utasító lesz. ❖ Felvázolja a lehetséges alternatívákat és azt, hogy az eredményt miként tudja alakítani. ❖ Csendesen indulatos és hajszt. ❖ Kommunikációját csak a legfontosabbakra korlátozza. ❖ Sokkal több opciót és alternatívát generál, mint amennyire szükség van. ❖ Hezitál, hogy az ötleteit megossza-e – nem viseli el, ha valamit ráerőszakolnak vagy félbeszakítják. 	I n t r o v e r t á l t a k
<p>INFP</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Marslakónak és túlterheltnak érzi magát, előfordul, hogy a legegyszerűbb feladatot sem teljesíti a megszokott szinten. ❖ Negatív hangulattal veszi körbe magát, úgy érzi, hiányzik a hitelesség. ❖ Saját magával kapcsolatos kétségekkel lesz teli. ❖ Éles kritikát és destruktív ítéleteket mond bárkivel kapcsolatban, aki kéznél van. ❖ Késztetést érez, hogy tegyen valamit a valódi vagy elképzelt hibák kijavítására. ❖ Minden probléma között összefüggést lát. 	<p>INTP</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Akaratossá, szigorúvá, dogmatikussá válik. ❖ Kíméletlenül felsorakoztat minden lehetséges megoldást, úgy hogy mások szóhoz sem jutnak. ❖ Az összes megjegyzéshez vagy kérdéskörhöz tiszta és megkérdőjelezhetetlen logikát társít. ❖ Tudja, hogy mi a helyes, és azt követeli, hogy a helyes dolgot cselekedjék. ❖ Elzárja magát a külvilágtól. ❖ Megrögzötten próbál mindent az átfogó képbe beilleszteni. 	
<p>ENFP</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Túlhajsztolja magát, túl sok mindennek kötelezi el magát – túlhajsztolnak és túl sok minden iránt elkötelezettnak érzi magát. ❖ Érzelmileg érzékennyé válik, azt hiszi, senki sem értékeli őt, és senki nem törődik vele ❖ Újra és újra próbálja összeilleszteni az egymással ellentétes részeket harmonikus egészbe ❖ Büntudata van, amiért nem tett meg többet ❖ Távoli és színes fantáziákba menekül, mint amelyek megoldások jelen problémákra 	<p>ENTP</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Feladatokra összpontosít, figyelmen kívül hagyva az evést és a pihenést, ami kimerültséghez vagy betegséghez vezethet ❖ Erősen kritikussá válik, úgy hiszi, senki sem érti meg ❖ Rendkívül elemzővé, dogmatikussá válik ❖ Igényli, hogy az összes lehetőség összekapcsolódjon egy teljes egészbe ❖ Izgatottabb, hangosabb, gyorsabb, követelőzőbb a beszéde 	E x t r a v e r t á l t a k
<p>ENFJ</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Úgy gondolja, hogy nem bíznak benne, alulértékeli ❖ Úgy találja, hogy túl sok demagóg nézethez kell alkalmazkodnia, amit izléstelennek talál ❖ Hajlamos önkritikusabb lenni ❖ Erősebben figyel a hitelességre és arra, hogy őszinte legyen magához ❖ Érzékenynek és értéktelennek érezheti magát, azt érzi, hogy képtelen megoldani a problémákat ❖ Tiltakozik, kirohan az összes követelmény ellen, amit vele szemben támasztanak 	<p>ENTJ</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Hangosabbá és vitázóbbá válik ❖ Dogmatikus álláspontokhoz tartja magát ❖ Minden helyzetet megkísérel irányítani, és elrejtja a belső feszültséget ❖ Logikus választ követel minden kérésre ❖ Egyre több felelősséget vállal magára, mert “senki nem képes megfelelően dolgozni” ❖ Tisztább felelősséget vár el mindenki mástól 	

Mit tehetünk?

Már volt arról szó, hogy a stressz nem feltétlenül ártalmas, hiszen inspiráló is, és magasabb teljesítményre sarkall, ami jó esetben nagyobb elégedettség-érzést okoz. Ezért ugyan általában célszerű növelni az ellenállásunkat, viszont csak azt a stresszt célszerű csökkenteni, amely rossz hatással van lelkünkre, egészségünkre.

Érdeemes először feltérképezni, hogy milyen a személyiségprofilunk, illetve milyen stressztényezők vesznek körül. Ez utóbbiról célszerű listát készíteni, majd azt is jegyzetelni, hogy ezek hogyan hatnak ránk. Ha jobban figyelünk magunkra, akkor előbb észre fogjuk venni, hogyan hatnak ránk a dolgok, és ez feltétele annak, hogy megfelelő irányban változtassunk.

A stresszcsökkentő tényezők egyik legfontosabbja az önfogadás és magas önértékelés. Ha el tudjuk fogadni magunkat, meglátni saját szépségeinket, erősségeinket, ez alapot ad ahhoz, hogy hibáinkkal és hiányosságainkkal is együtt tudjunk élni, és a különböző, akár nehéz helyzetekben kellő autoritással lépünk fel. Ez segít abban is, hogy mások és mások által előidézett helyzetek ne törjenek ránk ellenállhatatlanul, hanem határt tudjunk nekik szabni. Különösen az extravertáltaknál (E), azaz a külvilágban energizálódóknál áll fenn az a lehetőség, hogy mások általi megítélés túlságosan befolyásolja az önképüket, s ez sebezhetővé teszi őket a külvilágban. Ha ez párosul az érző (F) döntéshozatali preferenciával, akkor még inkább előfordul, hogy a kritikákat személyes bántásként élik meg.

Ilyenkor érdemes az önfogadás és önértékelés erősítésére olyan gyakorlatot alkalmazni, hogy írunk egy listát azokról az értékekről, amelyeket mi viszünk bele a cégünk, illetve családuink életébe. Ez kiegészül azzal, hogy megkérünk két embert, akiknek a véleményére adunk, hogy ők is írjanak listát a tulajdonságainkról. Azoknak, akik személyesként élik meg az általános kritikákat, jól beváló módszer lehet, hogy a kritika adóját megkérjük, hogy konkrét helyzetet mondjon, és ezt olyan módon fordítjuk le magunknak, hogy nem arról van szó mondjuk, hogy általában nem tudok helyesen írni, hanem abban az egy anyagban volt öt helyesírási hiba. Ilyen módon könnyebben is találunk megoldást a felmerülő problémákra, hiszen nem általában kell megváltozni.

Közismert, hogy a mozgás ún. boldogsághormont termel, és ez ellenállóvá tesz minket a stresszel. Ezért valamilyen korábban kedvelt, vagy új testmozgást célszerű rendszeresíteni. Ma már nagyon sok lehetőség van az otthon alkalmazható videokazetták alkalmazásától kezdve, az úszáson át a tánciskoláig. Bármilyen hihetetlen, az edzőteremben vagy a táncórán az emberek nem azt fogják nézni, hogy mi milyen öregek vagy ügyetlenek vagyunk, vagy ha mégis, ahogy kilépnek onnan, el fogják felejteni. Ezért nem érdemes ezzel hosszán foglalkozni. Korábban a budapesti Népligetben gyakran lehetett látni egy idős hölgyet, aki a fűvön egyedül végzett a művészi tornára emlékeztető mozdulatokat. Szinte látszott, hogy belül szól neki a zene, és hogy ez a mozgás nagy örömet okoz neki. Kevesen merik ezt megtenni, de akik igen, azok feltehetően elégedett öregkort érnek meg.

Mindenkinek vannak kedvenc tevékenységei, mint mozibajárás, sörözés a barátokkal, kötögetés, zenehallgatás vagy akár a főzés. Jó gyakorlat lehet az is, ha ezekből készítünk egy listát, és melléírjuk, hogy mikor csináltuk utoljára. Ha úgy találjuk, hogy ezek ma is felüdítenének, de régen volt már részünk benne, gondoljunk bele, hogy mikor fogjuk a legközelebb tenni, és milyen időközönként. Ha az a válaszunk erre, hogy nincs magunkra időnk, akkor érdemes elgondolkodni azon, hogy nem adunk-e túl sokat a szervezetnek,

amelyben dolgozunk, vagy a családnak, amelyben élünk, a saját rovásunkra, és valóban ez-e a legjobb módja a gondoskodásnak, felelősségvállalásnak.

Amikor stresszel kapcsolatos tréninget tartunk, meg szoktuk kérdezni, hogy ki milyen módon erősíti magát stressz ellen, illetve milyen módon vezeti azt le. Nagyon szokatlan válaszokat is kapunk. Egy nagy szervezet HR-es munkatársa mondta, hogy ő kiabál a házastársával. Ez nem ront a kapcsolatukon, mert mindketten tudatában vannak, hogy átmeneti feszültség az oka. Valaki más vezetés közben káromkodik, ha nem engedik be a sorba, vagy számára nem elfogadható módon közlekednek mások. Ezek a módszerek akkor alkalmazhatók jó szívvel – akkor viszont igen -, ha nem terjesztjük közben a rossz kedv mérgét. Pl. ha az előző példában a házastárs is visszakiabálhat, vagy humorral el tudja ütni a veszekedés életét, illetve az utóbbi példában, ha a másik ezt nem hallja, és nem ragad rá az ingerültség.

Rengeteg más módja van még annak, hogy megerősítsük magunkat stressz ellen, és mivel a stressztűrő képességünk egyedi, ezért stressz-stratégiánkat nekünk magunknak kell kidolgozni.

Célszerű ezt olyan módon végezni, hogy először megállapítjuk a személyiségtípusunkat, a stressztípusunkat, és egyedül vagy tanácsadói segítséggel feltréképezzük a magunk egyedi stresszérzékenységét, majd stresszkezelési stratégiáit. Ez utóbbihoz adunk az alábbiakban néhány ötletet.

Érzékelő típusok

<p>ISTJ</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Végezzen több fizikai testmozgást (sport, fizikai munka). ❖ Változtassa meg a környezetét (menjen rövid szabadságra, rendezze át a bútorokat, stb.) ❖ Emlékeztesse magát, hogy ha a tényekre és a részletekre figyel, az kifizetődik. ❖ Készítsen listát a rendelkezésére álló eszközeiről (pl. képességei, amikben tehetséges, erősségei, stb). 	<p>ISFJ</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Végezzen több fizikai gyakorlatot (jóga, futás, stb.) ❖ Összpontosítson arra, amit mások érdekében végez (pérez adományozás, önkéntes munka, stb) ❖ Alakítsa át fizikai környezetét (akárcsak rövid időre). ❖ Kérjen segítséget, ha elárasztják a részletek. 	
<p>ISTP</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Foglalja el magát kihívást jelentő, lehetőleg fizikai aktivitással, mint a kirándulás vagy sziklamászás. ❖ Találjon időt arra, hogy egyedül olvas, pasziánszozik, vagy megnyugtatóan monoton tevékenységet végez. ❖ Delegáljon megbízásokat másoknak és foglalkozzon a külvilággal. ❖ Egy megbízható emberrel (szakértővel) ellenőrizze le, hogy mi a tényleges helyzet (reality check). 	<p>ISFP</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Hagyja, hogy az események a maguk tempójában veszítsék el az energiát. ❖ Találjon helyet és időt, hogy átgondolja, ami fontos. ❖ Kezdjen bele kézműves tevékenységbe, ahol ismerős, bevált készségeit használhatja. ❖ Találjon egy megbízható barátot, akinek elmondhatja a gondjait, és biztosan támogatni fogja érzéseiben. 	
<p>ESTP</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Dolgozzon ki racionális és józan terveket a helyzetre ❖ Hívjon össze egy csoportot (barátokat), és beszéljék meg a helyzetet, hogy kapjon objektív visszajelzést ❖ Vegyen részt másokkal lendületes fizikai tevékenységben (pl. csapatjátékok) ❖ Alaposabban vizsgálja meg evési szokásait 	<p>ESFP</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Találkozzon barátaival, hogy hogy megbeszélhessék a helyzetet ❖ Hozzon létre az értékeinek megfelelő terveket ❖ Találjon aktív fizikai tevékenységet barátaival együtt vagy csapatjátékot, menjen el táncolni, stb. ❖ Összpontosítson olyan tevékenységekre, amelyek az emberek számára pozitív változással járnak 	
<p>ESTJ</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Menjen el nyaralni a barátaival vagy családjával ❖ Listázzon a helyzettel kapcsolatos érveket és fontos álláspontokat ❖ Fogadja el a csendes támogatást és az objektív visszajelzést ❖ Aludjon egy jót, egyen jól, foglalja el magát másokkal együtt végzett fizikai aktivitásban 	<p>ESFJ</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Végezzen fárasztó fizikai tevékenységet, menjen levegőre, fusson ❖ Mondja el a legmélyebb érzéseit és aggályait olyan barátoknak, akikben bízik ❖ Vegye körül magát olyanokkal, akik támogatják, és kifejezetten neki szóló, tápláló visszajelzést adnak ❖ Kezdjen bele részletes és rendszeres hobbi folytatásába (naplózás, főzés) 	

Intuitív típusok

<p>INFJ</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Fókuszáljon egy közeli barátjával való kapcsolatára. ❖ Tudja, hogy van, aki akkor is támogatja Önt, ha nem adn tanácsot, véleményt vagy bírálatot. ❖ Relaxáljon: sétáljon a természetben, nézzen meg egy filmet vagy olvasson verseket. ❖ Csökkentse a tennivalóit és jelöljön ki időszakokat, amikor egyedül van. 	<p>INTJ</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Pihenjen és aludja ki magát. ❖ Fókuszáljon a gondolkodási képességeire, hogy strukturálja a problémát, és készítsen tervet a megoldásra. ❖ Mondja le az összes olyan tevékenységet, ami nem része a megoldásnak, és találjon időt arra, hogy egyedül legyen. ❖ Edzzen, olvasson, menjen hosszú sétára. 	I n t r o v e r t á l t a k
<p>INFP</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Hagyja, hogy az események és problémák saját maguktól eloszoljanak. ❖ Meditáljon, találjon időt és helyet, hogy reflektáljon, és újra megerősítse az alapértékeit. ❖ Egy már létező projekthez álljon hozzá másképpen, vagy gondoljon tovább egy érdekes ötletet. ❖ Foglalja el magát magányos tevékenységgel, menjen sétálni, főzzön magának egy jót, stb. 	<p>INTP</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Töltsön időt egyedül, olvasson, fejtse keresztretjvényt, menjen sétálni. ❖ Fókuszáljon egy új ötletre, meglátásra, vagy perspektívára, aminek köze van a szituációhoz. ❖ Csendesen beszélgesen a gondolatairól és meglátásairól egy olyan emberrel, aki nem ítélkezik, és akiben megbízik. ❖ Csökkentse a zajszintet és mindazt, ami elvonhatja a figyelmét. 	
<p>ENFP</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Ítéletmentes környezetben beszélgesen másokkal ❖ Mozogjon, aludjon többet, egyen jobb ételeket, menjen el masszázsra ❖ Olyanokkal lépjen kapcsolatba, akiktől melegséget, kedvességet és egyetértést kaphat ❖ Vizsgálja meg a lehetőségeket anélkül, hogy prioritási sorrendet állítana fel, vagy döntene 	<p>ENTP</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Objektív kontextusban beszéljen másokkal – ne nyomjon a lezárás vagy a döntéshozatal felé ❖ Elemesse az eseményeket, és határozza meg a dolgok sorrendjét ❖ Olyanokkal lépjen kapcsolatba, akik semleges nézőpontból látják a helyzetet ❖ Anélkül vizsgálja a lehetőségeket és a valószínűségeket, hogy prioritást állítana fel, vagy döntést hozna 	E x t r a v e r t á l t a k
<p>ENFJ</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Találjon olyan támogató csoportot, akikkel beszélgethet a frusztrációiról ❖ Engedje meg magának, hogy a legmélyebb érzéseit és aggodalmait megossza azokkal a barátaival, akikben bízik ❖ Térjen vissza az alapvető értékekhez, és azok alapján állítson fel világos prioritást ❖ Írjon naplót az érzéseiről, és találjon valakit, akinek megmutathatja írásait 	<p>ENTJ</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Vizsgálja meg azokat a feltevéseket és lehetőségeket, amik a stressz-helyzetben túlmutatnak, játsszon el ezekkel a gondolatokkal ❖ Alkosson érdekes és világos érveket, és tisztázza a fontos álláspontokat ❖ Beszéljen olyan barátokkal, akik tiszta elemzést és objektív visszajelzést adnak ❖ Tisztázza az irányítása alatt álló dolgokat 	

Mit tehetnek a HR-esek stresszügyben?

HR-esnek nem könnyű lenni ebben az összefüggésben – bár, talán más összefüggésben sem. A minőség és növekedés iránti igény, a költségcsökkentések, a hatékonyság-követelmény mindenben jelentős vezetési változtatásokat igényel. Ezek a változások stresszelik a vezetőket, és beosztottaikat. A célratörő és kemény vezetési stílus nem hoz kielégítő eredményeket. Hosszú távon azok a cégek eredményesek, amelyek kreatívak, hatékonyak és gondoskodóak.

A gondoskodás a lojalitás és motiváltság fenntartásában jelentős tényező. Az emberek tartósan nagy teljesítményekre képesek, ha fontosnak és elismertnek érzik magukat. Néhány megfontolásra érdemes szempont, amelyekből érdemes mazsolázni, illetve amelyeket érdemes kiegészíteni, hogy csökkentsük a stressz-szintet a szervezetben:

1. ***A munkatársak egyéni kezelése.*** Azt a nehéz és sokak számára újszerű vezetési kultúrát kell elsajátítani és gyakorolni, hogy egyénként kezeljünk minden beosztottat. Amikor teljesítmény-értékelési tréninget tartunk vezetőknek, némelyikük döbbenetesen kérdezi, hogy az, amit tanul, azt jelenti, hogy mindenkire egyéni figyelmet kell fordítani? Azt kell mondanunk, hogy ahogy a tömegtermelés egyre inkább az egyéni vevői igények magas minőségű kielégítése felé mozdul el, ezzel párhuzamosan, illetve ennek feltételeként a munkatársak egyéni és magas minőségű kezelése is elengedhetlenné válik. Az emberek egyre jobban igénylik ezt, és ha nem kapják meg, nem fognak többleterőfeszítéseket tenni, viszont ha megkapják, legjobb tudásukat hozzák ki magukból.
2. ***Elismerés nyílt kifejezése.*** A hagyományos magyar vezetői kultúrában az a felfogás volt uralkodó, hogy nem dicsérünk, a jó természetes, csak a kritikát kell elmondani. Csakhogy senki nem szereti, ha készpénznek veszik ottlétét, és magas teljesítményét. Csak a bírálatok hallása csökkenti a motiváltságot, és érzékenyebbé teszi az embereket a stresszre. Ha rendszeresen kifejezzük, milyen értékes valakinek a munkája, miben jó, az éppen ellenkezőleg hat, növeli az elkötelezettséget és teherbíró képességet.
3. ***Magas színvonalú együttműködés.*** Az egész akkor több, mint a részek összessége, ha nagyon jó együttműködés van az emberek között. Ilyenkor a szervezet összteljesítményét lehúzó legalacsonyabb teljesítmény magasabb lesz, mint szervezeti támogatás nélkül. Ennek hiányában az egyéni teljesítmények átlaga is rosszabb, illetve a magasán teljesítők eredménye a szervezet egészére nem ható kivétel lesz. Ez stresszt okoz, elsősorban az ő számukra, majd a szervezet többi tagjánál is. Nemelegyszer aztán a szervezet szinte kilöki a magasán teljesítőket.
4. ***Folyamatos kommunikáció.*** Itt nemcsak azt hangsúlyozzuk, hogy a kommunikáció folyamatossága a stressz megelőzésének és kezelésének egyik kulcseleme, hanem azt is, hogy a kommunikáció megfelelő módját is meg kell találni a sikerhez. Tapasztalataink szerint általános az a kép, hogy a vezetők úgy hiszik, hogy minden szükséges információt eljuttatnak azokhoz, akit illet, a beosztottak meg információ-hiányról panaszkodnak, ha megkérdézik őket. Ez legjobb esetben is a kommunikációs csatorna hiányosságaira hívja fel a figyelmet. Mindkét oldalon enyhíti a stresszt, ha a kapcsolat megtörténik a jó kommunikáció révén.

5. **Coaching.** Ez világszerte gyorsan terjedő egyéni fejlesztési eljárás, amelyet támogató vezetés néven vezetők is tudnak alkalmazni a beosztottaik fejlesztésében. A coacholásban a problémák emberi tényezők felőli megközelítése és megoldása zajlik. A szükséges készségek tanulhatók, akár ilyen jellegű képzésen, akár külső coach alkalmazása révén. Van olyan tapasztalatunk, hogy olyan vezető, akit coacholtunk, később eljött megtanulni ezt a “szakmát”, hogy tudatos felkészülés után munkatársaival ő maga alkalmazza, amit a coach-csal folytatott munkájában megélt. A hatás: a stressz-szint csökkenése a szervezetben, ennél fogva a problémák egyszerűbb, súrlódásmentesebb megoldása.

Zárógondolatok

A cél a szervezetben az optimális stressz-szint fenntartása, amely úgy készítet magas teljesítményre, hogy ez hosszú távon fenntartható legyen, és ne rombolja az emberek testi és lelki egészségét. Lehet olyan szervezeti terület, ahol a stressz növekedése kívánatos, és olyan terület, ahol csökkenése, illetve az emberekben a megküzdési képességek növelése.

A túl magas stressz-szel való megküzdésnek az egyik fajtája a probléma-központú megközelítés, amikor meghatározzuk a problémát, megoldási alternatívákat keresünk, és kiválasztjuk a legcélravezetőbbet. Itt a HR-esek feladata az lehet, hogy minél szélesebb rétegek számára elérhetővé tegyék ezen módszerek megismerését.

A másik megküzdési stratégiát érzelem-központúnak szokás nevezni, ami az emberek teherbíró képességét növeli. Ez a tanulmány inkább erről a vonatkozásról szólt. A HR-eseknek nemigen van befolyásuk azokra a külső stressz-tényezőkre, amelyek a családból, társadalomból, politikából érik az embereket, és azt is tudjuk, hogy még azokra is igen korlátozottan van hatásuk, amelyek a szervezetből hatnak a vezetőkre, munkatársakra. Ennek tudatában érdemes megnézni, hogy az adott szervezetben, a HR-es saját erőforrásait figyelembe véve mit tud tenni, és annyit tenni, nem többet és nem kevesebbet.

Bibliográfia

BORYSENKO, JOAN: STRESSZKONTROLL. ÉDESVÍZ Kiadó

DeNeve, K. (2003) Current Directions in Psychological Science; "Happy as an extraverted clam? The role of personality for subjective well-being."

Kenny, Janet W. (2002) Women's Stressors, Personality Traits, and Inner-Balance Strategies.

NORFOLK, DONALD (1999): STRESSZKALAUZ. BAGOLYVÁR Kiadó

Vollrath, M. (2001). Personality and Stress. Scandinavian Journal of Psychology, 42, 335 – 347.

WITKIN, GEORGIA (2004): STRESSZOLDÁS - PRAKTIKUS TANÁCSOK A MINDENNAPOKRA. JOKEREX Kiadó.