

ODGOJ SVEĆENIČKIH KANDIDATA ZA MEĐULJUDSKE ODNOSI

Stella TAMHINA

Termin »međuljudski odnosi« dolazi iz svijeta industrije, no brzo prelazi granice privrede i ekonomije i postiže opću važnost u društvenim naukama, pa se u posljednje vrijeme sve češće javlja i u pastoralu.

Traženje veće produktivnosti prisililo je industriju početkom ovog stoljeća da potraži pomoć u psihologiji, jer se pokazalo da je ljudski faktor presudan u proizvodnji. No tek oko 1930. uspjelo je američkim psiholozima dokazati da radni učinak ovisi o mnogo važnijim momentima nego što su samo racionalizacija, precizne satnice, pauze, nadnice i fizički uvjeti rada. Radni učinak, prema E. Mayou, ovisi: o ideji koju radnik ima o svojoj ulozi, o psihološkom stanovištu prema poslu, o motivaciji, o miljeu, posebno o obitelji, o »klimi« u poduzeću, itd. Daljnja istraživanja fiziologije i psihologije rada te industrijske psihologije znanstveno su utvrdila da se »isplati« obazirati se na čovjeka i tako su se u industriji javile i počele razvijati metode »međuljudskih odnosa«.

Pažnja specijalista upravljena je na problem ljudske klime, morala u poduzeću i odnosa među ljudima; izrađen je čitav niz teoretskih i praktičnih postavki o odnosima među osobljem na različitim razinama, posebno o problemu rukovođenja. Zlatnim pravilom odnosa postalo je: povećati produktivnost pomoću radosti u radu. Za jedan dio poslodavaca jedina motivacija nastojanja oko dobrih međuljudskih odnosa ostalo je samo povećanje radnog učinka i vlastito bogaćenje. Oni nastoje da im personal bude zadovoljan i sretan, jer je sretan čovjek bolji proizvođač. Tu »međuljudski odnosi«, daleko od svoga pravog duha, nisu drugo nego tehnika u službi produktivnosti i sredstvo za manipuliranje ljudima. Unatoč takvim iskrivljavanjima brojni su slučajevi gdje su »međuljudski odnosi« doista iskreno traženje svega što pomaže zadovoljstvo čovjeka u radu i njegovu harmoničnu integraciju u okviru svakodnevnog života. Tako shvaćeni »međuljudski odnosi« korak su naprijed prema realizaciji boljih ekonomskih, socijalnih i psiholoških uvjeta u modernim poduzećima« (O. Fraisse: *La perspective des relations humaines*, *Revue de Psychol. appliquée*, janv. 1954).

Zadnjih se godina kod vodećih ljudi u području industrije i upravnih formacija zapaža sve izrazitija tendencija za takvim »međuljudskim odnosima« i rukovođenjem da se na čovjeka ne gleda ni u kom smislu u vidu korisnosti (zweckfrei!), već da se na nj gleda kao na čovjeka i bližnjega, i sve se mjere provode u skladu s tim gledanjem. Tako

osnovica humanih odnosa nije više rentabilnost, već *ljudsko dostojanstvo*, a pokazuje se da je trajan uspjeh i napredak poduzeća osiguran samo takvim gledištima (Höffner: *Christ. Gesellschaftslehre*, Münster 1968). Cilj je »međuljudskih odnosa« u industriji dakle: vratiti radniku radost u radu, načiniti od poduzeća živu zajednicu, otvorenu i pogodnu za razvoj radnika i njegove obitelji. Ispravno shvaćeni »međuljudski odnosi« u svojoj osnovi su *upravljenost prema čovjeku, poštivanje ljudske osobe*.

U toj se svojoj bitnoj usmjerenosti »međuljudski odnosi« posve približuju kršćanskom gledanju koje tom pravom ljudskom susretu osobe s osobom daje svoju specifičnost: nauku i zahtjev međusobne ljubavi, ljubav prema Bogu izraženu u odnosu prema čovjeku. Ništa nije prirodnije nego da se i Crkva, koja u centru svoje brige ima čovjeka i koja u Koncilu radosno prihvaća razvoj ljudskog društva prema »novom humanizmu u kojem se čovjek definira prije svega po odgovornosti prema svojoj braći i prema povijesti« (GS 55), počinje zanimati za tekovine nauke o »međuljudskim odnosima« kako bi joj pomogli da bolje izvrši svoje apostolsko poslanje. U skladu sa spoznajom da se »Crkva može obogatiti pa se stvarno i obogaćuje razvojem ljudskog društvenog života« (GS 44) javljaju se u pastoralnim istraživanjima poglavlja pa i knjige o mogućnostima primjene »međuljudskih odnosa« na crkvenom području (Ducos, Godin, Hosti, Debarge).

No isto tako postavlja se zahtjev na članove kršćanske zajednice da ljudskom društvu u svijetlu svoje Objave donesu puni sadržaj i smisao međusobnih odnosa, koji je do kraja moguć tek u kršćanstvu. Taj zahtjev vrijedi jednako za sve članove Crkve: za klerike kao i za laike. Zato i odgoj za »međuljudske odnose« nužno ulazi u pripremu za službu prezbitera.

U »Dekretu o službi i životu prezbitera« Koncil inzistira na »humanim krepostima« u odnosu prema ljudima kao zahtjevu svećeničke službe.

»Prezbiteri — uzeti između ljudi, postavljeni na korist ljudima u njihovu odnosu s Bogom, da prinose i darove i žrtve za grijehe — opće s ostalim ljudima kao s b r a ć o m. (...) Ne bi mogli biti Kristovi službenici kad ne bi bili svjedoci i djelitelji nikogog drugog života osim zemaljskoga, ali ni ljudima ne bi mogli služiti ako bi im ljudski život i prilike ostali strani. Sama njihova služba na poseban način zahtijeva da se ne upriliče ovom svijetu; iziskuje ipak, istovremeno, da u ovom svijetu žive među ljudima i da, kao dobri pastiri, poznaju svoje ovce. (...) Da bi mogli to postići, mnogo im pomažu kreposti koje se u ljudskom društvu s pravom cijene. A te su: dobrota srca, iskrenost, karakternost i ustrajnost, uporno zalaganje za pravednost, uljudnost i druge.« (PO 3)

»U izgrađivanju Crkve prezbiteri se, po Gospodinovu primjeru moraju sa svim ophoditi s izuzetnom čovječnošću. (...) Pastirska služba nije ograničena samo na brigu za pojedine vjernike nego se ona bitno proteže također na izgrađivanju prave kršćanske zajednice« (PO 6).

Izvjesni stavovi zadnjih stoljeća učinili su svećenika izoliranim čovjekom. Treba velik napor da se izmijeni ta situacija i zato Koncil toliko mjesta u Dekretu daje svećeničkom odnosu prema drugima:

biskupima, svećenicima, laicima (PO 7—9). Uz poštivanje dostojanstva, iskustva i slobode, posebno im se stavlja u dužnost »da različita mišljenja usklađuju tako da se u zajednici vjernika nitko ne osjeti tuđincem« (PO 9).

Koncil tu daje samo generalne principe pa tako otvara mogućnosti daljnjim odvažnim proučavanjima, traženjima konkretnih rješenja i praktičnih smjernica. Slično je i u »Dekretu o odgoju i obrazovanju svećenika« dan osnovni stav koji jasno pokazuje da se kršćanin i svećenik ne može formirati ako se ne formira *čovjek*. Nabrajaju se iste »humane kreposti« pri čemu ostaje vidljivo da su spomenuti samo primjeri, pa im treba nadodati mnoge druge.

»Neka se savjesno održavaju načela kršćanskog odgoja i neka se prikladno upotpune novim spoznajama zdrave psihologije i pedagogije. Mudro raspoređenim odgojem neka se kod pitomaca razvija i dužna ljudska zrelost, koja se poglavito posvjedočuje stanovitom postojanošću duha, sposobnošću donošenja odvažnutih odluka i ispravnim sudom o događajima i ljudima. Neka se bogoslovi privikavaju na to da usklađuju svoju ćud; neka se odgoje da budu jaki duhom i neka općenito nauče cijeniti one kreposti do kojih ljudi više drže i koje preporučuju Kristova slugu kao što su: iskrenost, stalna briga za pravdu, vjernost obećanjima, uglađenost u odnosima, u govoru, čednost povezana s ljubaznošću« (OT 11). I dalje: »Općenito kod pitomaca treba razvijati sposobnosti koje najviše pridonose dijalogu s ljudima kao što je sposobnost da druge slušaju i da svoje srce otvore u duhu ljubavi različitim okolnostima ljudske solidarnosti« (OT 19).

Da bi ovi stavovi postali pokretna snaga odgoja, potrebno je uočiti njihovu nutarnju povezanost, njihovu zajedničku pozadinu. Inače ostaju samo opći pedagoški poticaji. A u Dekretu se osjeća odnos prema konkretnoj realnosti, vidi se da je pitomac na putu učenja kako se u služenju braći u vjeri vodi zajednica, — kaže minhenski pomoćni biskup Tewes — (Seminarum 3, 1969, str. 568) i dodaje, da bi se izbjegli nesporazumi, kako se tu pod »vođenjem« nikako ne smije shvatiti samo vanjska organizatorska funkcija u smislu modernog menadžerstva, već eminentno duhovna funkcija i djelatnost, koja je u biti »izgradnja Tijela Kristova« (Ef, 4, 12).

Ta svijest da je svećenik pozvan u *prvom redu na služenje* braći, traži i takvu rang-listu humanih kreposti koje će ga spremati za tu službu, pa bi i trebalo, po mišljenju istog autora, dodati i druge: prije svega, sposobnost za kontakt s ljudima, sposobnost vođenja, trijeznost, razvijanje inicijative i inspiracije kod drugih, sposobnost uravnoteženog i cjelovitog gledanja, poznavanje ljudi, sposobnost zajedničkog rada, itd. Sav odgoj treba biti okrenut prema konkretnim realnostima čovjeka i zato Koncil izričito upućuje na »novije spoznaje zdrave psihologije i pedagogije«. Za našu temu to znači poslužiti se spoznajama i dostignućima nauke o »međuljudskim odnosima« i potražiti im mjesto u cjelokupnom odgoju prezbitera. Nemam namjeru razvijati neke teze i teorije već naprosto spomenuti nekoliko činjenica kao poticaj za daljnje razmišljanje i traženje konkretnih rješenja.

Danas već postoji čitava biblioteka knjiga o problemima odnosa među ljudima, počevši od popularno pisanih priručnika do strogo

znanstvenih radova. Proučavan je čovjek u raznolikosti svojih potreba, situacija i odnosa. Uočene su zakonitosti stvaranja grupa i ponašanja unutar tih formacija. Posebna je pažnja posvećena vertikalnim odnosima, pa se velik dio uputa odnosi na umjetnost pravog vođenja i rukovođenja. Stvoreni su čitavi sistemi, teorije i tehnike, a školovanju i doškolovanju rukovodećih kadrova u tom smislu posvećuje se sve veća pažnja, o čemu svjedoče brojni tečajevi, seminari, savjetovanja. Bilo bi zanimljivo pogledati koliko se u tom pravcu čini već kod nas. (Izdanja bibl. »Psihologija rada« u zagrebačkoj »Privredi«; Centar za obrazovanje rukovodećih kadrova i sl.)

Tu je potrebno spomenuti razvoj jednog drugog naučnog područja koje pomaže i opravdava ovakva nastojanja, i dobiva sve važnije mjesto u društvu a to je: andragogija, nauka o obrazovanju odraslih. Konceptija obrazovanja koje bi spadalo samo u *jednu fazu* života, sve se više odbacuje i počinje se na obrazovanje gledati kao na *trajni proces* koji prati *čitav život čovjeka*. Futurolozi smatraju jednim od bitnih obilježja društva budućnosti trajno obrazovanje, trajnu formaciju. Te su spoznaje i za stvaranje pravih »međuljudskih odnosa« od najveće važnosti, jer otvaraju mogućnosti da čovjek i u zreloj dobi izmijeni mnogo toga što je ranije možda bilo krivo postavljeno. A već i sam pristup odraslom čovjeku kao biću trajno sposobnom za rast i napredak ostvaruje jedan od bitnih zahtjeva dobrih »međuljudskih odnosa«: otvaranje čovjeka prema čovjeku i pripravnost na primanje i davanje. Nemoguće je nabrojiti sve elemente koji sudjeluju kod stvaranja međuljudskih odnosa. Općenito se smatra da su najvažniji momenti uočavanje psihološkog faktora i uloge grupe.

Zadovoljavanje psihološkog faktora u međuljudskim odnosima znači nastojanje da se zadovolje osnovne čovjekove potrebe, među kojima se ističu:

- potreba akcije,
- potreba integracije, u koju su uključene potreba informacije i participacije,
- potreba poštivanja osobe i njenog rada,
- potreba sigurnosti i socijalne podrške,
- potreba komunikacije.

Mislim da o potrebi čovjeka za radom, akcijom, nije nužno posebno govoriti, no možda pitanju integracije treba posvetiti više pažnje. Radnik ima instinktivno želju da se može osjetiti potrebnim članom zajednice svog poduzeća. Ne mogu se dati najbolje snage i veći dio svog vremena nečemu u čemu se čovjek osjeća stran, možda i nepotreban, gdje ne vidi pravo važnost svoga mjesta i rada.

Da bi mogao biti doista pripadnik svog poduzeća, potrebna su dva uvjeta: mora biti *obaviješten* i mora se osjetiti *odgovornim sudionikom* u radu. Informiranost dobiva sve veće značenje u vremenu specijalizacije gdje pojedinac obavlja samo određeni mali dio cjelovitog zadatka i bez dovoljnog obavještanja ne može sagledati smisao i značenje svog djelovanja u općem programu, što vodi do manjka zainteresiranosti i inicijative. Držati čovjeka svjesno ili nesvjesno u neznanju može uroditi time da on svjesno pridrži dio svojih snaga. »Traže od mene zalaganje, a neće jasno izložiti situaciju. Neka se snalaze sami.« Očekuje se obavještenje o planovima, poduzetim mje-

rama, poteškoćama, financijskoj situaciji i slično, a iskustva su pokazala da se i potrebna doza diskrecije javlja sama po sebi, kad ljudi osjete stvar poduzeća kao »svoju«. No sama informacija, kako god bila neophodna, nije dovoljna za integraciju, jer ako nije uz nju vezano *sudjelovanje*, čovjek ostaje u stanju pasivnosti. Potrebno je da može izreći svoje mišljenje i u okviru svojih kompetencija sudjelovati u donošenju odluka. *Sudjelovanje znači odgovornost*, a tek odgovorna suradnja zadovoljava čovjekovu težnju za pripadnošću.

Poštivanje osobe najdublja je čovjekova potreba a time i najvažniji zahtjev međuljudskih odnosa. Čovjek prije svega traži da ga u svakom času gledaju kao čovjeka i da mu tako pristupaju. Ta je težnja u svakome prisutna i nepoštivanje toga osnovnog zahtjeva najteži je propust u »međuljudskim odnosima«. Ovdje se oni naprosto razaraju. Kako god jednostavan i neznatan bio rad što ga čovjek obavlja, njemu je potrebno priznanje da ga savjesno obavlja i da u sklopu cjeline ima svoju vrijednost. Nisu tu dosta »lijepo riječi«, već stvarno zapažanje, priznanje i ohrabrenje. Laird donosi primjer čistačica.

Neko poduzeće iz Michigana imalo je teškoće sa čistačicama. Postale su osorne, radile su preko volje i stalno se tužile. One koje nisu otkazale bile su »do grla« u pritužbama. Držala četaka bila su preduga ili prekratka, kante za smeće odviše teške, ništa nije bilo dobro.

Takva poplava beznačajnih pritužbi znači da s međuljudskim odnosima nešto nije u redu. Takvim tegobama često su uzrok međuljudski problemi, slabo razumljivi onima koji se tuže.

Analiza problema čistačica, koju je proveo dr Irwin A. Berg, pokazala je da poduzeće zaboravlja na neke važne ljudske težnje. Smatralo se da »i budala može raditi kao čistačica«. Namještenici su potcjenjivali čistačice, nadijevali im smiješne nadimke i ponekad im u provalama neumjesnog humora činili rad naročito prljavim. Svaka nova čistačica uskoro bi bila sita takvog ponižavanja i izgubila i posljednji trag ponosa na svoj posao. Velik broj pritužbi na sitnice predstavljao je pokušaj da se izravnaju poniženja koja su doživljavale u poslu.

Situacija je postala tako teška da je došla na dnevni red sastanka viših rukovodilaca poduzeća i smišljena je akcija koja će promijeniti međuljudske odnose koji su izazvali ove nevolje. Napravljen je plan kampanje da se čistačicama i drugim radnicima pokaže vrijednost njihova rada i izgradi poštovanje prema njima kao prema osobama. U razgovoru s rukovodiocima i u člancima u tvorničkom listu naglašavali su se pozitivni vidovi rada čistačica. Podsjećali su svakoga da čistačice sprečavaju klizanja i padove, poboljšavaju zdravstvene uvjete i štite opremu poduzeća. Čistačice su povjerljive jer imaju pristup k pisanim stolovima u kojima se nalaze dragocjenosti i poslovne tajne. Da bi se pokazalo da je čišćenje važna privredna aktivnost, prikazani su primjeri jednog poduzeća za proizvodnju automobila koje je trebalo više od 5.000 čistačica i 750 čistačica koje je trebao Rockefellerov centar.

Kao znak takve važnosti dobile su novi naziv »domaćica« i kute na kojima je ispisana ta riječ. Ova taktika promijenila je stavove radnika. Novo ime i uniforma bili su vidljivi znakovi važnosti koji su omogućili

tu promjenu. Domaćice su bile ponosne na svoj novi položaj i samopoštovanje im se vratilo. Kako je rastao javni ugled posla, tako se podizao moral a pritužbe su se gubile.» (Laird: Prakt. psihol., Zgb. 1964. str. 263.)

Na rukovodioca se ovdje postavljaju posebno veliki zahtjevi. Ne samo da se mora čuvati da ne povrijedi *čovjeka u radniku*, da ne počini takve grube greške kao što su: stav »odozgo«, netaktičnost, indiskrecija, neumjesne šale, ismjeivanje i zadirkivanje (posebno kad se radi o ženama) i slično. On mora nastojati da njegovo držanje i riječi pokazuju unutarnji stav poštovanja prema konkretnom čovjeku tako da se u njemu može razvijati i rasti *samopoštovanje* i osjećaj vlastite vrijednosti. On mora znati pronalaziti dobro koje je sakriveno u drugome, možda nepoznato i njemu samome. Buditi osobnost u drugome nemoguće je ako je čovjek najprije ne izgrađuje u sebi. Tako da je ovakav novi lik rukovodioca nezamisliv bez ozbiljne prethodne formacije u smislu izgradnje *vlastite osobnosti* i *poznavanja* čovjeka, kao i *otvorenosti* za trajnu kritiku i korekturu vlastitih postupaka i stavova. Osnovna usmjerenost na ljude i poštivanje principa recipročnog ponašanja pomoći će rukovodiocu da se među ljudima stvori i odžri takva klima (moral, kako kažu Amerikanci i Nijemci, a Francuzi to zovu stanje duha) u kojoj se ljudi osjećaju dobro, prihvaćeni kao punovrijedne ljudske osobe, a bez čega nema ni efikasnog rada ni razvoja ljudskih sposobnosti.

Većina je ljudi iznutra nesigurna, osjeća potrebu da čuje kako svoj rad dobro obavlja i tu je velika uloga priznanja i pohvale. No ne traži se samo u tom smislu prisutnost pretpostavljenih i grupe, već se tu krije i potreba za sigurnošću i potporom sredine. Čovjek u današnjem tehniciziranom svijetu sve se jače osjeća ugroženim, osamljenim i izgubljenim u anonimnoj masi. Da se nađe i osjeti sigurnim, treba mu grupa, i to manja grupa, koja omogućava osobne odnose. Odatle formiranje manjih radnih grupa unutar velikih poduzeća, kao i stvaranje spontanijih grupa u širim društvenim okvirima. U takvim se grupama zadovoljava i čovjekova potreba za komuniciranjem. Naše je vrijeme upravo obilježeno ovim grupnim radom, ekipama, timovima itd. Čovjek je kao dio, kao član grupe podvrgnut zakonitosti grupe. Grupa ima svoj mentalitet koji nije samo zbroj individualnosti, nego *nova specifična realnost*. Zato pitanje formiranja, integracije, i dinamičnosti grupe traži zasebno proučavanje. Na tom području psihologije grupe vrlo je mnogo učinjeno, i teoretski i eksperimentalno. Za doživljaj pripadnosti grupi od bitne je važnosti *svestrana informiranost* i *intenzivno komuniciranje* u svim pravcima, a ne samo u pravcu periferija—centar (tzv. zvjezdani model, koji, istina, daje veću produktivnost, no najmanji stupanj zadovoljstva) i afektivni odnosi među članovima grupe. Dalje je tu pitanje doživljavanje onoga grupnog »mi« u traženju zajedničkog cilja, način vođenja grupe, uloga grupe u promjeni usvojenih stavova, umjetnost vođenja dijaloga, itd.

Vrijeme nam ne dopušta da se upuštamo dalje u postavke i zahtjeve, a kamoli i u tehnike »međuljudskih odnosa«. To je veliko područje koje zavređuje temeljit studij.

Nama se ovdje nameće pitanje: što i koliko u svemu tome može biti primijenjeno za potrebe naše kršćanske zajednice, posebice za

formaciju njenih prezbitera? Neki su autori (Ducas, Debarge) obradili principe međuljudskih odnosa u industriji primjenjujući ih redom na te odnose u Crkvi. Pri tom su polazili od Crkve ukoliko je organizacija apostolata, pa je i uspoređivali sa »ogromnim poduzećem za apostolat« (nisu pri tom zanemarili ni drugu, misterijsku stvarnost Crkve!). I to su izvanredno zanimljiva istraživanja, puna poticaja. No i to bi nas predaleko odvelo. Dosta će biti da podvučemo još jednom ono bitno, da naime međuljudski odnosi znače prije svega upravljenost na čovjeka i poštivanje ljudske osobe. A to je stav koji sigurno nije novost za kršćanstvo, ali često je, u svojim krajnjim konsekvencijama, novost za kršćane. Tu je potrebna metanoja. Ne mora kršćanin tek od psihologa i sociologa učiti koje je mjesto čovjeka i da mu je svaki čovjek bližnji. Ali, ako je ozbiljno shvatio svoje kršćanstvo, rado će se dati poučiti kako se taj konkretni čovjek ponaša u ovom času, tu oko nas i s nama, kako se može ponašati, što želi svjesno ili nesvjesno, koje su mu potrebe, strahovanja i očekivanja, s koje mu strane treba prići, kako ga se može pridici kako približiti njemu samome. Kršćani nisu neki drugačiji ljudi, niti je kršćanska zajednica, zajednica izvan zakona ljudskog društva. Ona ima samo još ono »više«, ono svoje, onu međusobnu ljubav, koja bi morala postati vidljivijom, nekako opipljivom i prepoznatljivom. Ako efikasnost rada može biti dovoljna motivacija da se preuzme napor što ga od odgovornih traže današnji međuljudski odnosi, kako bi tek trebalo biti s nama i kod nas?! Od rukovodioca u poduzeću traži se:

- sposobnost da *sasluša, informira, potiče* na razmišljanje,
- dubok osjećaj *odgovornosti* kada izdaje zapovijedi,
- talenat da *podređene potakne* na što širu i što revniju *suradnju* u zajedničkom djelu,
- sposobnost da *izbjegne* ili da *umiri* konflikte među osobljem,
- *shvaćanje da je svačije mišljenje relativno* kako bi svoje podređene mogao prosuđivati s objektivnošću koja se temelji na *uspoređivanju i omjeravanju*,
- sposobnost da se u svom sudu oslobodi svake *strasti*, kako bi bio siguran u svoju nepristranost kod ocjenjivanja podređenih,
- *poznavanje* ljudi i njihovih reakcija,
- poštovanje *dostojanstva* ljudske osobe,
- *obzirnost, taktičnost i diskrecija*,
- sposobnost da *stvara grupe* i zajedničku suradnju, dobro »uklopljenu« u poduzeće.

Vidi se da nije promijenjeno shvaćanje funkcije rukovodioca, već promjena zahvaća način izvršavanja te funkcije. Umjesto ranijeg autoritativnog, očekuje se demokratski stav i pristup. I očekivanja vjernika u odnosu na svećenika se mijenjaju. Nije u pitanju njegov autoritet kao takav, ali način prakticiranja tog autoriteta treba odgovarati današnjem čovjeku. Ako je raniji odgoj svećeničkih kandidata imao suviše pred očima apstraktnu sliku čovjeka, danas ga smjernice Koncila i zahtjevi vremena jasno upravljaju prema *konkretnim realnostima života* i čovjeka. Ali ovi stavovi i potrebne kreposti traže usvajanje »per actionem«. Teoretsko je znanje potrebno, ali ono je samo prvi preduvjet

za ispravne stavove. Sticanje određenih stavova dug je proces i traži napornu i aktivnu formaciju. I međuljudske odnose treba najprije praktimirati u sjemeništima, da bi mogli postati sastavni dio svećenikove ličnosti. Odgoj za međuljudske odnose traži ponajprije stvaranje i razvijanje *zrele osobnosti*. Samo je zrela i uravnotežena ličnost, ispunjena istovremeno dostojanstvom i poniznošću, sposobna za pravi susret s drugima. Sposobna da priznaje i poštiva tuđu individualnost i istinski se otvori prema drugome. Ta otvorenost prema mišljenjima, stavovima i osjećajima drugoga ne znači da ih ona sve bez daljnega prihvaća. Ona mirno brani svoje sudove, no ne oklijeva da ih izmijeni ako ustanovi da se je prevarila ili krivo shvatila situacije. Ako i zadrži svoj sud, sposobna je da shvati misao i osjećaj drugoga, da uđe u svijet drugoga ne gubeći pri tom svoj vlastiti identitet. Sposobna je da se obogaćuje obogaćujući druge i da dajući — prima. Taj reciprocitet davanja i primanja naročito je važan za pristup svećenika današnjem odraslom čovjeku. Pokazati čovjeku da u njemu ima vrijednosti, da ima stvari koje on zna bolje, da se i od njega može nešto naučiti, pa makar to i bilo samo dobro očistiti cipele, otvorit će ga za primanje i omogućiti da prihvati čak i »tvrde« istine. Ljudi su danas osjetljivi na svoje dostojanstvo i ne mogu ponijeti prilazjenje »odozgo« ni u kom pogledu. Od svećenika ne traže da bude »sveznadar«, i vrijeđa ih kad nastupa kao da to jest, ili im se u najmanju ruku pričinja takav stav smiješnim. Živimo u svijetu uskih specijalizacija i ni od koga se ne očekuje da bude specijalist na svim područjima. Od svećenika se traži da znade mnogo, ali jednostavnim priznanjem da nešto ne zna ili da se u nečem prevario, ne gubi, nego samo dobiva u očima ljudi i postaje im bliži.

»Gdje svećenik ima odvažnosti za služenje, jedva da će njegov autoritet biti stavljen u pitanje. Gdje on u drugome priznaje stručnjaka i postaje sam slušač kao kod bračnih drugova, inženjera, zanatlija itd., gdje svećenik prima savjet i podnosi kritiku, tamo čitava zajednica postaje potpora njegove službe« — kaže Hans Schroer u knjižici »Suodgovornost u Crkvi«.

Ako čovjek danas na svim područjima života može tražiti i očekivati dužno poštovanje, duboko će ga povrijediti i najmanji propust svećenika u tom pogledu. Svako olako prelaženje preko njegovih problema, svaka nestrpljiva ili čak osorna riječ, neumjesna šala ili možda ironija u glasu, stvara jaz, zatvara i odbija. Čovjek očekuje da svećenik njega i njegove probleme shvati ozbiljno i da im pristupi s poštovanjem. Rado će se i nasmijati sa svećenikom ali je jako osjetljiv ako u smijehu ima poruge i potcjenjivanja ili ako svećenik pod svaku cijenu hoće biti duhovit, pa ga u svakoj prilici zaspe vicevima.

Naročito bi trebalo podvući tu ozbiljnost kad se radi o svećenikovu odnosu prema ženi. Žena na poseban način nosi potrebu da bude shvaćena ozbiljno, da joj se pristupi kao osobi, drugačijoj ali jednako vrijednoj. Nije svećeniku uvijek lako ženske probleme uzeti ozbiljno jer se njegovoj muškoj logici čine sitni i nevažni, ali temeljitije poznavanje psihologije žene može mu tu pomoći. Osobito je opasno ismijavati ženu — kažu psiholozi — a ipak se u međusobnim razgovorima žena često čuje tužba na neumjesne šale koje posebno vrijeđaju ako dolaze od svećenika. Prije svega treba u ženi gledati čovjeka a ne ženu.

To je njena osnovna potreba u odnosu prema svećeniku. U društvenim i radnim odnosima žena se danas može osjećati punim čovjekom, može raditi, sjediti u društvenim organima uz kolege, a da joj svijest muško—žensko uopće nije prisutna. To mučnije je onda ako joj neprirodno vladanje svećenika neprekidno doziva u pamet činjenicu da je žensko. Jedna je mlada djevojka gotovo plačući pričala o posjetu rođaku u samostanu: »Zašto sam se tamo morala osjećati kao prokleta žensko?!« Pogreške te vrste sigurno su u većini slučajeva izraz izvjesne nesprenosti, nesnalaženja i nepripremljenosti za saobraćaj sa ženama. Zrela, ozbiljna žena to tako i prima, ali za mlade djevojke, koje su po sebi nesigurne i u društvu muškog svijeta gotovo redovito više ili manje neprirodne, takvo je vladanje vrlo štetno i razočarava ih, makar naoko izgledalo i drugačije. Prirodno, neusiljeno ponašanje prema ženi sigurno je lakše ostvarivo za one koji rastu i razvijaju se u obiteljima, kao što se i neki drugi potrebni stavovi i navike međuljudskih odnosa lakše stječu u obiteljskoj sredini. U tom pogledu treba u sjemenišnom odgoju još mnogo učiniti. Problem postoji, rješenja se moraju tražiti.

I za ostale oblike međuljudskih odnosa ne može se prepustiti svećeniku da ih rješava samo vlastitom intuicijom, koliko god ona bila korisna. Treba stvarnog poznavanja, zajedničkog traženja, doživljavanja i proživljavanja, treba dijaloga i suradnje, treba odgovornosti, konkretne i postepene. Kakvo je samo umijeće znati slušati čovjeka, s njim istinski razgovarati. To je vještina bez koje svećenik ne bi smio biti! A i to treba naučiti! I tako bi se dalo još dugo nabrajati a da ne bismo ni izdaleka sve iscrpli. Trebalo bi, npr., posebno govoriti o različitim vrstama odnosa u koje ulazi svećenik, a uspjeli smo nabaciti jedva nekoliko momenata iz odnosa svećenik—vjernik.

Dopustite mi na kraju da još bar spomenem pitanje vanjskog ponašanja svećenika, onog našeg običnog građanskog bontona. Možda se nekeome čini da to ne spada ovamo, ili da je o tome suvišno govoriti. Ipak, vanjsko je ponašanje ono na čemu se ljudi najprije zaustavljaju i što može spriječiti susret osoba prije nego su mu i pravo otvorene mogućnosti. U stručnoj se literaturi, istina, u vezi s međuljudskim odnosima nigdje o tome ne govori, ali je očito da se lijepo ponašanje očekuje i pretpostavlja kao nešto samo po sebi razumljivo. No da li je to kod nas uvijek doista samo po sebi razumljivo? Jesu li riječi »hvala« i »molim« postale najčešće upotrebljavane u našem dnevnom rječniku? Nije li se i među nas uvuklo neko iskrivljeno shvaćanje da bi nemar za forme uljudnosti bio znak demokratskih stavova? Ili da su to samo puste vanjske forme bez sadržaja? Koncilski oci očigledno nisu tako mislili kad su istakli da se prezbiter odlikuje uljudnošću, a da se svećenički kandidati moraju vježbati u »uglađenosti u odnosima i govoru« (OT). Istina je da to mogu doista ostati puke forme, ali ne za onoga koji je naučio poštivati čovjeka i, štoviše, »u čovjeku susretati Boga«.

Sve su ovo manje-više poznate stvari, ali činjenica je da nam se svima događa da na njih dovoljno ne pazimo. Sitne su i obične kao sve svakidašnje, ali im je značenje veliko kad su izraz dubokog unutarnjeg stava i živa snaga u izgrađivanju prave kršćanske zajednice.

LITERATURA

- Dokumenti II vat. koncila, Zgb, 1970.
T. SAGI-BUNIC: *Ali drugog puta nema*, Zagreb, 1969.
T. SAGI-BUNIC: *Svećenik kome se služi*, Zagreb, 1970.
MARCEL DUCOS: *Les relations humaines dans l'Église* (Fleurus, Paris, 1965) s
R. HOSTIE: *L'entretien pastoral* (Desclée de Brouwer, Paris 1963).
A. GODIN: *La relation humaine dans le dialogue pastoral* (Desclée de Brouwer, Paris 1963)
LUIS DEBARGE: *Psychologie et pastorale* (Desclée, Paris 1968).
JOSEPH HÖFFNER: *Christliche Gesellschaftslehre* (Bercker, Münster 1968)
ADRIAN van KAAM: *Religion et personnalité* (Salvator, Mulhouse 1967)
G. GRIESL: *Berufung und Lebensform des Priesters* (Tyrolia — Verl. 1967).
R. J. BUNNIK: *Prêtres des temps nouveaux* (Casterman 1969)
Le prêtre, Christus, N 48 Tome 12, Okt. 1965.
Le renouveau de la formation sacerdotale, Documentation Concilium 43 (1969)
G. SBANDI: *Psychologische Voraussetzungen echter Brüderlichkeit* («Koinonia», Herder, Wien 1968).
H. SCHROER: *Mitverantwortung in der Kirche* (Mannheim, 1968).
Vatikan II — *Les prêtres* (Formation, ministère et vie)
Les Éditions du Cerf 1968; Seminarium br. 3. 1969. (*Le virtù umane nella formazione sacerdotale*)
O. MOSSHAMMER: *Priester und Frau* (Herder 1961)
HAROLD J. LEAVITT: *Psihologija za rukovodioce* («Privreda» Zagreb, 1964).
D. A. LAIRD i E. E. LAIRD: *Praktična poslovna psihologija* («Panorama» Zagreb, 1964).
D. A. LAIRD: *Menschenführung im Betrieb* (A. Müller Verl., Zürich 1953)
H. HANSELMANN: *Andragogik* (Zürich, 1951)

ZUSAMMENFASSUNG

Seit dem Beginn des 20. Jh. haben Arbeits — und Betriebspsychologie wissenschaftlich nachgewiesen, dass es sich lohnt, sich um die zwischenmenschlichen Beziehungen zu kümmern. Anfangs vor allen durch den Gedanken an die grössere Rentabilität bestimmt, entwickeln sich die zwischenmenschlichen Beziehungen in der heutigen Industrielwelt immer mehr zu einer Auffassung, die in jedem Mitarbeiter von vornherein den Mitmenschen und Nächsten sieht. Der bestimmende Leitgedanke der richtig verstandenen zwischenmenschlichen Beziehungen ist die Menschenwürde, die Achtung der menschlichen Person. Das ist im Grunde genommen eine echt christliche Haltung. In der Kirche die als Wesensmerkmal die Nächstenliebe hat, bekommen die zwischenmenschlichen Beziehungen ihren vollen Sinn und Wert. Die Erziehung und Formung der Priesterkandidaten muss daher der Entfaltung der menschlichen Tugenden und der Kunst der guten zwischenmenschlichen Beziehungen ihre volle Aufmerksamkeit schenken. Die Konzilsdekret über Dienst und Leben der Priester und über die Ausbildung der Priester verlangten dies ausdrücklich.