

Sursele stresului ocupațional în școala primară

Svetlana COCOȘ,
psiholog școlar, gr. did. 2,
școala nr.21 "S.Vangheli", Bălți
Nicoleta CANȚER, *lector univ.,*
Universitatea de Stat "Alec Russo" din Bălți

This article includes a research about occupational stress in education. This research was promoted by a school psychologist in Primary School number 21 „S. Vangheli” from Bălți. The objectives of this research are: to identified the sources of occupational stress and it’s level in Primary School. Authors present the quantitative and qualitative results of the research. In final of this article we can find a lot of recommendations how to increase the level of occupational stress and how to improve the quality of educational management.

Munca poate fi extrem de stresantă, indiferent de faptul dacă îți câștigi existența într-un birou, într-o fabrică sau în cadrul învățământului

etc. Uneori stresul poate fi pozitiv - te motivează și te face mai puternic. Însă prea mult stres devine nociv, ca orice lucru în exces. Ne transformă în ființe iraționale și ne poate distruge. Deși în literatura de specialitate se menționează că cel mai des sunt expuși influențelor negative ale stresului ocupațional persoanele angajate în sfera acordării serviciilor sociale, la moment putem afirma că și cei care activează în instituții care nu acoperă sfera serviciilor sociale, atât managerii cât și angajații, sunt supuși riscului de a fi afectați de stres ocupațional. Hans-Horst Konkolewsky, directorul Agenției Europene pentru Securitate și Sănătate în Muncă, a remarcat: “Stresul legat de muncă afectează peste 40 de milioane de lucrători, iar costurile privind absentismul și serviciile medicale conexe se ridică la circa 20 de miliarde de euro pe an în Uniunea Europeană, iar riscurile psiho-sociale sunt nocive pentru societate și indivizi”.

În literatura de specialitate **stresul la locul de muncă** este definit ca fiind rezultatul cel mai dăunător, fizic și psihic, ce se produce când cerințele postului nu se potrivesc cu resursele, capacitățile și nevoile angajatului.

Din fericire, există multe lucruri care ne pot ajuta să ameliorăm sau să reducem stresul la locul de muncă. Însă inițial vom prezenta în linii mari rezultatele cercetării cu referire la stresul ocupațional în mediul educațional. Ca obiective ne-am propus evaluarea nivelului de stres al profesorilor și identificarea factorilor stresului ocupațional.

Profilul lotului experimental. Cercetarea a fost promovată în cadrul Școlii Primare „Spiridon Vagheli” nr. 21, mun. Bălți. Lotul experimental a inclus 24 cadre didactice din cei 26 angajați în cadrul școlii menționate anterior, ceea ce constituie 92,3% din numărul total al cadrelor didactice. Stagiul didactic al acestora fiind cuprins între 1-40 ani (3 persoane cu stagiul între 1-5 ani; 2 persoane cu stagiul cuprins între 6-10 ani; 8 persoane cu stagiul cuprins între 11-20; 5 persoane cu stagiul cuprins între 21-30; 6 persoane cu stagiul cuprins între 30-40). Din cei 24 respondenți 22 (91,6%) sunt cu studii superioare, și 2 (8,4%) sunt cu studii superioare incomplete). Cu referință la gradul didactic al acestora prezentăm următoarea statistică: cu grad didactic superior - 1 persoană (4%); cu grad didactic I - 8 persoane (33%); cu grad didactic II - 10 persoane (41,6%); nu au grad didactic - 5 persoane (21%). Toți respondenții sunt de genul feminin și sunt căsătorite.

Cadrul general privind instrumentele utilizate în cadrul cercetării: Pentru atingerea celor două obiective am aplicat două instrumente elaborate în cadrul Laboratorului de „Stres-control” susținut în cadrul proiectului „Managementul stresului ocupațional în mediul educațional” sub egida Academiei de Științe a Republicii Moldova: Psiho-test ”Cît de

stresat ești” și Inventarul factorilor de stres Pentru facilitarea interpretării am accesat varianta electronică, oferită de colaboratorii laboratorului.

Termeni de promovare: Cercetarea a avut loc în cadrul școlii primare nr. 21 „Spiridon Vangheli”, mun. Bălți în perioada anului 2008. Inițial am promovat experimentul de constatare; apoi am prelucrat cantitativ și calitativ datele obținute. Ulterior am elaborat concluzii și recomandări în vederea eliminării stresului ocupațional în mediul educațional.

Interpretarea datelor:

I. Nivelul de stres al cadrelor didactice

Din cei 24 respondenți nici un profesor nu a înregistrat indicatori ai stării bune; 2 profesori au stare satisfăcătoare; 13 din ei se află în zona de stres; 6 - sunt în zona de distres; 3 - zona de distres semnificativ; distres sever nu a înregistrat nici un participant. Astfel constatăm că:

- 54,17 profesori sunt în zona de stres;
- 25% profesori sunt în zona de distres;
- 12,5% profesori sunt în zona de distres semnificativ;
- 8,33% profesori sunt stare satisfăcătoare;
- 0% profesori sunt în zona de distres sever;
- 0% profesori sunt în stare bună.

Rezultatele ne-au demonstrat că 91,67% din cadrele didactice ale școlii sunt afectate (în diferită măsură) de stresul ocupațional. Pentru o mai bună vizualizare a rezultatelor le propunem în formă tabelară (vezi tabela nr. 1 Nivelul de stres).

Tabela nr. 1

Nivelul de stres

Subiectul	Stare bună	Stare satisfăcătoare	Zona de stres	Zona de distres	Distres semnificativ	Distres sever
01				+		
02			+			
03			+			
04			+			
05					+	
06					+	
07				+		
08			+			
09			+			
010					+	
011			+			
012				+		
013			+			
014			+			
015			+			
016		+				

017				+		
018			+			
019			+			
020				+		
021		+				
022			+			
023				+		
024			+			
Total persoane	0	2	13	6	3	0
Procente:	0%	8,33%	54,17%	25%	12,5%	0%

De fapt, o bună parte din ei menționau un șir de simptome cu referință la starea generală nesatisfăcătoare cum ar fi:

I. Simptome fizice: dureri de cap, migrene; mușchi contractați; dureri de spate cronică; joc nervos cu mâinile; mâini jilave; lipsa /creșterea poftei de mâncare; greață; dureri în piept; dureri în gât; înțepături ale inimii; gură uscată; boli frecvente (gripe, rinite); constipație sau diaree; alergii.

II. Simptome psihologice: anxietate, îngrijorare; vină; nervozitate; frustrare; dispoziție schimbătoare; depresie; coșmaruri; probleme de concentrare; dificultăți în asimilarea informației; tendințe de a uita; dezorientare; confuzie, nehotărâre; sentimentul de a fi depășit de timp; gânduri depresive.

III. Simptome comportamentale: întârzieri frecvente; reacții furtivoase; incidente minore numeroase; randament scăzut de muncă; excludere socială; oboseală permanentă; vorbire precipitată; timbru ridicat; comunicare dificilă; iritabilitate; ticuri nervoase; onihofagie (roaderea unghiilor); relații tensionate; limbaj agresiv.

IV. Cu impact organizațional: absenteism; fluctuație profesională; predispoziție către conflicte; productivitate scăzută.

Astfel putem proiecta profilul profesorului afectat de stres ocupațional:

- Permanent presat de sentimentul constant de urgență;
- Lipsa timpului pentru relaxare;
- Tensiune în toate relațiile (certuri, neînțelegeri, jigniri);
- Mania evadării (în camera personală);
- Senzația că timpul curge prea repede;
- Dorința constantă de a avea o viață mai simplă și mai liniștită;
- Discuții permanente cu cei din jur despre vremurile mai bune;
- Prea puțin timp dedicat propriei familii;
- Sentiment de vinovăție determinat de ideea că nu a reușit să facă tot ce ar fi putut pentru cei dragi.

Scala evaluării factorilor de stres în mediul educațional:

75 la sută dintre respondenți consideră că serviciul este cel mai important stresor din viața lor. Epuizarea și surmenajul la locul de muncă sunt incriminate ca factori cauzatori de boală mai mult decât oricare dintre ceilalți agenți stresori, mai mult chiar decât problemele financiare sau familiale.

Analiza cantitativă a rezultatelor este prezentată în cadrul tabelii nr.2 Scala factorilor de stres în mediul educațional. Conform acestor date putem generaliza că: din cele 5 categorii de factori în cadrul școlii primare predomină:

- ✓ Grupul D/ Agenți stresori cu referință la proiectarea locului de muncă (34 alegeri);
- ✓ Grupul E/ Agenți stresori cu referință la programul de lucru în cadrul instituției de învățământ (29 alegeri);
- ✓ Grupul A/ agenți stresori cu referință la stilul de conducere din instituția de învățământ (20 alegeri).

În final prezentăm Inventarul factorilor de stres identificați în cadrul școlii primare:

1. Sarcini de muncă supraîncărcate
2. Lucru suplimentar excesiv
3. Nivel înalt de responsabilitate la locul de muncă
4. Program de lucru inflexibil
5. Apariția imprevizibilă a unei suprasolicitări în cadrul instituției
6. Insuficiența programelor de instruire /stagii de perfecționare
7. Lipsa recunoașterii din partea părinților, direcției și a colegilor
8. Slaba participare la luarea deciziilor
9. Lipsa controlului asupra ritmului de muncă

Concluzii și recomandări

În temeiul acestor constatări putem elabora o serie de concluzii și recomandări:

Stresul ocupațional poate genera următoarele consecințe la nivel individual și/sau instituțional: nemulțumiri în privința carierei: imposibilitatea avansării, conservatorism în ceea ce privește designul posturilor, conflicte cu superiorii, colegii, subordonații și părinții, cerințe conflictuale din partea instituției, obiective neclare sau nestructurate, resurse materiale inadecvate, conflicte între nevoi și așteptări, condiții deficitare de muncă, management inadecvat al timpului, rutina suprasolicitare, transfer de responsabilități asupra altor persoane, iar termenele limită și sau nerealistice pot duce la nerealizarea sarcinilor sau realizarea acestora la un nivel nesatisfăcător ce poate crea impresia lipsei de profesionalism, orarul inadecvat și inflexibil poate genera trăiri negative și comunicare deficitară.

Tabela nr.3.

Ierarhia factorilor de stres

n/r	Grupul de agenți stresori cu referință la:	Nr. Fact	Factorul de stres	Nr. respond	%
I.	D/ proiectarea locului de muncă	27	Sarcini de muncă supraîncărcate	16	66,66 %
II.	E/ programul de lucru în cadrul instituției	32	Lucru suplimentar excesiv	11	45,83%
III.	A/ stilul de conducere din instituția de învățământ	7	Nivel înalt de responsabilitate la locul de muncă	10	41,64%
IV.	E/ programul de lucru în cadrul instituției	29	Program de lucru inflexibil	8	33,33%
V.	E/ programul de lucru în cadrul instituției	30	Apariția imprevizibilă a unei suprasolicitări în cadrul instituției	7	29,16%
VI.	B/ carieră	11	Insuficiența programelor de instruire /stagiile de perfecționare	7	29,16%
VII.	B/ carieră	10	Lipsa recunoașterii din partea părinților, direcției și a colegilor.	5	29,83%
VIII.	C/ decizie și control	13	Slaba participare la luarea deciziilor	5	29,83%
IX.	D/ proiectarea locului de muncă	26	Lipsa controlului asupra ritmului de muncă	5	29,83%

- Toate aceste aspecte afectează abilitatea managerilor de a gestiona stresul și schimbarea în cadrul instituțiilor, astfel încât acestea să nu piardă din productivitate. Este important să înțelegem că oamenii care manifestă un grad ridicat de stres profesional s-ar putea să nu fie capabili să obțină aceleași performanțe ca în trecut.
- Asigurarea în privința capacităților și resurselor angajaților raportate la munca ce o desfășoară.
- Designul posturilor trebuie să promoveze înțelegerea, stimularea și oportunitățile angajaților de a-și folosi abilitățile.
- Definirea clară a rolurilor și responsabilităților
- Acordarea posibilității angajaților de a participa la deciziile și acțiunile ce le afectează locul de muncă.
- Îmbunătățirea comunicării - reducerea incertitudinilor în legătură cu dezvoltarea carierei și planurilor viitoare ale angajaților.
- Promovarea oportunităților pentru interacțiuni sociale între angajați.
- Stabilirea unui orar ce este compatibil cu cererile și responsabilitățile angajaților în afara orelor de muncă.

Totuși vestea bună este că problemele psihosociale pot fi prevenite. Organizațiile private și publice, managerii și lucrătorii trebuie să întreprindă eforturi de prevenire a stresului ocupațional.

Bibliografie

1. Bogathy, Z. Asistența psihologică în procesul muncii. Sinteze de psihologie contemporană, coord. G. Iosif. București: Ed. Acad. 1981, p.371-386.
2. Bogathy, Z. Pregătirea și formarea profesională Introducere în psihologia muncii. Timișoara: Tipografia Univ. de Vest, 2002, p.145-178.
3. Chirică, S. Psihologia organizațională: modele de diagnoză și intervenție. Cluj-Napoca: Casa de Ed. și Consultanță „St. Organizării”, 1996. 382 p.
4. Crețu, T.; Șchiopu, U. Dicționar enciclopedic de psihologie. București: Ed. Babel., 1997. 283 p.
5. Gary, Johns. Comportamentul organizațional. București, Ed. Economică, 1999.
6. Holdevici, Irina. Gîndirea pozitivă: ghid practic de psihoterapie rațional-emoțională și cognitiv-comportamentală. București: Știința & Tehnică, 1999. 335 p.
7. Horghidan, V. Metode de psihodiagnostic. București: Ed. Didactică și Pedagogică. 228 p.
8. Johns, Garry, Comportamentul organizațional. București, Ed. Economică, 1998.