

CZU 159.9

Secțiunea I

Stresul - o provocare și o șansă a vieții

FACTORII DE STRES LA NIVEL DE UNITATE DE ÎNVĂȚĂMÂNT ȘI INFLUENȚA LOR ASUPRA SĂNĂTĂȚII ORGANIZAȚIONALE

Nina SACALIUC,

*doctor în pedagogie, conferențiar universitar,
Universitatea de Stat „Alec Russo”
din Bălți, Republica Moldova*

Abstract: *The article dealing with aspects of theoretical stress factors drive level of education and their influence on organizational health.*

There is an emphasis on stress factors executive and managerial level, stress factors at the operational level, the factors generals stress. Are formulated some tips to be taken into consideration for the purpose of controlling stress.

Termenul de stres a fost cunoscut de Hans Selye în lucrările referitoare la fenomenul adaptării pe plan biologic, psihologic și medical, semnificând atât factorii stresanți, cât și modalitatea nespecifică prin care organismul răspunde în agresiune. Stresul este „răspunsul organismelor vii la solicitarea de orice natură” [3, p.123]. Există două tipuri de reacție: (1) răspunsul activ, adică lupta și (2) răspunsul pasiv, adică fuga sau tolerarea.

Stresul poate fi definit și sub aspectul efectelor: „reacția minții și a trupului la schimbare” sau „rezultatul dezechilibrului atunci când percepția unei persoane sau actualele abilități și resurse sunt insuficiente pentru a face față cerințelor unei situații date”, sau „teama indusă unui organism care încearcă să-și păstreze normalitatea în fața potențialilor agenți ce îl pot afecta”¹.

În viața de zi cu zi s-a pus în mod tradițional accent pe aspectele negative, disfuncționale ale stresului. În limbajul curent, atunci când spunem despre cineva „că este stresat”, ne gândim, de fapt, la un nivel de stres foarte mare. Astfel, stresul la nivel de unitate de învățământ poate fi definit ca cel mai dăunător răspuns fizic și psihic ce ia naștere atunci când cerințele slujbei nu se potrivesc cu resursele, capacitățile sau nevoile angajatului. Stresul la locul de muncă poate conduce la compromiterea sănătății și chiar la îmbolnăvire.

Stresul este o reacție psihologică la solicitările inerente ale factorilor de stres care are potențialul de a face o persoană să se simtă tensionată și anxioasă pentru că nu este în stare să facă față acestor solicitări. În condițiile vieții actuale

¹ Cojocaru V., Sacaliuc N. Management educațional. Ch.: Cartea Moldovei, 2013, p. 130.

una dintre cele mai importante fațete ale stresului este stresul la locul de muncă, în cazul dat – la nivel de unitate de învățământ.

Stresul la locul de muncă poate fi definit ca fiind rezultatul cel mai dăunător, fizic și psihic, ce se produce atunci când cerințele postului nu se potrivesc cu resursele, capacitățile și nevoile angajatului.

Conform unor puncte de vedere, diferențele între caracteristicile individuale, ca personalitatea și stilul de rezolvare a problemelor, sunt cele mai importante în prezicerea căror condiții de muncă vor deveni factori de stres, cu alte cuvinte, problema apare datorită faptului că ceea ce este stresant pentru o persoană poate să nu fie o problemă pentru altă persoană. Personalitatea poate avea o influență importantă asupra senzației de stres. Ea afectează atât gradul de percepție al potențialilor agenți ca fiind stresanți în fapt, cât și timpul de reacții care apar.

În ultimii 20 de ani multe studii s-au îndreptat către relația dintre stresul la locul de muncă și influența lui asupra sănătății organizaționale. Tulburările de somn și de dispoziție, durerile de cap și stomacale, tulburări ale relațiilor de familie și sociale sunt exemple ale problemelor legate de stres care se dezvoltă rapid și se regăsesc frecvent în aceste stadii. Aceste semne timpurii ale stresului la nivel de unitate de învățământ sunt, în general, ușor de recunoscut. Efectele stresului la locul de muncă în tulburările cronice sunt mai dificil de observat, deoarece aceste tulburări necesită mai mult timp pentru a se dezvolta și pot fi influențate de mulți alți factori. Dovezile se acumulează rapid pentru a sugera că stresul joacă un rol important în multe tipuri de probleme cronice de sănătate, în special cardiovasculare, musculare și psihice.

Potențialii factori de stres din viața unităților de învățământ pot afecta aproape pe oricine în orice instituție, în timp ce alții par să afecteze numai pe cei care joacă anumite roluri.

În primul rând, trebuie să identificăm factorii de risc de la locul de muncă. Uneori „cultura” sau „atmosfera” din cadrul entității și modul de abordare a problemelor stresului în muncă de către conducere este destul de să provoace stres pentru angajați.

Faptul că există un control permanent și riguros asupra sarcinilor de serviciu pe care trebuie să le îndeplinească fiecare angajat influențează în sens negativ psihicul unor persoane, la fel cum schimbări în organizarea locului de muncă comunicate într-un mod incorect pot determina stări de panică ce scapă de sub control.

Nu trebuie uitate nici practicile anormale în relațiile de muncă, în special, intimidările la locul de muncă sau evoluările subiective ce determină nepromovarea.

Cu toții suntem vulnerabili la presiunile la care suntem supuși la un moment dat. Într-o unitate de învățământ în care personale se respectă reciproc, în sensul că este conștientă de existența factorilor de stres și s-au identificat persoanele care sunt predispușe a fi afectate de aceste riscuri, se urmărește și

identificarea soluțiilor pentru diminuarea acțiunii acestor factori și evitarea unor cheltuieli suplimentare care diminuează productivitatea și beneficiile entităților.

Analizând factorii favorizanți ai stresului vom pune accent pe următorii:

1) *Factori de stres la nivel executiv și managerial.* Supraîncărcarea rolului are lor atunci când cineva trebuie să se achite de prea multe îndatoriri într-un timp prea scurt. Supraîncărcarea rolului provoacă stres, îi împiedică pe cei afectați să se bucure de plăcerile vieții, care pot reduce stresul. Responsabilitatea mare – responsabilitatea față de oameni și de lucruri, influența asupra viitorului altora, au potențialul de a induce stres.

2) *Factorii de stres la nivel operațional.* Condiții improprii de muncă – condițiile de muncă neplăcute sau chiar periculoase sunt factori importanți de stres.

După modelul lui R. Karasek asupra solicitărilor și controlului în cadrul postului, posturile în care există solicitări mari, dar nu dau decât posibilități reduse de control asupra deciziilor profesionale sunt, în mod special, predispuse să producă stres și reacții negative la stres. Solicitățile mari pot aduce cu ele un ritm de lucru neuniform, supraîncărcarea, timpul foarte limitat sau responsabilitatea pentru mari pierderi materiale posibile. Lipsa de control se referă la aria limitată de decizie și autoritate.

3) *Factori generali de stres.* Există factori de stres care, probabil, sunt resimțiți uniform de orice actor social. Conflictele interpersonale sunt un factor puternic, în special, pentru cei cu tendințe accentuate de a-l evita. Întreaga gamă de conflicte, de la ciocnirile de personalitate până la certurile de intergrupuri are mari șanse de a provoca stres, când conduce la atacuri reale sau doar percepute, asupra integrității sau buneii păreri despre sine¹.

Nesiguranța postului – un post sigur este un obiectiv important pentru aproape oricine și când acesta este amenințat, poate apărea stresul.

Alături de acești factori generali mai pot fi întâlniți și alți factori de stres: lipsa locului de muncă; un loc de muncă bun poate fi stresant atunci când angajatul este permanent nesatisfăcut, nu are perspectiva de avansare sau de schimbare semnificativă, nu are siguranță pe postul potrivit și, în același timp, nu știe ce altceva ar putea face. Echipa sau organizația pot fi stresante atunci când cerințele sunt conflictuale, obiectivele neclare sau resursele neadecvate, dacă au loc schimbări fără consultare sau planificate adecvate sau dacă există un conflict între satisfacerea nevoilor și așteptării.

Alte cauze de stres pot fi condițiile proaste de muncă (zgomot, iluminare, umiditate, căldură/frig excesiv ergonomic), un slab management al timpului, finanțare nesigură, lipsa procedurilor de suport și supervizare.

Stresul poate fi generat de relațiile cu superiorii, subordonații, colegii, consiliul de administrație, beneficiari, membri sau persoane din alte organizații. O importantă categorie de factori mai sunt și cei autoinduși. Aceștia sunt

¹ Cojocaru V., Sacaliuc N. Management educațional, p. 131-132.

specifici persoanelor care nu se tratează adecvat pe ele însele. Ei se pot datora neglijării fizice, care, pe lângă propriul potențial stresant, poate determina capacitatea de a rezista altor factori stresanți sau abandonării perioadelor de relaxare.

Ca factori de stres externi care scapă controlului putem aminti: schimbările legislative, deciziile funcționarilor, traficul, transportul în comun. Efectele stresului la nivel de unitate de învățământ se poate manifesta în plan comportamental, fiziologic și psihologic.

Reacții comportamentale: sunt activități practicate deschis, pe care persoana stresată le folosește în încercarea de a face față stresului. Ele includ: atitudini de rezolvare a problemelor, de retragere și de folosire a substanțelor care provoacă dependența.

Reacțiile psihologice: implică, în primul rând, procesele emoționale și cerebrale. Reacția psihologică cel mai des întâlnită este utilizarea mecanismelor de apărare (eforturi pedagogice de a reduce anxietatea asociată cu stresul).

Reacții fiziologice la stres: există dovezi că stresul la locul de muncă se asociază cu funcționarea neregulată a inimii, hipertensiunea, puls accelerat, creșterea colesterolului. Stresul a mai fost asociat și cu declanșarea unor boli cum ar fi cele respiratorii și infecțiile bacteriene.

Cercetătorii Adina Andrei și Dan Abăcioaie în lucrarea *Ghidul directorului de școală* evidențiază următorii factori de stres la nivel de unitate de învățământ:

Sănătatea – este știut faptul că a lucra cu o persoană bolnavă este mult mai dificil, uneori chiar imposibil. De aceea este bine să avem grijă de sănătatea noastră. Exercițiile fizice și o alimentație corectă ne va menține într-o formă fizică bună și ne va ajuta să ne menținem pofta și puterea de muncă.

Buna dispoziție – lucrurile nu sunt întotdeauna ceea ce par și nu merită să luăm totul prea în serios. Viața e frumoasă, chiar dacă nu reușim să facem ceea ce ne-am propus într-o zi. Dar și mâine e o zi, și trebuie să o întâmpinăm cu un zâmbet și să sperăm că va fi mai bună decât cea de azi.

Relaxarea – este foarte important să știm să ne oprim în timp atunci când suntem prea obosiți și să încercăm să ne reîncărcăm puterile relaxându-ne. Pentru aceasta este necesar să ieșim din atmosfera biroului, să facem o plimbare câteva minute prin apropiere, să facem un lucru care ne place în mod deosebit, și care să ne redea buna dispoziție.

Programul zilei, optimismul. Managerul trebuie să fie optimist, să aibă încredere în forțele lui și ale colegilor săi, să cultive gândirea pozitivă și să însuflească speranță și încredere în reușită. În felul acesta vom contribui la diminuarea factorilor de stres din viața noastră, dar și din cea a instituției.

Pentru ameliorarea efectelor stresului la nivel de unitate de învățământ vom descrie unele repere metodologice de înlăturare a stresului. Este cunoscut faptul că orice manager trebuie să dispună de creativitate, să știe să îmbine aspectele pozitive cu cele negative în activitatea sa managerială, evitând diverși

factori stresanți la locul de muncă. Necesitatea combaterii și prevenirii stresului este cunoscută în întreaga lume, se aplică din ce în ce mai multe programe de intervenție menite să mărească productivitatea subalternilor prin înlăturarea stresului.

Să nu uităm că stresul nu este neapărat ceva negativ. Aici vorbim de stresul pozitiv, care poate fi în anumite situații de real folos. Măsurile pe care conducerea le poate lua pentru a reduce stresul ar putea fi împărțite în două categorii: (1) măsuri de prevenire a stresului și (2) măsuri de reducere a stresului.

Primele au ca scop eliminarea potențialului de situații stresante, în timp ce ultimele încearcă să mențină stresul între limite rezonabile, atunci când se constată apariția lui.

Consilierea la locul de muncă este situația în care o persoană utilizează un set de metode sau competențe pentru a ajuta altă persoană să-și gândească organizat și să-și asume responsabilitatea propriilor decizii, indiferent dacă este vorba de decizii privitoare la viața profesională sau cea privată.

Consilierea reprezintă un proces în care consilierul îl ajută pe clientul său: să identifice problema; să admită care ar fi rezolvarea ideală sau de preferat; să ia în considerare modalitățile prin care s-ar putea realiza rezultatele dorite.

Esența stresului în instituții și nivelul acestuia se pot determina prin observarea atentă și sistematică a comportamentului colaboratorilor și al subordonaților, a rezultatelor obținute de aceștia în activitatea managerială, prin discuții individuale și în grup.

Psihologul G. Negură consideră că prin antrenamente de creștere a capacității de adaptare, stresul poate fi controlat. În acest scop sunt formulate următoarele sfaturi¹.

- Admite că ești stresat și acceptă-ți propriile limite: da, sunt stresat!
- Recunoaște că ai nevoie de o schimbare în ritmul vieții tale: trebuie să schimb ceva!
- Cercetează cauzele stresului: de ce sunt stresat?
- Modifică acele condiții de muncă pe care le consideri stresante: „Să mă ocup puțin de mine”.
- Găsește timp pentru relaxare. Lucrurilor care îți fac plăcere, acordă-le câteva minute pe zi. Acum fac ce-mi place!
- Rezolvă conflictele interpersonale în care ești implicat, dar fă-o cu calm, prin dialog. Îmi rezolv problemele cu calm!
- Vorbește întotdeauna cu persoana apropiată despre problemele tale – trebuie să discut despre problemele mele!
- Gândește pozitiv – sunt vesel și optimist, viața e frumoasă, dacă eu vreau!

¹ Negură G. La trântă cu stresul. In: Profil, nr. 43 din 10 septembrie 1999.

– Propune-ți obiectivele într-o manieră realistă. Agenda de lucru nu trebuie supraîncărcată: și mâine va fi o zi!

Din analiza acestor sfaturi rezultă că forma fizică bună, buna dispoziție, o alimentație adecvată, odihnă suficientă, disciplina muncii, un climat adecvat sunt modalități de prevenire a stresului.

Deci, stresul legat de activitatea profesională apare atunci când solicitările mediului de muncă depășesc capacitatea angajaților de a le face față sau de a le menține sub control. Sursele de stres de la locul de muncă ar trebui eliminate înainte să înceapă să ne afecteze atât viața profesională, cât și personală.

Referințe bibliografice

1. COJOCARU, V., SACALIUC, N. Management educațional. Ch.: Ed. Cartea Moldovei, 2013.
2. NEGURĂ, G. La trântă cu stresul. In: *Profil*, 1999, nr. 43 (10 sept).
3. SELYE, G.G. Înțelepciunea stresului. București: Ed. Coresi S.R.L., 1991.