

STRESUL ORGANIZATIONAL - FACTOR PERTURBATOR AL RELATIILOR INTRAFAMILIALE

Daniela CAZACU

drd., lector universitar

Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți,

Republica Moldova

Abstract: *In this article is treated the problem of the organizational stress and its major effects on the employee's family. It is very important that each employee to be informed about the factors that trigger it, the consequences of organizational stress on the family and what to do in situations of stress at work.*

Familia și serviciu sunt cele două domenii importante în viața fiecărui om, însă tot mai des noi ne străduim să facem față ambelor instituții astfel încât să nu știrbim din importanța unei din acestea. Tot mai des este observabil faptul că oamenii nu sunt antrenați în a face față stresului organizațional „aducînd” în casă, în familie problemele și neplăcerile de la locul de muncă. Ce se subînțelege sub noțiunea de stres? Selye definește stresul ca „o stare care se traduce printr-un sindrom specific, corespunzător tuturor modificărilor nespecifice, induse astfel într-un sistem biologic” [1, p.19].

Stresul organizațional poate fi definit ca fiind niște răspunsuri fizice și emoționale vătămătoare, ce apar atunci cînd solicitările locului de muncă nu corespund capacităților, resurselor,trebuințelor persoanei, putînd conduce la deteriorarea sau chiar vătămarea stării de sănătate. [1, p. 80]. La formarea stresului ocupațional joacă un rol major cei doi agenți stresori de bază de natură psihologică:

Conflictul de rol - acest stresor desemnează situațiile în care o persoană cu un anumit post este supusă în cadrul organizației, unor imperative,presiuni. El se referă la discrepanța dintre expectanțele transmițătorului de rol și comportamentul efectiv al receptorului. Cauzele apariției conflictului de rol pot

fi: necalificarea personalului sau pregătirea nespecifică a personalului angajat, mesajele discordante ș.a.

Ambiguitatea rolului - se referă la discrepanța dintre expectanțele transmise de transmițător și cele receptate de persoana țintă, adică insuficiența de informații clare pentru rezolvarea corectă a sarcinilor. Ne cunoscând bine obiectivele și sarcinile, persoana executantă poate nimeri într-o situație stresantă, frustrantă, insatisfacție. [4]. În literatura de specialitate sunt cunoscute mai multe tipuri de stres printre care a găsit și stresul de suprasolicitare și stresul de subsolicitare [4, p.138]. Nu e de mirare că ambele tipuri de stres aduc disconfort psihologic celui a suferă și că fiecare din acest tip v-a avea un impact major asupra personalității omului cât și a familiei din care vine. Stresul profesional de suprasolicitare este caracteristic persoanelor cu program de lucru prelungit și cu sarcini de mare diversitate. Apare frecvent în rândul managerilor, mai ales a celor de nivel superior și mediu. Studiile efectuate în acest [6, p.113–114.] au evidențiat faptul că, de regulă, managerii acordă o pondere ridicată din timp problemelor profesionale și reduc progresiv timpul destinat familiei și relaxării. [3, p.302]. Stresul profesional de suprasolicitare poate fi recunoscut prin următoarele caracteristici: interes scăzut pentru activitatea realizată, dereglări ale somnului, slaba capacitate de luare a deciziilor, scăderea memoriei, dificultăți în gândire.

Stresul profesional de subsolicitare este caracterizat prin schimbarea în activității de muncă a caracterului acesteia. Munca devine prea monotună, repetitivă, fără interes, lipsește lucrul în echipă, cooperarea care este înlocuită cu monotonia și anxietatea [1, p.79.]

Stresul profesional de subsolicitare poate fi identificați prin următoarele caracteristici: autoapreciere scăzută, manifestă oboseală, entuziasm scăzut, erori în lucrul efectuat, erori în gândire, exces vizibil a stimulentelelor (alcool, cafea, tutun).

Studiile recente privind interacțiunea dintre muncă/serviciu-familie au identificat două dimensiuni ale conflictului apărut dintre muncă/serviciu-familie, acestea la rândul lor fiind: conflictul muncă-familie care apare în dată din momentul în care treburile, activitățile legate de serviciu se întretaie cu treburile casnice (de exemplu, o persoană continuă să lucreze și acasă asupra unui proiect neglijând treburile casnice) și conflictul familie-muncă apare atunci când responsabilitățile familiale împiedică activitățile de la serviciu (de exemplu, atunci când din cauza unei îmbolnăviri a unui membru din familie trebuie să anulezi o ședință importantă. (Netemeyer et al., 1996; Carlson et al., 2000).

În ultimii ani familia și serviciu sunt privite ca două domenii competitive, avînd succes într-unul din aceste domenii poți să nu obții succes în celălalt. Creșterea nevoilor personale pe cât și a costurilor de trai determină tot mai mulți oameni să muncească peste program, cauzînd supraoboseala, neglijența față de familie și de casă. Devine tot mai complicat în a găsi echilibrul dintre o carieră de succes și o viață de familie împlinită. Transferul problemelor de la serviciu

acasă devine tot mai răspîndit în zilele noastre, acesta la rîndul său cauzînd disconfort psihologic familial. Cu ce consecințe ne confruntăm? Apare sentimentul de vinovăție - persoană este supusă unor trăiri de vinovăție din cauza că nu mai poate face față lucrurilor precum înainte. Ea conștientizează faptul că este „înghițită” de treburile de la serviciu și familia sa rămîne fără atenția cuvenită.

Distragerea atenției - persoana nu mai dispune de o capacitate bună de concentrare a atenției astfel știrbind din calitatea lucrului făcut.

Certuri frecvente - cu partenerul, cu copii și/sau rudele. Incapacitatea de-a face față tuturor situațiilor stresante la serviciu impune persoana să vorbească pe un ton mai ridicat, deseori strigătele fiind resimțite ca o descărcare a emoțiilor negative.

Scade apetitul sexual - este demonstrat că în caz de supraîncărcare a organismului cît și a psihicului pe tot parcursul zilei de lucru scade dorința de a face dragoste mai mult decît atît caracteristic bărbaților este și micșorarea calității spermatozoizilor[8.].

Vulnerabilitatea la boli - unul dintre efectele negative ale stresului este și scăderea imunității organismului. Astfel, persoana stresată devine vulnerabilă la diferite boli, viroze care cu ușurință le poate transmite membrilor familiei sale.

Creșterea numărului de celibatari - persoanele optează tot mai des pentru o viață independentă, pentru o carieră profesională în locul vieții de familie. F. Sigly considera ca bărbații evită femeile prea instruite deoarece se tem de pierderea unei părți din „puterea” lor în cadrul cuplului, în timp ce femeile intelectuale evită căsătoria deoarece le îngreuiază continuarea carierei profesionale. [5, p. 52].

Atît femeile cît și bărbații sunt supuși acelorași stresori însă femeile au capacitatea de-a fi mai vulnerabile și sensibile la conflictele ce apar de pe urma relațiile interpersonale în timp ce bărbații sunt mai sensibili la situațiile care cer timp și efort. Ținînd cont că totuși femeile și bărbații nu pot avea diferențe semnificative în factorii stresori, femeile totuși mai des suferă de stres psihic în timp ce bărbații mai des suferă de activitate fizică. [2, pp. 455-485]. Frecvent urmărim scena în care femeia (soția) fiind supusă unui ritm agresiv, certuri și conflicte la locul de muncă, revenind acasă este pe aceeași undă continuînd certurile mai departe doar că deja în mediul familial. În această situație în primul rînd au de suferit rudele (soțul, copiii, părinții ș.a.) dar nu în ultimul rînd și femeia, fiind încadrată într-un cerc vicios de factori stresori pe care nu-i mai poate controla. Situația poate ieși de sub control în cazul în care atît ambii parteneri au de suferit de pe urma stresului ocupațional. Caracteristic unei astfel de familii este lipsa oferirii atenției și a dragostei unul celuilalt.

Separările maritale, divorțurile, neglijarea educației copiilor, reprezintă frecvente consecințe ale stresului generat de organizație. Capacitatea fiecărei persoane de-a face față stresului ce afectează familia sa depinde în mare măsură de resursele pe care le deține persoana și strategiile prin care ea acționează, cît și

resursele și strategiile familiale pe care le posedă familia sa. Pentru a putea face față unor situații stresante vă recomandăm următoarele reguli de viață:

Elaborați o listă imaginară cu valorile și prioritățile dumneavoastră - examinați care activități sunt pentru dumneavoastră mai importante și care nu sunt atât de importante, apelînd cel puțin o dată în lună la listă.

- ✓ *Observați modul în care serviciul dumneavoastră vă influențează familia și în care viața de familie vă influențează serviciul. Străduiți-vă să nu „aduceți” problemele de la lucru acasă în familie și cele din familie la serviciu.*
- ✓ *Se recomandă a lua o pauză mică (10-20min) pentru a trece de la activitatea de la lucru la cea de familie. Puteți folosi timpul în care ajungeți pînă acasă anume pentru această limpezire.*
- ✓ *Aveți grijă de sănătatea dvs. fizică și psihică. Face-ți sport, meditați, găsiți-vă un hobby. Aceasta vă va ajuta să faceți față mai ușor stresurilor.*
- ✓ *Planificați-vă din timp lucrul pe care trebuie să-l realizați. Rezervați-vă cît mai mult timp pentru a petrece cu familia în aer liber.*
- ✓ *Gîndiți realist - nu vă luați prea multe însărcinări pe care nu sunteți sigur că veți putea să le faceți față.*
- ✓ *Nu uitați că orice relație trebuie ”hrănită” .Încercați să vorbiți despre dificultățile cu care va-ți confruntat și să le rezolvați pe măsura apariției lor.*
- ✓ *Vorbiți deschis despre ceea ce vă deranjează - discutați liniștit păstrînd calmul.*
- ✓ *Discutați cu angajatorul dumneavoastră despre dificultățile cu care va-ți ciocnit, relații opiniile, propunerile dumneavoastră.*
- ✓ *Căutați suport. Discutați cu cineva despre stresul serviciu-familie astfel veți putea găsi mai ușor soluții de rezolvare a problemelor.*
- ✓ *Adresa-ți-vă la un specialist. Faceți apel la un psiholog.*

Bibliografie:

1. BRICEAG, S. et al. Managementul stresului ocupațional în mediul educațional. Bălți: Univ. de Stat „Al. Russo” din Bălți, 2009, p.19
2. DESMARAIS, S. & Alksnis, C. (2005). Gender issues. In J. Barling, E. K. Kelloway, & M. R. Frone (Eds). *Handbook of work stress*. (pp. 455-485). Thousand Oaks, CA: Sage.
3. JEAMMET, PH., REZNAUD, M., CONSOLI, S. Psychologies medicale. Paris: Ed. Masson, 1989, 302 p
4. KAHN, R.L., WOLFE, D.M., QUIN, R.P. Organization Stress: studies in role conflict and ambiguity. New York, J.Wiley

5. MITROFAN, I., CIUPERCĂ, C. Incursiune în psihosociologia și psihosexologia familiei. București: Ed. Press Mihaela S.R.L., 1998, p. 52).
6. TABACHIU, A., MORARU, I. Tratat de psihologie managerială. București: Ed. Didactică și Pedagogică, 1997, pp.113–114.
7. ZORLENTAN, T., BURDUS E., CAPRARESCU, G., op.cit., p.138.
8. <http://korrespondent.net/lifestyle/health/1541037>