

TEORII ALE STRESULUI

THEORIES OF STRESS

Larisa DIMIAN, ORCID: 0009-0007-2803-1633
Universitatea de Stat din Moldova

CZU: 159.944.4

e-mail: dorelarisa@yahoo.com

The term stress has appeared since the 17th century and its meaning and its uses have constantly evolved, currently being used both in common and scientific language (more in the social and medical field, but also in construction and in the field of materials study) .

The introduction of the term into the medical literature is generally attributed to Hans Selye who was an endocrinologist (he used it in 1946), although the term was already used in the psychiatric literature to describe mental tension.

Some of Selye's experiments and published works took place between 1936-1956, a period in which the current of behaviorism in the field of psychology also emphasized animal experiments and in medicine the idea that stress could play a role in the emergence of diseases was circulating. In addition, due to World War II and the Korean and Vietnam wars, interest in stress also increased in the military field, being concerned with individual vulnerabilities and the effects of stress on military performance. Gradually the emphasis was also placed on the differences in the way danger is perceived and after the 1960s the way people deal with technological progress, the effects of flying outside the Earth, the effects of noise on productivity (later speaking of occupational stress) was also studied .

In line with these researches, Richard Lazarus believed that the differences identified in the perception of stressful elements depend on how each person cognitively evaluates them. In this way, Lazarus emphasizes the role of mental processes and creates a coherent theoretical framework for introducing mental processes as intermediate elements in the occurrence of stress.

Later, research included the relationships between the psychic, nervous and immune systems leading to the development of psychoneuroimmunology (PNI). The results obtained in this field lead to the conclusion that the cognitive evaluation of stressors is very important and that stressors (regardless of whether they are few and strong or, weaker but many) can lead to a decrease in the immune response, thus favoring the appearance of diseases.

Keywords: stress, experiment, Style, rezistance.

INTRODUCERE

Termenul „stres” desemnează o serie de substantive cu nuanțe ce pot diversifica sensul: încordare, presiune, povară, forță, efort, solicitare, tensiune, constrângere etc. Potrivit Webster's Encyclopedic Unabridged Dictionary of the English Language, etimologia cuvântului „stres” provine parțial din abrevierea cuvântului englezesc „distres”, parțial din cuvântul „estrece” din vechea franceză, ce aveau înțelesurile de „constrângere, suferință”, derivate, la rândul lor, din latinescul „strictus”, participiul trecut al lui „stringere”, cu înțelesul de „a trage din greu”.

Selye: O stare ce se traduce printr-un sindrom specific indus într-un sistem biologic.

Pieron: Agresiunea, acțiunea violentă exercitată asupra organismului de un stimul fizic/emotional sau o frustrare acută.

Delay: O stare de tensiune acută a organismului obligat să-și mobilizeze capacitățile de apărare pentru a face față unei situații amenințătoare.

McGarth: stresul apare atunci când se produce un dezechilibru marcant între solicitările mediului și capacitățile de răspuns ale organismului.

Denumit și maladia invizibilă, stresul este, în general, consecința adecvării ritmului vieții profesionale la cel al vieții private (Petrescu, 2004).

Cercetările mai noi arată că există și un stres cumulativ, în sensul că anumite evenimente cotidiene au o anumită semnificație stresantă și cumulara lor în timp duce la apariția manifestărilor de stres. Holmes și Rahe au alcătuit o scală a evenimentelor stresante de viață și care acordă puncte diferitelor situații cu care ne confruntăm. Pe baza punctajului acumulat timp de 6-12 luni ei fac o predicție privind apariția unei boli organice pentru că stresul fragilizează, vulnerabilizează organismul.

Nu numai evenimentele neplăcute, dar și cele plăcute, creează situații de stres. Studiile pe acesta temă (Arădăvoaice, 1993; Burduș, Căprărescu, 1999; Cole, 2000) au arătat ca stresul este declanșat de un eveniment semnificativ, care ne șochează sau ne alarmează și căruia trebuie să-i facem față.

În zilele noastre este un fapt bine cunoscut că stresul este prezent în viețile noastre, fie că este cauza vieții profesionale, fie că este vorba de factori stresanți cotidiani, zilnici.

Stesul ne afectează întreaga viață și activitate, ne scade productivitatea și poate cauza depresiei, comportamente deviante sau antisociale. Aceste descoperiri au determinat multe companii să ofere angajaților condiții menite să scadă nivelul de stres existent și să prevină stresul pe viitor. 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 angajaților prin înlăturarea stresului.

MODELE ALE STRESULUI OCUPATIONAL

1. Modelul potrivirii persoană-mediu

Modelul potrivirii persoană-mediu (French, Caplan, & Harrison, 1982 citați în Chermers, Hays, Rhodewalt, Wysocki, 1985) spune că potrivirea dintre o persoană și mediu determină nivelul stresului pe care îl percepe persoana. O potrivire bună persoană-mediu apare când abilitățile și deprinderile unei persoane se potrivesc cu solicitările postului sau mediului de muncă. Utilizând acest model, French și colaboratorii săi (1982, citați în Landy & Conte, 2004) au găsit că o potrivire redusă între persoană și mediu este în mod frecvent asociată cu reacții crescute la stres. Angajații ale căror deprinderi și abilități se potrivesc bine cu mediul muncii raportează un nivel scăzut de stres și mai puține reacții (Landy & Conte, 2004).

Karasek (1979, citat în Landy & Conte, 2004) nu a accentuat în modelul dezvoltat în mod formal rolul percepțiilor asupra solicitărilor și controlului. În contrast, modelul

potrivirii persoană-mediu se focalizează explicit pe percepțiile indivizilor asupra deprinderilor și abilităților relaționate cu solicitările mediului de muncă. În plus, spre deosebire de modelul solicitărilor și controlului, modelul potrivirii persoană-mediu ia în considerare influențe externe cum sunt suportul social din partea familiei și sursele de muncă. De exemplu, Edwards și Rothbard (1999, citați în Landy & Conte, 2004) au găsit că starea de bine a angajaților variază în funcție de percepțiile acestora asupra muncii și experiențele din cadrul familiei. Rezultatele acestui studiu indică faptul că intervențiile vizând managementul stresului ar trebui să ia în considerare potrivirea dintre angajați și mediul lor de muncă, respectiv mediul familial. În mod particular, dacă există o potrivire bună atât în cadrul familiei, cât și în mediul de muncă, există probabilitatea ca stresul cumulativ să conducă la performanță scăzută în muncă și la probleme de sănătate.

Cercetările recente au diferențiat mai clar între potrivirea persoană-post și potrivirea persoană-organizație (Le Blanc, Jonge & Schaufeli, 2000). Potrivirea persoană-post se referă la măsura în care deprinderile, interesele și abilitățile unui individ sunt compatibile cu solicitările unui anumit post. Potrivirea persoană-organizație se referă la măsura în care valorile unui individ sunt consistente cu valorile organizației. Într-un eșantion de manageri, Lovelace și Rosen (1996, citați în Le Blanc, Jonge & Schaufeli, 2000) au găsit că percepția unei potriviri slabe între persoană și organizație se asociază cu niveluri crescute ale stresului, insatisfacție în muncă și intenția de părăsire a postului. În mod similar, Saks și Ashforth (1997, citați în Le Blanc, Jonge & Schaufeli, 2000) au găsit că percepțiile favorabile ale angajaților asupra potrivirii persoană-organizație corelează pozitiv cu intenția de a rămâne în organizație și cu un profit real. În plus, percepțiile favorabile ale angajaților asupra potrivirii persoană-post corelează pozitiv cu satisfacția de post și cu angajamentul față de organizație, și negativ cu stresul (Le Blanc, Jonge și Schaufeli, 2000).

Diferitele tipuri de potrivire au o influență asupra unor numeroase probleme, incluzând stresul, insatisfacția în muncă și intenția de a părăsi organizația. Potrivirea este adesea crescută prin procesele de recrutare și selecție care ajută candidații și pe cei care fac angajările să evalueze probabilitatea potrivirii dintre candidați și posturi, respectiv dintre candidați și organizație (Le Blanc, Jonge și Schaufeli, 2000).

Modelul potrivirii persoană-mediu sugerează mecanisme prin care indivizii se pot proteja de stresul care acompaniază lipsa de potrivire dintre persoană și mediu. Unul dintre acestea este suportul social. De exemplu, angajații a căror activitate implică încadrarea în termene limită aparent imposibile ar putea să caute suport informațional și emoțional din partea colegilor de muncă. Reducând experiențierea stresului în acest mod, angajații ar putea fi capabili să se focalizeze mai bine și să se apropie de respectarea termenelor decât dacă ar fi depășite și ar suferi diferite reacții la stres. În ansamblu, modelul potrivirii persoană-mediu permite investigarea stresului ocupațional prin luarea în considerare a interacțiunii dintre persoană și stresori în mediul de muncă. Această abordare recunoaște în mod specific faptul că stresul poate influența indivizii în mod diferit, în funcție de preferințele, valorile și abilitățile acestora.

Modelul Michigan al Portrivirii Persoană –Mediu/ Person –Environment Fit Model (French, 1974; Harrison, 1985; Beehr, 1994) este o elaborare specifică atât a atributelor persoanei, cât și a caracteristicilor mediului în care aceasta își desfășoară activitatea. Cercetătorii de la Institutul pentru Cercetare Socială al Universității din Michigan au identificat două tipuri de nepotrivire care pot duce la alterarea sănătății și stării de bine a angajatului:

- a) nepotrivirea nevoilor și preferințelor individului cu resursele și recompensele organizației;
- b) nepotrivirea abilităților și deprinderilor individului cu cerințele și condițiile slujbei.

Modelul postulează ca o potrivire redusă cu postul duce implicit la experiențierea stresului, pe când o potrivire ridicată dintre cerințele postului și deprinderile angajatului corelează pozitiv cu starea de bine și cu satisfacția de muncă (Beehr, 1995).

Într-un studiu din 1976, Harrison a demonstrat că nu complexitatea muncii sau nivelul de cerințe dorit de lucrător sunt relaționate cu depresia, ci măsurarea potrivirii persoană-mediul este mai predictivă pentru aceasta (Holt, 1992).

Adrian Furnham (1994) prezintă modelul Potrivirii Persoană-Mediul ca fiind o combinație între abordarea situațională și cea a diferențelor individuale, care ia în calcul atât factorii de mediu, cât și factorii personali:

- a) măsura în care abilitățile și deprinderile personale se potrivesc cerințelor și condițiilor slujbei;
- b) măsura în care mediul muncii oferă suport venind în întâmpinarea nevoilor individului.

Distingem astfel între două tipuri de potriviri: o potrivire a nevoilor și valorilor persoanei cu suportul și oportunitățile din mediu și o potrivire între persoana obiectivă, respectiv subiectivă, și caracteristicile mediului. Corespondența dintre persoana obiectivă și cea subiectivă este etichetată ca fiind *acuratețea autoevaluării*, iar cea dintre mediul obiectiv și cel subiectiv este denumită *contactul cu realitatea* (Furnham).

Modelul lui Osipow și Spokane, descris de Furnham (1994), care stă la baza Inventarului de Stres Profesional, are în spate acest model. Modelul OSI se concentrează asupra *percepției subiective* a indivizilor privind stresul ocupațional și tensiunea resimțită, care este influențată de disponibilitatea resurselor de coping. Din această perspectivă, stresorii sunt aceiași pentru toți indivizii, răspunsul la stres vine însă din diferențele individuale de ajustare la situații.

2. Modelul Cooper de studiu al stresului

În studiul de față am pornit de la definirea stresului ca fiind stimul, răspuns sau interacțiunea dintre acestea, care rezultă într-un dezechilibru perceput între persoană și mediu (Cox, 1978). Pentru a putea identifica mai bine elementele implicate în acest proces, am construit studiul de față pe modelul lui Cooper, care consideră că pentru a studia stresul este nevoie de instrumente care să ofere o măsură comprehensivă, integrată, prin

care sa se ofere indivizilor și organizațiilor ajutor practic (Cooper și Williams, 1998). El îmbrățișează ideea lui Dewe (1991), care recunoaște că o orientare numai pe stresorii identificați la nivelul mediului de muncă nu mai este suficientă în studiul stresului și ca abordări noi, cu viziuni tranzacționale trebuie dezvoltate. Și acest model consideră că reacțiile la stres sunt rezultatul unor percepții subiective ale mediului. În model sunt încadrate mediul care impune anumite cerințe și condiții, persoana cu particularitățile sale și reacțiile la stres care vin dintr-un dezechilibru perceput între cerințele impuse de mediu și capacitatea de răspuns a persoanei. Prezentăm în figura de mai jos o imagine schematică a modelului pentru a avea o viziune de ansamblu a elementelor implicate în studiul stresului.

Acest model stă la baza Occupational Stress Indicator (OSI), chestionarul folosit în această lucrare, care ne-a permis identificarea stresorilor din mediu, a variabilelor personale implicate în percepția stresului, dar și a reacțiilor subiective la stimulii percepuți ca amenințători.

Astfel, stresul este o variabilă care apare în urma acțiunii stresurilor, dar, pe de altă parte, este văzut ca și consecințe atât la nivel individual, cât și la nivel de organizație. Din această perspectivă, atitudinile organizaționale și tensiunea resimțită la nivel individual sunt rezultate ale stresurilor, ale caracteristicilor muncii asupra persoanei.

3. Modelul solicitărilor și resurselor

Potrivit modelului solicitărilor și resurselor sănătatea și starea de bine sunt relaționate cu două categorii generale de caracteristici ale muncii: solicitările de muncă și resursele disponibile (Bakker, Demerouti & Euwema, 2005). Solicitățile de muncă se referă la acele aspecte ale muncii care solicită efort fizic și mental susținut și sunt asociate cu anumite costuri fiziologice și psihologice. Resursele se referă la acele aspecte fizice, psihologice, sociale sau organizaționale care sunt funcționale în atingerea obiectivelor de muncă, reduc solicitările de muncă și costurile fiziologice și psihologice asociate lor, sau stimulează creșterea și dezvoltarea personală (van Veldhoven, Taris, de Jonge, Broersen, 2005). Ideea centrală a modelului este că, deși fiecare post de muncă poate să implice caracteristici particulare ce afectează sănătatea și starea de bine a angajaților, este totuși posibilă încorporarea acestor elemente într-un model general aplicabil, fundamentat teoretic.

4. Modelul solicitărilor, abilităților și suportului

Modelul stresului ocupațional propus de van Veldhoven, Taris, de Jonge și Broersen (2005) distinge două axe paralele de bază în relația dintre caracteristicile muncii și starea de bine: pe prima axă, solicitările calitative și cantitative ale posturilor se asociază cu consecințe la nivelul sănătății/ reacții, iar pe cea de-a doua axă utilizarea deprinderilor și suportul social se relaționează cu consecințe la nivel atitudinal/ stare de bine. Figura prezintă relațiile dintre dimensiunile modelului. Disponerea axelor indică operarea lor paralelă în timp, dar în același timp lasă deschisă pentru cercetările ulterioare proble-

ma identificării modalităților în care acestea se influențează (van Veldhoven, Taxis, de Jonge, Broersen, 2005).

CONCLUZII

Stresul este o reacție normală a organismului la factori de mediu sau evenimente care pot amenința echilibrul său intern. Este o parte naturală a vieții și poate avea atât efecte pozitive, numite stresuri pozitive sau eustres, cât și efecte negative, numite stresuri negative sau distres.

Factorii de stres psihosociali rezultă din interacțiunea individului cu mediul său socioprofesional, economic și familial.

Având în vedere realitatea, conform căreia orice factor psiho-social poate tulbura adaptarea organismului, se poate considera că sănătatea mintală, cu o funcționalitate psihică optimală, este rezultatul unei adaptări și adaptabilități eficiente și optime.

Bibliografie:

1. ANDRIESCU, N.T. *Stresul factor determinant în procesul de asimilare al limbajului*, 1992, p. 28-29.
2. ANITEI, M., CHRAIF, M., BÂRCA, A. The validation of an academic environment stress measurement instrument. In: Proceeding of 4th International Conference “*Education Facing Contemporary World Issues*“, Pitești, Romania, 2010.
3. CAPOTESCU, R. *Stresul ocupațional, teorii, modele, aplicații*. Iași: Lumen, 2006, p. 25-80.
4. DEREVENCO, P., ANGHEL, I. & BĂBAN, A. *Stresul în sănătate și boală*. Cluj-Napoca: Dacia, 1992.
5. FLORU, R. *Stresul psihic*. București: Editura Enciclopedică Română, 1974, p. 56-78.
6. GOLISZEK, A. *Învingeți stresul*. București: Teora, 1998, p. 44-46.
7. HAWKINS, P.I. *Hipnoza și stresul*. Iași: Polirom, 2009, p. 65-72.
8. LEGERON, P. *Cum să ne apărăm de stres*. București: Trei, 2001, p. 57-70.
9. MICLEA, M., MILES, C. *Stres și apărare psihică*. Cluj-Napoca: P:U:C., 1997.
10. STORA, J.B. *Stresul*. București: Meridiane, 1999, p. 86-103.
11. BĂBAN, A. *Stres și personalitate*. Cluj Napoca: Presa Universitară Clujeană, 1998.
12. COOPER, C.L. & Payne, R. *Stress at work*, New York: John Wiley & Sons, 1978.
13. FLORU, R. *Stresul psihic*. București: Editura Enciclopedică, 1984.
14. SELYE, H. *Știință și viață*. București: Editura Politică, 1984.
15. POPESCU NEVEANU, P. *Dicționar de psihologie*. București: Albatros, 1978.