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 nuanţe ce pot diversifica sensul: încordare, presiune, povară, forţă, efort, solicitare, tensiune, constrângere etc. Potrivit Webster's Encyclopedic Unabridged Dictionary of the English Language, etimologia cuvântului „stres" provine parţial din abrevierea cuvântului englezesc „distres", parţial din cuvântul „estrece" din vechea franceză, ce aveau înţelesurile de „constrângere, suferinţă", derivate, la rândul lor, din latinescul „strictus", participiul trecut al lui „stringere", cu înţelesul de „a trage din greu".

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

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

Delay: O stare de tensiune acută a organismului obligat să-şi mobilizeze capacitătile de apărare pentru a face fată unei situaţii amenintătoare.

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

Denumit şi maladia invizibilă, stresul este, în general, consecinţa adecvării ritmului vieţii profesionale la cel al vieţii private (Petrescu, 2004).

Cercetările mai noi arată că există şi un stres cumulativ, în sensul că anumite evenimente cotidiene au o anumită semnificaţie stresantă şi cumularea lor în timp duce la apariţia manifestărilor de stres. Holmes si Rahe au alcătuit o scală a evenimentelor stresante de viaţă si care acordă puncte diferitelor situaţii cu care ne confruntăm. Pe baza punctajului acumulat timp de 6-12 luni ei fac o predicţie privind apariţia unei boli organice pentru că stresul fragilizează, vulnerabilizează organismul.

Nu numai evenimentele neplăcute, dar şi cele plăcute, creează situaţii de stres. Studiile pe acesta temă (Arădăvoaice, 1993; Burduş, Căprărescu, 1999; Cole, 2000) au arătat ca stresul este declanşat de un eveniment semnificativ, care ne şochează sau ne alarmează şi căruia trebuie să-i facem faţă.

În zilele noastre este un fapt bine cunoscut că stresul este prezent în vieţile noastre, fie că este cauza vieţii profesionale, fie că este vorba de factori stresanţi cotidieni, zilnici.

Stesul ne afectează întreaga viaţă şi activitate, ne scade productivitatea şi poate cauza depresiei, comportamente deviante sau antisociale. Aceste descoperiri au determinat multe companii să ofere angajaţilor condiţii menite să scadă nivelul de stres existent şi să prevină stresul pe viitor. Necesitatea combaterii şi prevenirii stresului este cunoscută în întreaga lume, se aplică din ce în ce mai multe programe de intervenţie menite să mărească productivitatea angajaţilor prin înlăturarea stresului.

MODELE ALE STRESULUI OCUPATIONAL

1. Modelul potrivirii persoană-mediu

Modelul potrivirii persoană-mediu (French, Caplan, & Harrison, 1982 citaţi în Chemers, Hays, Rhodewalt, Wysocki, 1985) spune că potrivirea dintre o persoană şi mediu determină nivelul stresului pe care îl percepe persoana. O potrivire bună persoană-mediu apare cand abilitaţile şi deprinderile unei persoane se potrivesc cu solicitarile postului sau mediului de muncă. Utilizând acest model, French şi colaboratorii săi (1982, citaţi în Landy & Conte, 2004) au găsit că o potrivire redusă între persoană şi mediu este în mod frecvent asociată cu reacţii crescute la stres. Angajaţii ale căror deprinderi şi abilitaţi se potrivesc bine cu mediul muncii raportează un nivel scăzut de stres şi mai puţine reacţii (Landy & Conte, 2004).

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

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

Cercetările recente au diferenţiat mai clar între potrivirea persoană-post şi potrivirea persoană-organizatie (Le Blanc, Jonge & Schaufeli, 2000). Potrivirea persoană-post se referă la masura în care deprinderile, interesele şi abilitaţile unui individ sunt compatibile cu solicitările unui anumit post. Potrivirea persoană-organizaţie se referă la masura în care valorile unui individ sunt consistente cu valorile organizaţiei. Într-un eşantion de manageri, Lovelace si Rosen (1996, citati in Le Blanc, Jonge & Schaufeli, 2000) au găsit că percepţia unei potriviri slabe între persoană şi organizaţie se asociază cu niveluri crescute ale stresului, insatisfacţie în muncă şi intenţia de părăsire a postului. În mod similar, Saks și Ashforth (1997, citați in Le Blanc, Jonge & Schaufeli, 2000) au găsit că percepţiile favorabile ale angajaţilor asupra potrivirii persoană-organizaţie corelează pozitiv cu intenția de a ramâne în organizaţie şi cu un profit real. În plus, percepţiile favorabile ale angajaţilor asupra potrivirii persoană-post corelează pozitiv cu satisfacţia de postul și cu angajamentul faţă de organizaţie, şi negativ cu stresul (Le Blanc, Jonge și Schaufeli, 2000).

Diferitele tipuri de potrivire au o influenţă asupra unor numeroase probleme, incluzând stresul, insatisfacţia în muncă şi intenţia de a părăsi organizaţia. Potrivirea este adesea crescută prin procesele de recrutare şi selecţie care ajută candidaţii şi pe cei care fac angajările să evalueze probabilitatea potrivirii dintre candidaţi şi posturi, respectiv dintre candidaţi şi organizaţie (Le Blanc, Jonge si Schaufeli, 2000).

Modelul potrivirii persoană-mediu sugerează mecanisme prin care indivizii se pot proteja de stresul care acompaniază lipsa de potrivire dintre persoană şi 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 informaţional şi emoțional din partea colegilor de muncă. Reducând experienţierea stresului în acest mod, angajaţii ar putea fi capabili să se focalizeze mai bine şi să se apropie de respectarea termenelor decât dacă ar fi depăşite şi ar suferi diferite reacţii la stres. În ansamblu, modelul potrivirii persoană-mediu permite investigarea stresului ocupaţional prin luarea în considerare a interacţiunii dintre persoană şi stresori în mediul de muncă. Această abordare recunoaşte în mod specific faptul că stresul poate influenţa indivizii în mod diferit, în funcţie de preferinţele, valorile şi abilitaţile 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 şi a caracteristicilor mediului în care aceasta îşi desfasoară activitatea. Cercetatorii de la Institutul pentru Cercetare Socială al Universitatii din Michigan au identificat două tipuri de nepotrivire care pot duce la alterarea sănătaţii şi stării de bine a angajatului:

a) nepotrivirea nevoilor şi preferințelor individului cu resursele şi recompensele organizaţiei;

b) nepotrivirea abilitaţilor şi deprinderilor individului cu cerinţele şi conditiile slujbei.

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

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

Adrian Furnham (1994) prezintă modelul Potrivirii Persoană-Mediu ca fiind o combinaţie între abordarea situațională şi cea a diferenţelor individuale, care ia în calcul atât factorii de mediu, cât şi factorii personali:

a) măsura în care abilitaţile şi deprinderile personale se potrivesc cerinţelor şi condiţiilor 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 şi valorilor persoanei cu suportul şi oportunităţile din mediu şi o potrivire între persoana obiectivă, respectiv subiectivă, şi caracteristicile mediului. Corespondența dintre persoana obiectivă şi cea subiectivă este etichetată ca fiind *acurateţea autoevaluării*, iar cea dintre mediul obiectiv şi cel subiectiv este denumită *contactul cu realitatea* (Furnham).

Modelul lui Osipow şi Spokane, descris de Furnham (1994), care stă la baza Inventarului de Stres Profesional, are în spate acest model. Modelul OSI se centrează asupra *percepţiei subiective* a indivizilor privind stresul ocupaţional şi tensiunea resimţită, care este influenţată de disponibilitatea resurselor de coping. Din această perspectivă, stresorii sunt aceiaşi pentru toţi indivizii, răspunsul la stres vine însă din diferenţele individuale de ajustare la situaţii.

2. Modelul Cooper de studiu al stresului

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

care sa se ofere indivizilor şi organizaţiilor ajutor practic (Cooper si Williams, 1998). El îmbraţişează ideea lui Dewe (1991), care recunoaşte că o orientare numai pe stresorii identificaţi la nivelul mediului de muncă nu mai este suficientă în studiul stresului şi ca abordări noi, cu viziuni tranzacţionale trebuie dezvoltate. Şi acest model consideră că reacţiile la stres sunt rezultatul unor percepţii subiective ale mediului. În model sunt încadrate mediul care impune anumite cerinţe şi condiţii, persoana cu particularităţile sale și reacţiile la stres care vin dintr-un dezechilibru perceput între cerinţele impuse de mediu şi capacitatea de raspuns a persoanei. Prezentam 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 acţiunii stresurilor, dar, pe de altă parte, este văzut ca şi consecinţe atât la nivel individual, cât şi la nivel de organizaţie. Din această perspectivă, atitudinile organizaţionale şi tensiunea resimțită la nivel individual sunt rezultate ale stresurilor, ale caracteristicilor muncii asupra persoanei.

3. Modelul solicitărilor şi resurselor

Potrivit modelului solicitărilor şi resurselor sănătatea şi starea de bine sunt relaţionate cu doua categorii generale de caracteristici ale muncii: solicitările de muncă şi resursele disponibile (Bakker, Demerouti & Euwema, 2005). Solicitările de muncă se referă la acele aspecte ale muncii care solicită efort fizic şi mintal susţinut şi sunt asociate cu anumite costuri fiziologice și psihologice. Resursele se referă la acele aspecte fizice, psihologice, sociale sau organizationale care sunt funcţionale în atingerea obiectivelor de muncă, reduc solicitările de muncă şi costurile fiziologice şi psihologice asociate lor, sau stimulează cresterea şi dezvoltarea personală (van Veldhoven, Taris, de Jonge, Broersen, 2005). Ideea centrală a modelului este că, deşi fiecare post de muncă poate să implice caracteristici particulare ce afectează sanatatea şi starea de bine a angajatilor, este totuşi posibilă încorporarea acestor elemente într-un model general aplicabil, fundamentat teoretic.

4. Modelul solicitărilor, abilităţilor și suportului

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

ma identificării modalităţilor în care acestea se influenţează (van Veldhoven, Taris, 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 interacţiunea individului cu mediul său socioprofesional, economic şi familial.

Având în vedere realitatea, conform căreia orice factor psiho-social poate tulbura adaptarea organismului, se poate considera că sănătatea mintală, cu o funcţionalitate psihică optimală, este rezultatul unei adaptări şi adaptabilităţi eficiente şi optimale.

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 ofan academic environment stress measurement instrument. In: Proceeding of 4th International Conference “*Education Facing Contemporary World Issues*“, Piteşti, Romania, 2010.
3. CAPOTESCU, R. *Stresul ocupaţional, teorii, modele, aplicaţii.* Iași: Lumen, 2006, p. 25-80.
4. DEREVENCO, P., ANGHEL, I. & BĂBAN, A. *Stresul în sănătate şi boală*. Cluj-Napoca: Dacia, 1992.
5. FLORU, R. *Stresul psihic.* Bucureşti: Editura Enciclopedică Română, 1974, p. 56-78.
6. GOLISZEK, A. *Învingeţi stresul.* Bucureşti: Teora, 1998, p. 44-46.
7. HAWKINS, P.I. *Hipnoza şi stresul*. Iași: Polirom, 2009, p. 65-72.
8. LEGERON, P. *Cum să ne apărăm de stres.* Bucureşti: Trei, 2001, p. 57-70.
9. MICLEA, M., MILES, C. *Stres şi apărare psihică.* Cluj-Napoca: P:U:C., 1997.
10. STORA, J.B. *Stresul.* Bucuresti: Meridiane, 1999, p. 86-103.
11. BĂBAN, A. *Stres şi 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.* Bucureşti: Editura Enciclopedică, 1984.
14. SELYE, H. Ştiinţă şi viaţă. Bucureşti: Editura Politică, 1984.
15. POPESCU NEVEANU, P. Dicţionar de psihologie. Bucureşti: Albatros, 1978.