

MUNCA DIDACTICĂ, STRESUL PROFESIONAL ȘI RISCURILE PENTRU SĂNĂTATE

Aurelia GLAVAN, doctor, conferențiar universitar
Catedra Pedagogie și Psihologie generală, UST

Rezumat. În acest articol ne-am propus să analizăm consecințele stresului profesional asupra performanțelor cadrelor didactice prin intermediul unui Model integrativ stres-performanță. Cercetările demonstrează numeroase implicații ale stresului emoțional în etiologia diferitelor tulburări, dezechilibre mintale și emoționale care se răsfrâng asupra performanțelor profesionale ale cadrelor didactice.

Cuvinte cheie: stresul ocupațional, factori de stres, efectele stresului, model integrativ.

Abstract. In this article we set out to analyze the consequences of professional stress on teachers performance through an integrative stress-performance model. Research demonstrates many implications of emotional distress in the etiology of various disorders, mental and emotional imbalances that affect the professional performance of teachers.

Keywords: occupational stress, stressors, stress effects, integrative model

Stresul a devenit, în ultimul timp, un fenomen tot mai răspândit. Acest termen este unul dintre cei mai populari și a devenit o sursă de îngrijorare, destul de justificată, pentru manageri. În Uniunea Europeană, stresul în muncă reprezintă a doua problemă de sănătate legată de activitatea profesională, după afecțiunile dorsale. Acesta afectează 28% dintre angajații UE. Stresul în muncă este cauza a peste un sfert din totalul concediilor medicale a căror durată reprezintă cel puțin două săptămâni de absențe de la locul de muncă. Stresul în muncă poate fi cauzat de riscuri psihosociale cum sunt proiectarea activităților, organizarea muncii, management (solicitări profesionale deosebite și posibilități reduse de control asupra propriei activități sau probleme cum ar fi violența și hărțuirea la locul de muncă). Stresul ocupațional reprezintă o problemă importantă în domeniul psihologiei și una dintre multiplele probleme cu care se confruntă societatea modernă, fiind generat de viața profesională, de mediul muncii, cu consecințe nemijlocite asupra activității profesionale, dar și asupra sănătății celor care prestează munca respectivă [1; 5].

Interesul manifestat față de structura mecanismelor psihologice ale stresului ocupațional a sporit considerabil începând cu anii 1980. Aceasta în condițiile în care revendicările salariale pentru bolile determinate de stres au reprezentat mai mult de 11% din totalul revendicărilor (1991) iar un studiu național de sănătate realizat în 1985 în SUA arată că o jumătate din populația instituționalizată a suferit un stres „moderat” sau „mare” și aproximativ 11 milioane de muncitori au declarat că stresul psihic a fost principalul motiv care le-a pus sănătatea în pericol la locul de muncă [4]. Problematika stresului ocupă o poziție centrală și în cercetările educationale începând încă din anul 1917, considerându-se că nivelul performanțelor umane este condiționat de managementul stresului. Tot mai multe cercetări din ultima vreme acreditează ideea că sănătatea psihosomatică a persoanei se află

în strânsă dependență de mecanismele de control sau adaptare la stres, decât de intensitatea și formele stresului la care este expusă. În consecință, dacă ultimele decenii au fost dominate de investigația stresului, actualmente centrul de interes se mută spre relaționarea stres-performanță și spre strategiile de prevenire, control, stăpânire ale stresului ocupațional, deci spre adaptarea la stres [6].

Stresul profesional și-a pus amprenta și asupra instituțiilor școlare, ce reprezintă importante verigi în educația și formarea personală și profesională, iar cadrele didactice sunt elementele cheie ce pot contribui la optimizarea procesului instructiv-educativ. Însă puține studii de specialitate au vizat stresul ocupațional al cadrelor didactice. Cercetări vizând stresul ocupațional au fost, de regulă, destinate personalului executiv din diferite organizații și managerilor, mai puțin cadrelor didactice [9; 11]. Conceptul de stres ocupațional (sau stres la locul de muncă) poate fi 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. Acesta manifestă o dublă acțiune: la nivelul persoanei care receptează situația stresantă și la nivelul instituției asupra căreia se răsfrânge existența unui climat stresant. Astfel, pentru a face față stresului și a se adapta condițiilor stresante, se recurge la anumite mecanisme de apărare. Modalitatea de coping (de control al stresului sau de apărare față de stres) vizează strategiile de diminuare a efectelor negative ale stresului [7]. Coping-ul presupune deopotrivă eforturi orientate spre acțiune și intrapsihic, pentru a face față solicitărilor externe și interne și conflictelor dintre ele. Ipotezele principale susțin că există o relație între cauza percepută a stresului ocupațional al cadrelor didactice și modalitatea de coping adoptată, fiind confirmate de cercetările realizate [10].

În acest context propunem analiza mecanismelor și a consecințelor stresului asupra performanțelor cadrelor didactice prin intermediul unui model integrativ stres-performanță [3]:

- *Stimuli de mediu (stresori)* – zgomot, căldură, amenințări, presiunea timpului etc.;
- *Evaluare* – percepția controlului, puterea amenințării, motivația, nivelul aptitudinilor, pregătirea;
- *Așteptări (resurse)* – perceperea aptitudinilor, eficacitatea, dorința de acțiune, încrederea;
- *Efecte* – scăderea vitezei de realizare a sarcinii, scăderea acurateței de realizare a sarcinii, limitarea câmpului atenției, teama.

Procesul este declanșat, inițiat (după cum se vede în model) de prezența stimulilor din mediul ambiant, a stresorilor. Cercetările au inventariat un număr foarte mare de stimuli care pot fi percepuți ca stresori. De exemplu, Murphy L.R. [8] îi grupează astfel:

1. *Factori intrinseci*: dificultatea muncii; viteza de lucru; autonomia; lucrul în schimburi; caracteristicile fizice și materiale ale mediului de muncă (lumină, temperatură etc.).

2. *Rolul în organizație*: conflictul rolului; ambiguitatea rolului; nivelul de responsabilitate.
3. *Dezvoltarea carierei*: supra/subpromovarea; siguranța serviciului; oportunitățile în dezvoltarea carierei.
4. *Relațiile de la locul de muncă*: șefii; colegii de muncă; subalternii.
5. *Structura organizațională/climatul*: participarea la luarea deciziilor; stilul de conducere; modalități de comunicare.

Stimulii din mediu fac obiectul unei duble evaluări din partea individului:

1. *O evaluare primară* – în care stimulul este evaluat sub mai multe aspecte:
 - *al severității*, adică al măsurii în care el poate afecta scopurile și homeostazia persoanei. Cu cât un stresor este considerat mai sever, cu atât mai intensă va fi reacția de stres a individului;
 - *al naturii*, cu cât stimulul va fi mai ambiguu (subiectul va avea mai puține informații despre el), cu atât va genera o reacție de stres mai intensă;
 - *al momentului impactului cu situația de stres*. Este important pentru subiect dacă confruntarea cu trauma psihică este iminentă sau ea va surveni după o anumită perioadă de timp. Cercetările au demonstrat că iminența confruntării este mai stresantă decât amânarea ei. Mai exact reacția la stres crește ca intensitate o dată cu trecerea timpului, dacă confruntarea este iminentă, decât dacă va avea loc după scurt timp. Reacția de stres se reduce în condițiile în care impactul cu trauma poate fi amânat;
 - *al probabilității apariției unei situații stresante*, ce se finalizează în gradul de certitudine subiectivă a impactului cu stresorul. Se știe că incertitudinea are consecințe mai stresante chiar decât o certitudine pesimistă a iminenței confruntării cu o situație stresantă [6].

Rezumând, în urma evaluării primare, subiectul va ști cât de sever este stresul, care este natura sa, când va surveni impactul și cu ce probabilitate. Abia în urma evaluării primare și în funcție de rezultatul ei, se vor declanșa mecanismele de adaptare la stres (mecanismele de coping). Dacă confruntarea nu este severă sau este precis delimitată, încât permite subiectului să-și pregătească o reacție adecvată, reacția la stres nu va apărea, iar mecanismele de coping nu se vor activa.

2. *Evaluare secundară* – ce constă în evaluarea propriilor resurse sau abilități de către subiect, în sensul stabilirii posibilității de a face față sau nu stimulului. Evaluarea secundară se face în funcție de discrepanța dintre stresor (cerere) și posibilitățile individului (ofertă). Dacă discrepanța este mare, evaluarea secundară se va exprima în termeni negativi, iar stresul va fi perceput ca o amenințare. Dacă discrepanța este mică – deci individul are posibilitatea să facă față stresului – evaluarea se va exprima în termeni pozitivi – stresul va fi perceput nu ca o amenințare, ci ca o provocare. Evaluarea se finalizează cu apariția unor așteptări care pot fi pozitive ducând la îndeplinirea cu succes a sarcinii sau negative, la stres

și insuficiență în rezolvarea problemelor. Conceptul de așteptare din punctul de vedere al performanței este sinonim cu cel de eficacitate, autostăpânire și încredere în reușită [2]. De aceea dezvoltarea așteptărilor pozitive reprezintă factorul decisiv în pregătirea personalului pentru a acționa în situații de stres. Așteptările determină diferențierea nivelului de realizare a sarcinii și din perspectiva scopului, având consecințe de natură psihologică, cognitivă, emoțională. Modelul integrativ stres-performanță permite evidențierea a trei modalități de intervenție în vederea reducerii stresului și a creșterii performanțelor în activitatea educațională:

1. *Tehnologizarea spațiului de muncă* în scopul reducerii efortului și a solicitărilor. Această strategie presupune intervenția în faza inițială a procesului, prin realizarea unui mediu mai puțin solicitant pentru oameni.
2. *Pregătirea, antrenamentul, simularea* în scopul înzestrării personalului cu informațiile, cunoștințele, activitățile necesare dobândirii încrederii în forțele proprii și a unei atitudini pozitive care să-i permită atingerea performanțelor chiar în condițiile presiunii stresului.
3. *Selecția personalului*, adică găsirea acelor persoane capabile să acționeze în condiții stresante. Acești oameni trebuie să fie astfel selecționați încât să fie mai puțin predispuși spre perceperea situațiilor ca fiind stresante (chiar dacă sunt), mai puțin vulnerabili la efectele stresului.

Concluzii

Efectele distructive ale stresului asupra nivelului de realizare a sarcinilor, asupra performanțelor sunt bine cunoscute și fac obiectul de studiu al cercetărilor de ani de zile. Stresul este perceput ca o problemă curentă, aproape de neevitat, cu care majoritatea persoanelor se confruntă zilnic pe toate planurile. În acest domeniu, un sector aparte, datorită multiplelor implicații, îl constituie stresul ocupațional. În pofida dezvoltărilor teoretice sau practic aplicative abordate de specialiștii din diverse domenii de-a lungul timpului, problematica stresului oferă în continuare, poate azi mai mult decât altădată, posibilitatea și necesitatea unor noi deschideri analitice și investigative care să conducă spre un control mai eficient al acestuia. Între profesiile afectate puternic de stres, potrivit studiilor, profesorii se află pe unul din locurile fruntașe. Sănătatea mentală a cadrelor didactice își pune amprenta asupra actului instructiv –educativ și implicit asupra discipolilor, asupra personalității acestora. Cercetările demonstrează numeroasele implicații ale distresului emoțional în etiologia diferitelor tulburări și dezechilibre mintale și emoționale care se răsfrâng asupra performanțelor profesionale ale cadrelor didactice.

Bibliografie

1. Andreescu A., Liță Șt. Managementul stresului profesional. ed. A ii-a, rev. București: Editura Ministerului Administrației și Internelor, 2006.
2. Bandura A. Self-efficacy mechanism in human agency. In: American Psychologist, 1982. p.122-147.
3. Driskell J., Salas E. Overcoming the effects of stress on military performance. In: Handbook of Military Psychology, John Wiley&Sons Ltd., 1991.
4. Hurrell J., Murphy L.R. An overview of occupational stress. Second edition. Boston, 1992.
5. Iurcu M., Iurcu E.V. Tratat de ergonomie: managementul resurselor umane. Târgoviște: Editura Biblioteca, 2007.
6. Miclea M. Stres și apărare psihică. Cluj Napoca: Editura Presa Universitară Clujeană, 1997.
7. Mitrahe G. Predescu C. Managementul stresului în profilaxia bolilor degenerative. București: Editura Didactică și Pedagogică, 2007.
8. Murphy L.R. Occupational stress management in trends. In: Organizational, Behavior, vol. 2, 1995.
9. Nica E. Managementul performanței: perspectivă umană. București: Editura economică, 2006.
10. Păuș V.A. Comunicare și resurse umane. Iași: Polirom, 2006.
11. Подопригора М.Г. Индивидуальное поведение в организации. Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2008.