

Ana Moise

REALITĂȚI ORGANIZAȚIONALE VÂRSTA ȘI STRESUL

Studiu comparativ în
organizație militară
și organizație civilă

COLECȚIE DE SUCCES

LUMEN

Ana Moise

**Realități organizaționale:
vârsta și stresul**

**(studiu comparativ în organizație militară
și organizație civilă)**

Editura Lumen, 2005

Acest volum a apărut în cadrul Programului de Promovare a tinerilor cercetători derulat de Asociația Lumen cu susținere financiară din partea Editurii Lumen, Asociația Lumen și Euromarket Advertsing.



www.asociatialumen.ro

www.librariavirtuala.com

Materialul nu reprezintă în mod obligatoriu punctul de vedere al editorului sau al finanțatorilor

Acest material este protejat de legile copyright-ului în vigoare. Orice multiplicare neautorizată, indiferent de suport, este interzisă și va fi pedepsită conform legii.

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale:

Ana Moise - *Realități organizationale: vârsta și stresul*

Iași, Editura Lumen, 2005, România

Bibliogr.

P: 82, cm 14,8 X 21

ISBN : 973-7766-46-6

Design copertă: Euro Market Advertising

Extras din volumul:

Moise, A. (2007). *Realitati organizationale: varsta si stresul*. Iasi, Romania: Lumen.

Ana Moise

**Realități organizaționale:
vârsta și stresul**
(studiu comparativ în organizație militară
și organizație civilă)

Editura Lumen, 2005

Extras din volumul:

Moise, A. (2007). Realitati organizationale: varsta si stresul. Iasi, Romania: Lumen.

Pagina lasata
intentionat goala

Extras din volumul:

Moise, A. (2007). Realitati organizationale: varsta si stresul. Iasi, Romania: Lumen.

Părinților mei, fiecăruia în parte...

Extras din volumul:

Moise, A. (2007). Realitati organizationale: varsta si stresul. Iasi, Romania: Lumen.

Pagina lasata
intentionat goala

Extras din volumul:

Moise, A. (2007). Realitati organizationale: varsta si stresul. Iasi, Romania: Lumen.

Cuprins

În loc de prefată	9
Introducere	11
A. ABORDAREA TEORETICĂ	16
I. Elemente definitorii ale stresului	16
1. Ce este stresul? Modalități de abordare ale stresului	16
2. Câteva caracteristici ale stresului ocupațional	21
3. Forme ale stresului	23
4. Conceptul de eustres-distres	24
5. Reacția la stres	26
II. Stresul și vârsta adultă	29
III. Vârsta adultă	33
3.1. Ce este un adult?	33
3.2. Periodizarea vârstei adulte	34
3.3. Caracterizarea psihosocială și psiho-organizațională a vârstei adulte	37
IV. Tipuri de organizații	42
4.1. Câteva elemente specifice ale organizațiilor secolului nostru	42
4.2. Definirea și clasificarea generală a organizațiilor	44
4.3. Clasificarea și caracterizarea organizațiilor studiului	46
4.3.1. Clasificarea	46
4.3.2. Caracterizarea organizațiilor studiului	48

B. METODOLOGIA CERCETĂRII	51
1. Obiectivele studiului	51
1.1. Obiectivele generale teoretice	51
1.2. Obiectivele practice	52
2. Ipotezele cercetării	52
3. Metodele cercetării	53
4. Subiecții	54
C. INTERPRETAREA DATELOR RECOLTATE	55
1. Prima ipoteză	55
2. A doua ipoteză	60
3. A treia ipoteză	64
D. APLICABILITATEA PRACTICĂ A LUCRĂRII	68
Concluzii....	72
Bibliografie selectivă	76
Anexe	78
Anexa 1	78
Anexa 2	82

În loc de prefață

Este stresant să scrii o carte. Este și mai stresant să o editezi, să îi faci prefață și să o corectezi, să termini toate rețușurile, dar poate, cel mai stresant este să realizezi o cercetare cu privire la....STRES și să încerci să îl abordezi și altfel, adică în manieră pozitivă....Așa a început istoria lucrării de față. Multe ore din viața mea și-au găsit sfârșitul în formularea unor ipoteze plauzibile și în găsirea unei argumentații care să stea în picioare. Sper că am reușit să vă stârnesc interesul în încercarea de a vă răspunde la întrebarea „Există stres bun?”

Despre autoare, (nu nu voi spune dacă este sau nu o persoană stresată) voi spune că este licențiată în Psihologie în cadrul Facultății de Psihologie și Științele Educației, Universitatea București, absolventă a Masteratului de Psihologie Organizațională și Economică, din cadrul aceleiași facultăți și în prezent doctorandă în psihologie, realizatoarea mai multor publicații de specialitate, câștigătoarea mai multor premii și distincții și poate cel mai important, extrem de pasionată de Psihologia Organizațională și în speță de problema atât de controversată a stresului, pe care va încerca nu numai să o abordeze și în continuare în maniere dintre cele mai variate, ci mai ales va încerca să găsească soluții optime în depășirea acestei stări...

Cel care mi-a acordat încredere în pornirea acestui demers destul de laborios și îndrăzneț în același timp și căruia mi-aș dori să îi spun într-o zi cât de mult îl admir, (tocmai am spus-o) a fost profesorul meu coordonator, domnul Mielu Zlate, profesor universitar doctor, de la care am învățat că cel mai important este să știi să îți susții și să îți argumentezi punctul de vedere indiferent care ar fi acela și să pornești cu încredere și astfel am început să prind aripi...

Sper ca acest studiu să tragă un semnal de alarmă și dacă un singur cititor va înțelege că noi suntem cei care formăm reprezentarea stresului și stă în puterea noastră ca aceasta să fie mai degrabă pozitivă și nu negativă, îmi voi permite să consider studiul un succes!

Lectură plăcută!

Pagina lasata
intentionat goala

Extras din volumul:

Moise, A. (2007). Realitati organizationale: varsta si stresul. Iasi, Romania: Lumen.

Introducere

Cercetătorii au demonstrat că în Europa mai mult de 40 de milioane de oameni sunt afectați de stresul datorat locului de muncă. Stresul la locul de muncă este responsabil pentru milioane de zile lucrătoare neutilizate în fiecare an și pentru milioane de concedii de boală. Deși cifrele care reflectă pierderile umane și bănești sunt semnificative, multe întreprinderi nu realizează cât afectează stresul la locul de muncă viața economică. Biroul de Statistică a Muncii din SUA numește efectele stresului ocupațional ca reacții Neurotice la stres. Atât SUA cât și Uniunea Europeană vor acorda o atenție deosebită problematicii stresului în anii următori.

Combaterea stresului în UE se face prin acordarea de prime angajaților, pentru reintegrarea în câmpul muncii sau tratamente medicale. Companiile fac investiții, iar statul acordă subvenții și granturi pentru prevenirea stresului. Cu toate acestea specialiștii consideră că se fac prea puține și recomandă patronilor să ofere condiții de muncă cu mult mai bune, pentru că asta este singura modalitate de a ieși în câștig. Un raport recent al European Working Conditions Observatory arată că munca la un nivel ridicat al intensității aduce câștiguri doar pe termen scurt. Plusul financiar obținut de o companie în urma creșterii eficienței se transformă în pagubă pe termen lung datorită cheltuielilor a celor afectați de stres. În anul, 2001, de exemplu în Olanda s-au pierdut 6 miliarde de euro din cauza zilelor de muncă în care angajații stresați au lipsit de la serviciu, sau din cauza înlocuirii lor masive, iar o parte din bani au fost cheltuiți pe concedii medicale. Studiul arată că prevenirea stresului costă de 3 ori mai puțin decât tratarea efectelor acestuia. Autorii raportului au ajuns la concluzia că în 7 state membre ale Uniunii Europene - Danemarca, Finlanda, Franța, Germania, Olanda, Spania și Suedia, stresul este favorizat de controlul prea stric exercitat de superiori asupra angajaților, de sarcini monotone, prea complexe în raport cu responsabilitățile.

În Germania de exemplu, cauza principală a absențelor de la serviciu este depresia cauzată de stres. Ministerul Muncii din Olanda a pus la punct un model al pierderilor financiare din cauza stresului la locul de muncă, apărut ca urmare a condițiilor de muncă nefavorabile. Concluzia a fost că, în 2001, s-au cheltuit în medie 1768 de euro pentru fiecare angajat care a avut probleme de sănătate din cauza atmosferei de la serviciu. Cumulate, cazurile angajaților loviți de stres au dat în PIB-ul Olandei o gaură de 2,98 la sută. Prevenirea acestor situații ar fi costat doar 400 de euro pentru fiecare angajat. Factorii care au fost luați în considerare în raport au fost absența și accidentele la locul de muncă, costurile de prevenire a acestora, atenția acordată asistenței medicale. Autorii raportului au plecat de la premisa că munca individuală a fiecărui angajat ajută la creșterea productivității întregii companii. În Germania, în același an, problemele psihologice ale angajaților au costat trei miliarde de euro. În Olanda trei din șase angajați nu au venit la serviciu după un accident de muncă.

În Danemarca, Finlanda, Olanda și Spania, datele arată că sectoarele cele mai afectate de stres sunt sănătatea și serviciile sociale, următoarele poziții ocupându-le educația, administrația publică, sectorul bancar, transporturile, industria hotelieră și poliția. În primele sectoare menționate lucrează în majoritate femei, în ciuda costurilor mari legate de stres se fac prea puține pentru combaterea acestuia.

Frecvența apariției stresului la locul de muncă diferă în funcție de fiecare afecțiune în parte. În general, femeile sunt afectate de stres mai mult decât bărbații, dar atât pentru femei cât și pentru bărbați, stresul poate fi o problemă în toate sectoarele de activitate și la toate nivelele unei organizații. Una dintre cele mai frecvente cauze este lipsa de control asupra muncii. 35% din angajați afirmă că nu au nici un cuvânt de spus în privința sarcinilor lor și 55% se plâng că nu au nici o influență asupra duratei muncii. Monotonia muncii, termenele limită foarte strânse, tratamentul necorespunzător la locul de muncă sunt alți factori care conduc către același rezultat. Acolo unde există informații privind tendințele (în țările nord-europene), cifrele indică o creștere a frecvenței apariției stresului, atât pentru femei cât și pentru bărbați. În Olanda, se pare că este o situație stabilă, deși acest fapt este atribuit des la nivel național, importanței acordate angajaților sănătoși.

Stresul la locul de muncă este un concept de multe ori neînțeles. La prima vedere s-ar părea că scopul ar fi să reducem stresul din mediul de lucru la zero. Rezultatele arată o varietate a tipurilor de impact al stresului. La unii dintre poli se află lipsa totală a stresului. La prima vedere aceasta ar fi condiția ideală. O analiză mai atentă a companiei reflectă această stare ca pe una de apatie și de lipsă a orientării angajaților către rezultate. Lipsa presiunii la locul de muncă poate întradevăr să reducă divergențele, dar oricum nici muncă nu se mai face. La celălalt pol, stresul excesiv creează un tip diferit de „conflict”. Prea multă activitate, mai ales dacă nu este direcționată specific, creează un conflict de tip haotic și disfuncțional. În cadrul companiilor de astăzi ce cresc în ritm alert, managementul nivelului de conflict poate fi o chestiune de succes sau faliment al companiei. Ceea ce a fost considerat în organizațiile de succes ca o „presiune” acceptabilă este starea de efervescentă generată de încrederea în obiectivele companiei și de implicarea în proiecte care au semnificație clară pentru angajați. Acest tip de efervescentă sau agitație, dacă vrem poate crea acea presiune care să contribuie la atingerea scopurilor stabilite de organizație.

Stresul afectează sănătatea determinând apariția unor afecțiuni ale organismului ca de exemplu: cardiopatia ischemică, afecțiuni psihice (anxietate, depresie, suicid), afecțiuni musculo-scheletice, gastro-intestinale, infarct miocardic etc. Ca și cauze ale stresului în funcție de sex s-a descoperit că pentru bărbați cauza principală este pierderea controlului la locul de muncă, adică lucrătorul are sentimentul că nu poate influența cu nimic desfășurarea muncii, nun reușește să înțeleagă nici procesul muncii, nici structura de organizare a firmei, nici locul său acolo unde este angajat. Pentru femei cel mai important este siguranța locului de muncă, ele se tem cel mai mult de pierderea postului.

Așadar, societatea modernă ne oferă foarte multe avantaje, lucruri de care nu ne putem lipsi, însă tot ea ne oferă foarte multe surse de stres, care mai devreme sau mai târziu își vor arăta efectele negative, transformându-ne în persoane stresate.

Într-o lume în care toată lumea vorbește de efectele devastatoare ale stresului, noi am încercat o abordare nouă cel puțin până în momentul de față, la nivelul psihologiei organizaționale și anume conceptul de eustres.

Și cum nu puteam aborda eustresul fără a aduce în discuție conceptul de distres am realizat o sinteză a celor două concretizat într-un instrument de determinare a specificului reacției la eustres respectiv distres. Este bine de știut, încurajator chiar am spune, că stresul poate avea și o valență pozitivă. Iar odată operaționalizat acest concept va putea conduce către noi perspective de eficientizare a activității la nivel organizațional. De ce? Pentru că cel mai frecvent și totodată cel mai devastator factor stresant îl constituie situația de muncă, care se răsfrânge atât asupra activității profesionale cât și asupra sănătății celor care prestează muncă și nu în ultimul rând asupra vieții de familie. Nu este cunoscută o perioadă de-a lungul istoriei ființei umane în care stresul profesional să nu fi fost prezent. Așadar el nu este o caracteristică a epocii moderne, a ultimilor ani, însă odată cu dobândirea unor noi valențe cu accente pe încărcătura psihologică, la care s-a adăugat suprapunerea peste problemele muncii a celor de natură socio-economică și politică cu conotație negativă, stresul ocupațional s-a amplificat cel puțin din direcția forței de penetrație, iar consecințele sale au devenit din ce în ce mai devastatoare pentru individ. Acesta este unul din motivele pentru care cu precădere în ultimii treizeci de ani majoritatea cercetătorilor au abordat acest subiect.

Pe de altă parte cercetarea de față aduce un discuție un alt subiect destul de controversat și de dezbătut în ultimii ani, care a condus către modificări și la nivel legislativ este vorba despre vârsta adultă organizațională. Potrivit ultimelor dezbateri vârsta de pensionare s-a modificat. Ce a condus la această decizie este faptul că ființa umană se adaptează lumii în care trăim, respectiv flexibilitatea de care dispunem ne face să ne mulăm pe cerințele mediului, lucru care face, ca invalidarea profesională să se facă mult mai târziu. Potrivit ultimelor cercetări, individul este capabil să muncească până la moarte. Desigur aceste rezultate nu pot fi uniformizate pentru toți indivizii lumii, însă din ce în ce mai mulți dintre cei care ating vârsta pensionării fie doresc o menținere în activitate, fie aleg să continue altfel activitatea.

Așadar cercetarea de față a încercat să surprindă o relație între doi factori cu efecte considerabile atât asupra ființei umane, cât și asupra organizației: vârsta adultă organizațională și reacția la eustres-distres.

INTRODUCERE

Pentru a putea da un caracter de generalitate rezultatului, am luat în considerație faptul că individul se comporta diferit în medii organizaționale diferite. Acesta a fost motivul pentru care studiul de față se dorește a fi unul analitic și comparativ între două tipuri de organizații diametral opuse. Rezultatele sunt incitante pentru că surprind similarități și diferențe la care poate nu ne-am fi așteptat.

A. ABORDAREA TEORETICĂ

I. Elemente definitorii ale stresului

1. Ce este stresul? Modalități de abordare ale stresului

Nu există om pe fața pământului care să nu se confrunte zi de zi cu probleme. Autobuzul care nu vine la timp, prețurile care cresc fără oprire, pierderea locului de muncă, examenul sau teza care se apropie. Trăim într-un secol al vitezei și aproape toți, fără excepție, ne plângem sau dimpotrivă, bravăm cu viața stresantă pe care o ducem. Dar de fapt, ce este stresul?

De origine engleză, cuvântul stres presupune o serie de substantive destul de apropiate ca înțeles, dar care păstrează în anumite măsuri totuși, nuanțe ușor diferite: presiune, apăsare, efort, solicitare, tensiune, constrângere, încordare nervoasă. În limba română, termenul de stres a fost preluat inițial cu ortografia din limba engleza (stress) pentru ca mai apoi ortografia sa fie adaptată, cu un singur „s” (stres) atunci când au apărut derivatele adjectivale (stresant), substantivale (stresor) și verbale (a stre-sa).¹

În Anglia, în secolul al XVII-lea, stres însemna „stare de depresie în raport cu oprimarea sau duritatea, cu privațiunile, oboseala și, într-un sens mai general, adversitatea vieții”.²

Mai târziu, în secolul al XIX-lea, apare noțiunea conform căreia condițiile de viață agresive (stres) pot antrena suferințe fizice sau mentale

¹ H., Selye, *The stres of life*, New York: McGraw-Hill, 1956.

² www.referate.ro

(strain). În anul 1872, Darwin publica „teoria evoluției”. În opinia sa, frica, o caracteristică permanentă a omului și a animalului, are rolul de a mobiliza organismul pentru a face față pericolului. El numește nu numai emoția, ci și actul emoțional ce are loc în fața unei situații de urgență: „fuga sau lupta”. O alta figură marcantă a acestui secol este William James, promovatorul funcționalismului, în a cărei viziune semnificative erau rolul funcțiilor psihice în vederea adaptării individului și a organismului său la condițiile de mediu. În anul 1884 James pune întrebarea „Ce este emoția?”, iar în 1890 își publica „tratatul de psihologie” și anunța că procesul psihic este secundar procesului fizic. William James acorda o mare importanță autoevaluării perceptive, reluată mai târziu în psihologia cognitivă.

În anul 1914, Walter Bradford Cannon, unul dintre cei mai mari fiziologi din America de Nord, profesor la Harvard, în lucrările sale fundamentale privind emoția, folosește termenul de stres mai întâi în sens fiziologic. În anul 1928, el dă acestui termen și un sens psihologic, atunci când menționează rolul factorului emoțional în evoluția bolilor. Imediat după aceasta, Cannon subliniază legătura directă dintre reacția organică și reacția comportamentală de fugă sau de luptă în fața unui pericol neașteptat, completând astfel teoria lui Darwin.³

Paul-Marie Reilly, fiziolog francez, descrie în anul 1934 un sindrom general de reacție la orice agresiune, în raport cu activitatea sistemului nervos autonom, și anume sindromul de iritare. Cu toate acestea, cel care lansează în limbajul medical, încă din 1936, conceptul de stres este fiziologul canadian Hans Selye. Încă din vremea în care era student în medicina la Universitatea din Praga, Selye a fost intrigat de sindromul general al maladiei, sindrom descris de pacienții afectați de boli infecțioase, prezentând toți aceleași simptome, însă fără vreun simptom specific. Selye deduce din aceasta că trebuie să fie vorba de un răspuns nespecific al organismului la boală. Tot în anul 1936, descrie „sindromul general de adaptare” (SGA) ca fiind efortul făcut de organism pentru a

³ C.L., Cooper, R.D., Cooper, L.H., Eaker, *Living with stres*, London, Penguin Books, 1988, p. 10.

Eqpvkpwctgc "ceguvwk" xqnwo "q" rwvg k
volumul de pe

www.edituralumen.ro
www.librariavirtuala.com

ucw "fkp" nkdt tkkng "pqcuvtg" r

Publicat cu
finanțarea:



E-commerce
applications
web services & design
www.EuroMarket.ro

ISBN 973-7766-46-6



9 789737 766465

Conținutul acestui volum nu reprezintă în mod necesar
punctul de vedere al Editurii Lumen sau al finanțatorilor