



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



Investește în oameni !

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013 "Investește în oameni!"

Axa prioritară nr. 2 "Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii"

Domeniul major de intervenție 2.1 "Tranziția de la școală la viață activă"

Titlul proiectului: „**SUCCES: Susținerea tinerilor Universitari prin Consilierea pentru o Carieră și o Evoluție profesională de Succes**”

Contract POSDRU/161/2.1/G/141333, Cod SMIS 53256

## Gestionarea stresului în mediul organizațional

Stresul poate fi definit atât din perspectiva cauzei cât și din cea a efectului. În fizică, stresul este acea forță capabilă să producă deformări temporare sau permanente asupra unui corp. În biologie, stresul este definit ca orice poate produce schimbări într-un organism, cauzează dereglări sau reglări ale proceselor legate de acel organism. Stresul este "răspunsul organismelor vii la solicitarea de orice natură" (Selye, 1974, p.123). Există numai două tipuri de reacție: răspunsul activ, adică lupta și/sau răspunsul pasiv, adică fuga sau tolerarea.

Stresul este o stare intensă și neplăcută care, pe termen lung, are efecte negative asupra sănătății, performanțelor și productivității. Stresul este o reacție individuală și rezultatul interacțiunii dintre exigențele mediului pe de o parte și resursele, capacitățile și posibilitățile individului pe de altă parte. Stresul apare în orice situație în care starea de echilibru sau integritatea fizică și/sau psihică a organismului este amenințată de factori interni și externi și pentru care individul nu dispune de soluții tip pentru a reduce sau a elimina amenințarea.

Stresul definește starea biologică de alertă care mobilizează corpul pentru a răspunde sau a riposta la solicitări sau amenințări.

Este important de amintit că stresul nu este numai rezultatul unor evenimente majore negative, ci de asemenea al unor tensiuni și presiuni zilnice. Acestea din urmă, prin frecvența lor, au un rol important în mediul profesional și afectează mai mult individul, decât evenimentele negative majore, dar mai rar.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



În literatura de specialitate sunt descrise mai multe forme de stres: stresul ambiental, având ca factori principali zgomotul, căldura/frigul, trepidațiile, poluarea aerului, radiațiile etc.); stresul gravitațional, având ca factori principali imponderabilitatea și accelerația; stresul urban, având ca factori principali zgomotul, aglomerația, poluarea; stresul hiperbar, având ca factor principal presiunea atmosferică ridicată; tehnostresul, având ca factor principal excesul informațional; stresul prenatal și neonatal, având ca factor principal hipoxia; s.a..

De asemeni, unul și același eveniment stresor psihic nu produce de fiecare dată stres psihic la același individ, atât din cauza "dispoziției de moment", cât și a semnificației diferite ce i se conferă în momentele respective.

"Important este nu ceea ce ți se întâmplă, ci felul în care reacționezi!"

La locul de muncă, stresul apare atunci când exigențele profesionale depășesc resursele de care dispune ființa umană.

Fiecare manager și angajat trebuie să cunoască factorii care conduc la stres (agenții stresori), cum poate fi identificat acesta și ce se poate face pentru eliminarea sau reducerea lui. Lucrând împreună și utilizând tehnici eficiente de management al stresului pot fi evitate aceste probleme.

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 genera stări ca: depresie, anxietate, nervozitate, oboseală și afecțiuni cardiace. În afară de acestea, stresul antrenează perturbări considerabile pe planul productivității, creativității și competitivității.

Deficiențele în muncă reprezintă un alt factor stresant legat de mediul înconjurător, acolo unde activitatea este repetitivă, puțin stimulatorie, rutinieră. Plictiseala și dezinteresul psihic față



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013

de muncă pot diminua capacitatea de reacție a muncitorilor și funcționarilor, în situații de urgență sau de neprevăzut.

În stadiul incipient al stresului pot fi identificate mai multe tipuri de reacții. Acestea pot fi cauzate de probleme existente în viața de familie, în viața personală, la locul de muncă sau orice combinație între acestea. Unele dintre semnele care apar pot fi legate de performanța în muncă manifestându-se prin scăderea performanțelor, greșeli frecvente, lipsa de decizie, oboseală accentuată, iritabilitate, lapsus, rezistență la schimbare, pierderea interesului pentru muncă, întâzieri, absenteism sau creșterea absențelor pe motive medicale, pasivitate sau lipsa de implicare, prin manifestarea unui comportament agresiv (criticarea celorlalți, abuzuri verbale, hărțuire, vandalism, reacții și răspunsuri emoționale necontrolate, nervozitate, certuri, ton necorespunzător, refuzul de a asculta sfaturile și sugestiile celor din jur).

Directivele generale legate de buna practică în prevenirea stresului sunt legate de următoarele aspecte:

1. analiza adecvată a riscurilor - este indicat ca abordarea problemei să se bazeze pe o evaluare a riscurilor. Acest proces se poate sprijini pe studii, care sunt utile doar dacă există intenția clară ca, pe baza rezultatelor acestora și la timpul convenit, să se adopte măsuri oportune;
2. planificarea minuțioasă - se recomandă să se stabilească obiective clare și să se definească cu precizie grupurile țintă, sarcinile, responsabilitățile și modul de alocare al resurselor;
3. combinație de măsuri vizând activitățile de muncă cu cele vizând angajații - se va acorda prioritate intervențiilor colective și organizatorice pentru a combate riscurile stresului;
4. soluții specifice contextului - experiența pe care angajații au dobândit-o la locul de muncă este o resursă vitală în identificarea problemelor și a soluțiilor. Uneori se pot dovedi necesare și competențe provenind din exteriorul organizației respective;
5. practicieni experimentați și intervenții bazate pe fapte - se va recurge numai la experți externi competenți sau vor fi angajați permanent, în cazul companiilor mari;
6. dialog social, parteneriat și implicarea angajaților - pentru fiecare etapă de intervenție sunt cruciale implicarea și angajamentul salariaților și cadrelor de conducere de la nivelul mediu și



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



superior;

7. prevenirea durabilă și sprijinul conducerii - o îmbunătățire durabilă nu este posibilă doar dacă managerii sunt pregătiți să efectueze schimbări. Gestiunea stresului ar trebui să capete un rol important în activitatea întreprinderii.

Titlul programului: *Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013*  
*“Investește în oameni!”*

Titlul proiectului: **„SUCCES: Susținerea tinerilor Universitari prin Consilierea pentru o Carieră și o Evoluție profesională de Succes”**

Editorul materialului: *Dynamic HR*

Data publicării:

*Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României*