



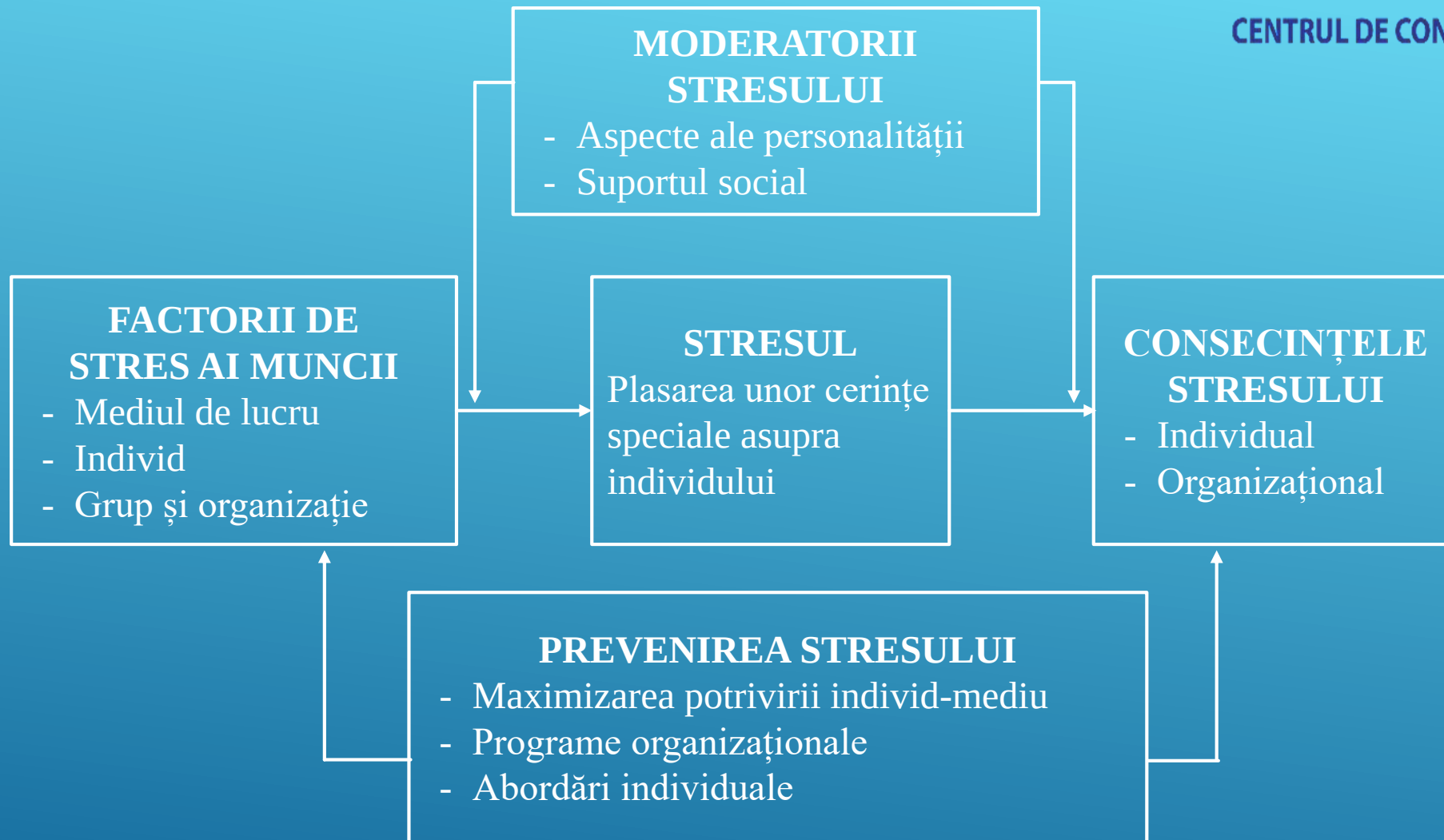
Îndrăznește să crezi în tine!

MANAGEMENTUL STRESULUI

**ACEST MATERIAL A FOST REALIZAT DE
PROF. UNIV. DR. DOINA POPESCU,
FACULTATEA DE MANAGEMENT,
ASE BUCUREȘTI**



Stresul este *consecința interacțiunii dintre un stimul din mediul înconjurător (un factor de stres) și reacția individului → stresul este rezultatul unei interacțiuni unice între condițiile stimulului din mediu și predispoziția individului către un răspuns de un anumit fel* (Ivancevich, J., Matteson, M., Organizational behavior and Management, Fifth edition, McGraw Hill, 1999, p. 262).



Legătura dintre factorii de stres, stres și consecințele stresului

(Adaptare după - Ivancevich, J., Matteson, M., Organizational Behavior and Management, Fifth edition, McGraw-Hill, 1999, p. 265)



Consecințele stresului asupra individului pot fi:

- ***Psihologice***: anxietate, frustrare, apatie, scăzută stimă de sine, agresiune, depresie;
- ***Cognitive***: slabă concentrare, incapacitatea de a lua decizii, blocaje mentale, scăderea atenției;
- ***Comportamentale***: predilecția către accidente, comportamentul impulsiv, abuzul de droguri și alcool, manifestări temperamentale explozive;
- ***Fiziologice***: mărirea tensiunii arteriale, transpirație, schimbări de confort de la rece la cald, mărirea nivelului glicemiei, hiperaciditate gastrică (Matteson, M, Ivancevich, J., Controlling Work Stress, Jossey-Bass, 1987, p. 48).



Moderatorii stresului (I):

- *Personalitatea (dimensiunile personalității);*
- *Suportul social.*



Moderatorii stresului (II)

Dimensiunile personalității:

- ✚ *Stabilitatea emoțională* – cei care experimentează stabilitatea emoțională sunt cei mai predispuși la stări de bine legate de ei și de activitatea lor profesională și chiar dacă se confruntă cu stresul, sunt mai puțin predispuși să fie copleșiți de acesta;
- ✚ *Extroversiunea* – cei extrovertiți experimentează stresul pozitiv emoțional, au mai multe resurse să se descurce pe cont propriu pe timp de criză decât introvertiții;
- ✚ *Agreabilitatea* – dimensiune care ajută pe cei agreabili să evite într-o măsură mai mare situațiile stresante;
- ✚ *Conștiinciozitatea* – cei conștiincioși sunt mai puțin predispuși să experimenteze stresul în activitatea profesională;
- ✚ *Deschiderea către experiențe noi* – cei deschiși către experimentare sunt mai pregătiți să se confrunte cu factori de stres asociați cu schimbarea, schimbare abordată ca o provocare.



Moderatorii stresului (III)

Suportul social - reduce stresul și este asociat cu mai puține probleme de sănătate

- ❖ *Suportul emoțional* – exprimarea griii, indicarea încrederii, creșterea stimei, ascultarea;
- ❖ *Suportul evaluativ* – generarea de feedback, afirmare;
- ❖ *Suportul informațional* – furnizarea de sfaturi, sugestii, direcționare.



Managementul și prevenirea stresului (I)

- *Maximizarea potrivirii individ-organizație;*
- *Programe organizaționale;*
- *Abordări individuale ale prevenirii și administrării stresului.*



Managementul și prevenirea stresului (II)

Maximizarea potrivirii individ-organizație

- *Stresul apare sau nu în funcție de motivația primită de individ la locul de muncă, de securitatea postului;*
- *Stresul apare sau nu în funcție de măsura în care abilitățile, experiența angajatului se potrivesc sau nu cu cerințele și exigențele angajatorului.*



Managementul și prevenirea stresului (III)

Programe organizaționale

- *Programe de asistență a angajaților* – se bazează pe abordarea tradițională din medicină: diagnosticare; tratament; screening; prevenire;
- *Programe de binefacere* – se concentrează pe problemele de sănătate fizică și mentală a angajaților.



Managementul și prevenirea stresului (IV)

Abordări individuale ale prevenirii și administrării stresului

- *Meditația* – unele studii arată că practicile de meditație sunt asociate cu reducerea ritmului cardiac și scăderea tensiunii arteriale;
- *Biofeedback* – tehnică individuală de control a stresului, prin analizarea funcțiilor organismului ce pot fi controlate voluntar până la un anumit nivel (Ivancevich, J., Matteson, M., Organizational Behavior and Management, Fifth edition, McGraw Hill, 1999, pp. 274-282).