

Kazimierz Mrozowicz

Piotr Halemba

PROBLEMY POTENCJAŁU SPOŁECZNEGO

ORGANIZACJI

TURYSTYCZNYCH I SPORTOWYCH

W SPEKTRUM WIELOWYMIAROWYCH ASPEKTÓW

ZARZĄDZANIA

Tom pierwszy

Katowice 2014

KOMITET WYDAWNICZY

dr hab. Władysław Mynarski prof. nadzw., - przewodniczący,
prof. dr hab. Józef Opara z-ca przewodniczącego
prof. dr hab. n. med. Andrzej Małecki, prof. dr hab. Sławomir Mazur,
prof. dr hab. Jan Ślężyński, prof. dr hab. Janusz Iskra, dr hab. dr hab.
Rafał Gnat prof. nadzw., dr hab. Cezary Kucio prof. nadzw.,
Rajmund Tomik prof. nadzw., dr Piotr Halemba, dr Jacek Polechoński

Recenzent:

Dr hab. Krzysztof W. Łobos prof. nadzw.

ISBN 978-83-64036-32-3

Copyright©2014 by AWF Katowice

Wydawnictwo Akademii Wychowania Fizycznego w Katowicach, 2014

Nakład 200 egz.

Dystrybutor: Śląska Księgarnia Kultury Fizycznej, ul. Mikołowska 72a, 40-065
Katowice, e-mail: ksiegarniakulturyfizycznej@wp.pl,
tel.: 32 207 51 95 lub 606 785 430

Projekt okładki: Joanna Gębka, tel. 606 947 719

Druk: UKiP J&D Gębka, 44-100 Gliwice, ul. Młyńska 4, tel./fax 32 231 87 09

Kamila Mackiewicz

Studenckie Koło Naukowe AWF Katowice

Janusz Szopa

AWF Katowice

Agnieszka Ulfik

AWF Katowice

Stres organizacyjny i metody radzenia sobie z nim w świetle analizy przeglądowej

Organizational stress and ways of dealing with it in light of the analysis review

Abstract

Rapid technological progress and the development of civilization make our life more intense and its rate is steadily increasing. Despite the advantages, the side effects are on the rise. The quality of our life and health condition is the higher price we pay for continuing our life on the run. The continuous advances in technology put people before tasks they find difficult to adapt to. Stress is present in all areas of human existence. In this article we will discuss workplace stress, as a result of emotional, psychological

and mental challenges, a struggle with difficult working conditions and a whole range of everyday worries people face in their professional lives.

Key words: stress, stressor, organizational stress, methods of dealing with stress

Wstęp

Angielskie słowo „stress” (zaanektowane do języka polskiego w formie „stres”) oznacza napór, wysiłek, ciśnienie. Do medycyny i psychologii wprowadził je kanadyjski fizjopatolog Hans Seyle, w którego ujęciu „(...) *Stress jest nieswoistą reakcją organizmu na wszelkie stawiane mu żądania*”.¹ W artykule przyjęto rodzimą formę tego wyrażania i w tej wersji dokonano analizy tego mechanizmu.

Według Zimbardo stres to „*zespół specyficznych i niespecyficznych (ogólnych) reakcji organizmu na zdarzenia bodźcowe, które zakłócają jego równowagę i wystawiają na poważną próbę lub przekraczają jego zdolność radzenia sobie. Do tych zdarzeń bodźcowych należy wiele różnych warunków zewnętrznych i wewnętrznych, które zbiorczo są nazywane stresorami. Stresor jest zdarzeniem bodźcowym, które wymaga od*

¹ S. Siek (1989): *Walka ze stresem*. Akademia Teologii Katolickiej, Warszawa, s. 7.

*organizmu jakiegoś rodzaju reakcji przystosowawczej. Reakcja organizmu na stresy zewnętrzne nosi nazwę napięcia”.*²

1. Badania nad stresem w literaturze polskiej

Pionierami badań nad stresem na gruncie polskim byli Tadeusz Tomaszewski oraz Janusz Reykowski. Pierwszy z psychologów, opisywany zakres zjawisk określał terminem sytuacja trudna, w świetle bardziej ogólnej od teorii stresu, psychologicznej teorii człowieka w środowisku.³

Koncepcję nawiązującą do podstawowych założeń teorii Tomaszewskiego⁴ oraz ujmującą człowieka jako istotę zaangażowaną w zorganizowaną i ukierunkowaną oraz celową aktywność, przedstawił Janusz Reykowski.

W koncepcji Reykowskiego stres psychologiczny został określony jako: „(...) *obiektywny stosunek czynników zewnętrznych do cech człowieka tak, że ustalenie, czy stres wystąpił, czy nie – nie wymaga badania reakcji człowieka na dany czynnik.*⁵ (...) *przez stres rozumieć się będzie przede wszystkim czynniki stanowiące*

² P. G. Zimbardo (1999): *Psychologia i życie*. PWN, Warszawa, s. 485.

³ K. Mrozowicz (2013): *Czynnik ludzki w górskim pogotowiu ratunkowym. Analiza osobowościowych uwarunkowań zachowań organizacyjnych ratowników górskich*. Wydawnictwo Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Techniczno-Ekonomicznej w Jarosławiu, s.99.

⁴ T. Tomaszewski (1966): *Aktywność człowieka*. [w]: M. Maruszewski, J. Reykowski, T. Tomaszewski [red.], *Psychologia jako nauka o człowieku*, KiW, Warszawa.

⁵ J. Reykowski (1966): *Funkcjonowanie osobowości w warunkach stresu psychologicznego*, PWN, Warszawa, s.208.

*zagrożenie i zakłócenie (...), które ingerują w istniejący tok aktywności, zmuszając osobnika do nowej koordynacji”.*⁶

W teorii Tomaszewskiego sytuacja przestaje być normalna i staje się trudna, gdy dochodzi do naruszenia równowag, pomiędzy możliwościami jednostki a zadaniami, czynnościami oraz warunkami ich wykonania. Towarzyszy temu odpowiednia ocena poznawcza oraz przeżycia emocjonalne jednostki.⁷ Sytuacja stresowa powoduje pobudzenie aktywności ukierunkowanej na poprawę relacji, pomiędzy wymogami stawianymi przez otoczenie, odzyskanie równowagi między środowiskiem, a możliwościami jednostki i jej stanem emocjonalnym. Istota sytuacji stresowej leży więc, w sferze wymagań zewnętrznych lub wewnętrznych, które znajdują się na granicy możliwości przystosowawczych lub przekraczających zdolności podmiotu.

W koncepcji Jana Strelaua, która rozwija ujęcie Tomaszewskiego, stres określany jest przez silne emocje o charakterze negatywnym, do których zalicza: strach, lęk, złość, wrogość i inne stany dystresywne (związane ze stresem), z którymi sprzężone są zmiany fizjologiczne i biochemiczne, ewidentnie przekraczające normalny poziom aktywacji.⁸

W ujęciu Strelaua, do zjawiska stresu dochodzi w momencie, kiedy to możliwości ustroju stają się niewystarczające w stosunku

⁶ Ibidem, s.204-205.

⁷ T. Tomaszewski (1966): *Aktywność* op. cit.

⁸ J. Strelau (1982): *Regulacyjne funkcje temperamentu*, PWN, Warszawa.

do stawianych przed nim wymagań, i w tym zakresie zdania obu autorów pokrywają się.⁹

Próby obiektywizacji zjawiska stresu oraz nadania mu zunifikowanej postaci poprzez odwołanie się do jednej tylko klasy czynników stresogennych np. zewnętrznych zakończyły się niepowodzeniem. Podmiotowa percepcja sytuacji stresowej, jej poznawcza reprezentacja oraz ocena to podstawowe zagadnienia we współczesnej teorii stresu psychologicznego. Trudno obecnie sformułować koncepcję hermetyczną, izolującą jedną klasę czynników na rzecz pominięcia innej.

2. Stres w koncepcji Roberta Lazarusa

Aktualnie, podkreśla się ujęcie fenomenologiczne stresu, które rozwija wspomniana wcześniej koncepcja oceny poznawczej Roberta Lazarusa.¹⁰

Ciągła wymiana informacji pomiędzy otoczeniem a jednostką, swoista transakcja podlega jest procesowi permanentnego poznania. Na podstawie poznania podmiot dokonuje pierwotnej oceny docierającej informacji. Proces pierwotnej oceny obejmuje trzy składniki: adekwatności celu, czyli stwierdzenie stanu w aspekcie szkodliwość – pożyteczność dla podmiotu, spójności celu – stwierdzenie dystansującego wpływu określonej rzeczy

⁹ J. Strelau (1998): *Psychologia temperamentu*, PWN, Warszawa.

¹⁰ R. Lazarus (1998): *Ocena poznawcza*. [W:] P. Ekman, R.J. Davidson [red.], *Natura emocji*, GWP, Gdańsk, s. 183-190.

[rozwiązanie alternatywy: przybliża lub oddala], a także ocenę rodzaju zaangażowania ego. Ocena relacji między środowiskiem a podmiotem prowadzi do jednego z trzech wniosków: może ona być neutralna, nie mająca znaczenia, pozytywna oraz sprzyjająca lub stresująca.

Następstwem oceny pierwotnej jest pojawienie się oceny wtórnej, jako remedium na zaistniałe niekorzystne zmiany. Ocena wtórna mobilizuje środki ustroju w organizacji przeciwdziałania stresowi. Celem tego działania staje się usunięcie lub minimalizacji skutków stresu. Ocena pierwotna odnosi się wyłącznie do źródeł stresu. Ocena wtórna dokonywana jest z uwzględnieniem stanu zaplecza oraz zasobów remedialnych podmiotu. Ocenie pierwotnej przypisuje się jedynie rolę induktora aktywności zmierzającej do zniesienia znamion i efektów stresu, a także wyjściową rolę w tzw. radzeniu sobie.

W świetle powyższego, można za Lazarusem zdefiniować stres jako określoną relację między osobą a jej otoczeniem, która oceniana jest przez osobę jako obciążająca lub przekraczająca jej zasoby i zagrażająca jej dobrostanowi. To ujęcie stresu, współbrzmi z koncepcją stresu sformułowaną w teorii człowieka w środowisku Tadeusza Tomaszewskiego, gdzie stres jest wynikiem zaburzenia równowagi, pomiędzy elementami konstytuującymi każdą sytuację, czyli: zadaniami, czynnościami, warunkami i cechami podmiotu.

Przy czym Lazarus skupia uwagę na roli procesów poznawczych podmiotu.¹¹

Fenomenologiczno – poznawcza teoria Lazarusa prawo rozstrzygnięcia, między jakością relacji przyznaje podmiotowi jako ostatecznej instancji. Transakcyjna koncepcja subiektywizacji oceny zdarzeń, uwypuklająca dwukierunkowość oraz dynamizm interakcji jednostka – środowisko wskazuje na wewnętrzne umiejscowienie analizy stresu. Jest zatem, formą introspekcji elementów wymiany informacji, pomiędzy podmiotem a otoczeniem. Bodźce dochodzące z zewnątrz wraz z ich subiektywną oceną, kształtują cele, wartości, czy system przekonań podmiotu. Ujęcie to umożliwia zatem, uzmysłowienie sobie uwarunkowań decyzji ratowniczych i roli, jaką pełni w tym procesie odpowiednio ukształtowana osobowość.¹²

Różnorodność stresorów, a co za tym idzie wieloaspektowość interpretacyjno – poznawcza ich natury oraz pochodzenia, wprowadza potrzebę obserwacji tych czynników z szerokiej perspektywy. Filarami jej są siła oraz zakres oddziaływania. Dają się one ująć w trojką architekturę psychologiczną: dramatycznych wydarzeń o rozmiarach klęsk i katastrof totalnych (stres ekstremalny) o zasięgu ogólnogrupowym

¹¹ K. Mrozowicz (2013): *Czynnik ludzki ...*, op. cit., s.102.

¹² K. Mrozowicz, op. cit., s.102.

oraz znaczące zagrożenia i wyzwania stawiane jednostkom lub małym grupom, a także powszednie uciążliwości.¹³

Tab. 1. Typologia stresorów: stresory egzogenne, endogenne i grupa zdarzeń życiowych

Czynniki stresogenne		
Stresory egzogenne	Stresory endogenne	Krytyczne zdarzenia życiowe
ze środowiska społecznego: psychologiczne - psychospołeczne	- efekt przykrych wspomnień - efekt rozważań myślowych - reakcja na własną chorobę - fobie np. aerofobia, klaustrofobia inne	- śmierć współmałżonka - utrata pracy - zmiana pracy - zmiana w statusie finansowym inne
ze środowiska naturalnego (stresory ekologiczne): chemiczne - biologiczne		
wywodzące się ze stylu życia: - traumatyczne - tzw. stresory ciche		

Źródło: M. Uszyński (2009): *Stres i antystres – patomechanizm i skutki zdrowotne*. MedPharm Polska, Wrocław, s. 21

3. Klasyfikacja reakcji stresowych

Kilkadziesiąt lat temu stres został uznany za najpowszechniejszą chorobę na świecie, a wyjaśnienie zjawiska

¹³ Ibidem, s.102.

stresu – za jedno z najpilniejszych wyzwań współczesnej medycyny. Dzięki wieloletnim badaniom o stresie wiemy dużo, jednakże wiele pytań pozostaje ciągle bez odpowiedzi. Sam w sobie stres jest motywatorem, zachęca nas do działania, pozwala spełniać marzenia i ambicje. Stres staje się negatywny, a tym samym szkodliwy dla naszego zdrowia, gdy jest na tyle silny, że nie możemy poradzić sobie z wyzwaniami. Presja uciekającego czasu spowalnia nasze działania, mamy problemy z koncentracją, tracimy wiarę w siebie i swoje możliwości, przez co czujemy się bezsilni i bezradni. Czynniki stresorodne (stresory) „to bodźce awersyjne, tj. takie, jakich chcielibyśmy uniknąć. Zwykle są to bodźce zewnętrzne, które potencjalnie grożą wywołaniem stresu”.¹⁴

Tab. 2. Klasyfikacja reakcji stresowych

Typologia reakcji na stres		
Adaptacyjne	Obronne	Destrukcyjne
<ul style="list-style-type: none"> - ogólna mobilizacja - specyficzna reakcja zwalczania czasu - wyładowanie napięcia w formach kontrolowanych 	<ul style="list-style-type: none"> - ucieczka - atak - zmiany w percepcji i interpretacji 	<ul style="list-style-type: none"> - niekontrolowane reakcje emocjonalne wyładowujące napięcie

Źródło: W. Kisiel-Dorohnicki (2012): *Tylko bez nerwów. Zarządzanie stresem w pracy*. HELION. Gliwice, s. 54.

¹⁴ M. Uszyński (2009): *Stres i antystres – patomechanizm i skutki zdrowotne*. MedPharm Polska, Wrocław, s. 21.

W codziennym życiu napotykamy wiele różnorodnych stresorów, które zagrażają społeczeństwu. Indywidualna reakcja na czynniki stresogenne może być większa lub mniejsza. Zależy to od siły stresora, czasu jego trwania, a także osobowości, zdrowia fizycznego, zdrowia psychicznego czy ludzkich słabości.

Jak widać w powyższej tabeli stres może być sprzymierzeńcem, jak również przeciwnikiem. Reakcja obronna jest reakcją dość naturalną, natomiast reakcja destrukcyjna sygnalizuje już o pewnym problemie. By występowała ona jak najrzadziej trzeba zmienić sposób myślenia oraz podejście do różnych spraw. Należy zastanowić się, czy nie wyolbrzymiamy pewnych sytuacji. Słowo „muszę” zamienić należy na „powinienem” oraz nie odbierać wszystkiego jako atak. Ponadto nie powinno się działać impulsywnie, lecz dać sobie trochę czasu na przemyślenie danej sytuacji. W znacznym stopniu to my decydujemy o tym, czy dana sytuacja nas sparaliżuje i poniesiemy porażkę, czy wręcz odwrotnie – podejmiemy wyzwanie, by móc się sprawdzić. Wszystko zaczyna się w naszej głowie.

4. Stres organizacyjny i jego konsekwencje

Problematyka stresu organizacyjnego jest obecna głównie w krajach wysoko rozwiniętych, gdzie tempo rozwoju gospodarczego rośnie w niebotycznych rozmiarach. *„Psychologowie i socjologowie organizacji są zdania, że stres*

organizacyjny w znaczący sposób powiązany jest z negatywnymi postawami i zachowaniami pracowników, których ujemne konsekwencje są niezmiernie kosztowne ekonomicznie. W sumie stres zawodowy uznaje się obecnie za zjawisko szkodliwe zarówno z punktu widzenia powodzenia i samopoczucia pracownika, jak i z punktu widzenia efektywności organizacyjnej.”¹⁵

Długotrwały stres może być przyczyną licznych chorób, czy dolegliwości. Do dolegliwości, jakie mają swoje źródło w stresie można zaliczyć różnego rodzaju alergie oraz obniżenie odporności na infekcje i choroby. Ponadto stres może powodować depresję, często też jest jednym z głównych powodów alkoholizmu. Choroby wywołane stresem są najczęstszym powodem absencji w pracy. „*Ekonomiści wyliczyli, ile kosztują choroby spowodowane stresem. Komitet ds. Zdrowia i Bezpieczeństwa (The Health and Safety Executive) obliczył, że w Wielkiej Brytanii około pół miliona pracowników doświadcza chorób spowodowanych stresem związanym z pracą, i że z tego powodu każdego roku przepada około 6,5 mln dni roboczych*”.¹⁶ W dzisiejszych czasach organizacje są odpowiedzialne za zdrowie fizyczne i psychiczne pracownika. Gdy w pracy ludzie cierpią z powodu nadmiernej presji, często odchodzą w celu znalezienia sobie innego zajęcia. Dlatego stworzenie pozytywnej atmosfery w pracy jest bardzo istotne.

¹⁵ J. F. Terelak (2001): *Psychologia stresu*. Oficyna Wydawnicza BRANTA, Bydgoszcz, s. 218.

¹⁶ M. Hartley (2003): *Stres w pracy*. Jedność, Kielce, s. 12.

Wówczas nie trzeba tracić czasu na znalezienie zastępców, co nie zawsze bywa łatwe. Kiedy ludziom towarzyszy w pracy długotrwały stres, wtedy są bardziej narażeni na popełnianie błędów, ponieważ mają problemy z koncentracją. Ponadto w pracy bardzo istotna jest komunikacja interpersonalna między przełożonymi i podwładnymi. Ważne by komunikacja werbalna miała wszechstronny przebieg i była zrozumiała dla wszystkich. Każdy pracownik chce mieć jasno sprecyzowane zadania, z których musi się wywiązać i znać cel, do którego dąży organizacja. Cel organizacji jednoczy grupę, przez co tworzy się wspólnota, czyli panuje pozytywna atmosfera. Każdy czuje się ważny i odpowiedzialny za losy organizacji. Pragnie dołożyć swoją przysłowiową małą cegiełkę, która przyczyni się do wspólnego, ciężko wypracowanego sukcesu. Problem zaczyna się wtedy, gdy na skutek pewnych okoliczności wśród pracowników pojawi się konflikt. Jest to sytuacja stresująca dla osób będących w tym konflikcie, jak również dla reszty załogi. W pracy zaczyna panować niemiła atmosfera, przez co ciężko skupić się na celach grupowych i być w pełni produktywnym, ponieważ sytuacja konfliktowa nas rozprasza. W organizacji powinny być ogólnie znane każdemu pracownikowi spisane lub zwyczajowe normy grupowe. Dzięki nim istnieje duże prawdopodobieństwo uniknięcia niepotrzebnych konfliktów. Często to my sami poprzez swoje złe nawyki, odkładanie ważnych spraw na później doprowadzamy do sytuacji

stresujących. By tego uniknąć w naszej codziennej pracy powinniśmy efektywnie zarządzać czasem. Należy dobrze spożytkować czas pracy, poprzez wyznaczanie celów, priorytetów oraz zadań. Co więcej, trzeba pamiętać o przerwach i rezerwach czasowych. Takie zorganizowanie czasu w pracy wpływa na wydajną, efektywną pracę, dzięki czemu unikamy niepotrzebnych stresów związanych z niewykonanymi zadaniami. Zarządzanie czasem trzeba praktykować w całym swoim życiu. Należy tak gospodarować czasem, by móc wykorzystać go w pełni, nie zapominając o rodzinie, przyjaciołach i przyjemnościach. Dzięki bliskim osobom jesteśmy w stanie przezwyciężyć stres. Ponadto bardzo istotny jest czas przeznaczony tylko dla siebie, w celu zaspokajania różnych potrzeb. To również w znacznym stopniu redukuje stres i pozwala zapomnieć o naciskach, które towarzyszą nam w pracy i poza nią. Ludzie, którzy są aktywni fizycznie, są bardziej szczęśliwi. Aktywność fizyczna jest źródłem energii, pozwala przezwyciężyć negatywne emocje, a tym samym rozładować stres. Ćwiczenia fizyczne wpływają pozytywnie na samopoczucie, poprawiają nastrój, zwiększają poczucie własnej wartości. Wysiłek fizyczny pozwala na chwilę zapomnienia i odejście od trosk życia codziennego. To co jemy również wpływa na nasze samopoczucie i może pomóc nam poradzić sobie ze stresem. Właściwy, zdrowy styl odżywiania podnosi nasz poziom energii i wzmacnia system odpornościowy. Dlatego tak bardzo

ważne jest, by w codziennej gonitwie nie pominąć tej ważnej kwestii.

Często stres jest niepotrzebny. Wynika on z obawy przed zmianami, nowymi wyzwaniami czy brakiem wiary we własne możliwości. Rodzi się on wewnątrz naszych myśli. Przykładem może być zmiana pracy, prezentacja ważnego projektu, zmiana szefa, czy nadmiar obowiązków. Należy zmienić swoje podejście, uwierzyć w siebie, a wówczas pozbedziemy się tych dodatkowych zmartwień.

„Czy warto się stresować? Jak wynika z badań, 86% sytuacji, których się obawiamy- nie zdarza się wcale. Na kolejne 8% nie mamy wpływu. Następne 6% to sytuacje wynikające z naszej winy. Dlatego warto jest nauczyć się kontroli stresu, ponieważ człowiek cierpiący na chroniczny stres staje się szybko osobą znużoną, zmęczoną, bez chęci do działania, bez radości do życia, często nadpobudliwą, cierpiącą na bezsenność, nadciśnienie, niestrawność... Lista jest długa.”¹⁷

Kontrolowanie stresu nie jest trudną rzeczą. Wystarczy dobrze poznać samego siebie i w sytuacji, gdy stres zaczyna nas paraliżować zastosować proste metody radzenia sobie ze stresem. Jest wiele sposobów, które pomagają w jego kontroli. Mogą to być metody relaksacyjne, polegające na uspokojeniu oddechu i nadania

¹⁷ M. Kijak (2009): *Stres. 15 najskuteczniejszych sposobów na radzenie sobie ze stresem*. Wydawnictwo Złote Myśli, Gliwice, s. 6.

mu odpowiedniego rytmu, czy też za pomocą głębokiego oddechu. Gdy koncentrujesz się na oddechu, twoje ciało staje się odprężone. Kolejną metodą może być muzykoterapia. Seanse muzyczne pozwalają oderwać się od codziennych spraw i dają organizmowi wytchnienie. Ponadto relaksacja mięśni i umysłu - będąc w pracy często siedzimy w jednej pozycji, co powoduje napięcie pleców i karku. Poprzez rozluźnianie mięśni uaktywniamy reakcje relaksujące. To tylko niektóre metody, nie są one skomplikowane. Każdy człowiek powinien je znać i stosować, by jego życie było spokojniejsze. Dzięki powyższym metodom sami możemy kontrolować swój stres, jednakże w wielu przypadkach nie jesteśmy w stanie usunąć pewnych stresorów. Często należy to do obowiązków innych ludzi, przykładem może być stres organizacyjny. Blokowanie stresu w organizacji, to zadanie należące do szefa. To on powinien monitorować panującą sytuację, tj. relacje między pracownikami, czy system i procesy działają właściwie. W razie pojawienia się problemów powinien określić stresory występujące w miejscu pracy oraz rozporządzić zmiany mające na celu usunięcie ich szkodliwego wpływu. Jednakże nie wszystkie stresory da się wychwycić gołym okiem. Czasami trzeba zaczerpnąć opinii innych, na przykład poprzez wypełnienie anonimowej ankiety przez zespół, czy indywidualne rozmowy na osobności. Poprzez dobry styl zarządzania szefa również redukujemy stres. Kiedy wiemy, że szef jest obecny oraz zawsze

można liczyć na jego wsparcie czujemy się spokojniejsi. Szef musi być również dobrym przykładem. Jeśli jest sumienny, obowiązkowy i terminowy, chcemy brać z niego przykład oraz dążyć do wyznaczonych celów, nie zamartwiając się niepotrzebnie. Co więcej, dawanie pochwał od szefa w dużym stopniu redukuje poziom stresu, ponieważ upewniamy się, że nasza wykonywana praca jest doceniana.

Podsumowanie

Życie w XXI wieku jest bardzo szybkie, wszystko gna do przodu, także postęp technologii i cywilizacji, a my wraz z nimi. Ciągłe do czegoś się śpieszymy, a po drodze musimy wywiązać się z wielu obowiązków, sprostać wyzwaniom, pogodzić z wieloma przykrymi zdarzeniami losowymi. Stres jest wpisany w nasze życie, dlatego musimy nauczyć się z nim żyć. Stres nie może obniżyć jakości naszego życia, a co gorsza czasu jego trwania. Należy poznać metody radzenia sobie ze stresem i żyć z nimi w zgodzie, zmienić podejście do życia, w pełni wykorzystywać każdą jego minutę i czerpać z tego ogromną radość.

Bibliografia

1. Hartley M. (2003): *Stres w pracy*. Jedność, Kielce.
2. Kijak M. (2009): *Stres. 15 najskuteczniejszych sposobów na radzenie sobie ze stresem*.

3. Kisiel-Dorohnicki W. (2012): *Tylko bez nerwów. Zarządzanie stresem w pracy*. HELION, Gliwice.
4. Lazarus R. (1998): *Ocena poznawcza*. [W:] P. Ekman, R.J. Davidson [red.], *Natura emocji*, GWP, Gdańsk, s. 183-190.
5. Mrozowicz K. (2013): *Czynnik ludzki w górskim pogotowiu ratunkowym. Analiza osobowościowych uwarunkowań zachowań organizacyjnych ratowników górskich*. Wydawnictwo Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Techniczno-Ekonomicznej w Jarosławiu, s.99.
6. Reykowski J. (1966): *Funkcjonowanie osobowości w warunkach stresu psychologicznego*, PWN, Warszawa, s.208.
7. Siek S. (1989): *Walka ze stresem*. Akademia Teologii katolickiej, Warszawa.
8. Strelau J. (1982): *Regulacyjne funkcje temperamentu*, PWN, Warszawa.
9. Strelau J. (1998): *Psychologia temperamentu*, PWN, Warszawa.
10. Terelak J. F. (2001): *Psychologia stresu*. Oficyna Wydawnicza BRANTA, Bydgoszcz.
11. Tomaszewski T. (1966): *Aktywność człowieka*. [w:] M. Maruszewski, J. Reykowski, T. Tomaszewski [red.], *Psychologia jako nauka o człowieku*, KiW, Warszawa.

12. Uszyński M. (2009) : *Stres i antystres – patomechanizm i skutki zdrowotne*. MedPharm Polska, Wrocław.
13. Wydawnictwo Złote Myśli, Gliwice.
14. Zimbardo P. G (1999): *Psychologia i życie*. PWN, Warszawa.

Streszczenie

Szybki postęp technologii oraz rozwój cywilizacji sprawia, że nasze życie staje się bardziej intensywne i jego tempo systematycznie wzrasta. Poza uzyskiwanymi korzyściami powstają także skutki uboczne. Płacimy coraz wyższą cenę za ciągłe życie w biegu. Tą ceną jest jakość naszego życia, jak również stan zdrowia. Ciągły postęp technologii stawia ludzi przed zadaniami, do których z trudem muszą się zaadaptować. Stres jest obecny na wszystkich płaszczyznach życia ludzkiego. W tym artykule zajmiemy się stresem występującym w miejscach pracy, gdzie ludzie są poddawani emocjonalnym, psychologicznym oraz umysłowym wyzwaniom, zmagają się z trudnymi warunkami pracy i całym szeregiem codziennych zmartwień.

Słowa kluczowe: stres, stresor, stres organizacyjny, metody radzenia sobie ze stresem