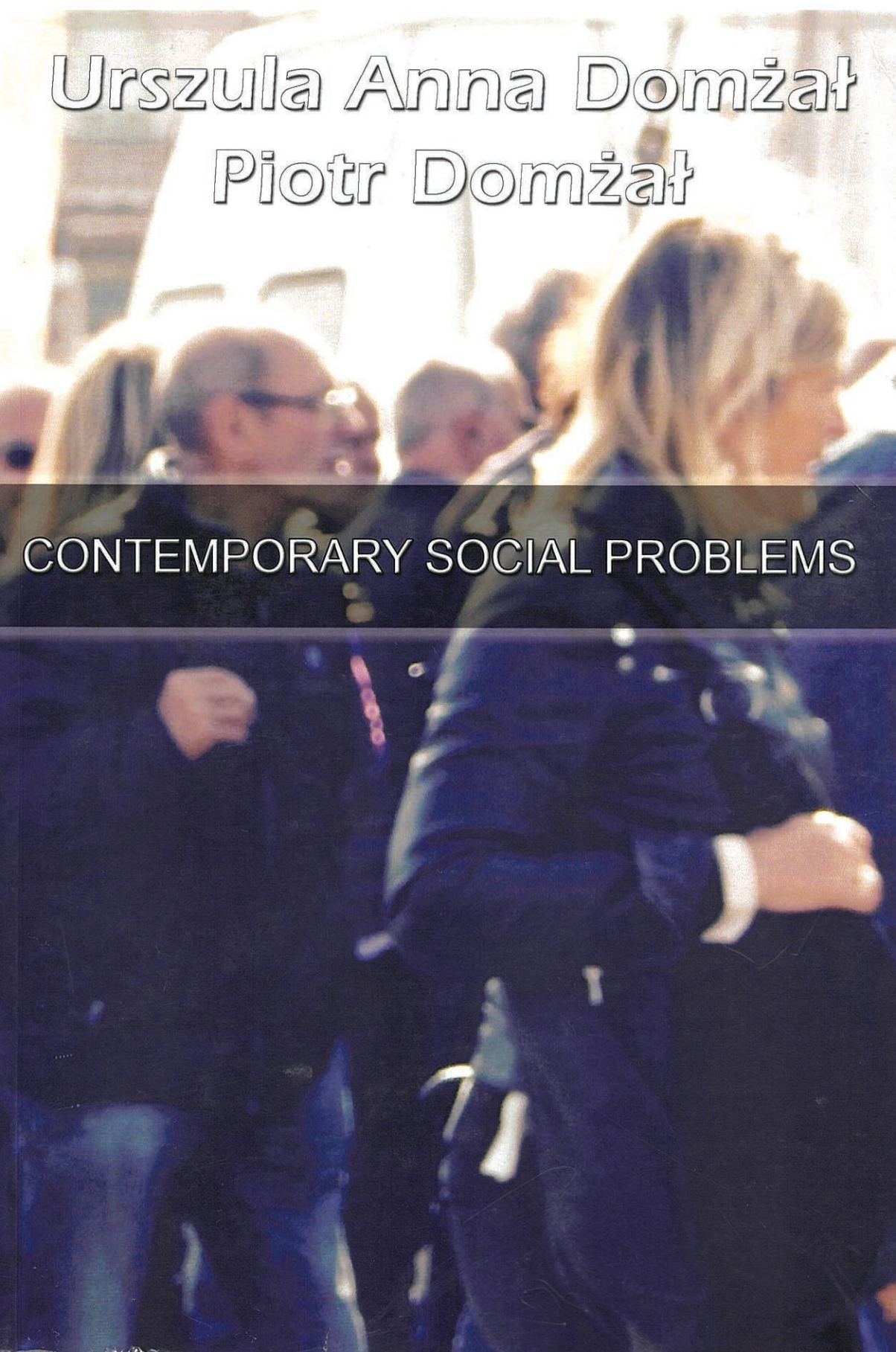




Urszula Anna Domżał Piotr Domżał

CONTEMPORARY SOCIAL PROBLEMS

CEZARY KRAWCZYK

Uczelnia Nauk Społecznych

✉ ckrawczyk@interia.pl

DEHUMANIZACJA PRACY A ZDROWIE

STRESZCZENIE

Nasze życie, toczące się w szybkim tempie, stwarza nam sytuacje stawiające wysokie wymagania adaptacyjne. Żyjemy w zatłoczonych, zanieczyszczonych miastach, mamy do załatwienia wiele spraw. Praca, którą wykonujemy, jest frustrująca lub jesteśmy bezrobotni, mamy za mało czasu dla rodziny i na relaks.

Z drugiej strony życie bez stresu nie stawiałoby przed nami żadnych wyzwań. Nie mielibyśmy powodów, aby się rozwijać, doskonalić swoją inteligencję i zdolności.

Słowa kluczowe: zdrowie, stres, praca, dehumanizacja, człowiek

Wszystkie czynniki mające negatywny wpływ na człowieka i związane są z wykonywaniem pracy zawodowej możemy określić mianem dehumanizacji pracy. Zjawisko to jest powszechnie spotykane. Ma ono duży wpływ na zdrowie oraz funkcjonowanie człowieka. W poniższym rozdziale scharakteryzowane jest działanie i problematyka stresu ujęta w różnych teoriach. Opisany jest także wpływ tego stanu na zdrowie ludzkie.

Stres jest nieodłącznym doświadczeniem emocjonalnym. Uczeni jak: Philips Zimbardo, Matias Burisch, Hans Selye, Tom Cox, Helena Sęk czy Cristina Maslach, stawiali sobie pytania: jak stres wpływa na nas pod względem fizycznym i psychicznym? Jak wpływają na nas występujące powszechnie stresory? W jaki sposób możemy skutecznie radzić sobie ze stresem?

Nasze życie, toczące się w szybkim tempie, stwarza nam sytuacje stawiające wysokie wymagania adaptacyjne. Żyjemy w zatłoczonych, zanieczyszczonych miastach, mamy do załatwienia wiele spraw. Praca, którą wykonujemy, jest frustrująca

lub jesteśmy bezrobotni, mamy za mało czasu dla rodziny i na relaks.

Z drugiej strony życie bez stresu nie stawiałoby przed nami żadnych wyzwań. Nie mielibyśmy powodów, aby się rozwijać, doskonalić swoją inteligencję i zdolności.

Zimbardo opisuje stres jako „zespół specyficznych i niespecyficznych reakcji organizmu, które zakłócają jego równowagę i wystawiają na poważną próbę lub przekraczają jego zdolności radzenia sobie”, który wpływa na wszystkie płaszczyzny naszego życia. Stres wywołują stresory, które jako zdarzenia bodźcowe wymagają od organizmu reakcji przystosowawczej. Reakcja składa się z kombinacji różnych procesów zachodzących na poziomie fizjologicznym, behawioralnym, emocjonalnym, poznawczym (Zimbardo, 1999).

Na bodźce zewnętrzne lub wewnętrzne organizm reaguje w określony sposób. Reakcja stresowa różni się od innych odruchów tym, że cierpi cały organizm. Występuje cyklicznie stres-odprężenie. Problem staje się poważny, gdy faza stresu jest, dłuższa od fazy odprężenia. Gdy taki stan utrzymuje się długo, zwykle kończy się powikłaniami zdrowotnymi.

Według Selye'go „stres to niespecyficzna reakcja organizmu na dowolne wymagania stawiane mu z zewnątrz” (Oniszczenko, 1998). Reakcja stresowa stanowi niespecyficzny układ zmian psychofizjologicznych nie należących do bodźca wywołującego stres. Czynnikiem wywołującym ten stan mogą być zdarzenia zarówno pozytywne, jak i negatywne. Mogą mieć naturę fizyczną lub biologiczną jak wysiłek, zmęczenie, ból, utrata krwi. Wzbudzają emocje jak miłość, radość, gniew, złość, nienawiść, myśli o doznanych niepowodzeniach i krzywdach.

Gdy organizm podlega działaniu stresorów, wówczas powstają w nim pewne zmiany. Jeśli zdarzenie zostanie odebrane jako nie zagrażające to reakcja stresowa się nie pojawia. Jeżeli będzie odwrotnie to pojawi się odpowiedź w postaci stresu. Zostanie pobudzony układ wegetatywny, hormonalny i zacznie się rozwijać „ogólny zespół adaptacyjny”.

Czynność układu vegetatywnego ukierunkowana jest na utrzymanie stałej równowagi środowiska wewnętrznego. Wpływa m.in. na czynności związane z krążeniem krwi, trawieniem, oddychaniem. Nadnercza wydzielają hormony w postaci adrenaliny i noradrenaliny. Wówczas przyspieszone jest tętno, więcej krwi płynie do mięśni i mózgu, a mniej do skóry, narządów trawiennych, rozszerzają się źrenice, obniża się temperatura skóry na skutek pocenia związanego ze zwężeniem naczyń, gruczoły kory nadnerczy wydzielają hormony do krwi, co powoduje dalsze pobudzenie, organizm jest w stanie silnej mobilizacji do działania. Zmiany te odczuwamy jako silniejsze bicie serca, pocenie się dłoni, ściskanie w żołądku, zmiany oddechu, wyraźne napięcie.

Przy długim i powtarzającym się działaniu stresorów reakcja obronna organizmu jest bardziej złożona., „Ogólny zespół adaptacyjny” obejmuje trzy fazy:

- pierwsza faza – alarmowa, mobilizuje organizm i jego mechanizmy obronne do walki ze stresorami. Aktywizują przede wszystkim reakcje hormonalne i nerwowe. Następują zmiany w układzie sercowo-naczyniowym (wzrost tętna i ciśnienia krwi), zmiany napięcia mięśniowego, zmiany metaboliczne związane z wytwarzaniem energii. W tym czasie odporność organizmu zmniejsza się. Stan alarmu nie może trwać zbyt długo. Następuje przejście do następnej fazy.
- faza apatii – w tej fazie obniża się aktywność mechanizmów uruchomionych w fazie pierwszej. A uruchomienie mechanizmów przystosowawczych może doprowadzić do biernej tolerancji na bodźce stresowe. Zdaniem Selye`ego organizm przy uruchamianiu mechanizmów przystosowawczych może popełnić „błąd”, który może być pośrednią przyczyną chorób będących następstwem stresu np. owrzodzenie dwunastnicy.
- trzecią fazą jest wyczerpanie „energii adaptacyjnej”, co kończy się śmiercią. Prawdopodobnie dlatego, że mechanizmy adaptacyjne, które uczestniczą w podtrzymaniu odporności wyczerpują swoje możliwości.

Wiadomym jest fakt, że większość stresorów powoduje zmiany biologiczne tylko w pierwszej i drugiej fazie tzn. reakcji alarmowej i fazie adaptacji. Tylko niezwykle silny stres prowadzi w krótkim czasie do wyczerpania i śmierci (Oniszczenko, 1998)

Zdrowie to „całkowity dobrostan fizyczny, psychiczny i społeczny, a nie wyłącznie brak choroby lub niedomagania”. Tak brzmi definicja według Światowej Organizacji Zdrowia.

Według Edwarda Kowala (2002) stres jest jednym z wielu potencjalnych wyznaczników zdrowia. Określany jest jako pewien psychiczny stan człowieka, będący reakcją na uwarunkowania środowiskowe. Po osiągnięciu pewnego poziomu może mieć wpływ zarówno na zdrowie psychiczne, jak i fizyczne człowieka. Miejscem, w którym występuje szczególnie dużo bodźców wywołujących stany stresowe jest środowisko pracy.

W praktycznym kształtowaniu środowiska pracy istotne jest, by osoby odpowiedzialne za ochronę zdrowia pracowników miały świadomość wagi problemu związanego ze stresem w tym środowisku. Świadomość ta jest konieczna po to, aby w zakładach pracy były rozważane zagadnienia dotyczące stresu związanego z pracą zawodową. Ludzie pracujący w warunkach silnego stresu częściej chorują, są mniej wydajni, popełniają więcej błędów i częściej ulegają wypadkom.

Źródła stresu w środowisku pracy są bardzo różnorodne. Do tej pory zidentyfikowano około czterdziestu potencjalnych czynników stresogennych związanych z pracą. Najczęściej przyjmowane kategorie źródeł stresu to:

- czynności składające się na proces pracy i jej organizację,
- rola pracownika i jego odpowiedzialność zawodowa,
- przebieg kariery zawodowej,
- stosunki międzyludzkie,
- organizacja i styl kierowania zespołami ludzi (Kowal, 2002).

Na szczególną uwagę zasługują stresy powodowane zachowaniem kadry kierowniczej, która swoim postępowaniem

może znacząco zwiększać lub zmniejszać poziom stresu wśród załogi.

W środowisku pracy, szczególne problemy może powodować stres o niewysokim poziomie, ale trwający przez długi okres. Jego oddziaływanie najczęściej jest niezauważalne, lecz skutki, które powoduje są ukryte i rozłożone w czasie, mogą być bardzo groźne. Na uwagę zasługuje fakt, że uchwycenie związku pomiędzy występującym stresem a konkretną chorobą jest w praktyce trudne. Dlatego często lekceważy się stres jako czynnik uszkadzający zdrowie (Kowal, 2002).

Tom Cox przeniósł na grunt psychologii pracy teorię Lazarusa mówiącą, że „określoną relację między osobą a otoczeniem, która oceniana jest przez jednostkę jako obciążająca lub przekraczająca jej zasoby” (Lazarus, 1986), proponując transakcyjny model stresu. W modelu tym stres psychiczny jest wynikiem transakcji jaka zachodzi między środowiskiem zewnętrznym a jednostką. Środowisko zewnętrzne to zaspakajanie potrzeb, ograniczenia i wymagania. Mając na myśli jednostkę autor mówi o jej zasobach, możliwościach, wewnętrznych wartościach i potrzebach. Według Coxa efekt wystąpienia stresu zależy od dwóch czynników. Są nimi: czynniki indywidualne jednostki jak wiedza, doświadczenie, system wartości, aspiracje oraz sytuacyjne czynniki wywołujące stres jak fizyczne i społeczne warunki pracy, wymagania otoczenia.

Sytuacje stresorodne to strata, zagrożenie, wyzwanie. Wywołują one reakcję emocjonalno-behawioralną, której towarzyszą reakcje fizjologiczne. Sytuacja straty wiąże się z obniżeniem nastroju, poczuciem bezradności, apatią czy depresją. Zagrożenie zazwyczaj wywołuje lęk, co z reguły prowadzi do wycofania się z obszaru zagrożenia. Natomiast wyzwanie powoduje, że człowiek nastawia się na walkę zmierzającą do przezwyciężenia dyskomfortu. Emocje charakteryzujące się dużą intensywnością mogą skutecznie paraliżować poczynania człowieka na różnych obszarach jego funkcjonowania (Ogińska-Bulik, 2006, s.17).

Stres, który się rozwija w organizmie człowieka powoduje zmiany w procesach fizjologicznych, psychologicznych, w zachowaniu się oraz w ogólnym stanie zdrowia.

Wśród reakcji fizjologicznych Cox wyróżnia wzrost poziomu niektórych hormonów we krwi i moczu, wzrost glukozy we krwi, wzrost ciśnienia tętniczego, podwyższenie tętna, suchość w jamie ustnej, naprzemiennie uczucie gorąca i zimna, wrażenie dławienia czy ucisku w gardle.

Do zmian psychologicznych zalicza poczucie napięcia, nerwowość, agresywność, zmęczenie, rozczarowanie, osamotnienie, przygnębienie, depresję, poczucie winy, wstydu, obniżoną samoocenę, brak koncentracji, trudności w podejmowaniu decyzji, nadmierne uwrażliwienie na krytykę.

Zmiany dotyczące zachowania to przede wszystkim zwiększona pobudliwość, niepokój, impulsywność w działaniu, zaburzenia mowy, wzmożony apetyt lub jego brak, skłonności do zażywania narkotyków, alkoholu, tytoniu.

Wpływ na stan zdrowia objawia się w zaburzeniach funkcjonalnych i chorobach jakie stres może wywołać. Cox zalicza do nich: ogólne osłabienie, problemy menstruacyjne u kobiet, bóle pleców i klatki piersiowej, bóle i zawroty głowy, migreny, częste oddawanie moczu, osłabienie popędu płciowego, astma, cukrzyca, choroba wieńcowa, nerwice oraz w skrajnych przypadkach choroby psychiczne (Oniszczenko, 1998).

Zgodnie z koncepcją Van Harrisona stres organizacyjny jest efektem dynamicznego niedopasowania się jednostki do otaczającego ją środowiska. Opiera się na założeniu, że interakcja między zmiennymi środowiska a pewnymi właściwościami jednostki wywołuje napięcia powiązane ze stresem. Według Van Harrisona, na powyższy model składają się cztery podstawowe elementy:

- obiektywne środowisko, obejmujące wszystkie elementy otaczające jednostkę. (może to być środowisko fizyczne, społeczne);
- subiektywne środowisko, tzn. w jaki sposób jednostka widzi i odczuwa środowisko pracy;
- obiektywna osoba, tzn. właściwości osoby, jej względnie trwałe nawyki, wartości, potrzeby, zdolności;

- subiektywna osoba, tzn. sposób w jaki jednostka spostrzega swoje właściwości, poczucie własnej tożsamości;

Autor wyróżnił również cztery rodzaje relacji między powyższymi elementami:

- obiektywne dopasowanie - relacja między obiektywnym środowiskiem a obiektywną osobą;
- subiektywne dopasowanie - relacja między subiektywnym środowiskiem a subiektywną osobą;
- kontakt z rzeczywistością - relacja między obiektywnym a subiektywnym środowiskiem;
- dokładność oceny - relacja między subiektywną a obiektywną osobą.

Dobre dopasowanie jest wtedy, gdy środowisko pracy dostarcza poszukiwanych przez osobę środków do zaspokojenia potrzeb np. możliwość awansu, pieniądze, oraz kiedy jednostka może wykazać się umiejętnościami przydatnymi dla środowiska np. doświadczenie, zdolności manualne, warunki fizyczne (Ogińska-Bulik, 2006).

Według przedstawionego modelu, stres ma miejsce wtedy, gdy uzdolnienia i możliwości jednostki nie odpowiadają wymaganiom i potrzebom pracy oraz gdy w otoczeniu jednostki pojawia się przeszkody uniemożliwiające zaspokojenie ważnych dla niej potrzeb lub osiągnięcie cennych dla niej wartości. Niedopasowanie w środowisku pracy rodzi stres. Może to doprowadzić do odchyień od normalnych reakcji jednostki. Autor do takich reakcji zalicza niezadowolenie z pracy, lęk, zaburzenia snu, podwyższone ciśnienie krwi, zwiększony poziom cholesterolu, zmiany w zachowaniu, zwiększenie liczby wypalonych papierosów, picie alkoholu, objadanie się. W zależności od sytuacji objawy mogą pojawiać się pojedynczo lub łączyć się. Długotrwałe narażenie na działanie stresu może powodować głębsze zaburzenia zdrowia psychicznego i fizycznego jak depresje, nerwice, choroby układu krążenia, choroby wrzodowe. (Ogińska-Bulik, 2006).

Teoria nierównowagi pomiędzy wysiłkiem włożonym w pracę a nagrodą jest jedną z nowszych koncepcji dotyczących stresu w miejscu pracy. Ma ona na celu przewidywanie zdrowia

pracowników. Wywodzi się z psychologii społecznej. Dokładnie z teorii wymiany społecznej i teorii twórczości. Założenia teorii są takie, że dzięki równowadze między kosztami a zyskami utrzymują się relacje społeczne. Model nierównowagi wysiłek – praca koncentruje się na sytuacji pracy i uwzględnia rolę czynników indywidualnych.

Powyższa teoria uwzględnia dwie główne charakterystyki pracy tzn. wysiłek włożony w pracę oraz nagrody uzyskiwane za ten wysiłek. Jeżeli występuje przewaga wysiłku nad nagrodami to następstwem są negatywne skutki zdrowotne.

W modelu Siegrista wysiłki są rozumiane jako wymagania i zobowiązania. Są to: presja czasu, odpowiedzialność, przeszkody występujące przy realizacji zadań, nadgodziny w pracy, obciążenia fizyczne, jak i zaangażowanie jednostki. „Na nadmierne zaangażowanie składają się cztery czynniki: potrzeba aprobaty, skłonność do rywalizacji i ukrytej wrogości, niecierpliwość i drażliwość oraz niezdolność do wycofywania się ze zobowiązań zawodowych”. Natomiast nagrody jakie może otrzymać pracownik, ujęte są w trzy kategorie i dotyczą: aspektu finansowego i statusu, szacunku i wsparcia, bezpieczeństwa zatrudnienia i rozwoju kariery. Jeżeli zaistnieje nierównowaga pomiędzy wysiłkami a nagrodami to tego konsekwencje mogą być wzmacniane przez nadmierne zaangażowanie pracownika. Oznacza to, że nadmierne starania pracownika są połączone z silną potrzebą aprobaty i akceptacji. Ludzie, których charakteryzuje nadmierne zaangażowanie podejmują zbyt duże wysiłki lub uważają je za wysokie i jednocześnie nie doceniają nagród jakie otrzymują. Autor zwraca uwagę, że cechy osób, których dotyczy nadmierne zaangażowanie wykazuje podobieństwo do wzoru zachowania typu A przedstawionego przez Friedmana i Rosenmana. Są nimi: twardy chód, napięte mięśnie twarzy, zaciśnięte zęby, pięści, spojrzenie unikające wzroku, uśmiech jednostronny, zniecierpliwienie, wybuchowy sposób mówienia, poczucie presji czasu, nadmierna odpowiedzialność.

Siegrist stwierdził, że ludzie nadmiernie zaangażowani wykazują tendencje do przesadnych zewnętrznych wysiłków

i niedoceniań nagród. Skutkuje to zwiększeniem nierównowagi i poczuciem stresu, a w konsekwencji pogorszeniem zdrowia.

Przedstawionemu modelowi zarzucano, że nie określił, która z trzech wymienionych kategorii nagród jest bardziej odpowiedzialna za skutki zdrowotne oraz w jakim stopniu zaangażowanie stanowi cechę człowieka, a w jakim wiąże się ze środowiskiem pracy. Nie wiadomo czy pracownicy odczuwają silny stres ze względu na właściwości pracy czy ze względu na swój charakter. Brak jest też badań o charakterze podłużnym potwierdzających teorię nierównowagi wysiłek – nagroda (Ogińska-Bulik, 2006).

Kowal przedstawił następujące fizyczne czynniki środowiska pracy:

1. Czynniki mikroklimatyczne.

Podstawowe parametry mikroklimatu mające wpływ na poczucie komfortu oraz efektywne wykorzystanie wysiłku ludzkiego tworzą: temperatura, wilgotność i szybkość ruchów powietrza w danym miejscu. W kontekście pracy, utrzymanie dobrych parametrów mikroklimatycznych, czyli komfortowych dla człowieka ma bezpośredni wpływ na efektywność pracy i zmęczenie organizmu. Warunki mikroklimatyczne odbiegające od naturalnych obniżają sprawność psychofizyczną.

Ruch powietrza w czasie pracy ma istotne znaczenie w procesie odprowadzania ciepła. Dla ludzi przebywających długo w pozycji nieruchomej np. pracujących przy biurku, ruch powietrza rzędu 0,1 m/s daje poczucie dyskomfortu. Dla pracowników będących w ciągłym ruchu, prędkość ruchu powietrza rzędu 0,5 m/s nie są odczuwane jako nieprzyjemne.

Jeżeli wartość temperatury powietrza różni się od wartości odczuwanej jako komfortowa organizm odczuwa zimno lub ciepło. Uzależnione jest to również od cech osobniczych, rodzaju pomieszczenia, kolorystyki, rodzaju oświetlenia, pory roku, stanu psychicznego pracownika, ubioru. Reakcją organizmu na wysoką temperaturę jest pocenie się. Przebywanie w takich warunkach przez dłuższy czas powoduje odwodnienie, osłabienie, nudności, odczuwania pragnienia, ból głowy, skurcze mięśni.

Przebywanie człowieka w niskiej temperaturze może doprowadzić do oziębienia ciała i spowodować zaburzenia czynności psychicznych oraz niemożności wypoczynku.

Stwierdzono zależność czasu reakcji od temperatury środowiska. Niska temperatura wydłuża czas reakcji, powoduje obniżenie uwagi, trudności w koncentracji. Przy wysokiej temperaturze czas reakcji skraca się. Pogarsza się natomiast jej jakość. Badania wykazały, że w temperaturze większej od 35 °C liczba opuszczonych sygnałów wzrastała do 12 %. Wzrastała również skłonność do popełniania błędów. Zatem wzrost temperatury powoduje zmianę cech psychomotorycznych jak: zręczność, precyzja, koordynacja wzrokowo-ruchowa, kondycja ruchowa.

Wilgotność jest czynnikiem określającym zawartość pary wodnej w powietrzu. Norma wynosi od 40 do 60 %. Za mała lub za duża powoduje dyskomfort. Jeżeli jest za mała wilgotność powietrza następuje wysuszenie błony śluzowej oraz podatność na infekcje. Przy dużej wilgotności występują nieżyty dróg oddechowych, duszności.

2. Hałas.

Jednym z najistotniejszych parametrów środowiska pracy jest hałas. Decyduje o efektywności pracy oraz ma znaczące działanie destruktywne na ludzkie zdrowie. Skutki, jakie powoduje długotrwała praca w hałasie są rozciągnięte w czasie. Hałas „maskuje” sygnały akustyczne dopływające z zewnątrz, zakłóca procesy myślowe człowieka oraz zaburza śledzenie toku pracy. Powoduje to przeciążenie zmysłów poza słuchowych (wzrok, dotyk), co powoduje łatwość w popełnianiu błędów i prowadzi do wypadków i usterek.

Stresogenność hałasu zależy od natężenia dźwięku, częstotliwości, czasu trwania, od stanu narządu słuchu, samopoczucia i zdrowia człowieka. Powoduje obniżenie wydajności pracy, uszkadza narząd słuchu, wywołuje zmiany w czynności krążenia, utrudnia komunikację werbalną, ma wpływ na zmęczenie.

Działanie hałasu od progu 70dB znacznie przyspiesza proces pogorszenia się słuchu. „Upośledzenie słuchu zwane głuchotą zawodową spowodowane przez hałas środowiska pracy jest naj-

częstszą chorobą zawodową w Polsce. Jest kalectwem nieodwracalnym, pozostającym do końca życia” (Kowal, 2002).

3. Oświetlenie.

Sprawny organ wzrokowy i odpowiednie oświetlenie zapewniają odpowiedni kontakt z otoczeniem. Złe oświetlenie zmusza człowieka do wypracowania sposobów pokonywania trudności w odbiorze informacji wzrokowych. Poprzez złe oświetlenie zwiększa się częstotliwość popełniania błędów w pracy oraz wydłużenie się czasu wykonywania poszczególnych czynności. Złe światło negatywnie wpływa na ostrość widzenia i przyczynia się do szybkiego zmęczenia oczu np. duża częstotliwość migotania lamp jarzeniowych. Obniżenie sprawności organu wzroku powoduje konieczność zwiększenia koncentracji uwagi na wykonywanych czynnościach, co pogłębia stan zmęczenia całego organizmu.

Do warunków oświetlenia naturalnego oko ludzkie adaptowało się w procesie ewolucji przez miliony lat. Do światła sztucznego przy zastosowaniu energii elektrycznej zaledwie kilkadziesiąt lat, gdy Edison skonstruował pierwszą żarówkę w 1853r. Biorąc pod uwagę procesy ewolucyjne oko ludzkie w tak krótkim czasie nie mogło się dostosować do światła sztucznego. Podstawowymi przyczynami zmęczenia wzroku są:

- za niski lub za wysoki poziom natężenia światła;
- olśnienie;
- skrajne kontrasty świetlne i barwne;
- migotanie i drganie bodźców świetlnych;
- równoczesne zastosowanie oświetlenia dziennego i sztucznego;
- niewłaściwe ustawienie pola pracy (Kowal, 2002).

4. Kolor.

Organizm człowieka podświadomie reaguje na kolorystyczne sygnały. W związku z tym możemy odczuwać bardziej lub mniej przyjemne wrażenie. Również komfort psychiczny może zależeć od otaczających barw. Wbrew pozorom wpływ kolorów na organizm jest duży. Jasne kolory jak żółty, pomarańczowy sty-

mulują pracę mózgu, wzmacniają system nerwowy, pobudzają układ limfatyczny i pokarmowy. Przygnębienie, zmęczenie odzwierciedla się w ciemnych i ponurych zestawach kolorów takich jak chłodne odcienie szarości, czarny. Sprawiają, że w ich otoczeniu stajemy się niespokojni, zmęczeni, rozdrażnieni, znużeni, przytłoczeni, czujemy się źle. Również kompozycje kolorów mają wpływ na nasz stan emocjonalny. Barwy ciepłe, pastelowe wprawiają nas w dobry nastrój. W ich otoczeniu dobrze się pracuje, przebywa. Natomiast zestawienie barw kontrastowych, o ostrych konturach działa na zmysły drażniąco. Dłuższe przebywanie w takim pomieszczeniu powoduje na tyle wysokie pobudzenie, że osoby w nim przebywające nie są w stanie skoncentrować się np. na swojej pracy. Odczucie harmonii bierze się między innymi z właściwego doboru kolorów jakimi się otaczamy. Za pomocą koloru możemy odbierać wrażenie ciepła, zimna, mogą pobudzać, orzeźwiać, wzmacniać apetyt.

Wykorzystując wpływ barw na umysł człowieka, można je stosować do przekazywania informacji np. na traktach komunikacyjnych, stanowiskach pracy, w reklamie. (Kowal, 2002, s.217).

5. Wibracje.

To drgania mechaniczne. Są czynnikiem roboczym, występujących w pracy maszyn i urządzeń do kruszenia, wiercenia, szlifowania. W bezpośrednim kontakcie ze źródłem drgań organizm człowieka odbiera bodźce wywierające ujemny wpływ na jego zdrowie. Na drgania mechaniczne o ogólnym działaniu na organizm są narażeni przede wszystkim kierowcy, maszyniści, operatorzy maszyn. Ten rodzaj obciążenia negatywnie wpływa na układ kostno-stawowy. Powoduje również zwiększenie czasu reakcji, zakłócenia koordynacji ruchowej, nadmierne zmęczenie, bezsenność, rozdrażnienie, osłabienie pamięci. Długie przebywanie w tak nie korzystnych warunkach wiąże się także z działaniem destrukcyjnym na sferę emocjonalną człowieka (Kowal, 2002).

Według Selye'go stres jest reakcją organizmu na wymagania stawiane przez warunki zewnętrzne. Reakcja stresowa

stanowi niespecyficzny układ zmian psychofizjologicznych nie należących do bodźca wywołującego stres.

Jeśli zdarzenie zostanie odebrane jako nie zagrażające to reakcja stresowa się nie pojawia. Jeżeli będzie odwrotnie, to pojawi się odpowiedź w postaci stresu. Zostanie pobudzony układ vegetatywny, hormonalny i zacznie się rozwijać „ogólny zespół adaptacyjny.” Czynność układu vegetatywnego ukierunkowana jest na utrzymanie stałej równowagi środowiska wewnętrznego. Wpływa m.in. na czynności związane z krążeniem krwi, trawieniem, oddychaniem.

Jedną gałąź układu vegetatywnego – układ współczulny odgrywa rolę w wywołaniu reakcji walki lub ucieczki w odpowiedzi na pobudzenie emocjonalne. Ta część układu vegetatywnego ukierunkowana jest na obronę przed niebezpiecznymi oddziaływaniami na organizm. Pobudzenie układu współczulnego mobilizuje organizm do natychmiastowego działania. Mózgowe ośrodki gruczołów nadnerczy wydzielają adrenalinę i noradrenalinę. Wówczas przyspieszone jest tętno, więcej krwi płynie do mięśni i mózgu, a mniej do skóry, narządów trawiennych, rozszerzają się źrenice, obniża się temperatura skóry na skutek pocenia związanego ze zwężeniem naczyń. Wydzielenie powyższych hormonów do krwi powoduje pobudzenie, organizm jest w stanie silnej mobilizacji do działania. Zmiany te odczuwamy jako silniejsze bicie serca, pocenie się dłoni, ściskanie w żołądku, zmiany oddechu, wyraźne napięcie. Adrenalina i noradrenalina wydzielane przez rdzeń nadnerczy uwalniają cukier magazynowany w wątrobie, który przenika do krwi dostarczając energii do działania. Wydzielanie tych hormonów wiąże się z wydajnością w pracy, warunkuje zdolność do intensywnego wysiłku w krótkim czasie. Właśnie wysoki poziom lub znaczna częstotliwość wydzielania adrenaliny powoduje trwałe i negatywne skutki np. długo utrzymujące się wysokie ciśnienie krwi. Po szybkim pobudzeniu musi upłynąć trochę czasu aby pobudzenie opadło, ponieważ układ autonomiczny i hormonalny tworzy układ zamknięty i pobudzenie nie może być rozładowane od razu.

Drugą gałąź układu vegetatywnego to układ przywspółczulny odgrywający rolę przeciwną, czyli uspokajającą

i regenerującą. Pod jego wpływem następuje zwolnienie tętna, obniżenie ciśnienia krwi, oddech staje się płytszy, nasila się czynność gruczołów łzowych i ślinowych, gruczołów potowych słabnie. Zwązają się źrenice, następuje obniżenie glukozy we krwi, więcej krwi napływa do jelit, co wzmacnia ich czynność. Również do skóry napływa więcej krwi przez co odzyskuje swój kolor. Następuje odprężenie. Organizm odbudowuje swoje zasoby. Układ przywspółczulny działa w sytuacjach relaksacji i odprężenia.

Oprócz układu wegetatywnego pobudzanego na drodze nerwowej, walkę organizmu ze stresorami zapewniają hormony wydzielane również na drodze biochemicznej, gdzie przez przysadkę mózgową połączoną z podwzgórzem dochodzi do wydzielania hormonów tropowych, stymulujących czynności gruczołów wewnątrzwydzielniczych: przytarczyc, trzustkę, przysadkę mózgową, nadnercza, gonady, czyli jajniki i jądra.

Stres psychologiczny rozumiany jest jako zmiany w procesach poznawczych, emocjach, motywacji. Janusz Rejkowski określił trzy fazy stresu psychologicznego mając na uwadze stopień jego natężenia.

W pierwszej fazie – mobilizacji, następuje aktywacja procesów adaptacyjnych. Oznacza to, że reakcje są szybsze i bardziej intensywne, sprawniej przebiegają procesy spostrzegania i myślenia, zachowanie zmienia się stosownie do sytuacji.

Faza druga – rozstrojenie. Na skutek rosnącego stresu następuje obniżenie poziomu czynności psychicznych. Występują trudności w skupieniu uwagi, myśleniu logicznym, trudno także przewidzieć skutki własnego działania. Działania stają się schematyczne, pojawia się bezradność, strach i gniew.

Trzecią fazą jest faza destrukcji. Człowiek staje się niezdolny do adekwatnej oceny sytuacji, żadna czynność nie jest wykonana poprawnie, szybko obniża się poziom motywacji do działania, co może prowadzić do rezygnacji z dalszego działania. W tej fazie ujawniają się zachowania, jak szukanie pomocy, agresja przeciwko sobie lub innym, płacz (Oniszczenko, 1998).

Z socjologicznego punktu widzenia źródłem stresu mogą być wykonywane przez ludzi zawody. Oniszczenko (1998) umieścił fragmenty listy około sześćdziesięciu zawodów ułożonej w Wielkiej Brytanii. Specjaliści zajmujący się badaniem stresu ocenili wg. Skali Holmesa - od 0 (najmniejszy stres) do 10 (największy stres), w sumie około sześćdziesięciu zawodów.

Pierwszą dziesiątkę tworzyły zawody:

Pierwsza dziesiątka

1. górnik	8,3
2. policjant	7,7
3. robotnik budowlany	7,5
4. dziennikarz	7,5
5. pilot samolotu cywilnego	7,5
6. strażnik więzienny	7,5
7. pracownik reklamy	7,3
8. stomatolog	7,3
9. aktor	7,2
10. polityk	7,0

Ostatnia dziesiątka

1. bankowiec	3,7
2. pracownik obsługi komputera	3,7
3. specjalista od rehabilitacji zawodowej	3,7
4. językoznawca	3,5
5. kosmetyczka	3,5
6. ksiądz	3,5
7. astronom	3,4
8. wychowawczyni w żłobku	3,3
9. pracownik muzeum	2,8
10. bibliotekarz	2,0

Również wydarzenia życiowe mogą być źródłem stresu. Psycholog Thomas H. Holmes wraz ze swoimi współpracownikami skonstruowali skalę, która określa wielkość stresu w jednostkach zmian życiowych. Pozwala ona na zorientowanie się, jakie jest znaczenie wydarzeń życiowych dla rozwoju stresu i jego potencjalnych konsekwencji. Poniższa lista zawiera 43 zdarzenia życiowe:

	Zdarzenie	skala siły wpływu
1	Śmierć współmałżonka	100
2	Rozwód	73
3	Separacja	65
4	Kara więzienia	63
5	Śmierć bliskiego członka rodziny	63
6	Własna choroba lub uszkodzenie ciała	53
7	Małżeństwo	50
8	Utrata pracy	47
9	Pogodzenie się ze współmałżonkiem	45
10	Odejście na emeryturę	45
11	Zmiana stanu zdrowia członka rodziny	44
12	Ciąża	40
13	Kłopoty seksualne	39
14	Pojawienie się nowego członka rodziny	39
15	Reorganizacja przedsiębiorstwa	39
16	Zmiana stanu finansów	38
17	Śmierć bliskiego przyjaciela	37
18	Zmiana charakteru pracy	36
19	Zmiana częstotliwości kłótni ze współmałżonkiem	35
20	Kredyt ponad 10 000 dolarów	31
21	Pozbawienie prawa do kredytu czy pożyczki	30
22	Zmiana obowiązków w pracy	29
23	Syn lub córka opuszcza dom	29
24	Kłopoty z teściową	29
25	Wybitne osiągnięcia osobiste	28
26	Żona zaczyna lub przestaje pracować	26
27	Rozpoczęcie lub zakończenie nauki szkolnej	26
28	Zmiana warunków życia	25
29	Zmiana nawyków osobistych	24
30	Kłopoty z szefem	23
31	Zmiana godzin lub warunków pracy	20
32	Zmiana miejsca zamieszkania	20
33	Zmiana szkoły	20
34	Zmiana rozrywek	19
35	Zmiana w zakresie aktywności religijnej	19
36	Zmiana aktywności towarzyskiej	18

37	Kredyt lub pożyczka poniżej 10 000 dolarów	17
38	Zmiana nawyków dotyczących snu	16
39	Zmiana liczby członków rodziny zbierających się razem	15
40	Zmiana w nawykach dotyczących jedzenia	15
41	Urlop	13
42	Boże narodzenie	12
43	Pomniejsze naruszenie prawa	11

(Oniszczenko,1998)

Zimbardo nawiązuje do chronicznych stresorów społecznych. Są nimi obawy społeczne dotyczące przeludnienia, przestępczości, katastrof, skażenia środowiska, strachu przed chorobami, zagrożenia nuklearnego spowodowanego wojną, jak i awariami elektrowni atomowych.

W 1983r. badania wśród młodzieży szkolnej w Stanach Zjednoczonych ujawniły znaczny przyrost wyrażanego przez nich strachu, bezradności i gniewu na pokolenie dorosłych. Wielu młodych ludzi ma wątpliwości czy warto się starać i ciężko pracować, jeśli nie jest się pewnym swojej przyszłości. Dorośli troszczą się o bezpieczeństwo rodziny i stabilizację ekonomiczną. Wraz z pogorszeniem sytuacji gospodarczej wzrasta liczba przyjęć do szpitali psychiatrycznych, samobójstw, śmiertelność niemowląt oraz śmiertelność spowodowana chorobami układu krążenia, nadużywaniem alkoholu i narkotyków.

Psychologowie stwierdzili, że więcej objawów takich jak depresja, lęk, obawa o własne życie występuje u mężczyzn, którzy są bezrobotni, niż u tych, którzy mają pracę. Gdy ją dostaną wymienione objawy znikają, co pozwala stwierdzić, że bezrobocie należy zaliczyć do stresorów natury socjologicznej (Zimbardo, 1999, s.489).

Bibliografia

- COOPER C.D., MARSHALL J.(1987) *Źródła stresu w pracy kierowniczej umysłowej*. (w): *Stres w pracy* (red.) C.D. Cooper, R. Payne. Warszawa, PWN

- FONGLER J. (2000), *Pomaganie mężczy. Wypalenie w pracy zawodowej*. Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne
- KOWAL E. (2002) *Ekonomiczno-społeczne aspekty ergonomii*. PWN SA Warszawa – Poznań
- LAZARUS R. S., (1986) *Transactional theory and research on emotions and coping*. European Journal of Personality, I
- MAHEL H. ŻERKO J. (1998). *Zagrożenie personelu resocjalizacyjnego agresją w zakładach izolacyjnych*. W: Agresja i przemoc we współczesnym świecie. Red. J.Kuźma Z. Szarota. Wyd. WSP Kraków.
- OGIŃSKA-BULIK N. (2006) *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych*. Difin Warszawa
- ONISZCZENKO W., (1998) *Stres, to brzmi groźnie*, Warszawa, Wydawnictwo Żak
- SELYE H. (1977). *Stres okiełznany*. PIW Warszawa.
- SEK H. (2004), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN Warszawa
- WYKOWSKA M.(1994) *Ergonomia*. Wyd. AGH, Kraków
- ZACZYŃSKI W. (1995) *Praca badawcza nauczyciela*. Warszawa, WSiP
- ZIMBARDO P. (1999) *Psychologia i życie* Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN