

**POT SER POSITIU, L'ESTRÈS? RECERCA
DE LA PROPORCIÓ ÒPTIMA
ENTRE LA PERCEPCIÓ POSITIVA I NEGATIVA
DE L'ESTRÈS**

***CAN STRESS BE POSITIVE? SEARCHING
FOR AN OPTIMUM RATIO BETWEEN
THE POSITIVE AND NEGATIVE PERCEPTION
OF STRESS***

Malgorzata Kozusznik, Isabel Rodríguez i Molina**
i Nuria Tordera i Santamatilde***

Resum

L'objectiu d'aquest treball és reflexionar sobre el nou rumb que s'ha iniciat en la investigació sobre l'estrès laboral. S'hi posa de manifest l'existència d'una proporció de «positivitat» en la percepció de l'estrès que pot afectar la «florida», la síndrome d'esgotament professional i la implicació en el treball. En aquesta relació, la cultura hi pot tenir un paper fonamental.

Paraules clau: context cultural, estrès, Psicologia positiva, síndrome d'esgotament professional.

Abstract

The purpose of the present work is to reflect on a new direction in the research on work stress. The possible existence of a proportion of «positivity» in the perception of stress is emphasized. This proportion can affect the level of burnout, work engagement and flourishing. Culture can play a fundamental role in these relationships.

Key words: cultural context, stress, positive Psychology, burnout.

* Correspondència: Malgorzata Kozusznik, Departament de Psicologia Social. Facultat de Psicologia. Av. de Blasco Ibáñez, 21. 46010-València (Espanya). Adreça electrònica: <malgorzata.kozusznik@uv.es>. És becaria V Segles de la Universitat de València per a la tesi doctoral.

** Universitat de València.

El costat negatiu de l'estrès

L'estrès laboral és un dels grans problemes actuals. Durant més de la meitat d'aquesta dècada el fenomen de l'estrès ha estat considerat com una cosa negativa o patològica (Siegel i Schrimshaw, 2000), que amenaça el benestar i la salut, i provoca problemes psicosomàtics, accidents o malalties professionals (Peiró, 2007). L'estrès laboral pot tenir conseqüències perilloses per a les organitzacions en conjunt i afectar tant l'acompliment com la productivitat dels treballadors (Pearsall *et al.*, 2009; Wallace *et al.*, 2009), a més de provocar costos laborals per a les empreses (Cooper, Liukkonen i Cartwright, 1996; Goetzel *et al.*, 1998; Podsakoff *et al.*, 2007).

Pot ser positiu, l'estrès?

Malgrat els seus efectes nocius, com més va més es posa de relleu que en el procés de l'estrès poden coexistir aspectes positius. Ja des de la perspectiva transaccional plantejada per Lazarus i Folkman (1984), es destacava la importància de com es percep i avalua la situació a l'hora de determinar-ne els resultats (Rodríguez, 1998). Així, si les situacions es perceben com una amenaça, és més probable que impliquen conseqüències negatives; tanmateix, i d'acord amb l'enfocament de la Psicologia positiva, si les situacions es perceben com un repte, com una oportunitat per a desenvolupar-se personalment i trobar sentit a la vida, augmenta la probabilitat d'obtenir-ne conseqüències positives. D'altra banda, com assenyalen Folkman i Moskowitz (2000), les respostes d'amenaça i repte no són mútuament excloents i poden ocórrer simultàniament, com a resultat del mateix estressor.

Per tant, les conseqüències de l'estrès difereixen segons l'avaluació que es faça dels estressors (Fogarty *et al.*, 1999; Boswell, *et al.*, 2004; Cavanaugh *et al.*, 2000). Hi ha estudis que demostren que l'avaluació dels estressors com a amenaça està relacionada amb nivells més alts de síndrome d'esgotament professional o «*burnout*» (Shaufeli i van Rhennen, 2006), mentre que l'avaluació positiva pot comportar un nivell d'esgotament professional baix (Ben-Zur i Michael, 2007); així mateix, la percepció de repte du a la implicació en el treball (Maier i col·l, 2003; Quick *et al.*, 2003).

Hi ha una proporció òptima en la percepció negativa i positiva de l'estrès?

La coexistència de valoracions negatives i positives de l'estrès du a plantejar-se si hi ha una proporció òptima per a la salut psicològica. En aquesta línia,

Fredrickson i Losada (2005) van demostrar que hi ha proves del fet que una alta proporció d'afecte positiu, respecte al negatiu distingeix les persones que «floreixen» de les que no ho fan. Els autors entenen la «florida» (*flourishing*) com un dels components, juntament amb el benestar, de la salut mental (Keyes, 2002). De fet, la «florida» implica felicitat, satisfacció, flexibilitat de conducta, creixement i resiliència.

Aquests estudis obrin nous i interessants interrogants relacionats amb aquesta complexa dinàmica. En primer lloc, cal preguntar-se si els resultats trobats respecte a les emocions són aplicables a la investigació sobre l'estrès. És a dir, hi ha un punt òptim en la proporció entre la valoració positiva i negativa dels estressors?

Aquest plantejament porta a dues preguntes fonamentals: hi ha un grau de percepció d'estrès com a amenaça que es puga considerar positiu?; i, a l'inrevés, hi ha un grau de percepció d'estrès com a repte que es puga considerar negatiu?

La primera pregunta està més arrelada en la concepció de la percepció de l'amenaça com un signe d'alerta fonamental per a la supervivència. Així, certa percepció d'amenaça és positiva en la mesura que porta a prendre mesures per a corregir una situació potencialment perjudicial.

La segona pregunta es basa en alguns estudis recents. Hi ha investigacions que mostren que l'experiència de la càrrega de treball és una de les causes de l'addicció al treball (Burke i Koksals 2002; Kanai i Wakabayashi, 2001). En aquesta línia, Schaufeli *et al.* (2009) van trobar que els metges residents continuen treballant massa hores fins i tot si se senten malalts. Els autors assenyalen algunes de les possibles causes d'aquest comportament: la pressió del grup, les excessives demandes del superior o fins i tot la cultura professional. Això ens porta a plantejar-nos si no perceben una amenaça real per a la seua salut; és possible que perceben la situació com un repte i no com una amenaça?; fins a quin punt podem parlar de compromís amb el treball o d'addicció al treball?

Si el compromís amb el treball sorgeix de la sobrecàrrega, pot ser perillós i portar a l'addicció al treball (Frasunkiewicz, 2007). Mentre que el compromís amb el treball és un fenomen positiu, l'addicció al treball resulta negativa (Schaufeli *et al.*, 2009). Una persona addicta al treball té una forta motivació interna que no és capaç de resistir. No obstant això, una persona compromesa amb la seua feina s'hi sent absorbida i té dificultats per a desfer-se'n (Bakker, Emmerik, i Euwema, 2006), però troba plaer fent-la (Kanai i Wakabayashi, 2001; Spence i Robbins, 1992; Schaufeli *et al.*, 2008).

En resum, és important estimular el plaer en el treball, ensenyar als treballadors a percebre els estressors de manera més positiva perquè troben sentit en allò que fan (Kanai i Wakabayashi, 2001). Però, així mateix, és important trobar un equilibri de manera que l'excés de «positivitat» no porte a la sobrecàrrega i a l'addicció al treball.

El paper de la cultura

L'ambient social és una realitat poderosa. La gent de la mateixa cultura comparteix «regles de valoració» (Averill, 1986) i formes de tractar amb el món (Semmer *et al.*, 1992).

La cultura afecta tots els aspectes implicats en el procés de l'estrès laboral (Bliese i Jex, 2002, vegeu Glazer *et al.*, 2004) i provoca diferències tant en les percepcions com en les conseqüències dels estressors (Chiu i Kosinski, 1995; Glazer i Beehr, 2005).

Per tant, pot haver-hi diferències entre els països en l'èmfasi que es posa en la percepció d'amenaça o de repte. Així, doncs, a fi de ser capaç de donar una descripció vàlida del procés d'estrès, entendre'n l'essència i assegurar el coneixement que ajude a navegar en un context cada vegada més global, cal portar a terme investigacions transculturals (Triandis i Suh, 2002).

En l'actualitat, els estudis transculturals sobre l'estrès laboral es presenten com una nova direcció en la investigació (Cooper, 2000; Glazer *et al.*, 2004). Tanmateix, la investigació nord-americana i de l'Europa occidental domina l'àrea dels estudis sobre l'estrès (Gelfand, *et al.*, 2007; Siu, 2003; Xie, 1996). El problema de l'estrès laboral, però, és especialment rellevant per als països que experimenten canvis econòmics i socials, com els de l'Europa de l'est. Les diferències entre els països orientals i occidentals porten a plantejar-se si hi ha diferències en la forma de percebre els estressors i si és possible generalitzar les teories i les solucions de caràcter organitzatiu que s'han creat a occident. És possible que diferents països, amb diferents situacions i maneres de veure el món, tinguin diferents nivells de percepció positiva i negativa de l'estrès i que el nivell òptim de proporció entre ambdós aspectes siga diferent. Amb la incorporació de nous països a la UE, és important comparar i entendre les diferents cultures per poder contribuir al desenvolupament i al creixement social d'Europa.

El futur en la investigació de l'estrès

Malgrat l'auge de la Psicologia positiva, el concepte d'estrès positiu encara no està ben desenvolupat. Alguns autors, com ara Nelson i Simmons (2003), exhorten els investigadors a centrar els esforços en això.

La inclusió de la perspectiva positiva en l'estudi de l'estrès pot aportar noves energies a la investigació i dona noves esperances per a crear i mantenir llocs de treball més positius i saludables (Nelson i Simmons, 2003). Això és especialment important, no solament al nostre país, sinó a tota Europa, ja que l'estrès és un dels principals problemes que afronta Europa, com assenyala l'Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball. Per això, cal rea-

litzar estudis transculturals que ajuden a entendre les peculiaritats de cada país i permeten abordar millor aquest problema.

Referències

- Bliese, P. D. i Jex, S. M. (2002). Incorporating a multilevel perspective into occupational stress research: Theoretical, methodological, and practical implications. *Journal of Occupational Health Psychology, 7*, 265–276.
- Chiu, R. K. i Kosinski, F. A. Jr (1995). Chinese cultural collectivism and work-related stress: Implications for employment counselors. *Journal of Employment Counseling, 32*, 98–110.
- Cooper, C.L., Liukkonen, P. i Cartwright, S. (1996). *Stress prevention in the work place. Assessing the costs and benefits to organizations*. Dublin, Ireland: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Folkman, S. i Moskowitz, J. T. (2000). Stress, positive emotion, and coping. *Current Directions in Psychological Science, 9*, 115-118
- Fredrickson, B. L. i Losada, M. F. (2005). Positive affect and the complex dynamics of human flourishing. *American Psychologist, 60*, 678-686.
- Gelfand, M. J., Nishii, L. H. i Raver, J. L. (2006). On the nature and importance of cultural tightness-looseness. *Journal of Applied Psychology, 91*, 1225-1244.
- Glazer, S. i Beehr, T. A. (2002). Similarities and differences in human values between nurses in four countries. *International Journal of Cross-Cultural Management, 2*, 185–202.
- Glazer, S., Stetz, T. A. i Izso, L. (2004). Effects of personality on subjective job stress: A cultural analysis. *Personality and Individual Differences, 37*, 645-658.
- Goetzel, R. Z., Anderson, D. R. i Whitmer, R.W. (1998). The relationship between modifiable health risks and health care expenditures: an analysis of the multiemployer HERO health risk and cost database. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 40*, 843-54.
- Hofstede, G. (1991). *Cultures and organizations: software of the mind*. Londres: McGraw-Hill.
- Keyes, C. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior, 43*(2), 207-222.
- Lazarus, R. S. i Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*, New York: Springer.
- Nelson, D. L. i Simmons, B. L. (2003). Health psychology and work stress: A more positive approach. En J. Campbell i L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of*

- Occupational Health Psychology* (pp. 97-119). Washington DC: American Psychological Association.
- Peiró, J. M. (2007). Stress and coping at work: new research trends and their implications for practice. En K. Naswall, J. Hellgren i M. Sverke (Eds.), *The Individual in the Changing Working Life* (pp. 284-310). Cambridge: Frontmatter.
- Rodríguez, I. (1998). *Estrés laboral y bienestar psicológico en jóvenes trabajadores: Una revisión del modelo demandas-control en función del género*. [Work stress and psychological well-being in young workers: a revision of the demands-control model in function of gender]. Unpublished thesis. University of Valencia, Spain
- Seligman, M. E. i Csikszentmihalyi M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Semmer, N., von Cranach, M., Doise, W. i Mugny, G. (1992). One man's meat, another man's poison? Stressors and their cultural background. Social representations and the social bases of knowledge. *Swiss monographs in psychology*, 1, 153-158.
- Siegel, K. i Schrimshaw, E. W. (2000). Perceiving benefits in adversity: stress-related growth in women living with HIV/AIDS. *Social Science & Medicine*, 51, 1543-1554.
- Siu, O. L. (2003). Job stress and job performance among employees in Hong Kong: The role of Chinese work values and organizational commitment. *International Journal of Psychology*, 38, 337-347.
- Triandis, H. i Suh, E. M. (2002). Cultural influences on personality. *Annual Review of Psychology*, 53(1), 133-160.
- Xie, J. L. (1996). Karasek's model in the People's Republic of China: Effects of job demands, control, and individual differences. *Academy of Management Journal*, 39, 1594-1618.