

Silvia BRICEAG, conferențiar universitar, doctor
(Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți)
Daniela PERJARI, masterandă, psiholog
(Spitalul Clinic municipal, Bălți)

The Summary

In the laboratory of stress-control that holds its activity on the campus of “Alec Russo” Balti State University there was made an experiment concerning the analysis of the causes (the physical and psychological risk factors) and the effects on the organizational health. The aim of the experiment was to study the degree of the risk factors for the employees. The objectives were: to identify and analyze the risk factors for people’s health; to identify and analyze the effects of the risk factors on the employees’ health.

The article was written on the basis of the Project “ The Research and the Elaboration of the Health Strengthening Mechanisms of the Employees’ by means of suppressing(reducing) organizational stress.

*„Cea mai mare provocare pentru medicina modernă este să
educe și să motiveze pacienții ca să adopte un stil de viață sănătos»
Dr: William Castelli*

Există o relație bidirecțională între starea de sănătate și capacitatea de muncă, individul sănătos prezentând o adaptare la muncă și o productivitate optimă, și pe de altă parte munca reprezintă sursa bunăstării sociale și de asemenea influențează starea fizică. Literatura de specialitate referitoare la tema sănătății și stării de bine în organizații acoperă diferite perspective asupra acestei problematice: fizică (Cooper, Kirkaldz și Brown, 1994), psihică (Cartwright și Cooper, 1993) și mentală (Anderson și Grunert, 1997).

Prevenirea îmbolnăvirilor profesionale și promovarea sănătății angajaților reprezintă scopul principal nu doar al medicinei muncii ci și al psihologiei, ceea ce în final se traduce și în productivitate și beneficii economice. Problemele de acasă, problemele de la serviciu pun în pericol sănătatea noastră fizică și emoțională.

Dimensiunile sănătății pot fi influențate de o întreagă varietate de factori. În timp ce toți acești factori sunt importanți pentru sănătate, cea mai importantă influență în această lume dezvoltată este stilul de viață, acesta fiind un factor ce poate fi controlat. Stilul de viață se referă la modul de ansamblu în care trăim - atitudini, obiceiuri și comportamentele persoanei în viața cotidiană.

Componentele stilului de viață constau astfel în tipologii generale de comportament.

În același timp însă, munca ne poate afecta negativ starea de sănătate. În Laboratorul de stres-control, care activează în incinta Universității de Stat „Alec Russo” din Bălți a fost realizată o investigație experimentală privind explorarea cauzelor (factorii de risc fizici și psihosociale) și efectelor lor asupra sănătății organizaționale. Scopul investigației a constat în cercetarea nivelului de expunere la factorii de risc pentru sănătate a persoanelor angajate în câmpul muncii. *Obiectivele:*

- a) Identificarea și analiza factorilor de risc pentru sănătate.
- b) Identificarea și analiza efectelor expunerii la factorii de risc a persoanelor angajate în câmpul muncii.

Metode. Pentru realizarea acestui studiu a fost aplicat un chestionar care permite explorarea cauzelor (factori de risc fizici și psihosociali) și efectelor asupra sănătății organizației. Acesta are 2 părți și a fost construit prin analiza și selecția itemilor din chestionare de evaluare a nivelului de distres și sănătății organizaționale pentru diferite profesii

– *Quality of Work Life Questionnaire*

– *The Occupational Stress Inventory*

Partea A – identificarea și analiza factorilor de risc pentru sănătatea organizației;

Partea B – identificarea și analiza efectelor factorilor de risc. (Bogdana Bursuc, 2006)

Eșantioane. În calitate de bază experimentală au fost selectate următoarele instituții: Centrul consultativ al SCM din Bălți și Liceul teoretic „V. Alecsandri”, din mun. Bălți. La investigație au participat 30 de angajați: 15 –angajați din mediul medical și 15 –angajați din mediul didactic. Respondenții au fost clasificați după câteva criterii: după gen, după vârstă și după felul de muncă realizat (intelectual, fizic).

Varianta A insera întrebări de tipul: Este dificil să-ți iei ore libere pentru a rezolva probleme personale sau de familie?; Într-o zi obișnuită de muncă, câte ore petreci, relaxându-te sau implicându-te în activități care îți fac plăcere? Opinia ta este luată în considerare; Ai prea multe de făcut ca să faci totul foarte bine?; Ești încurajat(ă) să îți folosești abilitățile în realizarea sarcinilor?; Ești tratat(ă) cu respect la locul de muncă?; Te poți baza pe sprijinul colegilor la locul de muncă pentru realizarea unor sarcini?; Condițiile de la locul de muncă îți permit să fii atât de eficient(ă) pe cât ai putea fi; Participi la luarea deciziilor care te afectează; Când îți faci munca bine, ești apreciat(ă) de superiorul tău? s.a.

Analize, discuții.

Deci, ce am depistat?

Bărbații mai rar apelează la *luarea orelor libere în timpul serviciului* pentru hotărârea problemelor personale. Aceasta demonstrează faptul că ei, de obicei, sunt mai disciplinați și au o atitudine mai responsabilă în abordarea muncii pe care o efectuează.

Femeilor le este mai ușor să-și convingă șefii pentru a le permite să se elibereze pentru câțiva timp în scopul rezolvării unor probleme personale (ținând cont de faptul că ele sunt mame).

Tinerilor le este mai dificil să-și ia ore libere de la serviciu pentru rezolvarea problemelor personale. Aici putem menționa faptul că ei sunt de obicei nou-angajați sau tineri-specialiști și se străduiesc să-și formeze o imagine cât mai bună în fața șefilor.

Celor care muncesc intelectual le este, practic, în egală măsură de dificil să-și ia ore libere pentru rezolvarea problemelor personale.

În general, respondenții au afirmat că în mare parte le este destul de dificil să ia ore libere pentru a rezolva probleme personale sau de familie. Unii dintre ei au afirmat că de multe ori recurg la minciună pentru aceasta.

Femeile, mai mult decât bărbații, își rezervă *timp pentru relaxare* sau implicare în activitățile care le aduc plăcere. Acest fapt reiese din aceea că femeile se protejează mai bine contra stresului zilnic, având în vedere faptul că ele sunt mame și trebuie să aibă grijă de bunăstarea atât a copiilor, cât și a întregii familii.

Tinerii, mai mult decât cei cu vârsta mai înaintată, își rezervă timp pentru relaxare sau implicare în activitățile care le aduc plăcere. Probabil acest timp este constituit mai mult din distracții, ceea ce este și caracteristic vârstei.

Persoanele care muncesc intelectual au foarte puțin timp pentru relaxare în comparație cu cei care muncesc fizic.

În linii generale, opinia angajaților nu este luată des în considerare. Aceasta demonstrează faptul că nu se ține cont de părerea angajaților, astfel încălcându-se unul dintre drepturile fundamentale ale omului – dreptul la expunerea liberă a opiniei proprii.

Femeile sunt mai mult discriminate din punct de vedere al *exprimării opiniei* decât bărbații, moment care poate conduce la presupunerea ca exista problema discriminării gender la locurile de muncă.

Opinia celor mai în vârstă este mai des luată în considerare la locurile de muncă. De aici reiese că sunt neglijați angajații tineri, dar și faptul că experiența celor mai în vârstă este apreciată.

La general, și cei care muncesc intelectual, și cei care muncesc fizic, simt că este foarte puțin luată în considerație opinia lor.

Femeile sunt mai predispuse decât bărbații să-și schimbe locul de muncă. Aceasta se datorează și faptului că ele cel de obicei au nevoie de o pauză în carieră pentru a avea grijă de copii.

Angajații tineri sunt mai predispuși să-și schimbe locul de muncă decât angajații mai în vârstă, aceasta datorită faptului că cei tineri sunt abia la început de carieră și sunt în căutarea unei oferte mai bune, iar cei mai în vârstă sunt deja stabiliți.

Cei care muncesc intelectual privesc schimbarea locului de muncă din același unghi de vedere ca și cei

care muncesc fizic.

În general, marea majoritate a intervievaților nu își vor schimba locul de muncă, aceasta datorându-se faptului că în republica Moldova este foarte greu să găsești un serviciu, iar odată ce îl găsește, oamenii se străduiesc să și-l păstreze.

Varianta B a chestionarului a inserat întrebări cu referință la trăirile personale (emoțiile frecvent trăite de angajați, comportamente frecvent manifestate, gânduri).

Analize, discuții.

Pentru bărbați, cele mai caracteristice *emoții* depistate au fost: îngrijorarea, furia și iritabilitatea. Aceasta se explică prin faptul că ei sunt cei care întrețin familia și rolul principal în satisfacerea necesităților acesteia îi revine lor, fapt ce-i face să se simtă îngrijorați. Furia se explică prin faptul că bărbații sunt mai agresivi de fire decât femeile.

Tinerii sunt cuprinși mai des de furie, iritabilitate, dar și de frustrare și de sentimentul de devalorizare, pe când cei mai în vârstă de îngrijorare. Aceasta se explică prin faptul că tinerii sunt mai expansivi, mai energici, ceea ce îi predispune la erori în lucru și la conflicte interpersonale, după care survin și remușcările. Cei mai în vârstă însă, se arată a fi îngrijorați de probleme serioase de sănătate, copii, relații cu partenerul/partenera, situație financiară nefavorabilă, serviciu etc.

Pentru cei care muncesc intelectual, cele mai caracteristice emoții trăite sunt îngrijorarea, furia, anxietatea, sentimentul de devalorizare, aceasta explicându-se prin faptul că ei nu au posibilitatea de a se „elibera” fizic de tensiunea acumulată, iar pentru cei care muncesc fizic, cele mai caracteristice emoții sunt sentimentul de neajutorare și pesimismul, datorită faptului că se simt neajutorați în îndeplinirea sarcinii fizice care le pare uneori prea dificilă.

În general, pentru respondenți sunt caracteristice următoarele emoții: îngrijorarea (pentru viitor), furia (mai frecvent neexteriorizată care se lasă resimțită pentru o perioadă de timp și mai lungă), sentimentul de devalorizare (nu se simt apreciați pentru ceea ce fac, atât la serviciu, cât și în familie), iritabilitatea.

Pentru bărbați sunt caracteristice *următoarele comportamente*: evitarea situațiilor, creșterea consumului de alcool și fumatul frecvent, pe când femeile manifestă mai frecvent renunțarea la activitățile preferate, izolare, dereglări ale somnului și ale alimentației și de asemenea evitare de situații.

Pentru angajații tineri sunt caracteristice comportamente ca tulburări ale alimentației, amânări frecvente, evitare de situații, pe când pentru cei mai în vârstă – renunțarea la activitățile preferate, dereglări ale somnului și, de asemenea, evitarea de situații.

Pentru cei care lucrează intelectual, mai frecvente sunt dificultățile de relaționare cu cei apropiați, renunțarea la activitățile preferate (pentru care nu le ajunge timp pe motiv că își continuă munca peste program), izolarea, tulburări ale somnului, amânări frecvente (din cauza insuficienței de timp, sunt puși în situația că trebuie să dea prioritate unor activități, renunțând la altele), pe când cei care muncesc fizic manifestă mai des evitarea de situații (preferă să evite ceva decât să se implice în rezolvarea problemei apărute), creșterea apetitului și creșterea consumului de alcool (pe care îl utilizează ca remediu anti-stres).

În general, pentru respondenți, cele mai caracteristice comportamente sunt: evitarea de situații (fug de probleme), renunțarea la activitățile preferate și amânări frecvente (din insuficiență de timp), tulburări ale somnului și ale alimentației (ca efect al stresului).

Dacă e să ne referim la *gândurile* care cel mai frecvent îi „măcina”, pe angajați atunci putem spune că bărbații sunt măcinați de următoarele gânduri: că nevoile celorlalți sunt mai importante decât ale lor, de aceea că pierd controlul (sunt mai nervoși decât femeile), și de aceea că trebuie să aibă grijă de toate (își asumă responsabilitatea pentru bunăstarea materială a întregii familii), iar femeile – de faptul că nu fac lucrurile perfect (apreciere de sine mai scăzută ca la bărbați), că nu au nici un sprijin (se simt neajutorate), trebuie să aibă grijă de toate, odată ce nevoile celorlalți sunt mai presus (aceeași situație ca și la bărbați, doar că femeile încearcă să facă și ceea ce nu sunt în stare). Plus la aceasta, femeile întâmpină mari dificultăți în planificare (fiind foarte flexibile și nestatornice de felul lor).

Pentru angajații mai tineri sunt caracteristice gânduri precum: pierderea controlului, trebuie să aibă grijă de toate (își asumă responsabilități, mai ales în muncă, cu scopul ca să avanseze în carieră), au dificultăți în relaționare cu colegii care nu le acceptă deseori opiniile și dificultăți în planificarea activităților (fiind foarte flexibili și uneori, dezorganizați).

Angajații mai în vârstă au gânduri precum că nu fac lucrurile perfect (sunt uneori concurență la locul de muncă din partea specialiștilor mai tineri), nu au sprijin (sunt uneori că ar avea nevoie de ajutorul altora, dar nu întotdeauna îl cer), în același timp au impresia că nimeni nu se descurcă fără ei (vor să controleze orice situație), trebuie să aibă grijă de toate, simt că se profită de ei, au dificultăți în concentrare (spre deosebire de cei mai

tineri, care nu au afirmat practic acest lucru) și în planificare.

Cei care muncesc intelectual au mai frecvent gânduri precum că trebuie să aibă grijă de toate, întâmpină dificultăți în planificare (ține iarăși de managementul timpului, îi stresează mai ales faptul că activitățile, oricum, nu se încadrează în limitele planului stabilit), nu au nici un sprijin și nimeni nu se descurcă fără ei (se simt neajutorați datorită faptului că munca pe care o îndeplinesc nu poate fi preluată de alteineva), nu fac lucrurile perfect (au nivel scăzut de autoapreciere).

Cei care muncesc fizic sunt preocupați de gândul că nevoile celorlalți sunt mai importante decât cele proprii, simt că își pierd controlul, probabil din cauza că trebuie să aibă grijă de toate. Plus la aceasta, ei simt că se profită de ei (simt că nu sunt remunerați conform muncii pe care o depun).

În general, studiul a relevat existența unui număr considerabil de agenți stresori la locurile de muncă, ceea ce determină ulterior apariția nemijlocită a stresului și somatizarea efectelor acestuia. Aceasta și reprezintă una din cauzele principale datorită cărora angajații au probleme de sănătate și se adresează la medic.

Promovarea sănătății se poate efectua prin controlul stresului, anume în așa fel reușim să avem și să păstrăm controlul asupra propriilor gânduri și emoții, asupra programului nostru de viață, asupra mediului în care existăm și asupra modului în care abordăm problemele cu care ne confruntăm.

Ideea e să nu lăsăm stresul să ne împiedice să avem o viață echilibrată, cu timp destul pentru muncă, viață socială, relaxare și divertisment.

Ce putem face în managementul stresului?

- Să identificăm sursele de stres;
- Să identificăm modurile în care putem face față stresului;
- Să evităm lucrurile care provoacă în mod inutil stresul;
- Să modificăm situațiile care provoacă stres;
- Să ne adaptăm factorului de stres;
- Să ne facem timp pentru distracție și relaxare;
- Să adoptăm un stil de viață sănătos.

Articol elaborat în baza Proiectului **Cercetarea și elaborarea mecanismelor de fortificare a sănătății angajaților prin suprimarea stresului organizațional**

Bibliografie

1. Briceag, Silvia. Stresul în mediul didactic: (Remedii de profilaxie, gestionare și control). Red.: E. Proca. Inst. de șt. ale Educației. Ch.: Univers Pedagogic, 2007. 72 p. ISBN 978-9975-48-028-4.
2. Managementul stresului ocupațional în mediul educațional: (suport teoretico-aplicativ pentru psihologii/cadre didactice). S. Briceag (coord.). Bălți. 2008. 290 p. ISBN 978-9975-931-25-0.
3. Stresul ocupațional: perspective teoretico-praxiologice: (Materialele Conf. șt. int. «Managementul stresului ocupațional în mediul educațional»), Bălți, 19 dec. 2008. S. Briceag (coord.). Bălți: Presa univ. bălțeană, 2009. 151 p. ISBN 978-9975-931-48-9.