

# STRESUL LA LOCUL DE MUNCĂ – PROBLEMĂ GLOBALĂ

**Autori: Mihai BENCHECI, conf. univ., dr.  
Olga HÂNCU, lector univ.**

Universitatea Tehnică a Moldovei

**Abstract:** În articol se face o abordare a noțiunii de stres ocupațional, efectele negative și pozitive, se descriu factorii inductori ai stresului la locurile de muncă, factorii psihologici de combatere a stresului de muncă, concluzii și recomandări.

**Cuvinte cheie:** stres ocupațional, agenți inductori de stres, reacție emoțională, eustres, distres, intervenții psihologice.

Odată cu accentuarea globalizării, angajații la locurile de muncă sunt supuși unor situații din ce în ce mai stresante. Acest aspect provocat de schimbările ce evoluează într-un ritm exponențial, duce la suprasolicitări în procesul de muncă, scăderea productivității și satisfacției în muncă, apariția unor consecințe grave care pot influența comportamentul, cât și aspectul afectiv al angajatului la locul de muncă, în familie sau chiar în societate.

Stresul la locul de muncă reprezintă o problemă importantă, care necesită o abordare specială atât la nivel psihologic, cât și din punct de vedere a securității și sănătății în muncă.

Cercetările curente converg spre teza, conform căreia, stresul reprezintă un dezechilibru perceptiv subiectiv între cerințele organismului și capacitatea sa de răspuns. Acest dezechilibru apare ca urmare a unor resurse psihice insuficiente pentru a face față solicitărilor.

Cercetătorii angajați în aria cercetării științifice a stresului la locul de muncă, vin cu suficiente argumente, menționând, că incapacitatea de a face față solicitărilor constituie un aspect observabil în întreaga activitate profesională la majoritatea angajaților.

În accepțiunea Comitetului Consultativ pentru Securitate, Igienă și Protecția Sănătății la locul de muncă pentru Uniunea Europeană, stresul la locul de muncă este definit ca o reacție emoțională și psihico-fizică la aspectele dăunătoare ale muncii, mediului de lucru și organizării muncii. Este o stare caracterizată printr-un nivel ridicat de excitare și suferință, și adesea prin sentimentul neputinței de a gestiona situația creată.

Stresul la locul de muncă poate să apară în diferite forme. În acest context considerăm rațional să comentăm, să analizăm și să descriem efectele pozitive și negative ale stresului asupra angajaților. Efectele pozitive se manifestă cu caracter benefic asupra performanțelor angajaților. În asemenea situații ne referim la un "eustres", situație care motivează și mobilizează la maximum resursele individuale. În cazul când efectele stresului se răsfrâng negativ asupra sănătății persoanei, este vorba de "distres". Datele și analizele efectuate aduc un suport factologic tezei enunțate, că distresul reprezintă produsul factorilor de stres, care acționează în sens negativ, supunând organismul la suprasolicitări și generând efecte negative asupra acestuia. Stresul intens și prelungit, duce la scăderea performanței, la diminuarea normalității funcțiilor sau chiar la apariția bolilor.

Studiul de documentare a literaturii de specialitate scoate în evidență cinci categorii de factori legați de activitatea profesională, care provoacă stresul la locul de muncă:

1. Factorii intrinseci muncii desfășurate - munca sub presiunea timpului și a termenelor-limită; numărul mare de ore de muncă; orar de muncă inconvenabil etc.
2. Factorii legați de rolul angajatului în organizație - obiective neclare; absența participării la luarea deciziilor; responsabilitatea pentru oameni și lucruri; adaptarea la schimbările tehnologice rapide etc.
3. Factorii ce vizează relațiile la locul de muncă - relațiile cu superiorii; relațiile cu subordonații; relațiile cu colegii; dificultăți în delegarea responsabilităților etc.
4. Factorii ce vizează dezvoltarea carierei - nepromovarea sau promovarea prea rapidă pe scara ierarhică profesională; teama de a fi disponibilizat; teama de activități de rutină etc.
5. Factorii legați de structura și climatul organizațional - absența comunicării sau comunicarea insuficientă; absența sentimentului apartenenței; dezechilibru între patronat și sindicat etc.

Pentru a imprima concretețe și un spor de credibilitate tezei enunțate se prezintă simptomele posibile ale stresului care pot afecta angajații dintr-o organizație: pasivitatea din partea angajaților, evitarea responsabilităților și a sarcinilor, rigiditatea în viziune, apariția conflictelor interpersonale și a problemelor de comunicare, scăderea motivației și a satisfacției în muncă, rezistențe la schimbare etc.

Din perspectiva abordării sistemice, cunoașterea simptomelor stresului, ne permite să monitorizăm tratarea lui încă la etapa incipientă în mod pasiv sau activ:

1. Gestionarea pasivă se realizează atunci, când se obișnuiește cu viața stresantă, și nici nu se caută variante de a ieși din aceste situații.

2. Gestionarea activă se rezumă la faptul ocupării personale de situația stresantă, pentru a modifica și a elimina factorii de stres. Această stare de luptă contradictorie este stresantă la început. Ea constituie cea mai grea metodă de a face față problemelor, situației, dar reprezintă singura cale care dă beneficiu peste o anumită perioadă.

În contextul celor relatate, deosebim două categorii de angajați, cei care au un control intern, adică se consideră responsabili de ceea ce li se întâmplă, respectiv cei care au un control extern, considerând că ceea ce li se întâmplă se datorează relațiilor din exterior. Dintre aceste două categorii cele mai afectate de stres sunt persoanele care simt că nu au control personal asupra modului de desfășurare a evenimentelor.

Pentru diagnosticarea factorilor psihologici, un rol esențial în prevenirea stresului îl are percepția ridicată a eficienței personale. Prin aceasta se definește încrederea unei persoane că poate îndeplini o sarcină specifică. Această stare de spirit influențează comportamentul persoanei respective, generând mai multă încredere și perseverență în fața obstacolelor și a frustrărilor și, implicit, șanse de succes mai mari. Astfel, nivelul stresului perceput va fi mai redus în cazul persoanelor care sunt sigure în forțele proprii că pot depăși obstacolele ivite. Practica ne demonstrează că aceste aspecte pot fi învățate și dezvoltate în timp, numai dacă cu siguranță se dorește, fiind un mijloc destul de eficient în combaterea stresului la locul de muncă.

Din cele menționate, considerăm că factorii psihologici de prevenire a stresului la locul de muncă, impun o serie de intervenții atât la nivel individual, cât și social. Pentru domeniul nostru de cercetare considerăm preponderent să menționăm terapiile cognitiv-comportamentale, tehnicile de relaxare, tehnicile de bio-feedback sau programele de training, vizînd managementul stresului, al timpului, îmbunătățirea abilităților sociale, alte aspecte. Acestea sunt niște măsuri nu atât de ușoare de realizat, care necesită forță, voință, putere, credință.

Din contextul abordat putem scoate în evidență următoarele concluzii:

1. Problema stresului la locul de muncă trebuie să țină cont de diferențele între oameni;
2. Problema stresului la locul de muncă nu este o problemă individuală, dar este o problemă și la nivel organizațional și social, în care angajatorii și angajații trebuie să se implice în mod activ.

Cercetătorul Clement Stone realizează ideea că „între oameni nu există mari diferențe, dar tocmai aceste mici diferențe îi fac atât de diferiți. Micile diferențe constau în comportament. Marile diferențe constau în felul de a fi pozitiv sau negativ”. Astfel când schimbarea mediului nu este posibilă, schimbarea atitudinii personale față de agenții inductori și evenimentele stresante, reprezintă așadar soluția cea mai la îndemînă pentru reducerea nivelului de stres la locul de muncă.

Dacă toate încercările de luptă cu agenții inductori de stres la locul de muncă nu dau nici un rezultat, în ciuda eforturilor depuse, atunci poate că este momentul de a ne gândi la un alt loc de muncă, sau chiar la schimbarea carierei noastre...

### **Bibliografie:**

1. BOGATHY Zoltan. Manual de psihologia muncii și organizațională, Iași, Editura Polirom, 2004, 375 p.
2. Psihologia Muncii – Organizațională, Centrul de Monitorizare Profesională în Universitatea "Babeș-Bolyai", Cluj-Napoca, Editura Asociația de Științe Cognitive, Volumul 4, nr. 2, 2006.
3. Strategia comunitară 2007-2012 privind sănătatea și securitatea în muncă. Îmbunătățirea calității și productivității în muncă. Comunicarea Comisiei către Parlamentul European și Comitetul Regiunilor, Bruxelles, 2007.
4. GHEORGHEVICI Teodora, Combaterea stresului la locul de muncă, București, Editura Cartea universitară, 2006.
5. [https://www.sfatulmedicului.ro/Stresul și sindromul de oboseală – cronica/cauzele-stresului](https://www.sfatulmedicului.ro/Stresul_și_sindromul_de_boseală_-_cronica/cauzele-stresului) [Accesat 18 noiembrie 2013].