

CZU: 159.944.4:37.015.3

RELAȚIA DINTRE ANGAJAMENTUL PROFESIONAL ȘI PERCEPȚIA STRESULUI OCUPAȚIONAL LA DIFERITE CATEGORII PROFESIONALE (STUDIUL COMPARATIV)

Angela POTÂNG, Victoria BEVZIUC

Universitatea de Stat din Moldova

Relevanța temei de cercetare constă în faptul că acest tip de corelație nu a fost cercetat și nu a fost făcut un studiu comparativ privind diferențele ce există între nivelul stresului ocupațional și angajamentul profesional la angajații din diferite domenii profesionale. Dihotomia „angajament organizațional - stres ocupațional” constituie, în linii generale, axa conceptuală a unei noi stratageme și a unor recomandări importante aduse factorilor de decizie din cadrul companiilor.

Cuvinte-cheie: angajament organizațional, stres ocupațional, mediu educațional, corelație, vigoare, dedicare, absorbție.

RELATIONSHIP BETWEEN PROFESSIONAL COMMITMENT AND THE PERCEPTION OF EMPLOYMENT STRESS IN DIFFERENT PROFESSIONAL CATEGORIES A (COMPARATIVE STUDY)

The relevance of the chosen research theme lies in the fact that this type of correlation has not been researched and has not been made a comparative study of the differences that exist between the occupational stress level and the professional engagement of employees from the different professional fields. This dichotomy of "organizational commitment - occupational stress" is, in general terms, the conceptual axis of a new stratagem and important recommendations for decision-makers within the companies.

Keywords: organizational commitment, occupational stress, educational environment, correlation, force, dedication, absorption.

Introducere

Interesul susținut al cercetătorilor față de angajamentul organizațional constă în relațiile acestuia cu o serie de rezultate organizaționale importante. Un nivel ridicat al angajamentului este asociat cu o rată redusă a fluctuației de personal, a absenteismului și cu un nivel ridicat al performanțelor profesionale. Unii dintre noi simt că viața lor nu are sens fără muncă. O persoană obișnuită să muncească zilnic care brusc își pierde locul de muncă ajunge să aibă senzația că cele 24 de ore ale unei zile durează mult mai mult. Alții simt că ar putea foarte bine să trăiască fără să muncească și chiar își doresc acest lucru. Pentru o altă categorie, munca este un rău necesar, cel puțin atâta timp cât este printre puținele mijloace legale aflate la îndemâna indivizilor de a obține cele necesare traiului. În literatura de specialitate, fenomenul descris poartă numele de „employment commitment”, ceea ce, într-o traducere aproximativă, înseamnă „angajament față de un loc de muncă plătit” (pe scurt, „angajament față de muncă”). Într-o definiție ceva mai academică, „angajamentul față de muncă” se referă la măsura în care o persoană, în general, dorește să aibă o slujbă plătită, indiferent dacă are nevoie sau nu de aceasta și, am mai adăuga, indiferent dacă are nevoie sau nu de bani.

Cercetările privind stresul de la locul de muncă sunt importante, deoarece stresul perceput are implicații nu doar pentru individ și pentru bunăstarea acestuia, ci și pentru cei aflați în îngrijire și pentru organizația în ansamblul său. Stresul ocupațional este o problemă importantă în majoritatea țărilor. Pe lângă faptul că este responsabil pentru numeroase boli, acesta provoacă și multă suferință și ineficiență în activitatea cotidiană. Stresul apare ca reacție de adaptare a organismului nostru la acei factori din exterior pe care îi percepem ca fiind agresivi și care adesea ne induc o stare de alarmă resimțită atât la nivel psihic (încordare, teamă, nervozitate), cât și fizic (creșterea secreției de adrenalină, intensificarea bătăilor inimii, transpirație). El nu este propriu-zis o boală, dar poate duce în timp la îmbolnăvire. De aceea, este bine să știm ce anume ne stresează și cum ne putem elibera de stres, în special de stresul ocupațional, care este unul dintre factorii negativi care influențează eficiența și performanța în muncă.

Concept și argument

Pornind de la cea mai cunoscută lucrare în care a fost descris angajamentul profesional [1, p.32], deducem că cel mai adesea în literatura de specialitate sunt specificate trei dimensiuni ale conceptului de angajament organizațional, și anume: *credință mare în valorile și obiectivele organizației și acceptarea lor; dorința de a depune un efort considerabil pentru organizație; intenția clară de a rămâne în organizație*. Bineînțeles, toate cele trei aspecte vizează angajații unei organizații.

Dintr-o perspectivă și mai analitică [2, p.18], pot fi identificate șase atribute sau trăsături ale angajamentului organizațional: implică atașament față de organizație și scopurile acesteia, se exprimă prin procese interactive, implică acceptarea organizației și a scopurilor acesteia, presupune dorința de a contribui la succesul organizației și la atingerea scopurilor acesteia, reflectă o atitudine față de organizație și scopurile acesteia, este contextual (limitat la un anumit spațiu și la o anumită perioadă).

Angajamentul organizațional presupune că obligațiile asumate de o persoană trebuie să fie respectate, cel puțin pentru o perioadă, indiferent de modificarea circumstanțelor [3, p.230]. Angajamentul este diferit de un contract, o înțelegere de schimb prin care o persoană oferă ceva (de exemplu, muncă și sprijin) în schimbul a altceva (de exemplu, salariu și promovare). Astfel, o persoană care manifestă un angajament organizațional ridicat va continua să muncească pentru atingerea obiectivelor organizației chiar și atunci când creșterile salariale sau șansele de promovare sunt reduse [4, p.245].

Dacă inițial angajamentul organizațional era văzut ca un construct unidimensional, studiile ulterioare au identificat și au consacrat trei tipuri de angajament organizațional: *afectiv, de continuitate (continuance)* și *normativ* [5, p.51]. Angajamentul afectiv se referă la atașamentul emoțional al angajatului, identificare cu și implicarea în activitatea organizației. Angajamentul de continuitate se referă la recunoașterea costurilor presupuse de părăsirea organizației, iar angajamentul normativ – la sentimentul de obligație al angajaților de a rămâne în organizație. După cum sugerează și aceste definiții, motivul rămânerii în organizație diferă în cazul celor trei tipuri de angajament: dorință, nevoie, respectiv, obligație [6, p.52].

O altă tipologie a angajamentului organizațional [7] distinge între angajamentul activ și cel pasiv. Angajamentul activ are în vedere efortul depus pentru organizație, iar cel pasiv – loialitatea față de organizație și identificarea cu aceasta.

De ce este important angajamentul organizațional? Cercetările arată că angajații și organizațiile sunt influențate negativ atunci când angajamentul este redus și că ambele părți beneficiază atunci când acesta este ridicat. În diverse studii se menționează că angajamentul influențează unele aspecte care țin direct de funcționarea eficientă a unei organizații. Astfel, majoritatea studiilor (îndeosebi cele care măsoară performanța prin autoevaluare, nu prin evaluări ale unor terți [8, p.171]) denotă că angajamentul organizațional corelează pozitiv cu performanța organizației, deși uneori legătura nu este considerată a fi atât de puternică. Angajamentul organizațional corelează negativ cu comportamentele de retragere, de exemplu: absenteismul, întârzierea la muncă, intenția de a pleca din organizație și demisia. Prin toate aceste influențe, angajamentul organizațional reduce costurile de operare și crește productivitatea muncii, creând astfel un avantaj competitiv pentru organizație.

Diferă intensitatea angajamentului organizațional în cadrul diferitelor categorii de populație sau, mai mult, ce anume determină angajamentul organizațional? În studiile anterioare se menționează că printre antecedentii angajamentului se află variabile situate la nivelul angajatului (variabile sociodemografice, experiențe și caracteristici relativ la angajările anterioare și la cea prezentă), la nivelul organizației (cultura organizațională, configurația instituțională) și la nivel național (cultura națională, tipul de economie). Conform unor studii [9, p.155], factorii situaționali explică mai mult din variația angajamentului (determină într-o măsură mai mare), comparativ cu caracteristicile personale. Principalele concluzii care se desprind din studiile cu privire la antecedentele angajamentului organizațional sunt sintetizate în continuare. Cel mai adesea, genul nu pare să aibă o influență asupra angajamentului organizațional.

Dezvoltarea atașamentului organizațional presupune parcurgerea mai multor stadii:

- 1) pre-relația (cunoașterea) – informarea, evaluarea conținutului relațiilor ce se vor dezvolta;
- 2) expansiunea (dezvoltarea) – reciprocitate între procesul de învățare și investiție;
- 3) angajamentul (efort, stabilitate) – dorința de a menține relația;
- 4) instituționalizarea – adoptarea schimbării;
- 5) dezvoltarea relației (decizie unilaterală).

Cercetările atestă că există o relație strânsă și directă între atașamentul angajatului și atașamentul manifestat de unitate față de angajat. În literatura de specialitate este evidențiat caracterul dual al manifestării

atașamentului. Acesta este determinat de obligațiile simultane specifice diferitelor domenii profesionale, de conceptualizări ale angajamentului organizațional prezentate în literatura de specialitate. S-a considerat că definițiile date atașamentului organizațional de până la acel moment reflectau fie un atașament afectiv, fie o temă a unor costuri pe care le-ar avea de plătit angajații, fie o temă a unor obligații ale angajaților față de firmă.

Stresul reprezintă „colecția” de temeri, framântari, griji de toate tipurile și conflicte, care contribuie la dereglarea echilibrului intern al organismului afectând grav sănătatea. H.Wolff definește stresul ca fiind reacția individului la diverși agenți nocivi și amenințători; o stare dinamică a organismului.

Stresul reprezintă un dezechilibru, perceput subiectiv, între cerințele organismului și capacitatea sa de răspuns. Această percepție subiectivă trece prin două filtre apreciative: filtrul primar, prin care persoana evaluează gradul de pericol al unui agent inductor de stres, și filtrul secundar, prin care persoana se evaluează pe sine pentru a-și determina potențialul de a combate agentul nociv.

Conceptul de stres a fost definit deseori atât ca variabilă independentă, cât și ca variabilă dependentă, dar și ca proces. Această confuzie terminologică se datorează aplicabilității conceptului de stres în cercetările din științele medicale, comportamentale și sociale în ultimii 50-60 de ani. Fiecare disciplină a cercetat stresul dintr-o perspectivă unică, singulară, adoptând fie modelul stimulilor (stresul fiind o variabilă independentă), fie modelul răspunsului (stresul fiind o variabilă dependentă).

Aproape toate cercetările încep prin a puncta dificultățile generate de confuzia existentă în jurul încercărilor de a defini ceea ce este stresul. Stresul a fost definit ca „un stimul sau un răspuns sau ca rezultat al interacțiunii stimul-răspuns, interacțiune care exprimă un oarecare dezechilibru al relației persoanei cu mediul său” [10, p.237].

Opiniile actuale cu privire la felul în care trebuie definit stresul impun cercetătorilor să gândească stresul ca fiind ceva relațional, ca rezultat al unui schimb (tranzacții) între individ și mediu. Abordarea tranzacțională orientează cercetătorii spre identificarea acelor procese care leagă individul de mediu, accentul căzând pe tranzacție și considerând că stresul nu ține doar de individ sau doar de mediu.

Evenimentele cele mai distructive și periculoase sunt cele care implică un conflict sau o pierdere. Poate fi pierderea unei persoane sau a unui lucru important. O suferință fizică poate afecta imaginea propriei persoane și încrederea în forțele proprii, dacă nu-și poate continua viața normală. Pe acest fond conflictele sunt prezente atât la muncă, cât și acasă.

Necesitatea de a alege între mai multe variante naște de asemenea conflicte. Când oamenii sunt confrunțați cu alegerea, ideea deciziei crește nivelul stresului. Dacă varianta pe care o preferă le este refuzată datorită unor circumstanțe pe care nu le pot controla, apare frustrarea și amărăciunea. Uneori oamenii evită să ia o decizie pentru că nu doresc să se streseze din acest motiv. Această reacție nu face decât să înrăutățească situația. La locul de muncă, șefii care nu reușesc să ia decizii sunt o sursă de frustrare pentru subordonați.

Stresul poate apărea și dacă oamenilor nu le este clar ce au de făcut sau dacă simt că nevoile lor nu au fost luate în considerare. Obiectivele irealiste sunt o sursă de stres pentru studenți, fie că se referă la părinți sau la școală. În societatea modernă nevoia de realizare este foarte importantă. Dacă aceasta devine o motivație obsedantă, cu siguranță va determina apariția stresului. Nu doar evenimentele neplăcute, dar și cele plăcute creează situații de stres. Studiile pe această temă au arătat că stresul este declanșat de un eveniment semnificativ, care ne șochează sau ne alarmează și căruia trebuie să-i facem față. Să ne gândim numai la un examen pentru ocuparea unui post. Câte tensiuni ne creează și cum răsuflăm ușurați când s-a terminat! Sau prima întâlnire cu viitoarea soacră: câte lucruri trebuie să punem la punct ca să facem impresia cea mai bună! Chiar avansarea la locul de muncă, oricâtă satisfacție ne-ar da, ne pune o serie de probleme prin noi sarcini și amplificarea responsabilităților. Nu o singură dată ne întrebăm, sub presiunea momentului, cum o să ieșim la capăt?

Să suferi din cauza stresului nu este un semn de slăbiciune. Stresul decurge din responsabilitățile care ne copleșesc, la care se poate adăuga lipsa de susținere a colegilor și a familiei [11, p.35]. Stresul ambiental, având ca factori principali zgomotul, căldura/frigul, trepidațiile, poluarea aerului, radiațiile etc.; stresul gravitațional, având ca factori principali imponderabilitatea și accelerația; stresul urban, având ca factori principali zgomotul, aglomerația, poluarea; stresul hiperbar, având ca factor principal presiunea atmosferică ridicată; tehnostresul, având ca factor principal excesul informațional; stresul prenatal și neonatal, având ca factor principal hipoxia. Toate aceste forme de manifestare duc la grave disfuncționalități ale organismului nostru, cele mai afectate fiind organele vitale.

În funcție de factorii stresanți putem vorbi despre *stresul emoțional, financiar, familial, decizional* și, nu în ultimul rând, despre *stresul legat de activitatea profesională*.

Dispus pe două dimensiuni, stresul poate avea patru variații fundamentale: *distresul vs. eustresul* și *hiper-stresul vs. hipostresul*. Termenul „eustres” desemnează nivelul unei stimulări psihoneuroendocrine moderate, optime, care menține echilibrul și tonusul fizic și psihic al persoanei, starea de sănătate și induce o adaptare pozitivă la mediu. Paradoxal sau nu, „eustres”, în componenta sa definitivă, are și o valoare pozitivă, fiind pentru fiecare dintre noi și un posibil factor mobilizator în vederea realizării sarcinilor primite, a autodepășirii, antrenând și stimulând vitalitatea organismului.

Stresul ocupațional este una dintre multiplele probleme cu care se confruntă societatea modernă, fiind generat de viața profesională, de mediul muncii, cu consecințe nemijlocite asupra activității profesionale, dar și asupra sănătății celor care prestează munca respectivă.

Metodologia

Baza experimentală a cercetării este constituită din 102 angajați, dintre care 54 angajați din domeniul IT și 48 din domeniul educațional. Caracteristicile eșantionului selectat:

- ✓ *domeniul de activitate*, cei 102 subiecți sunt toți angajați în domeniul IT și în domeniul educațional;
- ✓ *genul*, 12 femei și 42 bărbați din domeniul IT și 34 femei și 8 bărbați profesori;
- ✓ *vârsta*, în funcție de vârstă am repartizat eșantionul nostru în două grupe: angajați cu vârsta între 20 și 35 de ani și cei cu vârsta cuprinsă între 36 și 65 de ani;
- ✓ *experiența de muncă* – de la 2 la 35 de ani.

Subiecților le-au fost aplicate două chestionare: unul pentru a determina nivelul angajamentului profesional și unul pentru a stabili percepția stresului ocupațional.

Astfel, pentru realizarea cercetării propriu-zise am folosit drept metode empirice: **Chestionarul de evaluare a nivelului angajamentului profesional** elaborat de Schaufeli, Martinez, Marques-Pinto, Salanova și Bakker (2002), care se referă la 3 dimensiuni ale angajamentului organizațional: vigoare, dedicare și absorbție, și **Chestionarul de evaluare a stresului ocupațional perceput** (*Perceived Stress Questionnaire*), elaborat de Levenstein și colab. (1993).

Rezultate și discuții

Analizând prima componentă a angajamentului profesional, și anume – *vigoarea*, observăm că la angajații din domeniul IT nivelul vigoriei este unul mai scăzut în comparație cu nivelul vigoriei angajaților din domeniul educațional. Deci, nivelul puterii, forței, voiciei organizaționale a angajaților din domeniul educațional este unul de nivel mai ridicat decât al celor din domeniul IT, cauza fiind, probabil, și faptul că la angajații din domeniul IT media de vârstă este mai tânără decât a celor din domeniul educațional.

Tabelul 1

Diferențele de medii ale dimensiunilor angajamentului organizațional al angajaților din domeniul educațional și IT în dependență de tipul de profesie

| Dimensiunea angajamentului | Profesori 48 subiecți | Programiști 54 subiecți |
|----------------------------|--------------------------|----------------------------|
| Vigoare | m=27,23 | m=25,09 |
| Dedicare | m=23,92 | m=22,33 |
| Absorbție | m=26,73 | m=24,65 |

În Tabelul 1 remarcăm cu precădere medii peste nivelul înalt al dimensiunilor angajamentului organizațional la angajații din domeniul educațional. Astfel, mediile dimensiunilor angajamentului organizațional al angajaților din domeniul IT sunt mai joase comparativ cu dimensiunile angajamentului organizațional al angajaților din domeniul educațional, care sunt la un nivel înalt.

Tabelul 2

Diferențele de medii ale dimensiunilor angajamentului organizațional al angajaților din domeniul educațional și IT în dependență de vârstă

| Dimensiunea angajamentului | Profesori | | Programiști | |
|----------------------------|---------------|----------------|----------------|----------------|
| | 20-35 ani (9) | 36-65 ani (39) | 20-35 ani (43) | 36-65 ani (11) |
| Vigoare | m=25,33 | m=27,67 | m=25,98 | m=21,64 |
| Dedicare | m=22,89 | m=24,15 | m=23,14 | m=19,18 |
| Absorbție | m=26,89 | m=26,69 | m=24,81 | m=24,00 |

Din datele Tabelului 2 putem deduce că media dimensiunilor angajamentului organizațional nu este diferită la categoriile profesionale analizate în dependență de vârstă. Atât angajații din domeniul IT, cât și cei din domeniul educațional atestă un nivel mediu al dimensiunilor angajamentului organizațional. Dimensiunea angajamentului organizațional *vigoarea* are o medie mai sus de medie la angajații de vârstă tânără indiferent de categoria profesională.

Astfel, fiecare dimensiune în parte – *vigoare*, *dedicare* și *absorbție* – fiind analizate mediile lor în dependență de categoria profesională, observăm că angajații din domeniul educațional prezintă un nivel mai înalt, ceea ce denotă un angajament profesional mai sporit.

Pentru cea de-a doua variabilă, *dedicare*, am obținut următoarele rezultate prezentate în figurile 1 și 2.

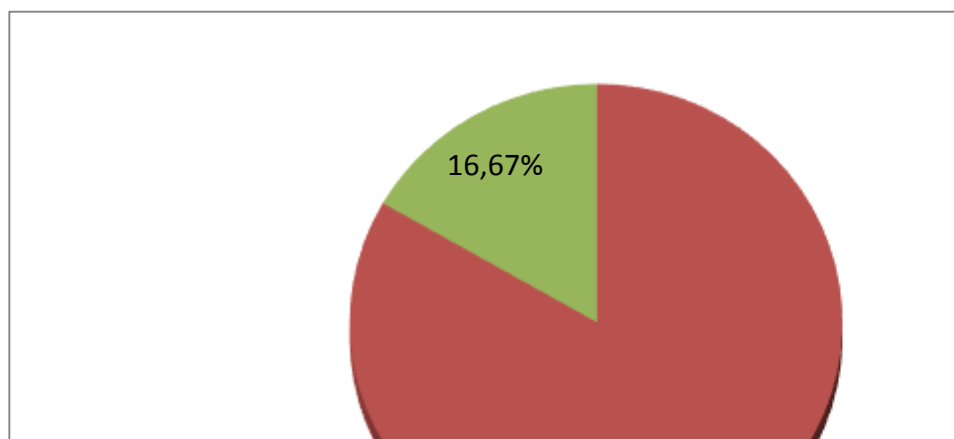


Fig.1. Percepția stresului ocupațional la angajații din domeniul IT.

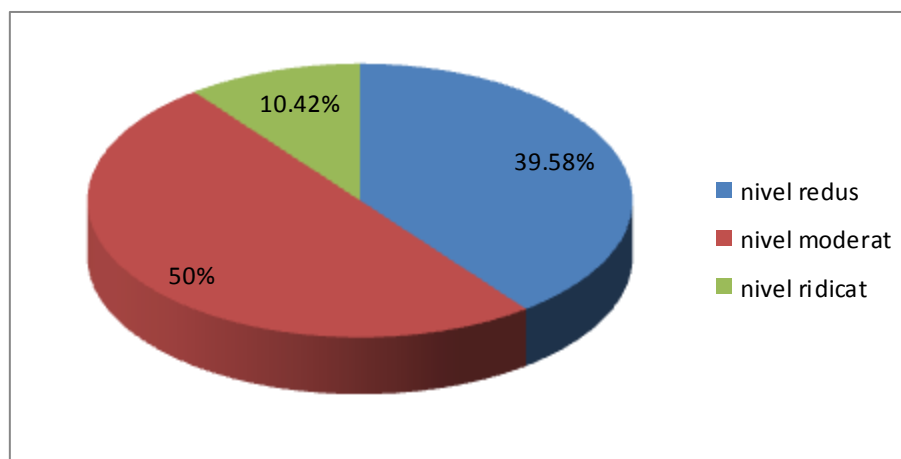


Fig.2. Percepția stresului ocupațional la angajații din mediul educațional.

În comparație cu angajații din domeniul IT, angajații din domeniul educațional au și un nivel redus de percepție a stresului, ceea ce se atestă în special la angajații cu o experiență mai mică în muncă. Dat fiind faptul că angajații din domeniul IT sunt în majoritate tineri, ei sunt mai predispuși unui nivel moderat și ridicat al percepției stresului ocupațional, una dintre cauze fiind și termenele limite de executare a sarcinilor.

Un nivel intens al stresului ocupațional poate produce scăderea performanței, eficienței, calității activității exercitate. Tot mai mult managerii optează pentru programe de diminuare a nivelului stresului ocupațional, printre acestea fiind și diferite intervenții atât la nivel colectiv, cât și individual.

Pentru a determina dacă există diferențe statistice semnificative între aceste două categorii profesionale, în ceea ce privește dimensiunile angajamentului profesional, am aplicat metoda statistică inferențială, și anume – testul t student pentru $N > 30$. Rezultatele sunt prezentate în Tabelul 3.

Tabelul 3

Semnificația diferenței dintre medii privind dimensiunile angajamentului organizațional în dependență de categoria profesională

| Dimensiunea angajamentului | Programiști | | Profesori | | testul <i>t</i> | Pragul de semnificație |
|----------------------------|-------------|--------------------|-----------|--------------------|-----------------|------------------------|
| | <i>m</i> | Abaterrea standard | <i>m</i> | Abaterrea standard | | |
| Vigoare | 25,09 | 4,482 | 27,23 | 5,129 | 2,227 | 0,028 |
| Dedicare | 22,33 | 3,933 | 23,92 | 4,833 | 1,801 | 0,75 |
| Absorbție | 24,65 | 5,877 | 26,73 | 6,080 | 1,753 | 0,83 |

Există diferențe între nivelul vigoriei la angajații din domeniul IT și la cei din domeniul educațional. Deci, se confirmă ipoteza că apar diferențe semnificative între nivelul vigoriei la angajații din domeniul IT și la angajații din domeniul educațional. Se atestă un nivel mai înalt al vigoriei la angajații din domeniul educațional comparativ cu angajații din domeniul IT.

Tabelul 4

Percepția stresului ocupațional la diferite categorii profesionale în dependență de profesie

| Variabila categoriei profesionale | <i>m</i> | Abaterrea standard | Testul <i>t</i> | Pragul de semnificație |
|-----------------------------------|----------|--------------------|-----------------|------------------------|
| profesori | 61,73 | 10,500 | -13,213 | 0,000 |
| IT | 84,30 | 6,488 | | |

Aceste rezultate confirmă ipoteza noastră, potrivit căreia apar diferențe semnificative între două categorii profesionale.

Tabelul 5

Percepția stresului ocupațional la diferite categorii profesionale în dependență de vârstă

| Variabila vârsta (ani) | <i>m</i> | Abaterrea standard | Testul <i>t</i> | Pragul de semnificație |
|------------------------|----------|--------------------|-----------------|------------------------|
| 21-35 | 79,52 | 13,083 | 4,652 | 0,000 |
| 36-65 | 67,70 | 12,781 | | |

Datele obținute scot în evidență faptul că:

✓ la angajații în domeniul IT nivelul dimensiunilor angajamentului profesional este mai redus decât la angajații din domeniul educațional. Acest fapt ne permite să concluzionăm că angajații din domeniul educațional sunt mai dedicați muncii pe care o îndeplinesc. Totodată, vitalitatea și vigoarea cu care sunt îndeplinite sarcinile de către angajații din domeniul educațional sunt net superioare și denotă diferențe semnificative statistic;

✓ la angajații din domeniul IT nivelul stresului ocupațional este mai înalt la vârstă mai tânără decât la angajații din domeniul educațional. Explicația este că media experienței de muncă la angajații din domeniul IT este mai mică decât la cei din domeniul educațional care au o medie de peste 25 ani de experiență în muncă.

În concluzie putem afirma că există diferențe privind nivelul angajamentului profesional și al percepției stresului ocupațional în funcție de:

– **categoria profesională.** Rezultatele obținute în cadrul cercetării arată că angajații din domeniul IT atestă un nivel mai redus al dimensiunilor angajamentului profesional. Angajații din domeniul educațional au un nivel ridicat al vigoriei angajamentului profesional;

– **vârsta.** Tinerii angajați în domeniul IT atestă un nivel mai ridicat al stresului ocupațional decât angajații de vârstă adultă, la care se atestă un nivel scăzut al stresului ocupațional.

Există două criterii majore pe baza cărora putem clasifica programele de management al stresului organizațional. Conform primului criteriu – focusul programului, distingem intervenții orientate spre angajat și intervenții orientate spre condițiile de muncă. Intervențiile orientate spre angajat vizează învățarea de către acesta a unor tehnici cu ajutorul cărora poate face față în mod mai eficient stresului, precum și a unor tehnici (în primul rând, cognitive) ce modifică percepția și evaluarea situației stresante. Intervențiile orientate spre condițiile de muncă vizează îmbunătățirea acestora astfel încât să satisfacă nevoile angajaților într-o măsură cât mai mare.

Al doilea criteriu după care programele de management al stresului ocupațional pot fi clasificate ține de momentul realizării intervenției. Astfel, distingem între prevenția primară, prevenția secundară și prevenția terțiară.

Prevenția primară are în vedere reducerea sau eliminarea stresorilor. Poate consta în activități precum modificarea sarcinilor, creșterea autonomiei și a participării angajaților la luarea deciziilor, schimbarea orelor de muncă etc.

Prevenția secundară are ca obiectiv prevenirea îmbolnăvirii angajaților care lucrează în condiții cu un nivel ridicat de stres.

Prevenția terțiară vizează tratarea și reabilitarea salariaților ce prezintă îmbolnăviri cauzate de stresul organizațional. Recuperarea după concediul medical, programele pentru reducerea stresului post-traumatic, relaxarea, psihoterapia sunt exemple de activități ce se încadrează în această categorie.

Concluzii

În concluzie, considerăm importantă conturarea unei mai bune imagini cu privire la condițiile psihosociale ale muncii și la consecințele acestora. Pentru aceasta, sunt importante prelucrarea și publicarea rezultatelor studiilor efectuate în domeniu, este necesară analizarea eficacității unor programe de management al stresului ocupațional adaptate fiecărui context cultural.

Referințe:

1. PORTER, L.W., STEERS, R.M., MOWDAY, R.T., BOULIAN, P.V. Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. In: *Journal of Applied Psychology*, 1974, no.59, p.603-609.
2. SHWU-RU, L., CHING-YU, Ch. Building Organizational Commitment of Asian Nurses in the United States. In: *Journal of Nursing Administration*, 2008, no.38(1), p.8-10.
3. BROWN, B. RANDALL. Organizational Commitment: Clarifying the Concept and Simplifying the Existing Construct Typology. In: *Journal of Vocational Behavior*, 1996, no.49(3), p.230-251.
4. Ibidem.
5. ALLEN, N.J., MEYER, J.P. Commitment in the workplace. In: FIELDS, D.L. *Taking the measure of work. A guide to validate scales for organizational research and diagnosis*. 1997, p.51-53. Thousand Oaks, CA: Sage, 2002.
6. Ibidem.
7. BAR-HAYIM, A., GERALD, B.S. The Dimensions of Organizational Commitment. In: *Journal of Organizational Behavior*, 1992, no.13(4), p.379-387.
8. MATHIEU, J.E., ZAJAC, D.M. A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. In: *Psychological Bulletin*, 1990, no.108, p.171-176, 194.
9. SWAILES St. Organizational commitment: a critique of the construct and measures. In: *International Journal of Management Reviews*, 2002, no.4(2), p.155-178.
10. BOGATHY, Z. *Manual de tehnici și metode în psihologia muncii și organizațională*. Iași: Polirom, 2007.
11. PETRESCU, A. *Exerciții pentru fericire*. București, 2004.

Date despre autori:

Angela POTĂNG, doctor, conferențiar universitar, Facultatea de Psihologie, Științe ale Educației, Sociologie și Asistență Socială, Universitatea de Stat din Moldova.

E-mail: potangangela04@gmail.com

Victoria BEVZIUC, doctor, Facultatea de Relații Internaționale, Științe Politice și Administrative, Universitatea de Stat din Moldova.

Prezentat la 08.07.2018