

## **RISCURILE PSIHOSOCIALE ÎN MEDIUL ORGANIZAȚIONAL CONFORM UNOR STATE CU POLITICI BINE DEZVOLTATE ÎN DOMENIUL SECURITĂȚII ȘI SĂNĂTĂȚII ÎN MUNCĂ**

### **PSYCHOSOCIAL RISKS IN THE ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT, ACCORDING TO CERTAIN STATES WITH WELL-DEVELOPED OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH POLICIESĂ**

*Luminița ZUBCO, ORCID: 0000-0002-0140-7836  
Universitatea de Stat din Moldova*

**CZU: 159.944.4:331.442**

e-mail: luminitazubco@yahoo.com

Clasificarea factorilor generatori de riscuri psihosociale a preocupat cercetătorii în domeniul securității muncii în ultimele decenii.

Fiecare stat își dezvoltă anumite programe, prin care-și propune să asigure sănătatea și securitatea în muncă, astfel identificăm diverse clasificări privind factorii care ar genera riscuri psihosociale adaptate la legislația prezentă și emergentă, care reflectă normele sociale și de drept ale unor state ce pot servi ca exemple pentru Republica Moldova.

Cel mai apropiat stat din punct de vedere geografic, dar și cultural, este România și prezentăm clasificările a doi autori români.

Ticu Constantin a testat o procedură de identificare a factorilor de risc psihosocial, într-o organizație din Republica Moldova și propune 14 factori ai climatului organizațional care pot genera riscuri psihosociale la locul de muncă:

- modul de definire a sarcinilor;
- calitatea relațiilor interpersonale;
- eficiența sistemului motivațional;
- suportul oferit pentru performanță;
- stilul de conducere al șefilor;
- modul de evaluare a activității;
- justiția organizațională;
- gradul de identificare/atașament față de companie;
- calitatea deciziilor organizaționale;
- condițiile pentru învățarea organizațională;
- satisfacția profesională;
- siguranța locului de muncă;
- calitatea comunicării formale și informale;
- relaxare *versus* supraîncărcare în muncă [1, p.11].

Un alt autor român, Irina Simonescu, propune clasificarea factorilor de riscuri psihosociale după:

– factori sociali și culturali – amplasarea locurilor de muncă (departe de colegii de lucru, sau prea multe persoane în birou, lipsă de intimitate);

– activități de rutină și nonrutină – activități repetitive, plictisitoare și activități ce necesită creativitate;

– diferențe individuale – în funcție de vârstă, abilități mintale, preferințe, temperament etc. [2, p.41].

Experții de la Universitatea Simon Frazer din Canada, au elucidat treisprezece factori de risc psihosociale, care reies din legislația canadiană:

– suport psihologic – pentru unele organizații, cel mai important aspect al sprijinului psihologic poate fi protejarea împotriva factorilor de stres traumatici la locul de muncă;

– cultura organizațională – prezintă presupuneri de bază deținute de un anumit grup. Aceste ipoteze sunt un amestec de valori, convingeri, semnificații și așteptări pe care membrii grupului le au în comun și pe care le folosesc ca replici pentru ceea ce este considerat un comportament acceptabil și modul de rezolvare a problemelor;

– condiții clare și așteptări – un loc de muncă în care există o conducere și un sprijin eficient care îi ajută pe angajați să știe ce trebuie să facă, cum contribuie munca lor la organizație și dacă există schimbări iminente;

– civilitate și respect – un loc de muncă în care angajații sunt respectuoși și atenți în interacțiunile lor dintre ei, precum și cu clienții și publicul. Civilitatea și respectul se bazează pe a arăta stimă, grijă și considerație față de ceilalți și recunoașterea demnității lor;

– competențe și cerințe psihologice – un loc de muncă în care există o potrivire bună între competențele interpersonale și emoționale ale angajaților, abilitățile lor de muncă și poziția pe care o dețin. O potrivire bună înseamnă că angajații posedă abilitățile și cunoștințele tehnice pentru o anumită poziție, precum și abilitățile psihologice și inteligența emoțională;

– creștere și dezvoltare – un loc de muncă în care angajații primesc încurajare și sprijin în dezvoltarea abilităților lor interpersonale, emoționale și profesionale;

– recunoaștere și recompensă – un loc de muncă în care există recunoașterea și aprecierea corespunzătoare a eforturilor angajaților într-un mod corect și în timp util;

– implicare și influență – un loc de muncă în care angajații sunt incluși în discuții despre modul în care se desfășoară munca lor și cât de importante sunt luate deciziile;

– managementul sarcinii de lucru – un loc de muncă în care sarcinile și responsabilitățile pot fi îndeplinite cu succes în timpul disponibil;

– angajament – angajații se bucură și se simt conectați la munca lor și acolo unde se simt motivați să își facă treaba bine;

– echilibru – prezent într-un loc de muncă în care există recunoașterea nevoii de echilibru între cerințele de muncă, familie și viața personală;

– protecție psihologică – siguranța psihologică la locul de muncă este demonstrată atunci când angajații se simt capabili să se pună pe linie, să pună întrebări, să caute

feedback, să raporteze greșeli și probleme sau să propună o idee nouă, fără să se teamă de consecințe negative asupra lor, a postului sau a carierei lor;

– protecția siguranței fizice – acest factor include mediul de lucru în sine. Managementul poate lua măsuri pentru a proteja siguranța fizică a angajaților [3].

Organizația de stat din Austria, care vizează sănătatea și securitatea în muncă prezintă opt factori de risc psihosociali care pun în pericol sănătatea și securitatea cetățenilor austrieci:

– volum de muncă supradimensionat – toată lumea are o capacitate dată de muncă și, dacă capacitatea unei persoane este depășită, persoana respectivă poate experimenta stres profesional;

– niveluri scăzute de control – factorul de risc al „controlului” se referă la cât de multă influență are o persoană în modul în care își îndeplinește cerințele sarcinii și modul în care își desfășoară activitatea în general;

– sprijin slab din partea supervisorilor și/sau colegilor de muncă – sprijinul oferit de colegi și supervisorii poate „amortiza” răspunsurile la stres pe care oamenii le-ar putea experimenta altfel în cazul în care slujbele lor sunt solicitante și simt că nu au control;

– lipsa clarității rolului – confuzia dintre roluri apare, atunci când lucrătorii nu au claritate în ceea ce privește obiectivele lor de muncă și responsabilitățile cheie, așteptările colegilor lor față de aceștia;

– relații slab gestionate – colegii pot fi surse importante de sprijin, dar pot fi și surse potențiale de stres;

– niveluri scăzute de recunoaștere și recompense – recompensarea eforturilor lucrătorilor și recunoașterea contribuțiilor și realizărilor individuale și ale echipei în cadrul organizației este importantă, atunci când se încearcă minimizarea riscului de stres profesional;

– schimbare slab gestionată – o gestionare deficitară a procesului de schimbare poate determina angajații să se simtă anxioși și nesiguri cu privire la aspecte ale muncii sau ale statutului lor.

– justiția organizațională – se referă la percepțiile de corectitudine cu privire la procedurile de lucru și la modul în care acestea sunt adoptate [4].

Organizația preocupată de sănătatea și securitatea în muncă din cadrul Regatului Unit prezintă cinci factori ce supun angajații la riscuri psihosociale la locul de muncă:

– lipsa controlului și puterii de decizie – lucrătorii au un control redus asupra muncii și metodelor lor de lucru, sunt incapabili să își folosească pe deplin abilitățile, aceștia de regulă, nu sunt implicați în luarea deciziilor care îi afectează;

– lipsa creativității și repetitivitatea activității de muncă – se așteaptă ca lucrătorii să îndeplinească doar sarcini repetitive, monotone, munca este ritmată de mașină sau sistem;

– volum de muncă supradimensionat – sistemele de plăți ce încurajează să lucreze prea repede sau fără pauze și cererile de muncă sunt percepute ca excesive;

– relaționări sociale limitate – sistemele de lucru limitează oportunitățile de interacțiune socială;

– dezechilibru efort-recompensă - nivelurile ridicate de efort nu sunt echilibrate de o recompensă suficientă [4].

Este de remarcat că catalogul factorilor de risc psihosociali în mediul organizațional pare departe de a lua un contur bine definit, aceștia diferă de la un autor la altul, la fiecare organizație specializată în sănătatea și securitatea în muncă și în special la fiecare țară în parte.

Remarcăm factori de risc psihosociali care se repetă la toți autorii, precum volumul de muncă, niveluri scăzute de control, lipsa clarității rolului și cerințe contradictorii, niveluri scăzute de recunoaștere și recompense, nesiguranța locului de muncă, lipsa sprijinului social, justiția organizațională, violența și hărțuirea.

Se remarcă repetări și la capitolul dezvoltarea carierei, satisfacția la locul de muncă, interfața viața de familie, stilul de conducere, gradul de identificare cu compania, sprijin slab din partea conducerii, lipsa creativității.

Canada prezintă o abordare deosebită. Impresionează accentul pus pe suportul și protecția psihologică, precum și pe cerințele psihologice, adică competențele interpersonale și emoționale ale angajaților, deci organizația ar trebui să urmărească compatibilitatea dintre angajat și mediu și să urmărească ca angajații să-și păstreze echilibrul emoțional. Cu atât mai mult, aceasta asigură siguranța psihologică, se îngrijește de dreptul la libera opinie, angajații nu ar trebui să ezite să pună întrebări, să caute feedback, să raporteze greșeli și probleme sau să propună o idee nouă, fără să se teamă de consecințe negative asupra lor, a postului sau a carierei lor. Impresionează și finețea termenilor utilizați în numirea factorilor de risc psihosociali, precum: civilitate și respect, echilibru, implicare și influență, angajament. Organizația preocupată de sănătatea și securitatea în muncă din Canada, nici nu pomenește de hărțuire și violență ca factori de risc psihosociali, ci mizează pe respectarea conveniențelor și a bunei-cuviințe în societate, îndeamnă spre respect și își dorește echilibru în organizații, ca angajații să fie implicați și să-și asume angajamentele.

În acest context, ne punem întrebarea, care va fi lista de control privind factorii de risc psihosociali ai Republicii Moldova, cu ce concepte se va opera pentru a fi reprezentative culturii noastre? Către care standarde se va tinde.

### **Referințe:**

1. CONSTANTIN, T. Testarea unei proceduri de identificare a factorilor de risc psihosocial în muncă. În: *Psihologie, Pedagogie Specială și Asistență Socială*, 2019.
2. SIMONESCU, I. *The need for the management of risks related to the workplace*. Management Intercultural. ISSN Online: 2285-9292. Volumul XXI, nr.42/2019.
3. What are the 13 psychological risk factors? [accesat: 10.09.2021] Disponibil: [https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/mentalhealth\\_risk.html](https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/mentalhealth_risk.html)
4. What are psychosocial risk factors? [accesat: 09.09.2021] Disponibil: <https://www.hse.gov.uk/msd/mac/psychosocial.htm>