

MANAGEMENTUL STRESULUI: CAUZALITĂȚI ȘI INTERDEPENDENȚE

Galina Craveț, studentă
Universitatea “Ștefan cel Mare” din Suceava,
Facultatea de Științe Economice și Administrație Publică
linka.cravet@gmail.com

Lucrare premiată cu Premiul pentru originalitate
Olimpiada Națională a Economiștilor în Formare - Ediția a IX^a – 2014
Secțiunea: Management; Subsecțiunea: Licență, 30-31 mai 2014, Târgu-Jiu

Rezumat: În prezent, stresul a devenit un fenomen tot mai răspândit. Stresul este privit ca un răspuns la o situație în care indivizii sunt incapabili să îndeplinească cerințele care li se solicită. Stresul ocupațional nu este doar presiunea de la locul de muncă, el este un factor ce influențează întreaga viață și trebuie privit din mai multe perspective: încărcarea muncii, relațiile la locul de muncă, structura și climatul organizațional, ambiguitatea de rol și conflictul de rol, oportunități pentru dezvoltarea carierei, relația muncă-familie. În general, stresul ocupațional este cauzat de mai mulți factori, care pot fi clasificați în trei grupe: factori externi, factori care depind de organizație și factori care depind de angajat. Stresul se poate manifesta în diferite moduri. Simptomele stresului pot fi împărțite în trei grupe principale: fiziologice, psihologice și comportamentale.

Cuvinte cheie: stresul ocupațional, factori de stres, efectele stresului.

”Stresul este asemeni unui condiment: prea puțin face mâncarea neinteresantă, prea mult te poate sufoca.”
Donald Tubesing

Actualitatea temei:

Stresul a devenit, în ultimul timp, un fenomen tot mai răspândit. Acest termen este unul dintre cei mai populari și a devenit o sursă de îngrijorare, destul de justificată, pentru top manageri. Acesta este unul din cele mai scumpe tipuri de costuri al companiei, având un impact negativ atât asupra sănătății lucrătorilor cât și a profitului firmei.

„În Uniunea Europeană, stresul în muncă reprezintă a doua problemă de sănătate legată de activitatea profesională, după afecțiunile dorsale. Acesta afectează 28% dintre angajații UE”. Stresul în muncă este cauza a peste un sfert din totalul concediilor medicale a căror durată reprezintă cel puțin două săptămâni de absențe de la locul de muncă. Stresul în muncă poate fi cauzat de riscuri psihosociale cum sunt proiectarea activităților, organizarea muncii, management (solicitări profesionale deosebite și posibilități reduse de control asupra propriei activități sau probleme cum ar fi violența și hărțuirea la locul de muncă). Unele riscuri fizice, cum sunt zgomotul și temperatura din mediul de muncă pot, de asemenea, să cauzeze stresul în muncă.⁹⁶

Problema analizată: corelația dintre factorii de stres la locul de muncă și influența acestora asupra productivității muncii.

Scopul analizei: de a arăta influența stresului asupra sănătății fizice și psihice ale angajatului, în funcție de managementul organizației.

Obiectivele cercetării:

1. Studiul impactului psihologic al factorilor de stres din întreprindere asupra muncitorilor
2. Analiza factorilor și condițiilor care determină stresul în instituție
3. Identificarea surselor potențiale de stres într-o firmă și reducerea acestora

Obiectul de studiu: stresul la locul de muncă

Subiect de cercetare: managementul stresului în organizație.

1.1. Stresul la locul de muncă – delimitări conceptuale

Ca și modalitate esențială a existenței umane la care nu se poate renunța, activitatea profesională generează în societatea contemporană, cele mai multe situații stresante.

Stresul este privit ca un răspuns la o situație în care indivizii sunt incapabili să îndeplinească cerințele care li se solicită (Cooper, Sloan & Williams, 1988). Stresul ocupațional nu trebuie privit în mod simplist - a fi sub

⁹⁶ Comunicarea organizațională în analiza și controlul fenomenelor de stres ocupațional - <http://www.comunicare.ro/stres/>, accesat la data de 12 martie 2014, ora 19:20

presiune la locul de muncă, el trebuie analizat ca un factor ce influențează întreaga viață și trebuie privit din mai multe perspective: încărcarea muncii, relațiile la locul de muncă, structura și climatul organizațional, ambiguitatea de rol și conflictul de rol, oportunități pentru dezvoltarea carierei, relația muncă-familie.⁹⁷

Atunci când se face referire la stresul care afectează viața profesională, termenul consacrat este cel de *stres ocupațional* sau *organizațional*. Stresul ocupațional/ organizațional are influențe atât pe plan psihologic cât și sociologic și fiziologic iar în definierea lui există mai multe accepțiuni, astfel⁹⁸:

- *stimul* sau variabilă independentă care acționează asupra individului;
- acea caracteristică a mediului sau a organizației care *amenință angajatul*;
- *răspuns sau efect asupra individului* – stresul ocupațional este un răspuns nespecific al organismului la orice stimul;
- interacțiune *stimul – răspuns* (cauză – efect) - stresul ocupațional se referă la o situație în care stresorii interacționează cu angajații pentru a-i schimba, astfel încât persoana nu mai funcționează normal, optim;
- *tranzacție* – ca urmare a diferențelor existente între indivizi la nivelele percepției și răspunsurilor, stresul ocupațional este rezultatul negocierii dintre cerințele (presiunile mediului) și ierarhizarea scopurilor individuale;
- *coping*: (ajustare la stres, adaptare) – stresul ocupațional reprezintă, efortul la nivel cognitiv, fiziologic, conceptual de a reduce, elimina, stăpâni sau tolera solicitările interne sau externe care exced resursele reale sau imaginare ale angajatului.

1.2. Factori de stres

Factorii de stres se întâlnesc atât în viața de zi cu zi a individului, cât și în mediul său psihologic. În general, *sursele de stres* pot fi împărțite în trei grupe principale⁹⁹:

- ❖ *Factori externi* pot fi, de exemplu, conflictele armate, instabilitatea economică și politică în societate, inflația, creșterea șomajului.
- ❖ *Factori ce depind de întreprindere*, reprezintă un grup foarte mare, care la rândul său poate fi împărțit în următoarele subgrupe:
 - ✓ *Natura activității* (complexitatea sarcinilor, independența în muncă, responsabilitatea, condițiile de muncă: gradul de pericol în efectuarea lucrărilor, zgomotul, lumina, etc.);
 - ✓ *Distribuirea incorectă a sarcinilor*;
 - ✓ *Relațiile în echipă* (lipsa de sprijin, probleme de comunicare);
 - ✓ *Structura organizatorică*;
 - ✓ *Stilul de management* (metode de presiune nejustificată și amenințări, însoțită de un sentiment de anxietate, teamă, depresie).

❖ *Factori care depind de angajat* sunt problemele personale, precum și calitățile și trăsăturile specifice acestuia.

Printre **factorii de risc** care pot constitui surse de stres în muncă se recomandă a se urmări, cu deosebire, următorii¹⁰⁰:

- *Atmosfera* (sau cultura organizațională) de la locul de muncă și modul în care este privit stresul în respectivul mediu.
- *Cerințele la care sunt supuși angajații*, respectiv dacă au prea mult sau prea puțin de lucru și/sau dacă sunt expuși la riscuri fizice, cum sunt cele legate de substanțele chimice periculoase sau de zgomot.
- *Controlul*, adică gradul de influență pe care îl au salariații în privința modului în care își desfășoară activitatea.
- *Relațiile sociale de la locul de muncă*, inclusiv în ce privește existența sau inexistența hărțuirii morale.
- *Schimbarea*, respectiv cât de multe informații primesc salariații în privința schimbărilor și dacă acestea apar ca fiind bine gândite și planificate.
- *Rolul în colectivul de muncă*, în sensul că sunt clare atribuțiile postului pe care-l ocupă salariatul respective. Există sau nu conflicte.
- *Sprijinul* din partea colegilor și a conducerii pentru integrare în muncă.
- *Formarea profesională* pentru a le oferi tuturor salariaților calificarea necesară executării sarcinilor.

1.3. Efectele stresului

Stresul se poate manifesta în diferite moduri. Convențional, simptomele stresului pot fi împărțite în trei grupe principale¹⁰¹:

⁹⁷ Comunicarea organizațională în analiza și controlul fenomenelor de stres ocupațional - <http://www.comunicare.ro/stres/>, accesat la data de 12 martie 2014, ora 18:00

⁹⁸ Comunicarea organizațională în analiza și controlul fenomenelor de stres ocupațional - <http://www.comunicare.ro/stres/>, accesat la data de 12 martie 2014, ora 20:00

⁹⁹ Подопригора, Максим, Григорьевич – *Индивидуальное поведение в организации*, Изд-во ТТИ ЮФУ, Таганрог, 2008 (p.68)

¹⁰⁰ <http://www.az.ro/articol/factori-cauzatori-de-stres>, accesat la data de 27 martie 2014, la ora 16:15

¹⁰¹ Подопригора, Максим, Григорьевич – *Индивидуальное поведение в организации*, Изд-во ТТИ ЮФУ, Таганрог, 2008 (p.81)

Simptomele fiziologice ale stresului: creșterea tensiunii arteriale, precum și creșterea riscului apariției bolilor cardiovasculare, dureri cronice de cap etc. Influența stresului asupra sănătății fizice nu este pe deplin înțeleasă. Dar, desigur, impactul său asupra tuturor funcțiilor vitale și a sănătății umane este mult mai mare decât se credea anterior.

Simptomele psihologice ale stresului: sentimente de nemulțumire, care se pot manifesta sub diverse forme, cum ar fi tensiune, anxietate, depresie, iritabilitate.

Simptome comportamentale: o reducere a productivității, absentism, abuzul de alcool și alte forme de manifestare a stresului, care afectează cantitatea și calitatea muncii.

2. Studiu de caz

Tema cercetării: managementul stresului – cauzalități și interdependențe

Date generale despre firmă:

SC Mecanex SA este o fabrică cu profil mecanic, din municipiul Botoșani, având în componența sa aproximativ 80 de angajați. Este o companie cunoscută în industria construcțiilor de mașini din România și are ca domeniu principal de activitate, producerea electropompelor, pompelor, preselor mecanice, foarfeci pentru tăierea profilelor și mobilier stradal: bănci, stâlpi ornamentali de iluminat, hidranți, cișmele arteziene și stradale, cutii protecție etc. De asemenea în ultimii ani firma a pătruns și pe piața Uniunii Europene distribuind către firme din Austria, Germania și Olanda.¹⁰²

2.1. Scopul cercetării

Modalitatea optimă de evaluare a fenomenului studiat o constituie ancheta pe bază de chestionar, care se dovedește a fi una din tehnicile cele mai frecvent utilizate în științele socio-umane.

În acest scop, s-a elaborat un chestionar ținându-se cont de tema studiului și de specificul socio-profesional al persoanelor vizate. Chestionarul are rolul de a-l situa precis pe subiect în reperele lui sociale. Se vor degaja astfel, atitudinea față de muncă, condițiile în care își desfășoară activitatea, nivelul de aspirație, satisfacția, factorii de stres și disfuncțiile în spațiul organizațional etc.

Chestionarul administrat participanților la sondaj (anexa nr.1) a cuprins un număr de întrebări structurate astfel încât să se identifice:

1. Factorii de satisfacție a muncii în cadrul organizației;
2. Impactul psihologic al factorilor de stres din organizație asupra angajaților;
3. Identificarea surselor potențiale de stres și condițiile care determină stresul în organizație.

Rezultatele acestei anchete se cuantifică și se interpretează cantitativ într-un context de date obținute cu ajutorul metodelor statisticii. Analiza cantitativă trebuie însoțită și întregită de analiza calitativă a datelor de cercetare. Ea constă în determinarea și comentarea sensurilor și a ideilor ce rezultă. Aceasta reprezintă varianta centrală a anchetei, pe treapta analizei calitative intrându-se în posesia explicației fenomenului psiho-social studiat. Din punct de vedere operațional, metodologia cercetării implică conjugarea unor tehnici specifice psihologiei și sociologiei ajutate de cele ale statisticii.

Ancheta urmărește să satisfacă nevoia de informații în legătură cu influența stresului asupra sănătății fizice și psihice ale angajaților. În cadrul anchetei au fost chestionați 40 de subiecți care au fost aleși aleatoriu din diferite departamente. Pentru ca eșantionul să fie valid au fost întrunite următoarele condiții:

- respondenții sunt din toate categoriile de vârstă existente în cadrul companiei;
- subiecții sunt atât de sex masculin, cât și de sex feminin;
- respondenții fac parte din categorii de venit diferite.

2.2. Analiza și interpretarea datelor

1. Factorii de satisfacție a muncii în cadrul organizației

Prima categorie de întrebări urmărește să identifice satisfacția la locul de muncă, subiecții trebuind să răspundă cât de mulțumiți sunt de munca pe care o desfășoară, de modul în care se realizează comunicarea în context organizațional, de stilul de conducere utilizat de superiori, atmosfera sau climatul existent în organizația lor.

Pentru evidențierea gradului de importanță a acestor surse de satisfacție/insatisfacție la locul de muncă au fost prelucrate răspunsurile primite și s-a realizat distribuția procentuală pentru fiecare întrebare în parte.

¹⁰² <http://www.mecanex.ro/>, accesat la data de 10 martie 2014, la ora 21:30

Distribuțiile pot fi vizualizate în Tabelul 1.

Tabelul 1

	Insatisfacție	Satisfacție relativă	Satisfacție
1. Comunicarea și felul în care informațiile circulă prin instituția dvs.	40%	35%	15%
2. Munca pe care o desfașurați în prezent.	52%	28%	20%
3. Stilul de conducere utilizat de superiori.	52%	23%	25%
4. Modul în care sunt puse în aplicare schimbările și sugestiile.	75%	15%	10%
5. Măsura în care simțiți că personal vă puteți dezvolta sau împlini în serviciul dvs.	71%	13%	16%
6. Felul în care sunt rezolvate conflictele în instituția dvs.	65%	15%	20%
7. Gradul în care slujba dvs. solicită pregătirea profesională și experiența pe care considerați că le posedați.	37%	28%	35%
8. Atmosfera psihologică sau climatul existent în instituția dvs.	55%	15%	30%

Aceste rezultate arată că organizația nu reușește să asigure condiții de muncă satisfăcătoare. Faptul că peste 50% dintre respondenți au resimțit insatisfacția la locul de muncă arată că majoritatea subiecților chestionați nu sunt satisfăcuți în totalitate la acest loc de muncă.

Efectele satisfacției în muncă pe plan comportamental pot fi văzute în indicatori precum absenteismul redus și o fluctuație de personal redusă, mai ales în condițiile actuale existente pe piața forței de muncă în care foarte multe companii se confruntă cu absenteism și fluctuație de personal extrem de ridicată, dar mai ales cu criza economică care apasă asupra economiei românești.

Conform rezultatelor obținute reiese că pentru subiecții care resimt insatisfacție la locul de munca, principalele motive ar fi:

- munca, în sine, și gradul lor de implicare;
- perspectivele de evoluție;
- soluționarea conflictelor la nivel organizațional;
- comunicarea deficitară și lipsa unui feedback;
- stilul de conducere aplicat.

După cum bine știm, relația șef-subordonat este una foarte delicată, cu efecte uriașe la nivelul companiei. Multe dintre relațiile profesionale pe verticală eșuează din cauza unei comunicări ce lasă de dorit. În opinia mea, într-o astfel de relație, feedback-ul este una dintre cele mai importante verigi ale comunicării dintre un șef și subordonații săi. Din păcate, sunt destul de puțini care conștientizează importanța acestuia pentru angajați.

Fiecare dintre noi așteaptă de la ceilalți, și cu atât mai mult de la șeful său, să fie tratat ca fiind unic și de asemenea să fie apreciat pentru ceea ce face. Lipsa feedback-ului din partea managerului direct crește atât de mult nivelul de frustrare profesională încât poate duce foarte repede la insatisfacție profesională, și implicit la scăderea performanțelor.

2. Cum își apreciază angajații starea actuală de sănătate

A doua categorie de întrebări (Tabelul 2) se referă la sentimentele și comportamentul angajaților, precum și la felul în care acestea sunt influențate de tensiunea pe care o simt în slujba lor.

Tabelul 2

	Măsură mare	Măsură relativă	Măsură mică
1. Vi se întâmplă ca în cursul unei zile obișnuite de muncă să vă simțiți tulburat, deși motivele acestei stări nu sunt întotdeauna clare, evidente?	35%	40%	25%
2. Ați observat o scădere a încrederii pe care o aveți în forțele proprii?	25%	25%	50%
3. Vi se întâmplă să trăiți perioade lungi de tristețe sau melancolie din motive pe care pur și simplu nu vi le puteți explica?	30%	35%	35%
4. Vi se întâmplă la serviciu ca lucrurile pe care le aveți de făcut să devină prea multe și să vă simțiți suprasolicitat (copleșit) încât vi se pare ca nu mai rezistați?	35%	35%	30%

Rezultatele acestui set de întrebări arată că starea fizică a angajaților, îi satisface pe aceștia într-o măsură relativă. Aceasta înseamnă că angajații sunt supuși unor factori de stres, uneori sunt prezente tensiuni, alteori relaxare, însă, în organizație, poate fi chiar necesară și o anumită tensiune pentru a atinge anumite obiective, însă stresul nu trebuie să fie permanent. Aceste alternări formează o parte din echilibrul uman.

3. Sănătatea fizică

Următoarea categorie de întrebări (Tabelul 3) se ocupă în mod special de frecvența de apariție a unor probleme fizice manifeste. Întrebările presupun ca angajații să-și poată evalua stare de sănătate cu o precizie acceptabilă.

Tabelul 3

	Niciodată/ foarte rar	Uneori	Frecvent/foarte frecvent
1. Oboseală sau epuizare inexplicabilă.	30%	55%	15%
2. Tendința de a mânca, de a bea sau de a fuma mai mult ca de obicei.	35%	50%	15%
3. Senzația de sufocare sau de amețală.	40%	40%	20%
4. Tremurături musculare.	55%	20%	25%
5. Senzații de furnicături sau de junghiuri în anumite părți ale corpului.	50%	35%	15%
6. Nu vă vine să vă ridicați dimineața din pat.	20%	40%	40%

Din răspunsurile date de către angajații fabricii Mecanex, putem deduce că sănătatea fizică a acestora lasă de dorit. Deși simptomele apar cu o frecvență relativ mică, însă peste 50% din respondenți au zis că simt uneori oboseală sau epuizare inexplicabilă și au tendința de a mânca, de a bea sau de a fuma mai mult decât de obicei. Ceea ce este destul de alarmant și demonstrează că aceștia sunt afectați de evenimentele din jurul lor.

4. Cum interpretează angajații evenimentele din jurul lor

Scopul acestui set de întrebări, din Tabelul 4, este de a surprinde modul în care privesc lucrurile și stilul său comportamental general, precum și măsura în care simt că pot sau nu influența evenimentele din jurul lor angajații.

Tabelul 4

	Dezacord	Dezacord moderat	Acord
1. Evaluările performanței nu reflectă modul în care lucrează și cât de mult lucrează indivizii.	45%	35%	20%
2. Chiar dacă unii încearcă să contribuie la bunul mers al activității instituției, cei mai mulți suntem supuși unor decizii pe care nu le putem înțelege, nici influența	25%	40%	35%
3. Conducerea poate fi nedreaptă în aprecierea subalternilor, deoarece performanțele acestora sunt adesea influențate de evenimente întâmplătoare.	45%	25%	30%
4. Ceea ce li se întâmplă oamenilor depinde mai mult de noroc, decât de ei.	20%	45%	35%

Deși majoritatea respondenților au manifestat dezacord sau dezacord moderat cu evenimentele enumerate, însă 35% dintre ei au zis că chiar dacă unii încearcă să contribuie la bunul mers al activității instituției, cei mai mulți sunt supuși unor decizii pe care nu le pot înțelege, nici influența și ceea ce li se întâmplă oamenilor depinde mai mult de noroc, decât de ei. Chiar dacă acești angajați, care au recunoscut că sunt probleme grave în organizația lor, nu reprezintă majoritatea, însă-i alarmant faptul că ele totuși există.

5. Surse de tensiune la locul de muncă

Aproape orice poate fi o sursă de tensiune, pentru cineva anume, la un moment dat, iar indivizii percep în mod diferit sursele potențiale de presiune. Cei care spun că se află, pentru moment, sub o presiune teribilă la locul de muncă, înțeleg prin asta, de obicei, că au prea mult de lucru. Dar aceasta este doar una din posibilități. Propozițiile din Tabelul 5 prezintă surse de tensiune. Angajații au fost rugați să le evalueze în funcție de intensitatea presiunii pe care cred că fiecare din ele o poate exercita asupra lor.

Tabelul 5

	Nu este o sursă de tensiune	Mai degrabă este o sursă de tensiune	Este sursă de tensiune
1. Să conduci sau să supraveghezi munca altora.	45%	25%	30%
2. Să ai de lucru și pentru acasă.	20%	30%	50%
3. Să lucrezi la un nivel inferior capacităților tale.	20%	50%	30%
4. Îndrumare și sprijin insuficient din partea superiorilor.	30%	30%	40%
5. Lipsa de consultare și comunicare.	20%	35%	45%
6. Să îți pasul cu tehnica, inovațiile, ideile și tehnologiile noi.	15%	50%	35%
7. Calitatea necorespunzătoare a instruirii profesionale cadrelor de conducere	30%	35%	35%
8. Să participi la adunări, ședințe	50%	25%	25%
9. Să muncești până târziu	10%	45%	45%
10. Discriminarea și favoritismul	25%	15%	60%
11. Să fii subapreciat	10%	25%	65%
12. Să fii obligat să-ți asumi riscuri	30%	25%	45%
13. Deplasările de serviciu (delegațiile), faptul de a trăi prin hoteluri	45%	25%	30%
14. Schimbări în cerințele privind felul în care să-mi fac munca	25%	45%	30%
15. Moralul și climatul de la locul de muncă	25%	35%	40%
16. Condiții proaste de lucru (căldură, aerisire, lumină, zgomot etc.)	20%	20%	60%

În urma cercetării realizate am constatat că mai mult de 50% din angajații chestionați ai societății Mecanex din județul Botoșani, au recunoscut că sunt supuși unor tensiuni, la locul de muncă, cum ar fi: au de lucru și pentru acasă, discriminarea și favoritismul, sunt subapreciați, au condiții proaste de lucru (căldură, aerisire, lumină, zgomot etc.). Alte surse de tensiune, extrem de importante și care afectează calitatea muncii, sunt: îndrumarea și sprijinul insuficient din partea superiorilor; lipsa de consultare și comunicare; muncesc uneori până târziu; sunt obligați să-și asume riscuri, uneori, nejustificate; moralul și climatul de la locul de muncă nu sunt chiar favorabile desfășurării activității de lucru.

6. Cum fac față stresului la care sunt supuși la locul de muncă

Deși există deosebiri în felul cum oamenii reacționează la sursele de tensiune și la efectele stresului, în general cu toții încercăm, într-un fel sau altul, conștient sau subconștient, să facem față acestor dificultăți. Acest capitol (Tabelul 6) prezintă un număr de variante de luptă împotriva stresului. Persoanele chestionate au fost rugate să le evalueze, arătând în ce măsură folosesc fiecare din ele ca mod de rezolvare a unei situații stresante.

Tabelul 6

	Deseori	Uneori	Rareori/ niciodată
1. Recurg la hobby-uri și distracții	40%	40%	20%
2. Încerc să privesc situația obiectiv, nu mă las influențat de stările mele afective.	55%	30%	15%
3. Fumez	20%	25%	55%
4. Discut cu prieteni înțelegători	30%	65%	5%
5. Îmi lărgesc interesele și activitățile din afara serviciului	30%	45%	25%
6. Rezolv problemele în ordinea importanței și urgenței lor	55%	30%	15%
7. Încerc să stau deoparte și să chibzuiesc bine asupra situației	30%	70%	15%
8. Caut cât mai mult sprijin social	25%	60%	15%

Majoritatea respondenților au recunoscut că încercând să facă față stresului la locul de muncă recurg adesea la hobby-uri și distracții, încearcă să privească situația obiectiv, nu se lasă influențați de stările sale afective, rezolvă problemele în ordinea importanței și urgenței lor, și uneori discută cu prieteni înțelegători, își lărgesc interesele și activitățile din afara serviciului, încearcă să stea deoparte și să chibzuiescă bine asupra situației, caută cât mai mult sprijin social.

7. Ce prețuiesc în viață angajații firmei

Acest set de întrebări se referă la ce anume prețuiesc în viață, ce anume este important pentru angajați. Ei au fost rugați să se gândească la un serviciu ideal, fără să țină seama de serviciul său actual. Dacă ar fi să-și aleagă un serviciu ideal, cât de importante ar fi pentru ei lucrurile enumerate în Tabelul 7?

Tabelul 7

	Important	Relativ important	Puțin/deloc important
1. Serviciul vă lasă timp suficient pentru viața dvs. personală sau familială	90%	10%	
2. Să aveți condiții bune de lucru (aerisire și lumină corespunzătoare, spațiu de lucru potrivit, etc.)	90%	10%	
3. Să aveți relații de muncă bune cu șeful direct	85%	15%	
4. Să aveți siguranța serviciului	85%	10%	5%
5. Să lucrați cu oameni care colaborează bine între ei	90%	5%	5%
6. Să aveți posibilitatea de a fi promovat	85%	10%	5%
7. Să existe elemente de varietate în serviciul dvs.	90%	10%	

„Spre marea mea uimire”, 85-90% dintre angajați au considerat toate lucrurile enumerate în acest set de întrebări ca fiind caracteristice unui loc de muncă ideal. Relativ sau mai puțin importante s-au dovedit a fi relații de muncă bune cu șeful direct, siguranța serviciului, lucrul cu oameni care colaborează bine între ei și posibilitatea de a fi promovat. Însă cei ce-au considerat acestea ca fiind mai puțin importante reprezintă minoritatea (mai puțin de 15%), fiind angajații mai în vârstă, pentru care scopul principal este menținerea locului actual de muncă până la pensionare.

Bibliografie:

1. Andreescu, Anghel (coord.); Liță, Ștefan (coord.) – *Managementul stresului profesional*, Ed. a II-a, rev., Editura Ministerului Administrației și Internelor, București, 2006
2. *Comunicarea organizațională în analiza și controlul fenomenelor de stres ocupațional* - <http://www.comunicare.ro/stres/>, accesat la data de 12.03.2014, ora 19:20
3. <http://www.mecanex.ro/>, accesat la data de 10 martie 2014, la ora 21:30
4. Iurcu, Mihail; Iurcu, Emil Valentin – *Tratat de ergonomie: managementul resurselor umane*, Editura Bibliotheca, Târgoviște, 2007
5. Mitache, Georgeta; Predescu, Corina – *Managementul stresului în profilaxia bolilor degenerative*, Editura Didactică și Pedagogică, București, 2007
6. Nica, Elvira – *Managementul performanței: perspectivă umană*, Editura Economică, București, 2006
7. Păuș, Viorica Aura – *Comunicare și resurse umane*, Polirom, Iași, 2006
8. Roșca, Constantin (coord.); Vărzaru, Mihai (coord.); Roșca, Ion Gheorghe (coord.) – *Resurse umane: management și gestiune*, Editura Economică, București, 2005
9. Подопригора, Максим, Григорьевич – *Индивидуальное поведение в организации*, Изд-во ТТИ ЮФУ, Таганрог, 2008