

Investigarea și psihodiagnoza stresului socio-profesional

Adrian Brate

Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu

Abstract

The modern life of the 21 century has become so challenging, that individuals from different socioprofessional categories (from managers to employees), are experiencing a lot of forms of pressures, that need to be recognized, measured and managed, because of their high costs for the individual and organization. This article discusses the current state-of-art of the occupational stress topic and presents some important instruments for measuring and diagnosing occupational stress at different levels and through different methods.

Key words: *occupational stress, occupational stress evaluation methods*

Problematika actuală a stresului socio-profesional

Viața modernă (prin asaltul informațional, creșterea exigențelor profesionale și implicit diversificarea surselor de stres) solicită din ce în ce mai mult posibilitățile și resursele de adaptare ale omului.

Viața profesională actuală îi supune pe indivizi, - purtători ai unor rol-status-uri multiple și membri ai diverselor organizații (cu structuri diferite) - unor presiuni socioprofesionale multiple specifice sau nespecifice, care le activează conștient sau nu resursele personale de adaptare. Cu toate că **stresul** este perceput ca o **problemă curentă**, aproape de neevitat, cu care individul se confruntă zilnic, în mediul său de muncă sau extraprofesional, el poate reprezenta și o **experiență esențială pentru schimbarea, dezvoltarea și performanța** individului: *consecințele răspunsului la stres* pot fi *distructive* (distres: boală/ moarte și rate înalte de absenteeism la nivel de organizație) sau *benefice* (eustres: stare de bine/ sănătate asociată cu flexibilitate, adaptabilitate și performanță înaltă).

Stresul ocupațional generat de viața socioprofesională și de mediul muncii influențează activitatea socioprofesională dar și sănătatea persoanelor din diferite ramuri de activitate (Pitariu, 1996; Pitariu, Miclea & Munteanu, 1987; Brate, 1996, 2003). Pe măsură ce munca dobândește noi valențe, cu accente pe încărcătura psihologică, iar peste problemele muncii/ ocupației se suprapun și cele de natură socio-economică și politică,

stresul ocupațional (S.O.) "își amplifică forța de penetrație, iar consecințele sale devin devastatoare pentru persoana celui implicat nemijlocit în procesul de producție" (Pitariu, 1994, p. 2).

Interesul științific pe plan mondial și cercetările privind problematica stresului datorat muncii/profesiei, abordată prin prisma paradigmei din *medicină, psihologie clinică și consiliere, psihologie inginerească (ergonomie)* și în special *psihologia muncii și organizațională* - s-au intensificat datorită conștientizării "costurilor" și consecințelor negative (efecte imediate sau de lungă durată) ale acțiunii variatelor tipuri de agenți stresori asupra indivizilor și organizațiilor. Studiile au relevat faptul că stresul ocupațional este factor de risc pentru boli cum ar fi: cancerul, hipertensiunea arterială (HTA) și bolile de inimă (Pitariu & Bogdan, 1990; Cooper & Payne, 1988, 1991). Tensiunile ("*strains*") acumulate de indivizi - subordonați (angajați) sau șefi (supervizori, manageri)- la locul de muncă, datorită nerespectării pragului optim de vulnerabilitate și rezistență a organismului (legea Yerkes & Dodson), deprivării (substimulare) vs. excesului stimulului (suprastimulare) sau gestionării defectuoase a stresorilor, pot genera reacții dezadaptative (tulburări/ disfuncții/dezechilibre) la nivel fiziologic, psihologic sau comportamental. Aceste efecte nocive afectează performanța în muncă (eficiență, fiabilitate), starea de sănătate mentală și fizică, satisfacția profesională, producând efecte nedorite - la nivel individual și organizațional - cum ar fi: *depresia, "burnout-ul", absenteismul profesional, erori și accidente*. Există în literatura de

specialitate și termenul de "*stres benefic sau de oportunitate*", care se referă la situații sau evenimente profesionale valorizate pozitiv, dar care acționează de fapt ca stresori (de exemplu promovarea în funcție).

Activitatea umană legată de o profesiune este emergentă din interacțiunea factorilor psiho-biologici, socio-culturali și organizațional-ocupaționali. Ca modalitate esențială a existenței umane, ce se desfășoară în baza unor criterii riguroase ca durată și mod de organizare, ea generează cele mai multe situații stresante. Persoana inclusă în activitatea de muncă este constrânsă să se conformeze unor situații organizațional-ocupaționale specifice și exigențelor postului. Când organizația desfășoară activități în care *riscul și suprasolicitarea/ supraîncărcarea* muncii (calitativă sau cantitativă) sau *subsolicitarea* ei (monotonie, lipsă de variație, lipsă de informație, limitarea posibilităților de expresie), *izolarea, monotonia sau repetitivitatea activității* sunt curențe, avem de-a face cu un dezechilibru care generează situații profesionale, percepute ca "stresante". Reacția la stres este subiectivă și depinde de evaluarea pe care o persoană o face, conferind o anumită semnificație interacțiunii cu stresorul, ca și de capacitățile de ajustare (înfurare-evitare) - "coping" a rezultatelor interacțiunii sau de intervenția unor mediatori și/sau moderatori personali sau ocupaționali/ organizaționali specifici.

Fazele de dezvoltare și statutul curent al cercetărilor în problematica stresului ocupațional (S.O.)

Inițial, stresul ocupațional (S.O.) -a cărui istorie relativ scurtă din perspectiva psihologiei organizaționale și a muncii- a fost recunoscut (conceptualizat) doar la nivelul top-managerilor și etichetat ca "*stres al conducerii/ stres managerial*" sau "*stres al personalului cu putere executivă*". Ulterior, cercetările au fost extinse la o paletă largă de profesii, pornind chiar de la cele situate la baza piramidei organizaționale. Ocupațiile caracterizate prin risc crescut și solicitări fizice sau psihice intense, măresc probabilitatea declanșării și instalării S.O. Neadaptarea în/la mediul de muncă și la solicitările impuse, îndeplinirea defectuoasă sau incompetentă a sarcinilor și responsabilităților profesionale, pot duce la grave erori, accidente și scăderea eficienței la nivel de organizație.

În ultimii aproximativ 30 de ani, problematica S.O. (incluzând tendințe, curente și modele teoretice, cercetări și studii) a parcurs mai multe faze de dezvoltare (apud Holt, 1986; Beehr, 1995; Schabracq & Cooper, 1998):

Prima fază a fost marcată de eforturile lumii științifice de-a găsi o relație simplă de tip stres în muncă - boală sau moarte. Atât cauza cât și efectul erau definite obiectiv, din perspectiva cercetătorului, nu a persoanelor afectate. Cele câteva corelații găsite au fost ne semnificative. Studiile lăsuau de dorit sub aspectul metodologiei, iar variabilele utilizate erau definite tradițional și acceptate (unele) din afara domeniului specific de cercetare, fără a avea bază științifică (studii clinice bazate pe eșantioane mici și nereprezentative).

A doua fază s-a caracterizat prin diferențierea accentuată a variabilelor independente și dependente, determinările unidirecționale de tip cauză-efect fiind deseori exprimate în termeni de *teorii explicite* schematizate astfel: *stresori ambientali - stres perceput - tensiune/ efect ("strain") - boală (distres)*. Cercetătorii au utilizat în mod deliberat variabile definite subiectiv (în special) și obiectiv. Cercetările au început să aibă bază științifică, să investigheze eșantioane mari, reprezentative, să folosească instrumente psihometrice cu validitate și fidelitate crescută, să elaboreze strategii de surprindere și diagnosticare a cauzelor și efectelor S.O. în subeșantioane, după criteriul de gen (sex), vârstă sau categorii socio-profesionale.

A treia fază semnalează emergența teoriilor, în care variabilele moderatoare/mediatoare (de interacțiune) joacă un rol explicit. În această fază, analizele și calculele statistice complexe au relevat și demonstrat existența unor corelații semnificative, dar și a unor distribuții curbilinare, nu doar liniare între variabile.

În sfârșit, în *faza actuală*, studiile prospective (longitudinale) au luat amploare. Se pune accentul mai ales pe elaborarea de programe profilactic-terapeutice de management, derivate din teorii patogenetice deja testate cu succes. Fenomenul complex al S.O. și-a găsit corespondență în cercetări multidisciplinare, iar orientarea științifică actuală pune accent pe modele explicative și comprehensive ale S.O., influențate și de teoriile sistemice (cibernetice), care relevă rolul incertitudinii, determinărilor probabilistice și feed-back-urilor multiple. Atenția cercetătorilor

s-a focalizat asupra laturii procesuale a fenomenului de S.O.

Analiza calitativă a literaturii de specialitate permite conturarea stadiului actual al cercetărilor în problematica S.O., care poate fi descris (nu exhaustiv) prin următoarele enunțuri/ aserțiuni:

- în ultimii aproximativ 25-30 de ani s-au înmulțit considerabil (de la câteva sute la câteva mii) studiile privind impactul S.O. asupra individului/ organizației și eficienței intervenției strategiilor de management (au apărut noi reviste de specialitate prestigioase), ca urmare a "*intersecției tranzacționate*" a două orientări distincte până atunci în psihologia muncii și organizațională, privind pe de o parte sursele de unde și/sau contextul în care se dezvoltă stresorii ocupaționali/organizaționali, care declanșează răspunsurile la stres, iar pe de altă parte efectele aversive ale solicitărilor muncii asupra "*stării de bine*" (sănătate mentală și fizică) a individului (orientarea patogenetică: psihopatologia muncii sau industrială transformată de ex. în Germania în conceptul de "*umanizare a muncii*", apud Buessing, 1999);
- există încă numeroase *lacune* (de ex. caracterul fragmentar al investigării S.O.: focalizare pe arii limitate de cercetare: doar stresori sau efecte; abordarea variabilelor luate în studiu în termeni de cauzalitate unidirecțională), *confuzii terminologice* (confundarea unor termeni, de ex. anxietatea ca reacție la S.O. sau S.O. ca formă de reacție la anxietate), *dispute și controverse* privind modelele teoretice, demersurile metodologice (de ex. metode obiective vs. subiective sau combinarea lor), definirea, operaționalizarea și/sau delimitările conceptuale ale stresului: ocupațional (S.O.)/ profesional/ al muncii/ organizațional, dar și un *acord sau puncte de vedere comune/ complementare/ convergente* privind categoriile majore de variabile relevante pentru înțelegerea și diagnoza procesului de S.O.;
- cercetările și modelele teoretice s-au axat în special asupra efectelor stresorilor la nivel individual/ organizațional, neglijând de exemplu surprinderea cauzelor apariției stresorilor (operaționalizarea S.O. ca variabilă dependentă/V.D., în termeni de antecedente ale stresorilor din mediul muncii: caracteristici organizaționale și extraorganizaționale), studiul efectelor pe

termen lung vs. scurt ale stresorilor și importanța factorilor mediator/moderatori (variabile intermediare: factori personali, interpersonal, organizaționali) pentru procesul S.O. și efectelor sale distructiv-dezadaptative;

- studiile empirice și rezultatele cercetărilor în domeniu pot fi totuși organizate/ grupate sintetic în următoarele categorii, referitor la:
 1. antecedente organizaționale ale S.O.;
 2. stresori din mediul muncii și viața organizațională;
 3. percepție și cogniție: procesul de evaluare;
 4. strategii de coping (gestionare, ajustare: înfruntare/evitare) la nivel emoțional-fiziologic, cognitiv, comportamental;
 5. răspunsuri/ reacții (efecte) individuale la S.O.: fiziologice, psihologice, comportamentale (diferențe interindividuale);
 6. consecințe aversive/dezadaptative ramificate ale S.O. privind: sănătatea și boala (distres), eficiența organizațională, performanța individuală ocupațională și extraorganizațională;
 7. diferențe individuale ale persoanei ca moderator/moderatori ai S.O.;
 8. strategii de prevenție/ intervenție la nivel individual vs. organizațional (managementul S.O.) și
 9. mai recent: accentuarea rolului afectivității (în special al emoției) în ocupații din domeniul serviciilor interumane, care reclamă manifestare emoțională (display afectiv): reconceptualizarea S.O. ca subcategorie a emoției sau importanța stresorilor emoționali ai muncii ("*emotional work*").

Metode și instrumente de investigare psihodiagnostică și măsurare a stresului socio-profesional

Scopul principal al procesului interdisciplinar de diagnoză a stresului socioprofesional (ocupațional – organizațional, S.O.) constă în a măsura și a cunoaște în principal:

- **cauzele/** antecedentele stresului (**măsurarea stresorilor ocupaționali specifici individuali sau organizaționali**);
- **diferențele individuale (factorii de personalitate, mecanismele de coping)**, care intervin în procesul stresului (**măsurarea moderatorilor/ mediatorilor**) și

- **consecințele stresului muncii (măsurarea strain-urilor și efectelor în planul sănătății, satisfacției sau performanței/ eficienței) la nivel individual și/sau organizațional,**
- și astfel de a putea **minimiza, preveni sau gestiona** prin intermediul unor strategii optime de management **costurile sau efectele stresului socio-profesional.**

În literatura de specialitate vastă (Quick & Cooper, 1984; Mackay & Cooper, 1987; Fried, 1988 și Frese & Zapf, 1988 în Cooper & Payne, 1988; Jex & Beehr, 1991; Kahn & Byosiere, 1992; Derevenco, Anghel & Băban, 1992; Beehr, 1995; Johnson, 1996; Kasl, 1996; Zapf, Dormann & Frese, 1996, Quick, 1998; Vagg & Spielberger, 1998; Williams & Cooper, 1998; Karasek et al., 1998; Spector & Jex, 1998; Hurrell, Nelson & Simmons, 1998; Kasl, 1998 etc. **cit. în Brate, 2001a, 2001b, 2001c, 2003**), privind metodologia stresului muncii sau ocupațional-organizațional putem identifica o mare varietate de **metode** (de laborator și de teren) **și instrumente de investigare a S.O.** (de ex. *observație, interviu, studiu de caz, chestionar vs. analiza documentelor, evaluări ale evaluatorilor experți, metode/ probe psihofiziologice, endocrine și bio-chimice*, proceduri care ar trebui să îndeplinească criteriile necesare de validitate, fidelitate, relevanță, fiabilitate, standardizare etc.), clasificate în **subiective vs. obiective.**

Kasl (1998) sumarizează variatele considerații privind "*dilema subiectiv vs. obiectiv*", prezentând *argumente* atât în favoarea *strategiilor de măsurare obiectivă* (cum ar fi: 1. o mai clară legătură cu condițiile actuale de mediu al muncii pentru a ști care din aspectele mediului trebuie modificate; 2. un tablou mai clar cu privire la procesul etiologic; 3. rezultatele cercetărilor vor fi mai puțin contradictorii în cazul efectelor în plan psihologic și comportamental; 4. va exista o mai clară separare între variabila independentă și cea dependentă), cât și *subiectivă* (1. "sensul" expunerii variază substanțial de la un individ la celălalt; 2. procesările cognitive și emoționale moderează procesul etiologic pe ansamblu, iar expunerea subiectivă clarifică mecanismul etiologic; 3. manipularea din mediu nu e posibilă, doar reactivitatea diferențiată a subiecților; 4. măsurătorile obiective nu intră într-un lanț causal, fiind triviale în termeni lewinieni; 5. sunt mai ieftine, ușor de aplicat, convenabile decât cele obiective).

Originea evaluărilor stresului în muncă

Chiar dacă măsurarea unor costructe relevante în procesul stresului ocupațional (S.O., - de ex. satisfacția în muncă) datează din anii 1930, etapa investigării moderne sistematice a S.O. a început o dată cu cercetările de la Universitatea Michigan (1962: French & Kahn, apud Hurrell et al., 1998) asupra identificării factorilor din mediul muncii care influențează starea de sănătate fizică și mentală, cu ajutorul chestionarelor de tip "self-report" (măsurarea ambiguității și conflictului de rol, solicitării, responsabilității pentru persoane și lucruri, participare, relații în cadrul grupului de muncă cu ajutorul primelor instrumente: "*Job Related Tension Index*", "*Job Related Strain Index*", care ulterior au servit ca punct de plecare pentru alte instrumente de evaluare).

Măsurarea stărilor mentale patologice și a condițiilor clinice psihosomatice are și ea o istorie lungă, începând din anii 1960 (construcții măsurate: anxietate, iritabilitate, frustrare, depresie, incapacitate de concentrare, burnout) și ulterior, prin elaborarea unor instrumente care să evalueze în special răspunsurile afective la mediul muncii (apud Hurrell et al., 1998).

Originile conceptuale ale abordărilor psihofiziologice în evaluarea S.O. se află în studiile de pionierat ale lui Cannon (1929 : asupra emoției) și Selye (1936 : asupra răspunsurilor fiziologice la stimuli aversivi), cercetările fiind ulterior continuate de Lazarus & Folkmann (1984, 1991), care au presupus că răspunsurile fiziologice la stimulii din mediu nu se pot produce fără o evaluare subiectivă a acelor stimuli.

Vom prezenta în continuare câteva tipuri de măsură(to)ri în procesul S.O. :

Măsurători comprehensive de tip "self-report" ale stresorilor profesionali

La ora actuală există un mare număr de scale, chestionare și inventare de tip "*self-report*" (apud Kasl, 1996; Hurrell et al., 1998) pentru evaluarea *stresorilor profesionali specifici*, care includ: aspecte temporale ale muncii (ture, ritm, număr ore lucrate chiar peste program), aspecte ale conținutului muncii (repetitivă, sarcini sau solicitări neclare), factori legați de munca în grup (izolare socială, supraîncărcare inechitabilă),

supervizare (neparticipare la luarea deciziilor, lipsa feed-back-ului), condiții organizaționale (mărime și structură). În completarea măsurătorilor individuale ale stresorilor specifici profesioniștilor, un număr considerabil de abordări sistematice și instrumente și-au propus o caracterizare mai comprehensivă a stresorilor din mediul muncii, incluzând măsurarea efectelor, strain-urilor și moderatorilor/ mediatorilor relației stresor – strain.

În continuare vom prezenta într-o ordine relativ cronologică a apariției lor - cele mai importante și des utilizate instrumente/scale de diagnoză a stresului muncii.

Job Diagnostic Survey (JDS, Hackman & Lawler, 1971; Hackman & Oldham, 1975; apud Hurrell, Nelson & Simmons, 1998) și Job Characteristics Index (JCI, Sims, Szilagyi & Keller, 1976; apud Hurrell, Nelson & Simmons, 1998)

JDS-ul (15 itemi) măsoară 5 dimensiuni ale caracteristicilor ocupației: feedback, semnificația sarcinii, varietatea sarcinii, identitatea sarcinii, autonomia, care se presupune a se relaționa cu satisfacția și motivația în muncă, demonstrând o bună consistență internă de-a lungul mai multor studii. A fost criticat datorită formatului prea complex a răspunsurilor la itemi.

JCI (30 de itemi de tip Likert) s-a dezvoltat pe baza JDS și evaluează 6 dimensiuni, demonstrând validitatea convergentă și discriminantă a scalelor și o consistență internă acceptabilă.

Cele două instrumente nu măsoară direct dimensiuni ale stresului, putând fi utilizate indirect, ca măsură a stresului socioprofesional sau conex în cercetări de diagnoză și intervenție organizațională.

Stress Diagnostic Survey (SDS, Ivancevich & Matteson, 1984; apud Hurrell, Nelson & Simmons, 1998)

Acest chestionar (Ivancevich & Matteson, 1984, 80 itemi, scală în 7 trepte) a fost printre primele instrumente de evaluare comprehensivă a stresorilor muncii, scopul său fiind de a identifica la nivel individual arii profesionale specifice, caracterizate prin stres crescut. Scalele sale (coeficienții de fidelitate, consistență internă varind de la .53 la .79) au fost generate prin analiză factorială, cu date obținute de la peste 2000 de studenți, manageri și angajați din domeniul medical, ingineresc.

Scala de evaluare a mediului muncii (Work Environment Scale: WES, Moos, 1981; apud Hurrell, Nelson & Simmons, 1998)

Conține 90 itemi de tip adevărat/ fals (există și o formă scurtă: 40 de itemi) și este construită pentru a evalua percepția climatului social general al tuturor tipurilor de unități de muncă și nu percepții ale sarcinilor, pe o structură cu zece subscale (ex.: presiunea muncii, control, suportul supervisorului, coeziunea grupului etc.), ale căror consistență internă variază de la .69 la .86. Se poate utiliza pentru diagnoză comparativă, deoarece foile de răspuns sunt concepute pe modelul profilelor.

Job Content Questionnaire (JCQ, Karasek, 1985; apud Hurrell, Nelson & Simmons, 1998)

Unul dintre cele mai des utilizate instrumente de evaluare a S.O. pare să fie JCQ, care se bazează pe modelul teoretic „job decision latitude”. Inițial (27 de itemi) a fost conceput să măsoare riscul îmbolnăvirilor de inimă datorate stresului muncii, ulterior (49 de itemi) el măsurând solicitări psihologice (conflict de rol, încărcarea muncii), suportul din partea șefilor sau colegilor, insatisfacție, probleme de somn. Cea mai nouă variantă (112 itemi) include și scale ale identității sociale, contactului cu clienții, interfeței om-computer, fiind larg utilizată chiar și în studii interculturale pentru testarea modelului lui Karasek & Theorell (apud Brate, 2000).

Occupational Stress Inventory (OSInv, Osipow & Spokane, 1980, 1983; Osipow & Davis, 1988; apud Hurrell, Nelson & Simmons, 1998)

OSInv măsoară trei domenii ale ajustării ocupaționale: stresul ocupațional (60 de itemi: conflict și ambiguitate de rol, responsabilitate, stresori fizici), strain-uri personale (40 de itemi) și resurse de coping (40 de itemi), iar studiile au demonstrat relațiile dintre diverse măsurători ale stresorilor și efectelor (satisfacția muncii și raportarea de simptome).

Occupational Stress Indicator (OSInd, Cooper, Sloane & Williams, 1988; apud Hurrell, Nelson & Simmons, 1998)

OSInd (167 de itemi, 28 de sub-scale) se bazează pe modelul lui Cooper & Marshall (1976, apud Hurrell, Nelson & Simmons,

1998), fiind un instrument de diagnoză individuală și pe grupuri larg utilizat în Europa și SUA. Modelul teoretic propus, adaptat după Cooper et al. (1988) și care stă la baza alcătuirii unuia dintre instrumentele utilizate des în cercetări, cuprinde patru elemente-cheie, care corespund scalelor principale din OSI: *sursele stresului, caracteristici individuale, strategii de coping, efectele S.O. asupra individului și organizației.*

S.O. este definit în termeni de calitate subiectivă, influențată de caracteristicile individului și percepută negativ, ca rezultat al gestionării nedecvate a surselor de stres, care determină o stare de presiune/ tensiune, manifestată în efectele/ consecințele (*strains*) nefaste asupra sănătății mentale și fizice sau satisfacției muncii. Această calitate definită în sens negativ, subsumează două criterii:

- (a) oportunitate pentru autonomia în ocupație;
- (b) situația de ambiguitate și conflict de rol.

Williams & Cooper (1997, 1998), analizând studiile asupra fidelității și validității OSInd au concluzionat că anumite scale (satisfacția muncii, sănătate mentală și fizică, surse de presiune/ stres) satisfac criteriile științifice, în timp ce altele (tip A de comportament, locul controlului, strategii de coping) necesită analize și dezvoltări ulterioare.

Generic Job Stress Questionnaire (GJSQ, Hurrell & McLaney, 1988; apud Hurrell, Nelson & Simmons, 1998)

A fost elaborat de cercetători de la Institutul Național pentru Siguranță și Sănătate Ocupațională, pe baza unui model teoretic (Hurrell & Murphy, 1992; apud Hurrell, Nelson & Simmons, 1998), măsurând 13 stresori, strain dar și modificatori-mediatori ai răspunsului stres-strain (suport social, self-esteem). A fost tradus și utilizat în numeroase țări.

Job Stress Survey (JSS, Spielberger, 1994; apud Hurrell, Nelson & Simmons, 1998)

Este unul dintre cele mai recente instrumente comprehensive de evaluare a S.O. (30 de itemi, scală Likert în 9 trepte), care măsoară intensitatea (severitatea) și frecvența expunerii la condiții de muncă aversive - numărul de zile în care fiecare stresor a fost experiențat în ultimele 6 luni - (calități de tip

state-trait ale stresorilor: 30 la număr), care să afecteze starea de bine subiectiv a angajaților sau managerilor.

Pressure Management Indicator (PMI, Williams & Cooper, 1996; apud Williams & Cooper, 1996, 1998; Hurrell, Nelson & Simmons, 1998)

Pentru a elimina din limitările variantei originale a OSInd și a veni în întâmpinarea organizațiilor și marilor corporații, care doreau să dispună de un instrument de diagnoză valid pentru auditul stresului, aplicabil la scară largă pentru diferite ocupații și culturi organizaționale și societale, autorii au inițiat un program de reconstruire și validare a unui asemenea instrument, care în plus să fie ușor și repede completat, să existe un echilibru între utilitatea și puterea sa de discriminare (au participat 14.455 de subiecți, care au completat varianta originală a OSInd). Ulterior au fost prelucrate date de la alte trei eșantioane, rezultând forma finală a PMI (număr total de subiecți N = 22.997, 90 de itemi cu 22 de sub-scale, care măsoară: *surse ale presiunii socio-profesionale* [cuvântul *stres* nu mai este agreat de companii, deoarece s-ar presupune că ar exista o problemă în organizație, preferându-se cel neutru de *presiune*]; *diferențe individuale* și *efecte*: satisfacția muncii, sănătate etc.); aceasta s-a dezvoltat în două etape: prima a constat în verificarea proprietăților psihometrice cu ajutorul analizei de itemi și analizei factoriale; în a doua etapă s-au adăugat itemi noi, în special în cazul scalelor cu o slabă fidelitate, rezultând astfel scale adiționale.

La ora actuală, PMI este un instrument eficient de diagnoză multidimensională a stresului socioprofesional la nivel individual și de organizație (se bazează pe un model teoretico-experimental procesual comprehensiv - de evaluare a stresului profesional), utilizat de numeroase companii și firme europene și americane, și datorită posibilității completării și prelucrării computerizate a datelor sau transmiterii prin internet a profilelor detaliate la nivel individual sau grupal.

Varianta română a PMI, - denumită *Indicatorul de Management al Presiunii (Socioprofesionale)* și tradusă/ adaptată în scop experimental de **autorul articolului** în aprilie 2003, care deține dreptul -prin contract- de utilizare unică a variantei în limba română, - va fi în scurt timp disponibilă și pentru beneficiarii din România.

Evaluarea metodelor de măsurare comprehensivă de tip "self-report" a stresorilor profesionali

Alegerea unui instrument de măsurare/diagnoză a S.O. este în mod clar dependentă de scopul investigării și orientarea paradigmatică a cercetătorului, iar aceste chestionare diferă în funcție de numărul și tipul stresorilor. O problemă cu care se confruntă multe din instrumentele descrise mai sus este că tind să se focalizeze doar pe o dimensiune a stresorului investigat sau pe un număr limitat de stresori, răspunsurile sunt subiective, iar diversele scale trebuie revalidate destul de des.

O prezentare metaanalitică calitativă (vezi sumarul de la Tabelul 1) ne demonstrează care dintre instrumentele prezentate prezintă validări psihometrice și care a fost mai des utilizat de-a lungul anilor în diverse studii (1975-1996: sursă PsychLIT).

Metode observaționale de măsurare a stresorilor profesionali

Date fiind numeroasele și amplu discutatele limitări ale metodelor de măsurare de tip self-report, au fost inițiate mai multe încercări de a dezvolta *metode observaționale de identificare a stresorilor*, deoarece au fost considerate a fi mai obiective, nefiind bias-ate de percepțiile asupra mediului muncii. Una dintre primele metode se bazează pe **check-listuri** amănunțite, care descriu diferiți stresori și cu ajutorul unor imagini. Un instrument de acest tip a fost elaborat de Greiner & Leitner (1989, apud Hurrell et al., 1998), și se bazează pe modelul reglării acțiunii („*action regulation theory*”), care consideră că importante pentru acțiunea umană sunt procesele de percepție, planificare, gândire, decizie, execuție. În această categorie a metodelor de măsurare putem considera și PAQ („*Position Analysis Questionnaire*”): chiar dacă a fost conceput ca un instrument de analiză a muncii a fost utilizat de cercetători în studii relaționate stresorilor (Murphy, 1991, apud Hurrell et al., 1998).

Metode de măsurare de tip „self-report” a efectelor stresului (strain-ului)

Aceste metode au fost utilizate în cercetările asupra S.O. pentru a evalua factorii cum ar fi **anxietatea** (STAI, *State Trait Anxiety Inventory*: Spielberger, Gorsuch & Lushene,

1970, 40 itemi apud Hurrell et al., 1998), **depresia** (BDI, *Beck Depression Inventory*: Beck et al., 1961 cit. în Hurrell et al., 1998, 21 itemi), **distres-ul psihologic** (*Symptom Distress Checklist*, SCL-90-R, Derogatis, 1977 apud Hurrell et al., 1998; *General Health Questionnaire*, GHQ, Goldberger, 1978 apud Hurrell et al., 1998, 28-30-36-60 itemi) și **fiziologic general, burnout** (*Maslach Burnout Inventory*, MBI, Maslach & Jackson, 1981, 1986 apud Hurrell et al., 1998, 22 itemi).

Metode de măsurare psihofiziologică a stresului profesional

Acestea pot fi împărțite în trei mari categorii privind: *variabilele cardiovasculare, hormonii de stres și variabile/ schimbări imunologice*, dar chiar dacă utilizarea lor este în plin progres este importantă evaluarea critică a eficienței lor, deoarece pot suferi prezenta lacune și probleme în ceea ce privește validitatea, în termeni de specificitate și discriminare. La noi în țară, o trecere în revistă și o actualizare a studiilor psihofiziologice au realizat-o Derevenco, Băban & Anghel (1992) și Băban (1998), iar o metaanaliză din perspectivă psihosocial-epidemiologică poate fi consultată în Kasl (1998).

Probleme de actualitate implicate în măsurarea stresului socioprofesional

Există câteva trend-uri noi în cercetarea S.O., dar și clasice, care au cunoscut schimbări/ îmbunătățiri sub aspectul măsurării, metodelor și conținutului. Acestea se referă în mod sintetic la:

- problema măsurării stresorilor ocupațional-organizaționali specifici;
- studiile longitudinale pentru demonstrarea relațiilor cauzale între stresori și efecte la stres (o metaanaliză a acestei problematici este prezentată în Zapf, Dormann & Frese, 1996);
- implicarea afectelor/ emoțiilor în relația stresor-strain;
- rolul diferențelor individuale și strategiilor de coping implicate în managementul stresului ocupațional;
- agresiunea sub forma conflictului interpersonal sau hărțuirii socio-profesionale („mobbing”), ca sursă de stres la locul de muncă;

Tabelul 1. Sumarul măsurătorilor comprehensive ale stresului muncii

(SURSA: TITLURI CITATE ÎN PsycLIT 1975 - 1996)

Instrument de măsurare a stresului muncii	Nr. de stresori măsurați	Tipul stresorilor măsurați	Norma	Efect Strain	Moderatori/mediatori	Titluri citate				
						Anii	Anii	Anii	Anii	Total
						75-80	81-85	86-90	91-96	
SDS <i>Stress Diagnostic Survey</i> (Ivancevich & Matteson, 1984)	15	Solicitări de rol, încărcarea muncii, presiunea timpului, solicitări ale sarcinii	Nici una	Nu	Nu					
WES <i>Scala de evaluare a mediului muncii (Work Environment Scale, Moos, 1981)</i>	10	Climatul muncii	Limitată	Nu	Nu	7	21	16	21	64
JCQ <i>Job Content Questionnaire</i> (Karasek, 1985)	3	Solicitări globale și control	Excelentă	Da	Da					
OSInv <i>Occupational Stress Inventory</i> (Osipow & Spokane, 1980, 1983; Osipow & Davis, 1988)	6	Solicitări de rol, responsabilitate, mediul fizic	Limitată	Nu	Nu	1	2	5	14	21
OSInd <i>Occupational Stress Indicator</i> (Cooper, Sloane & Williams, 1988)	6	Solicitări de rol, interpersonale și de climat	Excelentă	Da	Da	-	-	4	26	30
GJSQ <i>Generic Job Stress Questionnaire</i> (Hurrell & McLaney, 1988)	13	Solicitări de rol, încărcarea muncii, solicitări ale sarcinii, control, conflict	Limitată	Da	Da					
JSS <i>Job Stress Survey</i> (Spielberger, 1994)	2	Presiune globală a muncii, suport organizațional	Limitată	Nu	Nu					
JDS <i>Job Diagnostic Survey</i> (Hackman & Lawler, 1971; Hackman & Oldham, 1975)	5	Caracteristici de sarcină	Limitată	Nu	Nu	36	61	31	21	149
JCI <i>Job Diagnostic Survey</i> (Hackman & Lawler, 1971; Hackman & Oldham, 1975)	6	Caracteristici de sarcină și interperso-nale	Limitată	Nu	Nu					
Total nr. citate						43	84	55	82	264

Adaptare după Hurrell et al. , 1998; Vagg & Spielberger, 1998

- strategiile creative de măsurare: de ex. prin includerea măsurătorilor de tip obiectiv (studii observaționale, măsurarea mediei orelor de muncă pe săptămână, studii moderne de psihofiziologia emoției), a proceselor cognitive de evaluare în măsurarea stresorilor, utilizarea unor metode multiple de măsurare și a utilizării de indicatori unici pentru strain-ul profesional;
- derularea și evaluarea utilității și eficienței strategiilor de management al stresului socioprofesional.

Bibliografie

- Băban, A. (1998). *Stres și personalitate*. Cluj-Napoca, Editura Presa Universitară Clujană.
- Beehr, T.A. (1995). *Psychological stress in the workplace*. London & New York, Routledge.
- Brate, A. (2001a). Diagnoza comparativă a stresului ocupațional la personalul din unele organizații de tip birocratic (militari și electricieni). În: D. Batâr (coord.), *Perspective actuale în psihologie și sociologie*. Ed. Universității "Lucian Blaga" din Sibiu, p. 23-32.
- Brate, A. (2003). Investigarea stresului ocupațional la militari și electricieni. În: Pitariu, H. & Sîntion, F. (coord.), *Psihologia luptătorului. Teoretic și aplicativ în psihologia militară*, Ed. Militară, București.
- Brate, A. (2001c). *Metode de investigare a agresivității și stresului ocupațional. Referat susținut în cadrul programului de doctorat* (Coordonator științific: prof. univ. dr. Horia Pitariu), Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca.
- Brate, A. (2001b). Orientări actuale în studiul stresului profesional. *Acta Universitatis Cibiniensis*, Vol. I, seria J: Psihologie. Sociologie, Sibiu, p. 27-36.
- Brate, A. (1996). *Stresul ocupațional și perceperea lui la militari și electricieni*. Dizertație/Master (Coordonator științific: prof. univ. dr. Horia Pitariu), Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca.
- Buessing, A. (1999). Psychopathologie der Arbeit. In: C.G. Hoyos & D. Frey (Hrs.), *Arbeits- und Organisationspsychologie*, Psychologie VerlagsUnion, Weinheim, 200-211.
- Cooper, C.L. & Payne, R. (Eds.) (1988). *Causes, coping and consequences of stress at work*. John Wiley, New York.
- Cooper, C.L. & Payne, R. (Eds.) (1991). *Personality and stress: Individual differences in the stress process*. Chichester, England, Wiley.
- Cooper, C.,L., Sloan, S.,J. & Williams, S. (1988). *Occupational Stress Indicator Management Guide Oxford*, NFER-Nelson Publishing, Thorday Press.
- Derevenco, P., Anghel, I. & Băban, A. (1992). *Stresul în sănătate și boală*. Cluj-Napoca, Editura Dacia.
- Hoffman, W., Brate, A. & Purcia, D.C. (2001). *Introducere în psihoterapia comportamentală*. Ed. Univ. "Lucian Blaga" din Sibiu, Sibiu.
- Holt, R.,R. (1986). Occupational Stress. În: Goldberger, L. & Breznitz, S. (Eds.). *Handbook of stress*. [Theoretical and Clinical Aspects], New-York, Free Press.
- Hurrell, J.J., Jr., Nelson, D.L. & Simmons B. L. (1998). Measuring job stressors and strains : Where we have been, where we are and where we need to go. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 3, No. 4, 368-389.
- Kasl, S. (1998). Measuring job stressors and studying the health impact of the work environment: An epidemiologic Commentary. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 3, No. 4, 390-401.
- Kasl, S.V. (1996). The influence of the work environment on cardiovascular health: A historical, conceptual and metodological perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 42-56.
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984). *Stress appraisal and coping*. New York: Springer Verlag.
- Lazarus,R.,S. & Folkman, S. (1991). The concept of coping. În: Monat, A., Lazarus, R., *Stress and coping: An anthology*, New York, Columbia University Press.
- Pitariu, H. (1996). Inginerii în contextul tranziției social-politice: aspecte ale stresului ocupațional. În: S. Chelcea & D. Bratu (coord.), *România, accelerația tranziției*, Ed. INI, București.
- Pitariu, H. (2000). *Managementul resurselor umane. Evaluarea performanțelor profesionale*. Ed. All Beck, București.
- Pitariu, H. (1994). Stresul ocupațional la ingineri: o realitate contemporană. În: *Psihologia*, n1, 2-4, Societatea Știință și Tehnică S.A.
- Pitariu, H. & Bogdan, E. (1990). Corelate ale tipului A de comportament în cardiopatia ischemică. *Revista de psihologie*, 36, 53-60.

-
- Pitariu, H. & Landy, F. (1993). Some personality correlates of time urgency. *Rev. Roum. de Psychologie*, 37, 15-25.
- Pitariu, H., Miclea, M. & Munteanu, I. (1987). Tipul A de comportament și stresul profesional la personalul muncitor feminin cu funcții de conducere. *Revista de psihologie*, 4, 33-39.
- Schabracq, M.J. & Cooper, C.L. (1998). Toward an phenomenological framework for the study of work and organizational stress. *Human Relations*, V51, n5, May, p.625 (25).
- Vagg, P.R. & Spielberger, C.D. (1998). Occupational Stress: Measuring Job Pressure and Organizational Support in the Workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 3, No. 4, 294-305.
- Williams, S. & Cooper, C.L. (1998). Measuring Occupational Stress: Development of the Pressure Management Indicator. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 3, No. 4, 306-321.
- Williams, S. & Cooper, C.L. (1996). *Pressure Management Indicator*. Harrogate, England: RAD.
- Williams, S. & Cooper, C.L. (1997). The Occupational Stress Indicator. In: R.J. Wood & Zalaquett, C. (Eds), *Evaluating stress: A book of resources*. Huntsville, TX Sam Houston State University.
- Zapf, D. , Dormann, Ch. & Frese, M. (1996). Longitudinal studies in organizational stress research: A review of the literature with reference to methodological issues. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 1, No. 2, 145-169.