

Acest lucru se explică prin faptul că sportivii efectuează examenul medical regulat, dispun de servicii medicale în școlile și cluburile sportive, dar totodată nu sunt declarate sau înregistrate toate cazurile de morbiditate, nu există o metodologie de raport a morbidității din școli și cluburi sportive.

Concluzii

Numărul persoanelor care practică sportul în masă în Republica Moldova a fost în descreștere în ultimii ani. Rezultatele examenelor medicale denotă o scădere a numărului de sportivi depistați bolnavi în raport cu cei sănătoși. Dotarea CNMS *Atletmed* și a cabinetelor de medicină sportivă cu utilaj medical necesar și performant de diagnostic ar spori calitatea examenului medical și a serviciilor prestate de medicina sportivă.

Bibliografie

1. *Anuarul statistic al Republicii Moldova*, 2012. Chișinău, 2012, 560 p.
2. Cebanu S. *Estimarea stării de sănătate a sportivilor după rezultatele examenelor medicale*. În: *Analele USMF N. Testemițanu*, vol. I, 2007, p. 266-269.
3. Montesano P., Pellicia G., Mazzeo F. *Physical activity and prevention*. In: *Sport Medicine Journal*, nr. 16, 2008.
4. Иорданская Ф.А., Юдинцева М.С. *Мониторинг здоровья и функциональная подготовленность высококвалифицированных спортсменов в процессе учебно-тренировочной работы и соревновательной деятельности*. М.: *Советский спорт*, 2006, 183 с.
5. Мальцева А. Б. *Динамика показателей состояния здоровья, качества жизни и организация медицинской помощи спортсменам высшей квалификации*. Автореферат диссертации кандидата медицинских наук. Москва, 2009, 24 с.

Vladislav Rubanovici, asistent
IP USMF *Nicolae Testemițanu*
E-mail: vladislav.rubanovici@usmf.md
Tel.: 373 022 205462

STRESUL LA LOCUL DE MUNCĂ – PROBLEMĂ ACTUALĂ A SĂNĂTĂȚII OCUPAȚIONALE

*Raisa RUSSU-DELEU*¹, *Serghei LIPOVAN*²,
*Tamara PASCARI*³, *Tatiana BELAIA*⁴,

¹USMF *Nicolae Testemițanu*, ²CMSP Chișinău, ³CSP Cimișlia, ⁴CSP Ialoveni

Summary

Stress at work – current issues occupational health

Are presented the discussions of the literature with reference to the definition of occupational stress, the causes, the negative effects, the relationship between stress and performance, relationship between stress and job satisfaction, and the means and management tools of the occupational stress.

Keywords: *occupational stress, risk management, health and safety at work*

Резюме

Стресс на работе – актуальная проблема гигиены труда

Представлены обсуждения в литературе об определении стресса на рабочем месте, причины, негативные последствия, связь между стрессом и производительностью труда, а также инструменты управления стрессом на работе.

Ключевые слова: *стресс на работе, управление рисками, здоровье и безопасность на рабочем месте*

Introducere

În prezent, în toate societățile dezvoltate sau mai puțin dezvoltate, omul este supus la numeroase și variate solicitări, psihicul uman este agresat de numeroși stimuli (agenți stresori) într-un fel sau altul. Stresul este denumit generic „boala secolului douăzeci” și chiar a secolului douăzeci și unu [1]. Stresul provoacă mai multă durere și mai mult dezechilibru al sănătății în general decât orice alt factor cunoscut de medicina modernă. Acest impact, uneori devastator, asupra ființei umane se datorează schimbărilor survenite în mediu și în societate, care sunt mult mai rapide decât capacitatea de adaptare a individului uman [2].

Deoarece în multe domenii de activitate se constată o creștere a insecurității și instabilității (programului și conținutului muncii), că angajarea și promovarea la locul de muncă nu au ca principal criteriu meritocrația, evenimentele ce se succed în viața unui individ angajat profesional își amplifică frecvența și presiunea, stresul devenind un mod de viață, solicitând o continuă adaptare din partea omului [3].

Eforturile generale ale specialiștilor sunt focalizate, atât la nivel european, cât și la nivel mondial, pe prevenirea stresului, precum și pe acordarea unei asistențe specializate de dezvoltare la angajați a unor competențe necesare pentru a face față mai eficient solicitărilor posturilor pe care le ocupă.

Întrucât stresul generat de locul de muncă se află pe locul doi în ierarhia problemelor de sănătate profesională în Uniunea Europeană, ne-am propus drept scop să analizăm acest gen de presiune ce acționează asupra oamenilor în această perioadă socioeconomică istorică pentru R. Moldova. Obiectivele urmărite au fost: definirea stresului, identificarea cauzelor lui, discutarea efectelor dăunătoare ale acestuia; discutarea relației dintre stresul ocupațional și performanță, dintre stresul ocupațional și satisfacție; discutarea mijloacelor de eliminare a surselor accesibile și inaccesibile de stres.

Rezultate și discuții

Definirea stresului. Termenul *stres* a fost introdus de Hans Selye în anul 1950. El definește stresul ca un „*sindrom general de adaptare*”,

pentru a desemna un ansamblu de reacții adaptive ale organismului la acțiunea nespecifică a unor "agresori fizici".

Definirea stresului este multidimensională, suferind multiple modificări și completări – de la semnificația sa de origine latină până la cele mai recente definiții date de diferiți oameni de știință, subliniindu-se în final următoarele caracteristici: este un sindrom multisimptomatic, ce se manifestă ca o stare generalizată de disconfort fizic și psihic; este generat de percepția subiectivă a unor factori sau evenimente cu care individul intră în contact de-a lungul vieții, poate fi prevenit sau ameliorat când este instalat prin diferite metode și tehnici ce pot fi involuntare sau voluntare, chiar dezvoltate.

Literatura de specialitate citează câteva modele ale stresului la locul de muncă: *modelul tranzacțional* al stresului [4], *modelul cognitiv-emoțional* [5] și *modelul solicitărilor și controlului* [6].

Identificarea cauzelor stresului. Se discută adeseori despre factori care țin de structura internă a indivizilor, de elemente genetice și reacții disfuncționale dobândite prin educație; se vorbește, la fel, de mediul socioeconomic restrâns: relația cu familia, comunitatea, interacțiunile cu grupul de egali și climatul ocupațional; se invocă, în fine, mediul fizic, între care condițiile de trai, accesul la resurse, dar și evenimente imprevizibile precum hazardele naturale, distanța dintre locul de muncă și locuință. Incidența mai multor surse sau factori de stres are, să nu oitem, un rol multiplicativ mai curând decât un simplu efect aditiv [7, 8, 9].

Stresul poate rezulta din activitățile zilnice, din evenimentele majore de viață, din interiorul nostru sau din mediul profesional, din risc sau incertitudine, necunoscut. Schimbarea este o sursă majoră de stres [9, 10, 11].

La locul de muncă, stresul apare atunci când exigențele profesionale depășesc resursele de care dispune ființa umană. Este important de amintit că stresul nu este numai rezultatul unor evenimente majore negative, ci de asemenea al unor *tensiuni și presiuni zilnice*. Acestea din urmă, prin frecvența lor, au un rol important în mediul profesional și afectează individul mai mult decât evenimentele negative majore, dar mai rare [12].

Există stres de suprasolicitare, dar și stres de subsolicitare. Solicitățile nu conduc neapărat la stres. Ele pot stimula succesul, care conduce la satisfacția în muncă. Problemele apar atunci când solicitările sunt prea mari și pe termen lung sau acționează din mai multe direcții; unele persoane își pot pierde controlul, ceea ce poate conduce la stres [13].

Uneori, stresul profesional este considerat un element pozitiv, cu efect benefic asupra performanțelor. Aceasta se referă la "eustres", care se traduce

prin activarea, mobilizarea resurselor individuale. Este important să se facă distincție între "eustres" și "distres", primul ca o stare de stres cu efecte benefice, al doilea, respectiv cu efecte negative asupra sănătății [3].

În condițiile în care o exigență a mediului profesional este motivantă pentru individ, aceasta acționează ca un factor de stres pozitiv. În același timp, dacă o constrângere este percepută ca neplăcută, dificilă și se manifestă permanent, ea poate conduce la stres ("distres") și la efectele sale negative.

Factorii de stres profesional sunt generați de dezechilibrarea interrelației *cerințe – cunoștințe și abilități – capacitatea de adaptare*.

În literatura de specialitate, stresul la locul de muncă este definit fie ca stres profesional sau ocupațional, fie ca stres organizațional, fiecare dintre aceste concepte având câte o particularitate care o diferă de celelalte.

De cele mai frecvente ori, factorii de la locul de muncă cauzatori de stres sunt clasificați astfel:

- *intrinseci locului de muncă* – condiții fizice, pericole fizice, suprasolicitare, orar prelungit;
- *rolul în organizație* – ambiguitate de rol, conflict de rol, responsabilitate față de oameni, conflicte organizaționale;
- *relații la locul de muncă* – comunicare deficitară cu șefii și colegii (legături slabe cu superiorii, lipsa de comunicare, conflicte interpersonale, diferite tipuri de hărțuire, agresivitate verbală, hărțuire sexuală etc.), probleme de delegare a sarcinilor, izolare fizică sau socială;
- *structură și climat* – politici interne, dificultăți financiare, slaba participare la luarea deciziilor, lipsa controlului asupra propriei munci;
- *dezvoltarea carierei* – nesiguranța locului de muncă, promovare;
- *cultura organizațională* – prezentism [14, 15, 16].

Reunind toate aceste accepțiuni ale conjuncturilor care pot afecta omul activ, Baican B. [2] a conturat următoarea idee: stresul de la locul de muncă include stresul *ocupațional/profesional*, care implică impactul condițiilor și conținutului muncii asupra individului, și stresul *organizațional*, care implică rezonanța afectivă a relațiilor stabilite la locul de muncă (figura 1).



Figura 1. Surse de stres la locul de muncă

Identificarea riscurilor la locul de muncă este foarte importantă, deoarece permite și identificarea

unei modalități care pot contracara sau diminua efectele stresului asupra personalului din diverse sectoare de producere, personal cu vârste și pregătire educațională diferite, din medii culturale diverse, dar cu o caracteristică comună – cea a unei munci aflate permanent sub „tensiune”.

Fiecare manager și angajat trebuie să cunoască factorii care conduc la stres (agenții stresori), cum poate fi identificat acesta și ce se poate face pentru eliminarea sau reducerea lui. Lucrând împreună și utilizând tehnici de management, aceste probleme pot fi evitate.

Discutarea efectelor dăunătoare ale stresului.

Diferiți agenți stresori produc nu numai un *efect specific* (leziuni, arsuri, reacții imunitare, maladii infecțioase etc.), ci și un *efect nespecific*, comun tuturor acestor agenți: starea de stres [12].

Gradul de exprimare a stresului depinde de cele 2 mecanisme psihologice protective: “reacția de alarmare” și adaptarea. Dacă una din cele două nu funcționează, apare stresul. Caracterul nociv al stresului apare atunci când degradările produse sunt prea ample, depășind capacitățile adaptive.

Exprimarea stresului și vulnerabilitatea la efectele adverse diferă în funcție de resursele materiale (siguranța financiară) și resursele psihologice (stima de sine) [10]. Există o relație de interdependență între starea de bine generală, funcționarea la locul de muncă și tensiunea de la locul de muncă. Dacă tensiunea este foarte mare sau foarte mică, starea de bine și funcționarea sunt slabe.

Lista de mai jos prezintă posibilele simptome ale stresului. Este necesar să fie cunoscute schimbările fizice, emoționale etc. care pot indica starea de stres [10, 17]. Unele persoane au o reacție acută la stres, altele pot avea simptome în timp, acestea fiind cumulate cu diferite alte probleme de sănătate:

- Reacția imediată *acută* este de panică, anxietate, creșterea pulsului, transpirație, senzație de uscăciune în gură sau tremurături [12].

- Starea de stres pe o durată mai *îndelungată* poate cauza cefalee, amețeli, tulburări de vedere (vedere încețoșată), dureri ale cefei și umerilor, mâncărimi ale pielii etc. [18].

- *Simptome fizice*: cefalee, hipertensiune, stare de oboseală, lipsa relaxării, indigestie, palpitații, dificultăți respiratorii, stare de vomă, iritații ale pielii, stare de leșin, transpirație excesivă, susceptibilitate la alergii, constipație sau diaree, creștere sau scădere rapidă în greutate, frecvente răceli, gripe sau alte infecții minore.

- *Simptome pe plan intelectual*: dificultăți în luarea deciziilor, tulburări de memorie, incapacitate de concentrare, tulburări ale somnului, stare de îngrijorare, lipsă de ordine în gândire, erori, intuiție

scăzută, persistența gândirii negative, gândire pe termen scurt mai mult decât pe termen lung, decizii pripite [19].

- *Simptome pe plan emoțional*: nervozitate și iritabilitate, anxietate, sentiment de insecuritate, proastă dispoziție, sensibilitate mare la critici, mai multă suspiciune, deprimare, sentiment de încordare nervoasă, mai multă îngrijorare fără motiv, lipsa entuziasmului, lipsa simțului umorului, alienare, mai puțină satisfacție în viață, lipsa motivației, subestimare, pierderea încrederii în sine, lipsa satisfacției în muncă [20].

- *Schimbări de comportament*: neliniște, agitație, sociabilitate redusă, pierderea apetitului sau supraalimentare, insomnie, consum mai mare de alcool, consum mai mare de țigarete, continuarea lucrului acasă, prea preocupat de problemele de serviciu pentru a se relaxa și a se ocupa de propria persoană, tendința de a minți pentru a acoperi greșelile, comportament necorespunzător (tendința de a se certa, abuzuri verbale etc.), productivitate redusă, predispoziție spre accidente de muncă, dificultăți în vorbire (bâlbâială, tremur al vocii).

Efectele stresului profesional pot fi prezentate sumar așa cum urmează în *figura 2* (pag. 105).

Efectele nocive ale stresului sunt:

- *boala* – scade rezistența în fața bolilor: sistemul imunitar se perturbă; apar infecții, are loc avansarea bolii canceroase, presiunea crescută a sângelui, puls rapid, obezitate datorată comportamentului de supraalimentare, boli ale inimii, ulcer, boli psihosomatice;

- *oboseala* (sau suprasolicitarea profesională) – poate cauza erori grave în realizarea sarcinilor, ducând chiar la îmbolnăviri psihice sau moarte timpurie.

În *Clasificarea Internațională a Bolilor*, ediția X, stresul și tulburările legate de acesta (reacția acută la stres, tulburarea de stres post-traumatică, alte reacții la stres sever, reacții nespecifice la stres sever) sunt incluse în grupa de tulburări F40-F48 – *tulburări nevrotice corelate cu stresul și tulburări somatoforme*, cea de-a cincea grupă majoră dintre cele zece incluse în îndreptar. Din această grupă mai fac parte tulburările anxios-fobice, tulburarea obsesiv-compulsivă, tulburările disociative (de conversie), tulburările somatoforme [21, 22]. Se subliniază, în plus, că reacția la stres sever și perturbările de adaptare diferă de celelalte tulburări clinice prin aceea că include tulburări identificabile nu numai pe baza simptomatologiei și evoluției, ci și pe baza uneia dintre cele două influențe cauzale: un eveniment de viață stresant, producând o reacție acută la stres sau o schimbare de viață semnificativă, care determină circumstanțe continue neplăcute, având ca rezultat o tulburare de adaptare.

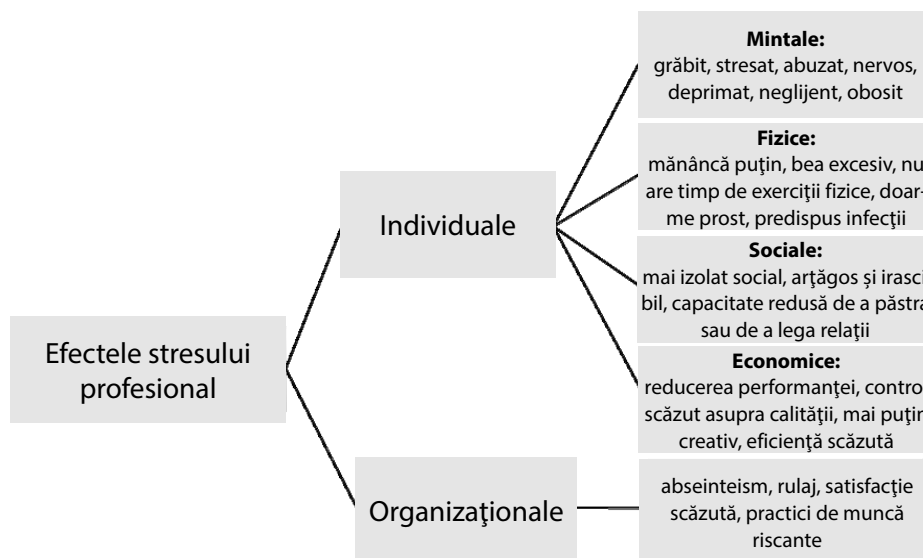


Figura 2. Efectele stresului profesional

Discutarea relației dintre stresul ocupațional și performanță. O persoană își realizează bine sarcinile aferente postului pe care îl ocupă. *Performanța* este un criteriu extrem de important care relaționează cu rezultatele și succesul organizației [9].

Din perspectivă psihologica, Campbell descrie performanța la locul de muncă ca fiind o variabilă la nivel individual [15]. Astfel, performanța este ceea ce o singură persoană face. Acest lucru diferențiază conceptul de performanță la locul de muncă de alte constructe, cum ar fi performanța organizațională sau performanța națională, acestea fiind variabile de nivel superior [23].

În literatura de specialitate se disting patru tipuri de relații între stres și performanță, și anume:

- *relație negativ-liniară*, descrisă de Gupta și Beehr (1979), Westman și Eden (1996) [11, 24]. O metaanaliză realizată de Muse și colab. (2003) a arătat că 47% din studiile analizate susțin această relație [14];
- *relație pozitiv-liniară*, descrisă de Meglino (1977) [25];
- *relație curbilinie, în formă de U*, descrisă pentru prima dată de Yerkes și Dodson (1908), apoi de Scott (1966), Baddeley (1972) și Cohen (1980) [14];
- *nicio relație*, descrisă pentru prima dată de Dubin, Hedley și Taveggia (1976), Taveggia și Kapln (1998), Taveggia și Santos (2001) [14].

Variabile moderatoare în relația stres – performanță, și anume inteligența emoțională [7, 8, 16, 21, 26] și capacitatea de muncă [21, 27], reduc efectul negativ al stresului asupra performanței.

Literatura de specialitate aduce diverse exemple de evaluare a stresului ocupațional și a performanței. Majoritatea cercetătorilor menționează relevanța *Chestionarului de Evaluare a Stresului Ocupațional*, elaborat de Charles Spielberger și Peter Vagg (1999) [28]. În calitate de itemi principali de evaluare figurează munca peste program și alocarea de sarcini noi și nefamiliare.

În calitate de instrument de evaluare a performanței, cel mai frecvent este menționată relevanța *Scalele de evaluare cu ancore comportamentale* (SEAC), sistem de evaluare propus de Smith Kendall [29, 30].

Discuția relației dintre stresul ocupațional și satisfacție. Satisfacția profesională, în opinia lui Motowildo (1996), este judecata individului asupra ocupației sale în termeni de *favorabilă* sau *nefavorabilă* [14, 15]. Locke (1976) o definește drept o atitudine sau o stare emoțională pozitivă, rezultată în urma unei evaluări realizate de individ față de postul pe care îl deține și față de experiențele sale de muncă [17].

Kinicki și colab. (2000) au delimitat *antecedente, corelate și consecințe* ale satisfacției profesionale [31].

Pe parcursul anilor s-au cristalizat și unele teorii cu referire la satisfacția profesională:

- teoriile *situționale* ale satisfacției profesionale (Herzberg, 1966; Hackman & Oldham, 1976);
- teoriile *dispoziționale* ale satisfacției profesionale (Judge, 1998);
- teoriile *interactive* ale satisfacției profesionale (Hulin, 1991; Locke, 1976) [12, 30].

Relația stres ocupațional – satisfacție profesională este o relație de cauzalitate directă între stresul ocupațional și satisfacția profesională [23] și este moderată de diverși factori [3, 5, 7].

Printre instrumentele folosite pentru evidențierea relației stres – satisfacție în muncă, menționăm chestionarul cu itemi cotați pe o scară Likert de la 1 la 5 (1 = niciodată, 5 = întotdeauna). Itemii fac referire la 3 secțiuni: stres fiziologic, stres psihologic și satisfacție profesională.

Discutarea mijloacelor de management și de eliminare a surselor accesibile și inaccesibile de stres. Stresul poate fi controlabil prin antrenament și conștientizare.

Există trei feluri de a preveni stresul la locul de muncă, care pot diminua mult impactul acestuia asupra individului și a grupului, reducând impactul major al stresului asupra productivității și dezvoltării societății economice, cunoscut ca *modelul triadic al managementului stresului* [13]:

- *prevenirea primară* – depistarea și prevenirea atacurilor la să-

nătate, prin eliminarea surselor de risc, printr-o bună organizare a muncii;

- *prevenirea secundară* – depistarea timpurie a atacurilor la sănătate și intervenția din timp pentru remedierea situației;
- *prevenirea terțiară* – prevenirea atacurilor cronice și permanente asupra sănătății.

Atunci când stresul este deja resimțit și provoacă o serie de simptome cuprinse în denumirea de *insatisfacție în muncă*, este afectat însuși motorul motivațional care stimulează productivitatea. În această situație, organizația sau persoana pot alege una dintre multitudinea de căi de a răspunde insatisfacției, percepute ca un conflict, apelând la tehnici ca: tehnici *mentale* (empatia, discuția cu sine, încadrarea în timp și prezența activă), tehnici *perceptive* (ascultarea, privirea, vocea, atingerea, respirația) și tehnici *de mișcare* (postura, echilibrul, distanța, rezonarea), toate acestea fiind denumite și tehnici nonverbale [32].

O altă soluție comună de management al stresului, care poate fi ori preventivă, ori combativă, este ergonomia, adică adaptarea muncii la om, adaptarea mediului de lucru la funcțiile fizice și psihice ale omului.

Ca o strategie individuală de ajustare a stresului este cea denumită *coping*, care este descrisă a fi o strategie multidimensională de control, a cărei finalitate este schimbarea, fie a situației, fie a aprecierii subiective. Conceptul de *coping* a fost elaborat de Lazarus și Launtier în 1978 [33], iar S. Kobasa, în 1982, descria copingul ca un simț al controlului personal, o dispoziție de personalitate care reduce stresul în viață [34]. Ca strategie de relaționare cu stresul, copingul poate modela conduita afectivă a individului în diferite feluri: modificând sensul orientării atenției (prin evitare sau creșterea vigilenței), modificând semnificația subiectivă a evenimentului (exagerarea, subevaluarea sau reevaluarea evenimentului, evidențierea umorului) și modificând termenii momentani ai relației individ – eveniment (înfruntare a situației-problemă, în scopul rezolvării acesteia prin planuri de acțiune). Aceste trei modalități de orientare a conduitei de adaptare la stres determină modificarea modului de percepere a situației, ducând la reevaluarea potențialului stresant.

Copingul eficient presupune eliminarea surselor accesibile de stres și managementul surselor inaccesibile de stres, într-un mod mai eficient [35]. Cauzele accesibile de stres sunt: nicotina, alcoolul, supraalimentarea, cofeina, dificultăți de somn (la adormire, coșmaruri, treziri timpurii, insomnii, lipsa refacerii energetice și psihice).

Discutarea mijloacelor de eliminare a surselor inaccesibile de stres. Sunt cunoscute următoarele

modalități de abordare a surselor inaccesibile de stres:

- exersarea tehnicilor specifice de management al stresului;
- schimbarea percepției despre stres;
- identificarea propriilor surse de stres și încercarea de a le elimina.

Concluzii

Rezultatele studiului atrag atenția asupra necesității unei cunoașteri aprofundate a factorilor stresori care pot afecta mai mult sănătatea psihică, deoarece multiple cercetări au evidențiat un impact mai mare al stresului asupra acestui nivel al individului și care, în Republica Moldova, practic rămâne în afara atenției specialiștilor din domeniul sănătății ocupaționale.

Deși în UE problema stresului profesional și a combaterii efectelor sale este intens dezbătută, în Republica Moldova aceasta apare destul de rar la nivel discursiv și este aproape invizibilă în strategiile de management. Considerăm un imperativ necesitatea formării specialiștilor în sănătatea ocupațională în materie de psihologie a muncii.

Bibliografie

1. Tulchinsky T., Varavicova E. *Noua sănătate publică: introducerea în sec. XXI* (trad. din engl. de A. Jalbă, P. Jalbă. Chișinău: Ulysse, 2003, 744 p.
2. Baican Bianca-Simona. *Stresul psihic și strategiile coping la angajații din sistemul energetic* (rezumatul tezei de doctorat). București: s.n., 2011, 37 p.
3. Rășcanu R., Zlate M. *Psihologia la răspântia mileniilor*. Iași: Polirom, 2001.
4. Lazarus S., Folkman S. *Stress, appraisal and coping*. New-York: Springer, 1984.
5. Liu Y., Perrewé P. L. *Another look at the role of emotion in the organizational change: a process model*. In: Human Resource Management Review, 2005, p. 15, p. 263-280.
6. Karasek R.A. *Job Demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign*, 24. In: Administrative Science Quarterly. 1979, p. 24, p. 285-308.
7. Azman Izmail, Yeo Suh-Suh, Mohd Na'eim Ajis, Noor Faizah Dolah. *Relationship between Occupational Stress, Emotional Intelligence and Job Performance*. Malaysia: s.n., 2009.
8. Diggins Marie. *Teaching and Learning Communication Skills in Social Work Education*. Great Britain: SCIE, 2004, 77 p.
9. Jamal M. *Job stress and job performance controversy: An empirical assessment*. In: Organizational Behavior and Human Performance, 1984, nr. 44, p. 601-619.
10. Michie S. *Causes and management of stress at work*. In: Occup. Environ. Med., 2002, nr. 59, p. 67-72.
11. Gupta N. *Some sources and remedies of work stress among teachers*. 1981 [Accesat: 12 August 2010.] <http://www.eric.ed.gov/PDFS/ED211496.pdf>.
12. Stoica M. *Stres, personalitate și performanță în eficiența managerială*. Cluj Napoca: Editura Risoprint, 2007.
13. Sutherland V., Cooper C.L. *Understanding stress a psychological perspective for health*. London: Chapman and Hall Publishing, 1990.

14. *Handbook of Research on the Education of School Leaders* (edd. by Michelle D. Young, Gary M. Crow, Joseph Murphy, Rodney T. Ogawa). New York: Routledge, 2009, 570 p.
15. Campbell J.P., McCloy R.A., Oppler S.H., & Sager C.E. *A theory of performance*. [autorul cărții] N. Bormann, W.C. et al. (Eds.) Schmitt. *Personnel selection in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass, 1993, p. 35-70.
16. Slaski Cartwright. *Mood and Human Performance: Conceptual, Measurement, and Applied Issues*. New York: Nova Science Publishers, 2007.
17. Pitariu Horia D. *Proiectarea fișelor de post, evaluarea posturilor de muncă și a personalului*. București: Ed. Irecson, 2006, 344 p.
18. Heaney C., Israel B., House J. *Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health*. In: *Social Science & Medicine*, 1994, p. 1431-1437.
19. Andreescu Anghel (coord.). *Managementul stresului profesional*. București: Editura MAI, 2006, vol. I-II.
20. Segal Jeanne. *Dezvoltarea inteligenței emoționale*. București: Editura Teora, 1999.
21. Scherrer J. *Oboseala*. București: Editura Humanitas, 1993.
22. Vasilescu I.P. *Psihologia riscului*. București: Editura Militară, 1986.
23. Campbell J. P. *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology* [autorul cărții] M. D., Hough, L. M. Dunnette. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press, Inc. , 1990, p. 687-732.
24. Westman M. & Eden D. *The inverted-U relationship between stress and performance: A field study*. In: *Work and Stress*, 1996, nr. 10, p. 165-173.
25. Moore-Tolliver Phyllis T. *Examining the Effect of Stress on Retention Rate: An Exploratory Study*. North Zeeb Road: UMI microform, 2007.
26. Luban-Plozza B., Pozzi U., Carlevaro T. *Viața alături de stres*. Iași: Editura Contact Internațional, 1991.
27. Chang Te-Yi, Chang Yu-Lein. *Relationship Between Role Stress and Job Performance in Salespeople Employed by Travel Agents in Taiwan*. In: *International Journal of Stress Management*, 2007, vol. 14, nr. 2, p. 211-223.
28. Spielberger Charles, Vagg Peter. *Job Stress Survey (JSS)*, 1999.
29. Smith M. *Calculating the Sterling Value of Selection: Guidance and Assessment Review*, 1998.
30. Smith Kendall. *Human Resources*. New York: Contents, 2014.
31. Kinicki A. J., Prussia G. R., McKee-Ryan F. M. *A panel study of coping with involuntary job*. In: *Academy of Management Journal*, 2000, nr. 43, p. 90-100.
32. Brandon N. *Cei șase stâlpi ai respectului de sine*. București: Editura Colosseum, 1996.
33. Lazarus R. *Emotion and Adaptation*. New-York: Oxford University Press, 1999.
34. Kobasa S. C. *Commitment and coping in stress resistance among lawyers*. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, 1982, nr. 42, p. 707-717.
35. Hariuc C. *Protecția împotriva agresiunii psihologice*. București: Editura Militară, 1994.

Raisa Russu-Deleu, dr. conferențiar
 IP USMF Nicolae Testemițanu
 E-mail: raisa.russu@usmf.md
 Tel. 373 022 205 462; 069387415

ASPECTELE IGIENICE ȘI ERGONOMICE DIN INDUSTRIA CONFECȚIILOR: STUDIU MULTICENTRIC

Raisa RUSSU-DELEU, **Vladimir GUȚU**¹,
Iurie BOBU², **Dumitru PETROV**³, **Rafail ȘIHLEAROV**⁴,
Lidia BOGDAN⁵, **Tatiana BELAIA**⁶,

¹CMP Sorooca, ²CSP Fălești, ³CSP Florești, ⁴CSP Orhei,
⁵CSP Chișinău, ⁶CSP Ialoveni

Summary

The aspects of the hygienic and ergonomie in the garment industry

The paper presents some aspects hygienic ergonomic characteristic entities in the clothing industry and their impact on the health of workers exposed.

Keywords: *professional activity, occupational medicine, professional diseases, health at work, risk factors, occupational factors*

Резюме

Гигиенические и эргономические аспекты, характерные для швейной промышленности

В статье представлены некоторые гигиенические и эргономические аспекты, характерные для предприятий швейной промышленности и их влияние на здоровье работников, подвергающихся их воздействию.

Ключевые слова: *профессиональная деятельность, медицина труда, профессиональные заболевания, гигиена труда, эргономика, факторы риска, производственные факторы*

Introducere

Scopul fundamental al profilaxiei primare este depistarea timpurie a factorilor de risc și combaterea lor. Realizarea acestui scop în colectivitățile de muncitori este considerată astăzi o problemă nu numai a igienei muncii, ci și o problemă de sănătate publică [1, 2, 4].

Complexitatea raportului **risc profesional – sănătate** în contextul varietății elementelor componente a impus o multitudine de domenii, dimensiuni și modalități de abordare, de la studii experimentale, evaluare clinică, explorare funcțională până la modelare matematică și tehnici vizând procesele imuno-reactive și investigații la nivel celular. În cercetările respective sănătatea este apreciată, pe de o parte, drept o condiție a calității vieții, iar pe de altă parte, drept un mesaj al calității vieții – al nivelelor de trai, socioeconomic, cultural și ocupațional [2, 6, 8].

Aspectele privind relația dintre expunerea profesională și starea de sănătate a personalului din diferite ramuri ale economiei naționale sunt abordate frecvent în literatura de specialitate. Majoritatea autorilor menționează acumularea de-a lungul is-