

MNISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE
UNIVERSITATEA DIN PETROȘANI
ȘCOALA DOCTORALĂ

STRESUL ORGANIZAȚIONAL ÎN MINERIT

Teză de doctorat

Coordonator științific:

prof.univ.dr.ing. Iosif Kovacs

Doctorand:

psih. Pricope (Muntean)

Luminița Doina

PETROȘANI

2018

CUPRINS

Argument	5
Introducere	6
Prezentare E.M.Lonea- perioplul istoric	8
CAPITOLUL I. STRESUL- CADRU GENERAL	11
1.1. Conceptul general de stres	12
1.2. Manifestări ale stresului. Consecințe	14
1.3. Cauzele stresului psihic	15
1.4. Agenți stresori; clasificare	16
CAPITOLUL II. STRESUL ORGANIZAȚIONAL	20
2.1 Agenți stresori în organizație	22
2.2 Efecte și consecințe ale stresului organizațional	32
CAPITOLUL III. COMPORTAMENTUL CA EXPRESIE A PERSONALITĂȚII	35
3.1. Teoria trăsăturilor de personalitate- G.W.Allport	37
3.2. Teoria factorială a personalității- H.J.Eysenck	37
3.3. Psihologia analitică- C.G.Jung	38
3.4. Psihologia individuală- A.Adler	39
3.5. Centrarea pe persoană- C. Rogers	40
3.6. Teoria situaționistă a personalității- Mischel	40
3.7. Teoria învățării observaționale- A.Bandura	41
3.8. Teoria orientării valorice tipice a persoanei- E. Spranger	42
CAPITOLUL IV. COMPORTAMENTUL ORGANIZAȚIONAL	43
4.1. Cadrul normativ al comportamentului organizațional	43
4.1.1. Cultura organizațională	44
4.2. Particularități ale comportamentului organizațional	47
4.3. Factori potențatori ai comportamentului organizațional	49
4.4. Eficiența comportamentului organizațional	51

4.5. Comportament organizațional performant	54
4.5.1. Dimensiuni ale personalității generatoare de performanță	57
4.5.2. Motivația pentru muncă	59
4.5.3 Efecte ale comportamentului performant	60
4.5.3.1. Efecte individuale ale comportamentului performant	61
4.5.3.2. Efecte organizaționale ale comportamentului performant	61
CAPITOLUL V. METODOLOGIA CERCETĂRII	63
5.1. Scopul cercetării	63
5.2. Ipotezele de lucru	63
5.3. Metode și instrumente de lucru	63
5.4. Eșantionul de cercetare	64
5.5. Analiza datelor	64
CAPITOLUL VI. CONCLUZII, CONTRIBUȚII PERSONALE, RECOMANDĂRI	
146	
6.1. Concluzii	146
6.2. Contribuții personale	147
6.3. Recomandări	147
BIBLIOGRAFIE	149

Considerăm că munca este activitatea care ne definește ca specie și elemental principal în dezvoltarea societății umane. Fie că e vorba de muncă fizică, fie că e vorba de cea intelectuală- rămâne trăsătura de bază a societății.

În zorii omenirii s-au stabilit meserii regăsite și azi în activitatea umană. Mineritul a apărut ca urmare insașiabilei curiozități umane, cât și ca răspuns la noi nevoi apărute în decursul dezvoltării: de la vânători- culegători la agricultori și, mai apoi, prin trecerea la societățile care se bazau pe metal și, implicit, prelucrarea lui. Pe lângă extragerea metalului, omul- cu nesfârșita lui curiozitate- a descoperit cărbunele și utilizările acestuia. De atunci și până azi, fără intrerupere, mineritul este componentă a activității umane, istoria sa fiind parte din istoria umanității. Azi mineritul se bazează pe mașini și unele superioare celor utilizate la începuturi, s-a diminuat gradul de pericolul la care se expuneau minerii din perioadele de început, dar nu a dispărut cu totul niciodată. Această amenințare permanentă atârnă precum sabia lui Damocles asupra acestui sector de activitate, inducând stres la nivel individual, grupal, organizațional.

Ritmul muncii și ritmul schimbărilor în activitatea umană a crescut mult, obligând omul, operatorul oricărei mașini, să țină pasul, să lucreze sub presiunea calității, a timpului, a schimbării. În tot acest timp, structural, omul a rămas la fel. Desigur, și-a îmbunătățit unele abilități, și-a dezvoltat altele.... Dar fizic și neurologic a rămas la fel. Nu mai miră pe nimeni că stresul apare tot mai des menționat ca factor pertubator, ca boală, ca și componentă a accidentelor de muncă. Nici organizațiile nu sunt ferite de acest aspect care le provoacă pierderi și întârzieri în activitatea desfășurată. Datele publicate periodic de Agențiile pentru Sănătate și Securitate în Muncă, fie cele de nivel european sau cele de nivel statal și regional, vin să ofere o imagine în costuri economice a acestui flagel. Conform unui studiu realizat în 2006, la cererea Uniunii Europene, s-a dovedit că muncitorii români sunt printre cei mai stresați de stres, iar sectorul cu cea mai mare rată a stresului organizațional (conform studiilor având ca subiect morbiditatea) este cel minier. De aceea, cercetarea fenomenului de stres organizațional în domeniul minier este foarte importantă și niciodată inutilă.

Teza de doctorat cu titlul „Stresul organizațional în minerit” este structurată pe șase capitole, primele patru constituind cadrul teoretic al problemei, iar ultimile două conținând datele, prelucrarea lor și concluziile cercetării efectuate.

Primul capitol al lucrării abordează conceptul general de stres. Începând de la cel care a descoperit fenomenul, Hans Selye, și până în zilele noastre, despre stres s-au scris nenumărate

cărți și articole. Bibliografia din domeniu este vastă, dar fiecare lucrare ia în considerare cauzele, agenții stresori și manifestările stresului. Problema definirii stresului este la fel de actuală, definițiile fiind numeroase, fiecare accentuând un aspect sau altul. Irina Holdevici a remarcat ambiguitatea termenului folosit generic ca stres. Pentru unii stres este fie:

- stimulul nociv sau evenimentul, adică situația stresantă, cea care are o puternică conotație negativă;
- starea organismului, adică tensiunea și încordarea care determină organismul să ia măsuri de adaptare pentru a face față și a trece cu bine de evenimentul stresant.

Trebuie menționat că stresul este de mai multe feluri: stres fizic, stres psihic, stres profesional, stres familial, stres școlar, etc. Indivizii sunt afectați, pe lângă stresul psihic, și de stresul fizic (spre exemplu degerăturile sau insolația) și chimic/ biologic (viroși, produse chimice). Însă cea mai des întâlnită categorie de stres și cu cea mai largă arie de acoperire este stresul psihic. Există mai multe moduri de manifestare a stresului: acut, acut cronic, cronic, traumatic și posttraumatic. Stresul se manifestă pe toate palierile constitutive ale ființei umane: pe palier emoțional, pe palier comportamental, pe cel fizic și psihosomatic, precum și pe cel cognitiv. Variază ca intensitate și ca mod preponderent de manifestare de la individ la individ, dar acțiunea sa este destrukturantă pentru fiecare.

Agenții stresori sunt mulți și acționează ca niște stimuli, clasificările lor se fac în funcție de un criteriu sau altul, dar toți implică componentă verbală. Selye evidențiază că la baza producerii și instalării stresului psihic stau răspunsurile dezadaptative și/ sau eronate ale individului. Nu orice stimul devine agent stresor, ci doar în cazul în care individul nu găsește uneltele potrivite pentru adaptare sau când nu are resurse de energie necesare pentru a da un răspuns adaptativ. Hans Selye este cel care a accentuat rolul individului în producerea fenomenului de stres psihic spunând „nu ceea ce ni se întâmplă este important, ci felul în care reacționăm”. Printre agenții stresori identificați se numără conflictele familiale, profesionale, sociale, cele din zona personală și a vieții intime.

Capitolul II abordează stresul organizațional. Acesta acționează la nivelul organizațiilor și are ca sursă de generare agenții stresori specifici. În orice demers de cercetare a stresului organizațional se iau în considerare patru aspecte majore:

- definirea și măsurarea stresului;
- corelațiile dintre stres și relațiile de muncă/ familie;

- relația stres- carieră profesională;
- aspectele mediului social și familial în apariția și gestionarea fenomenului de stres.

Stresul organizațional este suma reacțiilor organice și psihice ca urmare a acțiunii unui agent stresor sau mai mulți, proveniți din mediul de muncă, și care produc efecte negative pe termen scurt sau lung, în funcție de gravitatea acționării și modul perceperei acesteia de către membrii organizației. Agenții stresori implicați sunt grupați în patru mari categorii: cei de nivel organizațional, cei care țin de complexitatea organizației, cei generați de schimbarea organizațională și rolurile de graniță. Cauza principială a apariției stresului organizațional este constituită de acțiunea stresorilor conflict de rol și ambiguitatea rolului, urmați de supraîncărcarea/ subsolicitarea rolului, responsabilitatea pentru alții, politici organizaționale, lipsa participării, condițiile de muncă, dezvoltarea și planificarea carierei, climat organizațional, cultură organizațională, structuri organizaționale, agenți stresori de grup, stresori familiali, stresori individuali.

Capitolul III analizează comportamentul ca expresie a personalității. Componența de manifestare a stresului este comportamentul individului, al grupului și cel organizațional. Termenul de comportament este arhicunoscut și denumește reacția globală (verbală, afectivă, motorie, glandulară) a unui individ într-o anumite împrejurare. Această reacție globală este răspunsul individului la o situație experimentată de acesta sub stimulările mediului și în funcție de trăirile sale interne. Contextul social (situația) este sistemul specific de referință în care se manifestă o persoană care răspunde prin mișcări și acte vizibile, gesturi observabile, corelate cu particularitățile situației și cu trăsăturile de personalitate proprii. Când vorbim despre comportament este necesar să vorbim și des pre atitudine, ca tendință pro sau contra unei acțiuni și este știut că ea precede comportamentul. Atitudinea are semnificație doar în raport cu anumite valori, nu este direct observabilă (sunt stări psihice), dar orientează și canalizează comportamentul. În funcție de dominanța unei sau altei trăsături de personalitate, au fost emise mai multe teorii, printre care enumerăm teoria trăsăturilor de personalitate a lui G.W. Allport, psihologia analitică a lui Jung, precum și altele expuse în acest capitol.

Capitolul IV prezintă comportamentul organizațional. Este greu de trasat linia dintre comportamentul individual în cadrul grupului, organizației, și cel organizațional. Comportamentul se prezintă ca un continuum care pendulează pe această axă între cele două puncte de extrem: individual și organizațional. Dacă comportamentul individual se manifestă

oriunde, cel organizațional are nevoie de anumite condiții și reguli. Comportamentul organizațional se desfășoară în cadrul unor structuri funcționale numite instituții sau organizații.

Comportamentul organizațional, în aprecierea lui M. Vlăsceanu, incumbă următoarele aspecte:

- seturi ordonate de comportamente individuale, fluxuri de interacțiuni;
- baza normativă de reglare a comportamentelor, regulile și abaterile de la normele acceptate;
- mecanismele de afiliere/ grupare în vederea atingerii scopului și obiectivelor stabilite la constituirea organizației, fără de care afilierea/ gruparea n-ar mai avea sens, precum și conceptul de performanță al organizației.

Nu putem vorbi de comportament organizațional fără a vorbi despre cultura organizațională. Cultura organizațională se compune din elemente vizibile, de exemplu structură, statut, regulament, și din elemente invizibile precum relații interumane și comportamente, valori acceptate de membrii săi, etc.. Orice dezbatere a culturii organizaționale implică referirea la următoarele aspecte: norme și valori specifice; credințe și concepții organizate într-un sistem de referință; atitudini față de tabuuri și încălcarea normelor; eroii organizației; ceremonii, ritualuri, simboluri; solidaritate versus separare față de organizație; experiențe personale; practici obișnuite.

Revenind la comportamentul organizațional, acesta impune individului/ indivizilor anumite roluri:

- rol de muncă, adică exercită o activitate conform sarcinilor asumate profesional;
- rol ierarhic, în funcție de poziția ocupată în firmă (subaltern, sef);
- rol de menținere sau blocare, ca persoană sau ca partener social.

Elementele implicate și particularitățile fiecărui sunt dezbatute pe larg în capitolul patru.

Capitolul V prezintă metodologia cercetării. Cercetarea s-a efectuat având ca eșantion întregă populație a Exploatării Miniere Lonea, ipotezele de lucru fiind următoarele:

Ipoteza principală este: angajații E.M.Lonea experimentează nivele ridicate de stres organizațional datorate acțiunii cumulate a mai multor agenți stresori- de natură individuală, grupală, intergrupală și organizațională, fapt ilustrat printr-un indice de stres mai mare de 2,5 conform metodei I.N.C.P.D.M.

O altă ipoteză este că angajații E.M.Lonea resimt în mod diferit stresul, în funcție de libertatea de a decide cu privire la unele aspecte ale locului de muncă (categorii profesionale-factori de decizie și execuțanți).

Altă ipoteză de lucru este posibilitatea de a modela matematic datele culese din teren prin chestionarul O.S.I. cu ajutorul legilor de variație exprimate prin regresii matematice; în subsidiar, cu cât gradul regresiei este mai mare, crește și coeficientul de încredere al acesteia și graficul generat cu ajutorul acestei legi este cât mai fidel cu putință sau absolut fidel pentru coeficientul de încredere maxim ($R=1$).

Metoda de lucru nu este cea statistică, obișnuită. Se preferă analiza datelor cu ajutorul metodei I.N.C.P.D.M. și pentru aceasta se declară stresul organizațional ca variabilă de risc. Principiul metodei constă în crearea ca suport de lucru, a unor matrici funcționale de tipul $\mathbb{E}(m,n)$, unde $m =$ numărul de linii (intervievați valizi), iar $n =$ numărul de coloane (nr.de itemi). Cu ajutorul funcțiilor XY Scatter din Excell, pachetul trendline, se obțin legile de regresie, legi de variație diferite. Ca instrument de colectare a datelor s-a utilizat Chestionarul de Inventariere a Stresului Organizațional. Acesta cuprinde o baterie de 7 teste socio-psihologice, fiecare cu un anumit număr de itemi (întrebări/ afirmații). După împărțirea angajaților în două categorii profesionale- execuțanți/ profesii și factori de decizie- chestionarul O.S.I. a fost adaptat conform nivelului de înțelegere și specificului acestora. Pentru profesii Chestionarul O.S.I. are 128 de itemi în total, cu formulare facilă a itemilor. Pentru factorii de decizie sunt 132 de itemi, cei 4 suplimentari vizând aspecte ale muncii de conducere și au fost adăugați capitolului IV- Surse de tensiune la serviciu.

Ca urmare a prelucrării datelor s-a ajuns la concluzia că ipotezele de lucru se verifică, coeficientul nivelului de stres pentru Exploatarea Minieră Lonea fiind de 3,4045. Acesta este mult peste coeficientul maxim acceptat de 2,5.

Capitolul VI evidențiază contribuția personală, cuprinde concluziile desprinse în urma cercetării, precum și recomandări posibile în cazul cercetat.

Contribuția personală în acestui studiu constă în modul de prelucrare a datelor. Utilizarea metodei I.N.C.P.D.M. care permite cuantificarea matematică a nivelului de stres organizațional ca factor de risc. Conform scalei de apreciere a bateriei de teste, de la 1 la 5, se apreciază că până la jumătate se situează nivelul eustresului, acea componentă benefică a stresului organizațional. Orice valoare peste 2,5 obținută cu relația matematică dată este considerată alarmantă și necesită intervenție. Cu cât indicele este mai mare, între 2,5 și 5, cu atât mai puternic afectată este organizația. Măsurile de intervenție se impun cu maximă rapiditate, conform normelor SSM.

O altă contribuție personală este modelarea matematică a fenomenului de stres organizațional utilizând calculul variațional. Graficele obținute nu sunt funcții continue, ci sunt funcții treaptă cu valori distințe. În acest caz legile de regresie polinomiale devin polinoame de interpolare. și totuși, ființa umană nu este discontinuă în funcționarea ei emoțională, de aceea regresiile variaționale rămân valabile ca și metodă. Scala umană de apreciere a oricărui aspect de viață nu are trepte, ci se prezintă ca un continuum între extreme. Deci valorile fracționare ale graficelor pot descrie foarte bine realitatea trăirilor interne ale persoanei, ale minerilor participanți la acest studiu.

Renunțarea la metodele standard, de analiză statistică, nu presupune mai puțină rigoare științifică. Metodele folosite în științe inginerești pot fi aplicate cu succes și științelor sociale, precum psihologia.

Concluziile extrase vin să susțină cele trei ipoteze de lucru ale cercetării. O altă concluzie extrasă în urma analizării datelor este faptul că mineritul nu mai este atractiv ca job de multă vreme. Concluzia este oglindită de datele demografice, dar și ca urmare a multitudinii de răspunsuri de valoare 3 (nici-nici, neutru, etc.) ceea ce dovedește instalarea rutinei și a apatiei, cu implicații negative în ceea ce privește siguranța în muncă și a calității și productivității acesteia.

În ceea ce privește recomandările, la această dată sunt valabile pentru cei care rămân angajați pentru ecologizarea minei, după închiderea prognozată din acest an. Pentru cei care vor fi disponibilizați există reorientarea profesională sau relocarea, în cazul în care doresc să rămână în branșă.