

Stres ocupațional și reprezentări sociale ale muncii în mediul universitar

Adrian NECULAU¹, Daniela Victoria ZAHARIA², Mihai CURELARU³

Procesul complex al tranziției spre o economie de piață și spre o societate europeană bazată pe principii democratice afectează toate dimensiunile vieții sociale, inclusiv mediul universitar. În perspectivă, reforma din învățământul superior are în vedere creșterea competitivității prin optimizarea raportului dintre cererea și oferta de specialiști cu studii superioare. Un aspect esențial pentru buna desfășurare a activității instituțiilor universitare este modul în care angajații lor se raportează la munca pe care o depun în cadrul organizației. Analiza reprezentării sociale a muncii, corelată cu analiza surselor de stres ocupațional și a strategiilor de a face față acestui fenomen, poate facilita înțelegerea modului în care indivizii se raportează la munca lor și, implicit, la stadiul actual al reformei din domeniul lor de activitate. De asemenea, abordarea poate facilita identificarea problemelor pe care subiecții le percep ca fiind importante în managementul eficient al schimbării.

1. Reprezentările sociale

Începând cu anii '60, psihologia socială europeană devine interesată de o teorie lansată de Serge Moscovici, bazată pe reevaluarea conceptului durkheimian de *reprezentare colectivă*. Moscovici preia acest construct sociologic, îl numește *reprezentare socială* (RS) și-l definește ca ansamblu structurat de valori, noțiuni și practici relative la obiect, aspecte sau dimensiuni ale mediului social. În concepția sa, RS facilitează inserția individului în comunitate, precierarea practicilor, alegerea comportamentelor utile, filtrarea comunicărilor, selecția răspunsurilor la stimulii de mediu etc. RS sunt mai mult decât atitudini, opinii sau imagini, considerate concepte „atomare”, în viziunea

¹ Universitatea "Al. I. Cuza", Iași.

² Universitatea "Al. I. Cuza", Iași.

³ Universitatea "Al. I. Cuza", Iași.

lui Moscovici. Reprezentările sunt, mai degrabă, teorii sau *științe colective sui-generis* destinate interpretării și stăpânirii lumii înconjurătoare. Mai mult decât atât, ele propun și o *reconstrucție a realului*, o remodelare a mediului ambiant, atât natural, cât și social (Moscovici, 1961, 1976).

Cercetările ulterioare, dezvoltate în special de școala structuralistă (Jean-Claude Abric, Christian Guimelli, Claude Flament, Michel-Louis Rouquette, Pascal Moliner etc.), au evidențiat faptul că RS dispun de o structură internă: un nucleu central și un sistem periferic. Astfel, prima componentă (mai nou numită „sistem central”) permite ancorarea în memoria colectivă și structura grupului, consensualitatea, stabilitatea cognițiilor centrale, coerența ansamblului, rezistența la schimbare etc. De asemenea, structuraliștii au pus în evidență și caracteristicile principale ale sistemului periferic: faptul că integrează experiența individuală sau istoria particulară a unui grup, suplețea la presiunile cognitive (suportă contradicția), sensibilitatea la context etc. S-a arătat, de asemenea, care sunt posibilitățile de transformare, în timp, a acestei construcții socio-cognitive, care este rolul contextului în procesul de schimbare etc.

O altă categorie de cercetări a venit din direcția școlii geneveze, așa-numită „a principiilor organizatoare de luări de poziție”, reprezentanți principali fiind Willem Doise, Fabio Lorenzi-Cioldi, Alain Clemence etc. Aceștia au pornit de la premisa potrivit căreia o reprezentare socială este un ansamblu organizat de poziții ale indivizilor, structurat factorial, privitor la un obiect social. Situația unui actor social în acest câmp este o opțiune personală influențată de variabile diverse, cum ar fi apartenențele categoricale (naturale, profesionale etc.), de contextul social, istoric și economic general etc.

În ultimele decenii, teoria RS s-a dezvoltat cu un puternic caracter aplicativ, pe componenta ideografică. Astfel, s-au abordat reprezentările a numeroase obiecte sociale, cum ar fi: elemente ale economiei (banul, datoria financiară etc.), inteligența, elemente medicale (SIDA, boală, nebunie, handicap etc.), sexualitate și gen, politică (politică, legislație, sistem democratic, instituții ale statului, patrie etc.), tehnologie (radioactivitate, informatică, biotehnologii etc.) (De Rosa, 1990; Moliner, 1993; Seca, 2001; Roussiau și Bonardi, 2001).

Pornind de la aceste premise, considerăm interesantă și utilă investigarea reprezentării sociale a muncii în mediul românesc, în relație cu stresul profesional. De asemenea, menționăm faptul că am ales să utilizăm în acest studiu metodologia pusă la dispoziție de reprezentanții școlii structuraliste, ni miști mai înainte.

2. Stresul profesional

Deși referirile la problematica stresului sunt foarte frecvente atât în limbajul cotidian cât și în cercetarea științifică, încă nu există o definiție universal acceptată a acestui concept. Una dintre primele abordări sistematice ale stresului definește fenomenul prin *răspunsurile de natură psihologică, fiziologică și/sau comportamentală*, determinate de stimuli amenințatori numiți agenți stresori sau factori de stres. O altă tendință în studierea stresului profesional are ca temă centrală *identificarea surselor potențiale de stres*. Paradigma la care cercetătorii recurg cel mai frecvent în ultimii ani este cea care concepe *stresul ca tranzacție* (Lazarus și Folkman 1984, apud Kendall, Muenchberger și O'Neill, 2003). Din perspectivă tranzacțională, stresul apare atunci când solicitările unei anumite situații sunt evaluate de către individ ca depășind resursele disponibile și amenințând *starea de bine*, de unde necesitatea individului de a gestiona evenimentul (Michailidis și Asimenos, 2002). Perspectiva tranzacțională susține că stresul nu este ceva care există în individ sau în mediul său, ci este mai degrabă un proces aflat în continuă evoluție, proces care implică interacțiunea indivizilor cu mediul lor, evaluarea acestor întâlniri, și încercarea de a face față problemelor care apar (Lazarus, 1993).

Factorii generatori de stres în mediul organizațional ar putea fi sistematizați în câteva categorii principale precum: condițiile fizice proaste de lucru, ambiguitatea avansării, nesiguranța postului, riscul crescut de accidente, problemele de remunerație, ambiguitatea rolului, conflictele de rol, constrângerile asupra comportamentului individual, constrângerile de timp, supraîncărcarea în muncă, dificultatea inadecvată a sarcinii, responsabilitatea excesivă sau extrem de scăzută, nivel prea ridicat sau prea scăzut de participare la luarea deciziilor etc. Acești factori stresori pot genera efecte atât la nivel individual (afectând calitatea, productivitatea, creativitatea angajaților, dar și starea lor de sănătate fizică și psihică), cât și la nivel organizațional (absenteism, fluctuații ale forței de muncă, conflicte interne, scăderea productivității și randamentului) sau la nivelul comunității (cheltuieli pentru sănătate, plăți compensatorii).

Cercetările existente au încercat formularea unor modele generale ale stresului profesional, dar și surprinderea specificului acestui fenomen pentru categorii profesionale specifice: funcționari publici, polițiști, dentiști, manageri, cadre didactice, asistenți sociali, cadre medicale, informaticieni, electricieni, etc.

În ceea ce privește cadrele universitare, în Statele Unite și în Europa de vest, mediul lor de lucru era perceput, în mod tradițional, ca fiind unul cu un nivel scăzut de stres. Deși nu la fel de bine plătiți ca și angajații din sectorul economic,

cadrele academice au fost invidiate pentru stabilitatea posturilor lor, pentru încărcarea redusă cu sarcini de la locul de muncă, pentru flexibilitate, pentru frecvența mare a călătoriilor în străinătate la studiu sau conferințe și pentru libertatea de a-și urmări propriile interese de cercetare. Sintetizând rezultatele cercetărilor desfășurate în SUA, Marea Britanie, Noua Zeelandă și Australia, putem identifica câțiva factori importanți în generarea stresului ocupațional printre angajații universităților: supraîncărcarea, constrângerile de timp, lipsa posibilităților de promovare, sistemul inadecvat de recunoaștere academică, schimbări la nivelul rolului profesional, managementul defectuos sau participarea insuficientă la conducere. La aspectele menționate, mai putem adăuga și câteva surse de stres care apar mai sporadic: expectanțe foarte înalte față de sine, insecuritatea postului, lipsa sau disfuncționalitatea comunităților profesionale și a interacțiunilor cu colegii, inechitatea din cadrul sistemului, lipsa unui feed-back regulat asupra performanței etc.

Cercetarea prezintă pornește de la ideea că specificul stresului profesional în mediul românesc s-ar putea datora și contextului cultural. Pitariu (2003) sublinia faptul că stresul ocupațional reprezintă un fenomen care depășește într-o oarecare măsură mediul organizațional deoarece perioada de tranziție prin care trece România confruntă populația cu o serie de probleme specifice: instabilitatea economică, dificultățile trecerii la o economie de piață, scheme acționale sau practici manageriale depășite etc.

În cele ce urmează, ne propunem să abordăm principalele aspecte ale stresului profesional în mediul universitar românesc¹, insistând pe analiza surselor de stres, a strategiilor de gestionare a stresului și a relațiilor dintre aceste elemente.

3. Obiectivele și ipotezele cercetării

Prin cercetarea întreprinsă, am urmărit să identificăm aspectele principale ale reprezentării muncii pe care o au cadrele didactice din mediul universitar, precum și principalele aspecte ale stresului profesional din acest mediu. Dacă în cadrul unui studiu anterior au fost culese primele date privind realitatea investigată (Neculau, Curelaru, Zaharia, 2004), în cadrul acestei cercetări s-a urmărit o cuantificare a aspectelor privind reprezentarea socială a muncii, sursele și strategiile de gestionare a stresului.

¹ Cercetarea a fost realizată cu finanțare din Grantul CNCSIS „Universitatea: reprezentări sociale ale muncii, practici și stres ocupațional” (2004-2006), dir. proiect prof. Adrian Neculau

Primele trei ipoteze generale ale studiului au în vedere o serie de diferențe în funcție de două variabile: genul biologic și vârsta subiecților. Astfel, considerăm că vom înregistra diferențe la nivelul: 1. Structurării principiilor organizatoare de luări de poziție ale reprezentărilor sociale ale muncii; 2. Strategiilor de gestionare a stresului, utilizate mai frecvent; 3. Surselor preponderente de stres.

Cea de-a patra ipoteză generală propune spre verificare relațiile dintre anumite strategii de gestionare a stresului, factorii stresori specifici și modalitățile corespondente de reprezentare socială a muncii.

4. Metodologia cercetării

Subiecți

La cercetare au participat 87 cadre didactice din Universitatea “Al. I. Cuza”, acoperind toate funcțiunile posibile: de la preparatori până la profesori. De asemenea, s-a avut în vedere și recrutarea subiecților din cât mai multe facultăți posibile (geografie, matematică, litere, psihologie, biologie, istorie, chimie, economie etc.). Dintre subiecți, 52 au fost de sex masculin și 32 de sex feminin, cu o medie de vârstă de 41,2¹. Ulterior, sub raportul vârstei, am regrupat subiecții în două categorii, prima sub și egal cu 35 de ani, iar a doua peste 35 de ani.

Instrumente utilizate

Pentru identificarea *principiilor organizatoare ale reprezentării muncii* s-a utilizat un chestionar compus din 23 de itemi desemnând o serie de afirmații privitoare la conceptul de *muncă*. Subiecții au avut ca sarcină să-și declare gradul de acord cu aceste judecăți pe scalele atașate (scale în patru trepte, de la acord total la dezacord total).

Pentru identificarea *strategiilor de gestionare a stresului* și a *surselor de stres* s-au construit două chestionare pornind de la datele culese în cadrul unui studiu anterior. Cel vizând strategiile de gestionare a stresului a cuprins 24 de itemi. Subiecții erau rugați să evalueze, pe o scală în 5 trepte (1 niciodată, 5 întotdeauna) în ce măsură recurg la fiecare dintre modalitățile specificate, de gestionare a stresului. Instrumentul de identificare a surselor de stres solicita subiecților să aprecieze pe o scală în 4 trepte în ce măsură fiecare dintre elementele menționate sunt stresante la locul său de muncă.

¹ Trei dintre subiecți nu și-au specificat apartenența categorială la variabilele sex și vârstă; ei au fost introduși în analiza factorială, dar nu și în celelalte calcule care vizează aceste variabile.

5. Analiza și interpretarea datelor

Pentru a verifica prima ipoteză, am procedat la o analiză factorială pe componente principale (la chestionarul 1), completată cu o rotație Varimax a factorilor. S-au reținut din analiză 5 factori care explică 51,25% din variația totală a datelor, așa cum se poate vedea în tabelul următor:

Tabelul 1: Reprezentarea socială a muncii - variația totală explicată

Factor	Total	% variația	Cumulat %
1	3,57	15,55	15,55
2	2,58	11,22	26,77
3	2,04	8,89	35,67
4	1,86	8,10	43,78
5	1,72	7,47	51,25

În tabelul 2, se poate observa matricea rotită a factorilor cu saturațiile corespunzătoare:

Tabelul 2: Reprezentarea socială a muncii - matricea rotită a factorilor

	Factori				
	1	2	3	4	5
I13	0,762				
I20	0,700				
I14	0,700				
I10	0,592				
I12	0,581				
I08	0,562				
I17	0,552				
I07		0,860			
I11		0,747			
I02		0,478			
I22			0,790		
I23			0,592		
I09			0,527		
I16				0,726	
I06			0,488	0,657	
I04				0,608	0,490
I03					0,748

În continuare, am numit factorii obținuți prin analiză. Primul dintre aceștia a reunit itemi referitori la voința puternică (I13), pasiunea în muncă (I20), perseverența (I14), disciplina (I10), plăcerea (I12), efortul susținut (I8) și programul riguros (I17). Am intitulat acest factor *voință*, deoarece conține câteva calități ale acesteia, cum ar fi perseverența, efortul susținut, disciplina etc. Al doilea factor a fost intitulat *menținerea sănătății*, deoarece cuprinde itemi precum „munca te face tânăr” (I7), menținerea sănătății (I11), înnobilarea prin muncă (I2). Se referă la relațiile posibile între muncă și menținerea în bună formă psihică și fizică. Am intitulat *întreținerea familiei* al treilea factor. El grupează itemi referitori la familie (întreținerea familiei [I22] și îndepărtarea de familie [I23]), epuizarea individului (I9) și câștigarea banilor (I6). Cel de-al patrulea factor a primit denumirea: *satisfacție financiară*. Cuprinde itemi privitori la respect (I16), independența financiară (I4) și câștigarea banilor (I6). Observăm cum subiecții relaționează respectul cu câștigul bănesc. În sfârșit, ultimul factor a fost de denumit *îndeplinirea datoriei* deoarece grupează itemi precum *datoria de a munci* (I1), *seriozitate* (I3) și *independență financiară* (I4).

După descrierea structurii reprezentării sociale, s-a recurs la analize utilizând testul de diferență de medii pentru variabilele *sex* și *vârstă* (am utilizat ca variabile dependente scorurile factoriale). Ne-au interesat posibilele diferențe ca urmare a luărilor de poziție ale subiecților pe grupuri în raport cu principiile organizatoare ale reprezentării sociale (factorii extrași). Testul t aplicat pentru variabila *sex* nu a oferit nici o diferență semnificativă. Practic, între bărbați și femei nu am găsit raportări diferite la problemele referitoare la muncă. În ceea ce privește variabila *vârstă*, am găsit o singură diferență, la factorul al doilea, numit *menținerea sănătății* ($t=4,127$, $p<0,001$). Rezultatul arată că persoanele sub 35 de ani sunt într-o măsură mai mare în dezacord cu ideea că munca te ajută să te menții tânăr. Acest rezultat poate fi explicat, eventual, prin două aspecte. Pe de o parte, se cunoaște că cele mai multe dintre sarcinile universitare (didactică, cercetare, administrare) sunt purtate de către segmentul mai tânăr al corpului profesoral (preparatori, asistenți și lectori), situați sub vârsta de 35 de ani. Se acuză astfel o anumită epuizare, o suprasolicitare care grevează asupra sănătății. O altă explicație posibilă ar fi că persoanele în vârstă consideră că menținerea în activitate, participarea activă la sarcinile de serviciu, le oferă dinamism, ocupație, sens etc.

Analiza a fost completată cu studiul diferențelor pentru fiecare item în parte al chestionarului, în funcție de variabilele deja invocate, *sex* și *vârstă*. Cum era și de așteptat, nu am înregistrat nici o diferență de medii la prima variabilă citată.

În ceea ce privește *vârsta*, doi itemi ne indică deosebiri. Astfel, la poziția nr. 7 (*Munca te face să rămâi tânăr*), cei mai tineri se declară într-o măsură mai mare în dezacord ($t = 3,583$, $m_1=2,516$, $m_2=1,735$, $p=0,01$). De asemenea, la itemul 11 (*Munca ajută la menținerea sănătății*), cei mai în vârstă sunt într-o mai mare măsură de acord cu acest lucru ($t=3,348$, $m_1=2,4516$, $m_2=1,924$, $p=0,01$). Aceste rezultate nuanțează factorul al doilea, numit *menținerea sănătății*, arătând niște diferențe mai precise pe care le-am explicat deja.

În ceea ce privește cea de-a doua ipoteză, am recurs pentru verificarea ei la o nouă analiză factorială pe componente principale, corespunzătoare celui de-al doilea chestionar. S-au reținut din analiză 5 factori care explică peste 47,48% din varianța totală a datelor. Datele obținute după rotirea Varimax (varianța și saturațiile factorilor) pot fi văzute în tabelele următoare:

Tabelul 3: Strategii de gestionare a stresului - varianța totală explicată

Factor	Total	% varianță	Cumulat %
1	2,74	11,41	11,41
2	2,55	10,66	22,08
3	2,55	10,65	32,73
4	1,87	7,82	40,55
5	1,66	6,92	47,48

Tabelul 4: Strategii de gestionare a stresului - matricea rotită a factorilor

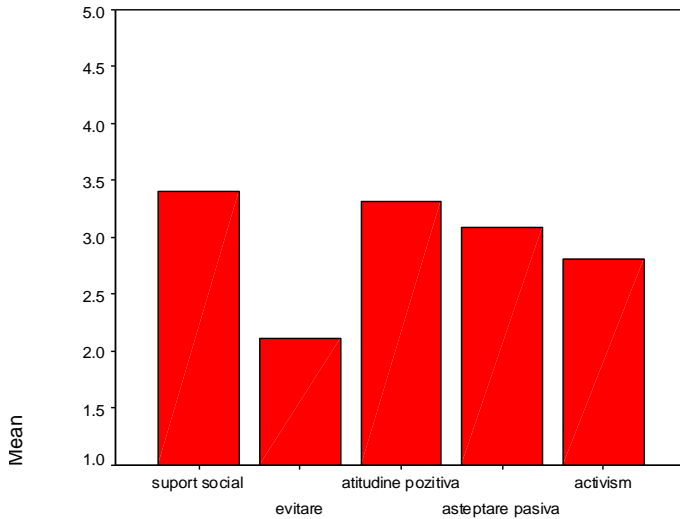
	Factori				
	1	2	3	4	5
C09	0,761				
C17	0,757				
C08	0,686				
C16	0,591				
C21	0,489				
C07		0,732			
C10		0,666			
C13		0,548			
C02		0,450			
C05		0,446		-0,427	
C04		0,434			
C11			0,780		
C14			0,738		
C20			0,599		

C12		0,447		
C06		0,410		
C18			0,689	
C15			0,671	
C01				
C24				0,794
C22		0,408		0,458
C23				0,420
C19				0,500

Primul factor, care explică 11,4% din varianța totală, a fost numit gestionarea stresului prin *căutare de suport social* deoarece cuprinde itemi precum discuția cu colegii în legătură cu munca (9), discuții despre sentimente asociate muncii (17), întrebări adresate altor persoane legate de modul în care aceștia au rezolvat o problemă similară (8), discuții cu familia (16), căutarea de înțelegere și compasiune (21). Al doilea factor, care explică 10,6% din varianța totală, a fost denumit *evitare-negare* deoarece cuprinde aspecte precum evitarea gândirii la problemă (7), evitarea problemelor apărute (10), reverii (13), auto-amăgirea că totul este în regulă (2), refugiul în fața televizorului (5), refugiul în alcool (4). Al treilea factor, care explică 10,6% din varianța totală, se referă la adoptarea unei *atitudini pozitive* față de situațiile stresante deoarece se referă la conduite precum încercarea de menținere a unei atitudini optimiste (11), recadrarea pozitivă (14), asumarea de riscuri (20), ieșiri în oraș (12), gândul la aspectele plăcute ale muncii (6). Al patrulea factor, care explică 7,8% din varianța totală, a fost numit *așteptare pasivă* deoarece cuprinde itemi precum „în situații problematice aștept să văd ce se va întâmpla” (18) și evitarea confruntărilor (15). Ultimul factor, care explică 6,9% din varianța totală, a fost denumit *activism* deoarece se referă la aspecte precum transformarea într-o persoană urăcioasă (24), organizarea muncii (22), planificarea muncii (23), influențarea persoanei responsabile (19).

O analiză comparativă a celor cinci strategii de gestionare a stresului investigate arată că persoanele din mediul academic universitar apelează în mod semnificativ mai rar la strategii de evitare a problemei și mai mult la strategii de căutare a suportului social, la strategii de recadrare pozitivă a situațiilor, la strategii active, dar și de așteptare pasivă. Cea mai frecvent utilizată strategie pare a fi căutarea de sprijin social, iar cea mai rar întâlnită este cea de evitare. Scorurile mici la scala de evitare ar putea fi explicate și prin indezirabilitatea socială a acestui tip de răspunsuri.

Grafic 1. Strategiile de gestionare a stresului



Testul t al diferenței dintre medii arată că diferențe semnificative între femei și bărbați apar numai la nivelul strategiilor de gestionare a stresului prin evitare și recurgere la comportamente de compensare. Bărbații înregistrează scoruri semnificativ mai mari decât femeile la nivelul acestui factor ($p=0,006$, $t(83)=2,83$, $m_b=2,25$, $m_f=1,85$). Se poate spune că bărbații recurg mai des la strategiile de evitare, negare și compensare decât femeile, deși ambele sexe recurg destul de rar la astfel de strategii.

Ca și în situația precedentă, subiecții au fost împărțiți în două categorii: persoane până în 35 de ani și persoane peste 35 de ani. Diferențe dintre cele două grupe de vârstă pe dimensiunea factorilor de gestionare a stresului se regăsesc numai în ceea ce privește factorul *suport social*: persoanele sub 35 ani înregistrează scoruri mai ridicate pe această dimensiune ($m=3,87$) decât cele peste 35 de ani ($m=3,18$) ($p<0,001$, $t(82)=3,87$). Se poate spune că persoanele mai tinere recurg mai des la căutarea de suport social decât persoanele care sunt mai în vârstă.

Cea de a treia ipoteză are în vedere diferențe pe variabilele sex și vârstă la capitolul *surse ale stresului* (chestionarul 3). Am utilizat, din nou, o analiză factorială exploratorie, prin metoda componentelor principale, cu rotație Varimax. Rezultatele obținute sunt sintetizate în tabelele următoare:

Tabelul 5: Sursele stresului - varianța totală explicată

Factor	Total	% varianță	Cumulat %
1	2,52	13,99	13,99
2	2,39	13,26	27,25
3	1,86	10,35	37,60
4	1,68	9,34	46,94
5	1,41	7,81	54,75

Tabelul 6: Sursele stresului - matricea rotită a factorilor

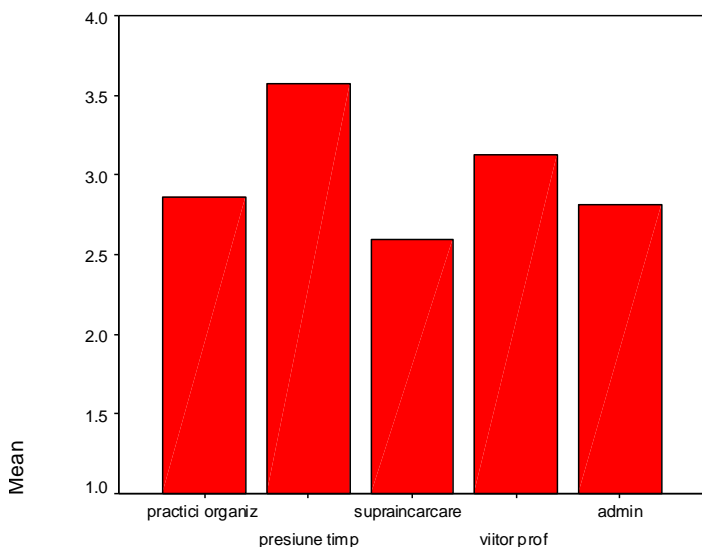
	Factori				
	1	2	3	4	5
S11	0,766				
S07	0,726				
S09	0,716				
S10	0,569				
S12	0,476		0,456		
S17		0,708			
S15		0,658			
S03		0,608			
S13		0,577	0,544		
S01		0,468			
S02			0,739		
S18			0,607		
S09			0,527		
S07			0,469	0,594	
S08				0,759	
S16				0,557	
S04					0,685
S06					0,594

Primul factor a fost numit *practici organizaționale* deoarece se referă la aspecte precum organizarea defectuoasă a instituției (5), remunerarea scăzută în raport cu munca depusă (9), lipsa de echipamente (10), stilul ineficient de conducere (11), modalitățile de evaluare profesională (12). Al doilea factor a fost intitulat *presiunea timpului* căci surprinde aspecte precum cantitatea mare de documente care trebuie completate (1), neseriozitatea profesională a colaboratorilor (3), timpul insuficient pentru pregătirea profesională (15), termenele limită comunicate cu întârziere (17). Cel de-al treilea factor se referă la *supra-încărcarea postului* cu sarcini foarte diverse (2), nespecifice postului (13) și la numărul mare de atribuții care trebuie îndeplinite (18). Factorul 4 se

referă la *viitorul profesional*, cuprinzând aspecte precum concurența dintre colegi (7), accesul dificil la informații profesionale de ultimă oră (8), viitorul profesional incert (16). În sfârșit, al cincilea factor analizat cuprinde *aspecte administrative* precum problema spațiilor insuficiente pentru activitățile didactice și de cercetare (4) și programul neechilibrat (6).

Dintre acești factori, cei mai stresanți par a fi presiunea timpului ($m=3,56$) și aspectele legate de viitorul profesional ($m=3,13$), cei mai puțin stresanți fiind legați de supraîncărcarea postului cu sarcini multiple, diverse și nespecifice poziției ocupate ($m=2,59$). Faptul că aspectele care țin de presiunea timpului înregistrează o medie aproape de maximumul valorii scalei (3,56 din 4 maxim) reprezintă un semnal de alarmă care ar trebui poate luat în considerare la nivel de instituție în organizarea muncii cadrelor didactice.

Grafic 2. Surse de stres



Nu se regăsesc diferențe de vârstă în ceea ce privește sursele de stres, iar diferențele dintre sexe se înregistrează numai în cazul unei singure surse de stres: *cantitatea mare de documente* care trebuie completate ($t(83)=2,69$, $p=0,009$), în sensul că bărbații recunosc existența în mai mare măsură a acestui factor la locul lor de muncă ($m_b=3,24$, $m_f=2,78$).

Ultima ipoteză privește perceperea asocierii unor surse de stres cu anumite strategii de gestionare a stresului și, corespunzător, unor modalități specifice de

reprezentare socială a muncii. Corelațiile între sursele principale de stres și strategiile de gestionare a stresului indică existența unor legături între cele două tipuri de variabile. Natura corelațională a analizelor nu ne permite stabilirea unui sens al influenței de la o variabilă la alta. Pe de o parte, perceperea unor anumite surse de stres poate activa anumite strategii de gestionare a stresului; pe de altă parte preferința persoanelor pentru o anumită strategie de gestionare a stresului poate să diminueze sau chiar anuleze impactul unor surse de stres, dar nu și pe al altora.

Rezultatele arată că persoanele care percep problema viitorului profesional ca sursă de stres raportează totodată ca strategii de gestionare a stresului *recurgerea la suport social* ($r=0,709$, $p<0,001$) și *evitarea* ($r=0,317$, $p=0,003$). Cadrele didactice care văd în supraîncărcarea postului o sursă de stres recurg la evitare și negare ca strategie de *coping* ($r=0,679$, $p<0,001$). Presiunea timpului ca factor stresor corelează cu atitudinea pozitivă ($r=0,507$, $p<0,001$) și cu așteptarea pasivă ($r=0,549$, $p<0,001$), ceea ce înseamnă că persoanele din învățământul universitar care simt că lucrează contra-timp sunt și cele care preferă să se vadă partea pozitivă a situației lor sau să aștepte rezolvarea situației fără a se implica.

Un rezultat interesant a fost obținut în legătură cu activismul ca strategie de gestionare a stresului: activismul nu corelează cu nici una din sursele de stres. Explicația cea mai plauzibilă, după părerea noastră, este că utilizarea acestei strategii ar putea diminua impactul negativ al factorilor stresori.

Analiza legăturilor dintre *sursele de stres și dimensiunile reprezentării sociale* evidențiază corelații doar între presiunea timpului ca factor stresor și câteva dimensiuni ale reprezentării sociale a muncii. Astfel, presiunea timpului corelează negativ cu factorul voință ($r = - 0,312$, $p= 0,003$), factorul satisfacție financiară ($r= - 0,314$, $p= 0,003$) și cu factorul îndeplinirea datoriei ($r = - 0,312$, $p= 0,003$).

Corelații de peste 0,25 la un prag de 0,001 între *strategiile de gestionare a stresului și dimensiunile principale ale reprezentării muncii* se regăsesc doar la nivelul strategiei de așteptare pasivă cu menținerea sănătății ($r= -0,287$, $p=0,007$) și stabilitatea financiară ($r= - 0,348$, $p=0,001$). S-ar putea spune că pe măsură ce munca înseamnă pentru o persoană un mijloc de a obține satisfacții financiare sau un mod de menținere a sănătății, cu atât acea persoană va recurge mai puțin la adoptarea unei atitudini pasive față de factorii de stres.

6. Concluzii

În ceea ce privește reprezentarea socială a muncii și diferențele posibile între categoriile de populație supuse studiului (în funcție de variabila sex și cea de

vârstă) nu am înregistrat rezultate spectaculoase. Din cei cinci factori izolați prin analiză, am identificat o singură diferență, la nivelul factorului *menținerea sănătății* (variabila vârstă). Astfel, subiecții sub 35 de ani sunt într-o măsură mai mare în dezacord cu ideea că munca te ajută să te menții tânăr. Într-o anumită măsură, lipsa unor diferențe mai mari nu ne surprinde, deoarece populația investigată este relativ omogenă. Se cunoaște din alte studii referitoare la reprezentările sociale că se pot identifica luări diferite de poziție în situații de polarizări ale opiniilor sau de prezență a unor variabile care generează mari clivaje atitudinale în câmpul reprezentational. În cazul nostru, apartenența la aceeași categorie profesională generează mai degrabă similarități.

Referindu-ne la partea a doua a studiului, analiza factorilor generatori de stres în mediul academic românesc a evidențiat cinci categorii: practici organizaționale, presiunea timpului, supraîncărcarea postului, preocupări vizând viitorul profesional și aspecte administrative. Dintre acestea, realizarea diverselor sarcini sub presiunea timpului pare a fi sursa cea mai puternică de stres, urmată fiind de preocupările legate de viitorul profesional. Interesant este faptul că fiecare dintre aceste două surse principale de stres se asociază semnificativ cu câte două strategii de gestionare a stresului.

Presiunea timpului se asociază cu o atitudine pozitivă din partea cadrelor didactice, cu o încercare a lor de a privi situația dintr-o perspectivă mai optimistă, dar și cu o atitudine mai degrabă pasivă decât activă – în sensul că dată fiind această presiune temporală persoanele evită confruntările directe legate de problemă și așteaptă să vadă ce se va întâmpla. O posibilă explicație ar ține de o incapacitate percepută a cadrelor didactice de a acționa direct asupra problemei (de exemplu termene limită comunicate cu întârziere), și atunci ele recurg mai degrabă la strategii cognitive care să le ajute să se raporteze subiectiv la situație într-o manieră mai puțin tensionată.

Preocupările legate de viitorul profesional reprezintă o altă sursă importantă de stres care se asociază cu două strategii de *coping*: căutare de suport social și evitarea concentrării asupra problemei. Dacă într-adevăr perceperea unei anumite surse de stres ar încuraja persoana să recurgă la anumite strategii de *coping*, atunci ar fi interesant de investigat ce tip de suport social caută persoanele stresate de viitorul lor profesional – caută ele suport emoțional, informațional sau organizațional?

Diferențele de gen, deși regăsite în literatura de specialitate privind stresul profesional, nu sunt foarte pregnante. Ele apar la nivelul unui singur element generator de stres: numărul mare de documente care trebuie completate, în sensul că bărbații raportează un nivel mai ridicat al stresului în legătură cu

această problemă. Diferențe de gen apar și la nivelul strategiilor de gestionare a stresului, bărbații recurgând mai des la strategii de evitare decât femeile.

Un alt tip de diferențe, mai puțin investigat în cercetările anterioare, ține de impactul vârstei. Rezultatele obținute de noi evidențiază o tendință mai puternică a persoanelor sub 35 de ani de a recurge la căutare de sprijin social decât persoanele de peste această vârstă. O posibilă explicație ar fi că experiența anterioară a persoanelor peste 35 de ani (cei care au avut experiențe profesionale și înainte de 1989) le-ar descuraja să utilizeze această strategie.

Referințe bibliografice

Boyd, S., & Wylie, C. (1994). *Workload and Stress în New Zealand Universities*. Wellington: New Zealand Council for Educational Research and the Association of University Staff of New Zealand.

Cooper, C.L., Dewe, P.J., O'Driscoll, M.P. (2001). *Organizațional Stress – A Review and Critique of Theory, research and Applications*, London: Sage Publications.

De Rosa, A.S. (1990). Considérations pour une comparaison critique entre les représentations sociales et la cognition sociale: sur la signification d'une approche psychogénétique à l'étude des représentations sociales. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 5. pp. 69-109.

Ferreol, G. (ed.) (1998). *Dicționar de sociologie*. Iași: Polirom.

Gillespie, N.A., Walsh, M., Winefield, A.H., Dua, J., Stough, C. (2001). Occupational stress în universities: staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress. În *Work & Stress*, vol. 15, no. 1, pp. 53-72.

Johns, G. (1998). *Comportament organizațional*. București: Ed. Economică.

Kendall, E., Muenchberger, H., O'Neill, V. (2003). *Measurement of occupational stress among Australian workers: Perceived stressors and supports*, WorkCover Western Australia, <http://www.workcover.wa.gov.au/NR/rdonlyres/65CB0A96-C608-481E-AAB5-975AE1BEB0FB /0/MeasurementofOccupationalStress.pdf>.

Lazarus, R.S. (1993). From psychological stress to the emotions: A history of changing outlooks. În *Annual Review of Psychology*, 44, pp.1-18.

Michailidis, M., Asimenos, A. (2002). Occupational stress as it relates to higher education, individuals and organizations. În *Work*, 19, pp. 137–147.

Moliner, P. (1993). Cinq questions à propos des représentations sociales. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 20. pp, 5-14.

Moscovici, S. (1961/1976). *La psychanalyse, son image et son publique*. Paris: PUF.

Neculau, A.; Curelaru, M.; Zaharia, D. (2004). *Studiu preliminar asupra stresului ocupațional în mediul universitar*, Analalele Facultății de Psihologie și Științe ale Educației (serie nouă), tomul XIII, Editura Universității „Al.I. Cuza”, Iași.

Pitariu, H. (2003). Stresul profesional la manageri: corelative ale personalității în contextul tranziției socio-economice din România, *Revista de psihologie organizațională*, 3(3-4), pp.11- 31.

Roussiau, N. ; Bonardi, C. (2001). *Les représentations sociales. Etat des lieux et perspectives*. Mardaga.

Seca, J.M. (2001). *Les Représentations sociales*. Paris: Armand Colin.

Winefield, A. H. (2000). Stress in academe. Some recent research findings. In D. T.

Kenny, J. G. Carlson, F. J. McGuigan, & J. L. Sheppard (Eds.), *Stress and Health: Research and Clinical Applications* (pp. 437- 446). Sydney: Harwood.