

## METODE UTILIZATE ÎN ARGUMENTAREA NECESITĂȚII DEZVOLTĂRII INTERVENȚIILOR DE PROMOVARE A SĂNĂȚĂȚII MENTALE LA LOCUL DE MUNCĂ

MIHAELA HĂRĂȚĂU<sup>1</sup>, MIHAELA STOIA<sup>2</sup>, D. BARDAC<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Fundația Romtens București, <sup>2,3</sup> Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu

**Cuvinte cheie:** sănătate mentală, loc de muncă, evaluare, psihologie ocupațională

**Keywords:** mental health, workplace, evaluation, occupational psychology

**Rezumat:** În contextul socio-economic actual au crescut solicitările psihice în mediul ocupațional, această tendință impunând gestionarea stresului prin politici de promovare a sănătății la locul de muncă, în particular a sănătății mentale. Există o multitudine de metode și instrumente de evaluare care aparțin preponderent psihologiei și care pot fi utilizate cu succes în sprijinul argumentării necesității promovării sănătății mentale în rândul lucrătorilor. Lucrarea de față subliniază câteva dintre metodele folosite în mod curent în SUA și Europa, iar ca metodă extrem de accesibilă și pentru România este propusă utilizarea cardului de control al stresului la locul de muncă.

**Abstract:** Mental demands in occupational environments increased in the current socioeconomic context, this trend imposing stress management policies to promote health at work, in particular mental health. There are many methods and assessment tools belonging mainly to psychology, and can be used successfully in support of mental health promotion as a requirements argument among workers. This paper outlines some of the methods currently used in the U.S. and Europe, and also proposes the using of stress control card at work, as a very accessible instrument for Romania.

### ARTICOL ȘTIINȚIFIC PREDOMINANT TEORETIC

Datorită statisticilor îngrijorătoare referitoare la tendințele privind patologia psihiatrică, promovarea sănătății mentale reprezintă o componentă tot mai importantă a programelor de promovare a sănătății. Actualmente, stresul a devenit o noțiune care face parte din vocabularul cotidian. Definiția inițială dată de Hans Selye a suferit modificări, de la răspunsul nespecific al individului la cerințe, la relația particulară a persoanei cu mediul înconjurător care-i poate afecta starea de bine și, mai concret, la capacitatea lucrătorilor de a controla aceste cerințe la locul de muncă. (1, 2)

Analiza muncii este o activitate complexă de culegere a informațiilor, care evidențiază toate variabilele ce condiționează munca operatorului uman, prin metode și tehnici specifice. Scopul ei este de a dezvolta acțiuni preventive, atât la nivelul angajatului, cât și la nivelul organizației, pentru dezvoltarea acesteia și implementarea managementului integrat. Factorii de mediu, psihosociali și organizaționali alcătuiesc condițiile de muncă, la care se adaugă gradul de solicitare fizică și psihică a muncii, pentru o analiză cât mai ergonomică a acesteia. La evaluarea acestora se utilizează atât termeni tehnici (instrucțiuni de lucru), cât și termeni psiho-medicali (aptitudini, solicitări).

Metodologia de care face uz psihologia este extrem de complexă, cuprinzând atât tehnici obiective, cât și subiective, care includ baterii de teste, probe funcționale, card-uri, diferite aparate de măsurare, sisteme de evaluare. Procesul de analiză psihologică include evaluarea bazată pe indicatori care urmăresc procesele senzoriale, motorii, cognitive și integrativ-comportamentale de la nivelul SNC. Se urmăresc astfel: capacitatea de atenție, memorie, concentrare, nivelul general intelectual, fluența și înțelegerea verbală, raționamentul general,

abilități psiho-motorii, aptitudini artistice, manageriale, medicale, tehnice, viteza de reacție, coordonare manuală sau posturală (statică, dinamică), disocierea mișcărilor, pragurile senzoriale, dimensiunile personalității (emoționale, caracteriale, motivaționale, patologice), efectele ante- și post-expunere la solicitare, procesele de excitație-inhibiție ale sistemului nervos central, randamentul. Importanța acestor indicatori rezidă în faptul că nu există profesie care să nu necesite aptitudini senzoriale, senzorio-motorii sau inteligență concretă.

Abordarea efectelor și inventarierea stresului de către specialistul psiholog prin metode preponderent subiective ar trebui să completeze în mod integrator evaluarea riscurilor efectuată de către echipa multidisciplinară, ceea ce nu se întâmplă decât la nivelul marilor organizații care implementează și managementul social ca formă integratoare de gestionare a riscurilor. În România, managementul riscurilor este abordat actualmente exclusiv din punct de vedere tehnic, ingineresc. (3, 5)

Modificarea continuă a procesului de muncă vizează în special sarcina de muncă (care a crescut) și executantul (de la care se așteaptă performanță optimă). La început, teoria behavioristă a avut în vedere doar aspectul cantitativ al procesului, ulterior adăugându-se și evaluarea încărcăturii mentale. Actualmente se recunoaște o creștere a factorilor de risc psiho-sociali la unele locuri de muncă, pe primul loc situându-se instabilitatea pe piața muncii și vulnerabilitatea lucrătorilor în contextul globalizării. Această tendință a impus evaluarea riscului legat de stresul ocupațional și introducerea unor măsuri de profilaxie care să promoveze starea de bine, să prevină tulburările mentale, să introducă tratamente, recuperare și politici de reinscriere profesională. România s-a aliat politicilor europene, incluzând protejarea sănătății mentale în legislație –

<sup>1</sup>Autor Corespondent: Mihaela Hărățău; str. Alexandru Donici, nr. 11, sector 2, București, cod 020476, România, e-mail: mihaela.haratau@romtens.ro; tel: +40723163204

Articol intrat în redacție în 07.06.2011 și acceptat spre publicare în 17.10. 2011

ACTA MEDICA TRANSILVANICA Decembrie 2011; 2(4)18-20

## SĂNĂTATE PUBLICĂ ȘI MANAGEMENT SANITAR

Legea nr. 487/2002. Intervențiile medicale, singure, nu pot gestiona sănătatea mentală, prin urmare este nevoie și de determinanți sociali: factori de decizie, asociații ale pacienților, societatea civilă etc.

### Metode propuse

Evaluarea efectelor expunerii la solicitări neuropsihosenzoriale și stres are trei obiective principale și anume: conținutul sarcinii (I), disponibilitățile executantului (II) și consecințele asupra adaptării și stării de sănătate (III).

I. Analiza psihologică a sarcinii de muncă nu are numai scopul ameliorării ergonomice (ergonomia tradițională), ci și alternativa luării deciziilor și a posibilităților de feedback - aspecte care țin de organizarea muncii. Astfel, acuzele subiective se pot diminua odată cu creșterea satisfacției profesionale. (6, 7) Principalele instrumente utilizate sunt check-list-uri și chestionare.

II. Disponibilitățile executantului de a face față la stres sunt evaluate prin testele psihologice aplicate atât la angajare, în funcție de cerințele locului de muncă (selecția aptitudinală), cât și în cadrul controalelor medicale periodice, pentru stabilirea optimului activator individual. (tabelele 1-3)

**Tabelul nr. 1. Principalele tipuri de teste psihologice**

Denumire test	Abreviere	Tip de test
Matrici Progressive Raven Standard	SPM	Aptitudini cognitive
Matrici Progressive Raven Avansate	APM	
Matrici Progressive Raven Color	CPM	
Testul Arborelui		Personalitate
Desenul Persoanei		Personalitate
Testul Rorschach		Personalitate
ABCDM Chestionarul Big Five Minulescu	ABCD-M	personalitate
A Shortened Stress Evaluation Tool	ASSET	stres
Achievement Motivation Inventory	AMI	motivație
Big Five Adjectives	BFA	personalitate
Big Five Questionnaire	BFQ	personalitate
California Psychological Inventory™	CPI	personalitate
Emotional Quotient Inventory	EQ-i	inteligentă emoțională
Eysenck Personality Questionnaire	EPQ-R, EPQ-RS, IVE	personalitate
Five-Factor Nonverbal Personality Questionnaire	FFNPQ	personalitate
Fleishman Job Analysis Survey	FJAS	sistem de analiză a muncii
Freiburger Persönlichkeitsinventar	FPI-R, FPI-G	personalitate
General Ability Measure for Adults	GAMA	aptitudini cognitive
Holland / Self-Directed Search	SDS	motivație
Jackson Vocational Interest Survey	JVIS	orientare vocațională și profesională
Multidimensional Aptitude Battery	MAB	aptitudini cognitive
Multifactor Leadership Questionnaire	MLQ	leadership

NEO Personality Inventory, Revised	NEO PI-R	personalitate
Nonverbal Personality Questionnaire	NPQ	personalitate
Survey of Work Styles	SWS	stres
Test di Orientamento Motivazionale	TOM	motivație
Torrance Tests of Creative Thinking	TTCT	creativitate
Testul Pièron		Atenția concentrată externă
Testul Kraepelin		Atenția concentrată internă
Testul Praga		Atenția distributivă

**Tabelul nr. 2. Sistemul „Vienna Test”**

Denumire test	Abreviere	Tip de test
Testul Matricilor Adaptative	AMT	nonverbal pentru inteligența generală
Cognitrone	COG	atenție, concentrare
Testul Determinării	DT	măsurare rezistenței reactive la solicitare
Testul de Reacție	RT	atenție, reacție
Test Tahistoscopic Adaptativ de Percepție a Traficului Rutier	ATATV	capacitate de observare și câștig de perspectivă

**Tabelul nr. 3. Sistemul „PSITEST Cabinet”**

Denumire	Descriere	Teste incluse
PSITEST Cabinet	Sistem informatizat de evaluare în psihologia muncii și a transporturilor	9 teste (PVM, ACRM, TR, CMR, RO, RS, RCR, CA II, MA)

Cele mai importante metode și indicatori care țin de domeniul psihologiei experimentale cu aplicabilitate în psihologia muncii constau în determinarea pragurilor senzoriale – cu accent deosebit pe sensibilitatea kinestezică, vizuală și auditivă.

- **Sensibilitatea kinestezică:** proba se execută la aparatul numit stabilometru, care înregistrează durata, amplitudinea și abaterile subiectului de la poziția verticală;
- **Sensibilitatea vizuală** - se utilizează următorii indicatori:
  - pragul diferențial de linozitate (capacitatea de discriminare) prin fotoesteziometrie
  - ebluisarea (orbirea temporară la un flash luminos) – se înregistrează cu cronoscopul durata revenirii senzației vizuale
  - testarea simțului cromatic cu tabelele Ishihara și Stilling
  - evaluarea câmpului vizual prin metoda campimetriei. Actualmente se poate evalua performanța vizuală cu teste screening de tip Visiotest-Campitest-Ergovision la nivelul cabinetului de medicina muncii.
- **Sensibilitatea auditivă** – prin audiometrie liminară tonală.

Pe lângă acești indicatori psihofiziologici se mai pot utiliza: indicatori endocrini (catecolamine, acid vanilmandelic urinar, cortizol seric, ACTH); indicatori biochimici (trigliceride, colesterol); indicatori fiziologici (EEG, EKG, EMG, puls, TA); chestionar de investigare a simptomatologiei subiective.

Alte instrumente de evaluare constau în: metode și tehnici integrativ-comportamentale, utilizarea cardului de control al stresului.

Principalele metode integrativ-comportamentale utilizate sunt următoarele:

1. măsurarea timpului de reacție la stimuli cu cronoscopul;
2. măsurarea reflexului psiho-galvanic (excitabilitatea neuromusculară) înainte și după performarea sarcinii profesionale;
3. testarea coordonării psihomotorii cu teste tip creion-hârtie, tapping, proba de trasaj;
4. **stroboscopia (stroboscop), cu ajutorul căreia se determină frecvența critică de fuziune optică. Acest indicator reprezintă frecvența la care stimuli luminosi sunt percepuți ca senzație luminoasă continuă;**
5. tahistoscopia (tahiscop), care se bazează pe identificarea a cât mai multor elemente din câmpul perceptual, la expuneri mai rapide.

Cardul de Control al Stresului a fost conceput de către psihologul Alfred Barrios la Centrul de Autocontrol Programat SPC Center din California, SUA. (8) Noi am obținut produsul românesc cu drept de copyright 2010 Infobox Ploiești. Cardul de control al stresului are aplicat un cristal termosensibil (bio-feedback device). Acesta măsoară tensiunea (nivelul de încordare) care este în strânsă corelație cu temperatura de la nivelul extremităților (la nivelul degetelor de la mâini sau picioare). Cardul se bazează pe principiul fiziologic conform căruia excesul de stres determină pomparea preponderentă a sângelui către organele interne, ceea ce va conduce la o temperatură mai scăzută la nivelul extremităților organismului.

Interpretarea codului de culori (figura nr. 1): ALBASTRU - relaxat; VERDE - moderat relaxat (normal); ROȘU - critic (nervos); NEGRU - foarte stresat.

**Figura nr. 1. Cardul de control al stresului (față-verso)**



III. În cadrul acestui obiectiv se urmăresc modificările comportamentale, psihologice, fiziologice, imunologice, endocrine, biochimice, psihopatologice, precum și indicatori socio-economici (randament, absenteism, erori, morbiditate cu ITM). Pornind de la principiul conform căruia munca are efect sanogen, solicitările psihice de la locul de muncă nu ar trebui să producă tulburări psihopatologice semnificative. (9) Acestea apar în contextul unei etiologii plurifactoriale, cu corespondent în psihosomatică și dezordine psihică. (10, 11) Stilul de viață și comportamentul defensiv fac extrem de dificilă diagnosticarea bolilor multifactoriale în relație cu solicitarea mentală la locul de muncă, de aceea se impune o colaborare strânsă a medicului de medicina muncii cu psihologul, această abordare interdisciplinară fiind indispensabilă pentru acțiunile de promovare a sănătății mentale la locul de muncă.

### BIBLIOGRAFIE

1. Factsheet 22: Work-related stress, European Agency for Safety and Health at Work; <http://osha.europa.eu/en/publications/factsheets/22/view>;
2. European Agency for Safety and Health at Work. OSH in figures: stress at work - facts and figures, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities 2009;
3. British Standards Institution and others co-operating

- institutions – Occupational Health and Safety Assessment Series (OHSAS) 18002: 2000. Occupational health and safety management systems – Guidelines for the implementation of OHSAS 18001;
4. Ghid de evaluare a riscurilor, Phare RO/04/IB/SO/01 Inspecția Muncii 2007;
5. Pour une relance de la politique communautaire en santé au travail coédition BTS/ CES 2001;
6. Sperandio JC. L'ergonomie dans la conception des projets informatiques. Octares 1993. vol. I, p. 479;
7. Barthet MF. Logiciels interactifs et ergonomie. Paris: Dunot; 1988. vol. I, p. 97;
8. Barrios AA. Stress test: Stress control handbook & biofeedback card. Los Angeles: SPC Press 1985b;
9. Borg G. Aspects subjectifs de la charge physique et mentale. Le Trav Hum 1977 40(2): 225-32;
10. Cox T. The nature and measurement of stress. Ergonomics 1985 28(8): 1155-63;
11. Banciu PD, Rădulescu MS. Etiologia infracțiunilor comise prin violență și agresivitate. Sociologie Românească 1999 3-4: 225-235.