

**Autori: dr. Mirela Turc, Oana Pricopi, Nicoleta Buga, Cristina Bartok,
Lyana Cupșan - Cătălin, Lidia Croitoru**

**STUDIU
PRIVIND IDENTIFICAREA FACTORILOR DE
RISC PSIHOSOCIALI
DIN MEDIUL DE MUNCĂ SPECIFIC POLIȚIEI
DE FRONTIERĂ ROMÂNE**

**București
2021**

ISBN 978-973-0-34513-1

RI 2 - Elaborarea unei cercetări științifice în vederea validării setului de instrumente create pentru a fi integrate în sistemul de siguranță și stare de bine la locul de muncă în sistemul de aplicare al legii

Partea I

STUDIU PRIVIND IDENTIFICAREA FACTORILOR DE RISC PSIHOSOCIALI DIN MEDIUL DE MUNCĂ SPECIFIC POLIȚIEI DE FRONTIERĂ ROMÂNE

- fundamentare teoretică -

ECHIPA DE PROIECT:

Coordonator proiect: dr. Turc Mirela

Cercetători/ formatori pentru realizarea produselor intelectuale:

Pricopi Oana

Buga Nicoleta

Bartok Cristina

Cupșan - Cătălin Lyana-Laura

Croitoru Lidia-Cristina



1. Introducere

Având în vedere prioritățile, recomandările și legislația națională și internațională, proiectul *“Safe Well – Safety and Well-being in Law Enforcement System”*, finanțat prin programul Erasmus+ al Comisiei Europene, se înscrie în cadrul larg al interesului, în creștere la nivel global, pentru domeniul relativ nou al psihologiei sănătății ocupaționale. Sarcinile și responsabilitățile proiectului implică dezvoltarea și validarea unui chestionar pentru identificarea și monitorizarea factorilor de risc psihosociali la care sunt expuși polițiștii de frontieră în munca operativă, aplicarea acestuia pe un eșantion reprezentativ pentru Poliția de Frontieră Română, elaborarea de proceduri operaționale pentru integrarea serviciilor de siguranță și stare de bine la locul de muncă, training-uri și metodologii digitale, redactarea de ghiduri specifice privind identificarea, analizarea și prevenirea bolilor și riscurilor ocupaționale, training-uri și instrumente digitale de lucru pentru profesioniștii din domeniul psihologiei ocupaționale.

1.1. Context

Organismele europene și naționale în domeniu au transpus, în documente oficiale, obligații și recomandări pentru atingerea obiectivului de promovare a sănătății și securității în muncă și prevenire a consecințelor negative ale factorilor de risc ocupaționali. Încă din 1989, *Directiva-Cadru europeană 89/391/EEC*, privind sănătatea și securitatea în muncă, stabilește că managementul stresului nu este doar o obligație morală și o bună investiție în angajați, dar și un imperativ legal.

Pactul european pentru sănătate mentală și stare de bine (2008) recunoaște că există schimbări ale cerințelor și presiunii la locul de muncă și consideră că acțiunile în domeniul sănătății mintale trebuie să fie prioritare: implementarea de programe de sănătate mintală și bunăstare, care să prevadă o evaluare a riscurilor, programe de prevenție pentru situații care pot cauza efecte adverse asupra sănătății mintale a lucrătorilor, planuri de intervenție precoce la locurile de muncă.

În ansamblul factorilor de risc în muncă, factorii psihosociali sunt o categorie aparte, recunoscuți, dar și apreciați ca fiind mai dificil de gestionat decât riscurile „tradiționale”, fiind necesare atât conștientizarea acestei problematice, cât și dezvoltarea de instrumente simple și practice. Impactul asupra sănătății individului, organizației și al economiei este unul prelungit, iar costurile, uriașe, de ordinul miliardelor de euro. Specific domeniului psihosocial, identificarea și evaluarea acestor factori comportă o dificultate sporită, instrumentele de evaluare fiind limitate și laborioase din punctul de vedere al construcției.

Efectele negative ale stresului ocupațional, necesitatea identificării factorilor de risc și a strategiilor optime de reducere și gestionare a consecințelor nedorite, sunt subiecte din ce în ce mai mult dezbătute, studiate și demonstrate într-o lume a muncii într-o continuă și rapidă schimbare. Rațiunile creșterii preocupărilor pentru acest domeniu sunt atât umaniste, cât și utilitariste, regăsindu-se la nivel individual (afectarea sănătății psihofizice și stării de bine a lucrătorilor), organizațional (scăderea productivității, eficienței și competitivității), dar și la nivelul societății în ansamblul ei – sincope în dezvoltarea socială și economică sustenabilă.

Amploarea fenomenului este redată de diverse statistici și sondaje. Potrivit datelor reieșite din sondajul paneuropean al Agenției Europene pentru Sănătate și Securitate în Muncă (OSHA-EU) din 2013, 51% din numărul total al lucrătorilor raportează că stresul la locul de muncă este ceva obișnuit acolo unde lucrează, iar aproximativ patru din zece lucrători consideră că stresul nu este bine gestionat la locul lor de muncă. Studiile sugerează că 50-60% din numărul total de zile lucrătoare pierdute pot fi atribuite stresului și riscurilor psihosociale la locul de muncă, fiind a doua cauză raportată, ca frecvență,

Sprrijinul acordat de Comisia Europeană pentru elaborarea acestei publicații nu constituie o aprobare a conținutului, care reflectă doar opiniile autorilor, iar Comisia nu poate fi trasă la răspundere pentru orice utilizare a informațiilor conținute în aceasta

printre problemele de sănătate asociate muncii în Europa, după afecțiunile musculo-scheletice. Într-o perioadă de nouă ani, aproape 28% din lucrătorii europeni au raportat expunerea la riscuri psihosociale, care le-au afectat bunăstarea psihică.

În direcția modernizării legislației și politicilor europene privind sănătatea și securitatea în muncă, Comisia Europeană, în Comunicarea din anul 2017, apreciază că printre direcțiile prioritare de acțiune în perioada următoare se numără și stresul la locul de muncă și factorii de risc psihosociali, de mare amploare și dificil de gestionat.

1.2. Motivație și intenții

Conform *Strategiei naționale de apărare a țării pentru perioada 2020-2024*, Poliția de Frontieră Română este instituția specializată a statului, componentă a Ministerului Afacerilor Interne, care are, prin atribuțiile sale, alături de celelalte structuri din sistemul de ordine și siguranță publică, un rol fundamental în asigurarea stabilității interne și a securității României. Ca stat membru al Uniunii Europene și Organizației Tratatului Atlanticului de Nord, România face parte dintr-un spațiu de libertate, securitate și justiție, bazat pe valori, interese și obiective comune, având, prin poziția sa geografică, responsabilități crescute în protejarea spațiului european, a granițelor externe ale Uniunii, în contextul menținerii riscurilor legate de criminalitatea organizată transfrontalieră și terorism, traficul de persoane, arme și droguri, migrația ilegală.

Focalizarea atenției asupra personalului operativ, în proiectul derulat, nu este întâmplătoare. În primul rând, ofițerii și agenții de poliție de frontieră, din domeniul operativ, desfășoară acele activități reprezentative pentru instituție, prin care contribuie major la îndeplinirea obiectivelor acesteia, precum supravegherea frontierei, controlul și expertiza documentelor, combaterea criminalității transfrontaliere. În al doilea rând, trecerea în revistă a atribuțiilor și sarcinilor de serviciu creionează ipoteza existenței unei multitudini de factori de risc psihosociali asociați muncii desfășurate.

Munca operativă a polițiștilor de frontieră presupune expunerea la numeroși stresori recunoscuți, precum necesitatea păstrării unei stări de alertă constante pe întreaga durată a serviciului, lucrul în ture de noapte, desfășurarea activității în condiții dificile de mediu și temperatură, lucrul cu cetățeni aflați în stări psihice alterate, confruntarea cu o populație aparținând mediului infracțional, riscul de ultraj, necesitatea folosirii forței, în condițiile legii, cerința de control a emoțiilor în situații în care sunt prezenți triggeri emoționali. Nu este de neglijat nici potențialul stres indus de privațiuni și restricții, portul uniformei, obligația de a se prezenta la serviciu ori de câte ori situația o impune, ce decurg din statutul de funcționar public special într-o structură organizațională și managerială de tip autoritar, dar și stresul generat de creșterea volumului și ritmului de muncă, de adaptarea la tehnologii moderne sau expunerea mediatică, în urma schimbărilor la nivelul societății românești și a lumii în general.

Polițiștii de frontieră participă și la misiunile Frontex (European Border and Coast Guard Agency) atât la nivel central, dar și în hotspoturi, fiind expuși la o serie de factori de risc fizici și psihosociali caracteristici muncii cu migranții. De exemplu, în poziția de debriefer, lucrătorii pot fi expuși atât la un risc de îmbolnăvire somatică, dar și de traumă secundară, ca martori ai tragediilor umane. Strategia Frontex privind sănătatea și securitatea în muncă (2018) subliniază aceste aspecte, precum și faptul că există o responsabilitate comună a statelor membre, prin instituția poliției de frontieră și a agenției, de a lua măsuri de prevenire și suport în problematica sănătății și securității în muncă.



În sistematizarea direcțiilor prioritare de cercetare în domeniul sănătății și securității în muncă, Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă (2013), menționează personalul care lucrează pe aeroporturi, pe cel responsabil cu controlul documentelor, precum și poliția, printre cele expuse la riscul de contaminare cu agenți biologici.

În instituțiile din domeniul ordinii și siguranței publice, demersurile pentru menținerea sănătății fizice și psihice a angajaților nu contribuie doar la sănătatea personală, organizațională și la optimizarea performanței profesionale sau scăderea costurilor, ci sunt esențiale, având în vedere că polițiștii de frontieră sunt investiți cu autoritate publică și poartă și manipulează armament.

Astfel, devine evident că măsurile în direcția protejării și promovării securității, sănătății și stării de bine a personalului operativ din Poliția de Frontieră Română și deci, de prevenire a stresului ocupațional, a îmbolnăvirilor și accidentelor, sunt pe deplin justificate și ar trebui să se realizeze într-o manieră sistematică, multidisciplinară, cu aportul autorităților în domeniu și ai factorilor de decizie din organizație.

Abordarea problematicii în discuție impune ca prim pas identificarea factorilor de risc psihosociali prezenți în munca polițiștilor de frontieră prin utilizarea unor instrumente adecvate, pentru ca, ulterior, să poată fi adoptate măsuri, centrate pe muncă și pe individ, de gestionare a stresului: reducerea și eliminarea factorilor de stres prezenți în muncă, dezvoltarea de către angajați a unor abilități de gestionare a stresului inerent muncii, a rezilienței și a conduitei anti-burnout, de management al timpului și rezolvare de probleme, comunicare eficientă, ameliorarea climatului psihosocial, asigurarea resurselor pentru recuperarea și reabilitarea personalului afectat de stres.

O mai bună înțelegere a stresului și presiunii cu care se confruntă lucrătorii va putea fi valorificată în munca psihologilor din Poliția de Frontieră Română, în proiectarea și implementarea unor măsuri profilactice, suportive, recuperatorii, dar și ca punct de plecare pentru studii ulterioare.

Datele furnizate de proiectul nostru pot sta, de asemenea, la baza unor propuneri și recomandări către structurile cu rol de gestionare a problematicii securității și sănătății în muncă și de decizie pentru stabilirea priorităților în optimizarea condițiilor de muncă.

2. Factori de risc în muncă

2.1. Principalele consecințe ale unui mediu de muncă stresant

Psihologia sănătății ocupaționale îmbină perspectiva științelor socio-umane (psihologie, sociologie, antropologie) cu cea a științelor naturale (medicină clinică, sănătate publică, imunologie), fiind un domeniu interdisciplinar ce aplică cunoștințele și tehnicile psihologice în domeniul sănătății și bolii (Lois E. Tetrick; James Campbell Quick, 2011).

Scopul psihologiei sănătății ocupaționale este de a dezvolta, menține și promova în mod direct sănătatea angajaților și a familiilor lor. Sănătatea ocupațională este importantă din cauza sarcinii asociate morbidității și mortalității, ambele din perspectivă economică și umanitară. Ținta principală a psihologiei sănătății ocupaționale este prevenirea bolilor și a accidentelor de muncă, prin crearea unui mediu de muncă sigur și sănătos (Quick, Quick, Nelson, & Hurrell, 1997; Sauter, Hurrell, Fox, Tetrick, & Barling, 1999, apud Lois E. Tetrick; James Campbell Quick). Domeniile cheie de interes privesc factorii de organizare a muncii care expun indivizii la riscul de a se răni, îmbolnăvi și suferi. Acest lucru necesită o abordare interdisciplinară, dacă nu chiar transdisciplinară (Maclean, Plotnikoff, & Moyer, 2000), din perspectiva mai multor discipline din interiorul și din afara psihologiei. Integrarea acestor discipline cu o focalizare primară pe prevenție este scopul psihologiei sănătății ocupaționale.

Prin urmare, se pune accentul pe intervențiile organizaționale mai degrabă decât pe intervențiile individuale, cum ar fi consilierea.

Stresul în muncă și starea de bine sunt obiectul a numeroase studii ale psihologiei sănătății ocupaționale, având efecte importante atât asupra angajaților, cât și asupra organizațiilor.

În plan individual, numeroase cercetări pun în evidență consecințele negative ale stresului în muncă asupra sănătății somatice și psihice. Sunt demonstrate relații semnificative între stres și bolile cardiovasculare, obezitate, migrene, diabetul de tip II, scăderea imunității, afecțiunile osteo-musculare. În plan psihic, pot apărea tulburări anxios-depresive, de adaptare, tulburări ale somnului, oboseală cronică, burnout (Krisztina D. Laszlo, 2008). Stresul ocupațional contribuie semnificativ la apariția și agravarea acestor boli prin intermediul stilului de viață caracteristic angajaților stresați, care include comportamente precum creșterea consumului de țigări, abuzul de alcool, consumul de droguri, predispoziția spre accidente, agresivitatea, tulburări ale comportamentului alimentar, reducerea activităților fizice etc. (Elena Raluca Ciobotă, 2013). Stresul este adesea un trigger al agresivității la locul de muncă, în forme severe (suicid, omor) sau mai puțin severe, precum bullying-ul (James Campbell Quick, Thomas A. Wright, Joyce A. Adkins, Debra L. Nelson, Jonathan D. Quick, 2013).

Epuizarea, ca nivel suprem de manifestare a stresului, are drept cauze subîncărcarea, comunicarea defectuoasă cu șefii, subalternii, colegii, clienții, recompensele inechitabile sau nesatisfăcătoare, prea multă sau prea puțină responsabilitate, diferitele fațete ale alienării, precum lipsa de sens în legătura cu munca de zi cu zi și înstrăinarea de scopurile organizației (Horia Pitariu, Delia Vârgă, 2007).

Starea de bine, definită ca mai mult decât evitarea situației de a fi bolnav, este un concept care include sănătatea fizică, mentală și socială a unei persoane angajate într-o organizație, la care contribuie atât condițiile de muncă (riscuri, securitate, alte pericole), cât și stresul ocupațional generat de caracteristici precum caracteristicile intrinseci ale postului, rolul în organizație, relațiile de muncă, climatul organizațional, interfața familie - muncă (Danna și Griffin, 1999, apud Vârgă, Zaborilă și Sulea, 2008).

La nivel organizațional, implicațiile afectării stării de bine fizice și psihice ale angajaților sunt numeroase: reducerea resurselor personale pentru implicare și efort în muncă, absentism, intenția de a schimba locul de muncă, fluctuația de personal, scăderea inițiativei, a comportamentelor civice organizaționale, a disponibilității de colaborare și de perfecționare, procese și probleme legale, pensionări anticipate.

Pentru ca o organizație să fie sănătoasă - adaptabilă, flexibilă și productivă – este nevoie de un management continuu. Costurile stresului la nivel organizațional sunt directe prin reducerea participării (fluctuație de personal, absentism, concedii medicale, întreruperea muncii), scăderea performanței (plângeri, accidente, risipa de materiale), anchete și litigii. În mod indirect, costurile stresului apar prin scăderea vitalității (moral, motivație și satisfacție problematice), comunicare defectuoasă (reducerea contactelor și distorsionarea mesajelor), erori de decizie, slaba calitate a relațiilor de muncă (neîncredere, lipsă de respect, animozitate), dar și agresiune și violență (Thomas A. Wright, Joyce A. Adkins, Debra L. Nelson, Jonathan D. Quick, 2013).

Comportamentele contraproductive, precum întârzierile, reducerea efortului în muncă, efectuarea incorectă a muncii, comportamentul abuziv, se regăsesc printre consecințele evoluției individului într-un mediu profesional stresant. Gradul prea ridicat sau prea scăzut de autonomie în muncă, injustiția organizațională, constrângerile la locul de muncă sunt puse în relație cu dezvoltarea de comportamente contraproductive (Coralia Sulea, 2008).



Caracteristicile psihosociale ale locului de muncă, precum relațiile umane, climatul moral, comportamentul șefilor și al colegilor, dar și caracteristicile organizării muncii sau ale microclimatului de muncă sunt factori cauzali ai accidentelor de muncă (Zoltan Bogathy, 2007).

2.2. Preocupări privind identificarea factorilor de stres în muncă, în domeniului ordinii publice și siguranței naționale

Domeniul ordinii publice și siguranței naționale este recunoscut ca fiind unul dintre cele mai stresante, peste tot în lume (Dantzer, 1987, apud Turc, 2018).

O serie de autori străini, citați de Ștefan Liță (2006) arată, prin studiile lor, impactul semnificativ al muncii în domeniul ordinii publice și siguranței naționale asupra stării de sănătate psihosomatică: polițiștii prezintă mai des simptome fizice și psihologice datorate stresului decât cei care au alte profesii (Anshel, 2000), mediul din poliție are caracteristici patologice, fiind predispozant pentru apariția diferitelor probleme mentale (Sheptycki, 2004), natura cvasi-militară a activității poate conduce la situații nedorite și foarte stresante care să perturbe sănătatea mentală a personalului (Kelly, Sean, 2004).

Pornind de la aceste constatări, în decursul timpului, din perspectiva psihologiei sănătății ocupaționale, în România, au existat preocupări pentru identificarea și gestionarea factorilor de risc psihosociali în domeniul ordinii și siguranței publice. De altfel, Ordinul M.A.I. nr. 23/ 2015 privind activitatea de psihologie în Ministerul Afacerilor Interne, cu modificările și completările ulterioare, reglementează măsurile psihologice profilactice, secundare și recuperatorii în gestionarea efectelor factorilor de risc psihosociali în muncă. Astfel, potrivit art. 12, personalul care desfășoară activități care implică factori de risc este avizat psihologic pentru a desfășura acest tip de activități, iar art. 13 precizează că evaluarea psihologică periodică, pentru supravegherea sănătății lucrătorilor, are rol profilactic și se realizează în raport cu riscurile în muncă, în cadrul asistenței psihologice. De asemenea, conform art. 44, misiunile operative cu grad ridicat de risc beneficiază de suport psihologic, la solicitarea șefilor unităților, prin identificarea riscurilor psihosociale specifice și formularea de recomandări de limitare/ eliminarea a acestora.

O serie de studii calitative și cantitative sugerează direcții pentru cercetări ulterioare. Liță (2006) în lucrarea „*Solicitări psihice în activitatea personalului din domeniul ordinii și siguranței publice*” realizează o analiză calitativă a activității polițiștilor, pe baza discuțiilor cu ofițerii de poliție, a literaturii de specialitate și a analizei sarcinilor de muncă, grupând sursele de stres în munca specifică în câteva categorii: viață personală, presiunea exercitată de muncă, opinia publică cu referire la munca de poliție și la polițiști, activitatea justiției, organizarea instituției în sine. Anticipăm că unele din cerințele emoționale ale muncii de polițist, trecute în revistă de autor, se regăsesc și în munca polițistului de frontieră: expunerea la inechitate și brutalitate, contactul cu partea negativă a societății, necesitatea respectării drepturilor infractorilor, reacția rapidă la evenimente neprevăzute, folosirea armelor, stresul cumulativ, birocrăția, dotarea inadecvată, recompensele inadecvate, informațiile deformate din presă, statutul de autoritate publică.

Liță Ș. și colab. (2012), în studiul „*Analiza și prevenirea cazurilor de suicid în domeniul ordinii și siguranței publice*”, realizat pe date existente la nivelul inspectoratelor generale din M.A.I. cu privire la cazurile de suicid în rândul personalului propriu, înregistrate în perioada ianuarie 2005 - aprilie 2010, remarcă că numărul cazurilor de suicid este mai mic în M.A.I. decât în populația generală. Problemele de serviciu nu au fost identificate ca reprezentând cauza sau factorul declanșator al actului suicidal, etiologia fiind legată de problemele în viața familială (54%), urmate de cele legate de consumul de

alcool (31%), problemele financiare asociate cu probleme de cuplu sau cu patologia jocurilor de noroc (15%), dar și problemele locative.

La finalul anului 2014, în Jandarmeria Română, a fost realizat un studiu pentru estimarea prezenței riscurilor psihosociale în activitatea specifică. A fost utilizat Chestionarul Copenhaga privind factorii psihosociali - COPSQ II. A fost identificat un singur factor de risc și anume cerința ridicată de mascare a emoțiilor; de asemenea, personalul cu funcții de conducere a reieșit a fi mai expus la factori de risc decât personalul de execuție. Totuși, așa cum apreciază autorii studiului, rezultatele par a sugera un efect considerabil al dezirabilității sociale (Liță, Secu, 2016).

Serviciul de Psihosociologie al Inspectoratului General al Poliției Române, a derulat, în perioada 2016 – 2018, o cercetare privind identificarea principalelor categorii de posturi cu risc psihosocial ridicat. S-au urmărit identificarea principalele tipuri de factori de risc, elaborarea unei matrici de evaluare a gradului de risc, evaluarea riscurilor identificate pentru fiecare categorie de post. Posturile au fost ierarhizate în funcție de riscurile psihosociale asociate, clasificate în patru niveluri de risc, pe baza cărora s-a stabilit periodicitatea măsurilor profilactice de asistență psihologică. Printre liniile de muncă expuse la un nivel foarte ridicat și ridicat de risc, se regăsesc ordinea publică, poliția rutieră, investigațiile criminale.

La nivelul **Poliției de Frontieră Română** s-a realizat o **analiză calitativă a factorilor de stres în activitatea personalului (2019)**, în cadrul activităților de evaluare psihologică periodică, de intervenție psihologică primară, în sondajele de opinie realizate, precum și în analizele de climat organizațional. Astfel, polițiștii de frontieră își desfășoară activitatea uneori în condiții maxime de constrângere și suprasolicitare emoțională: trebuie să-și controleze permanent emoțiile, furia, să acționeze cu calm, chiar și atunci când sunt extrem de încordați, să evite comportamentul agresiv, chiar și în situații dificile, astfel încât să mențină controlul asupra situației. Ei trebuie să interacționeze cu oamenii, să fie atenți la detalii, meticuloși în realizarea sarcinilor, îndeplinindu-și rolul așa cum se cuvine, într-o manieră neutră și profesionistă.

Polițistul de frontieră se confruntă cu stresul rezultat din portul armei. Există o grijă permanentă pentru păstrarea și utilizarea armamentului din dotare într-un mod legal și eficient. Aceasta, cu atât mai mult cu cât orice incident sau utilizare ineficientă atrage după sine cercetarea polițistului și tragerea lui la răspundere disciplinară sau chiar penală, după caz.

Factorii de mediu - expunerea frecventă la temperaturi extreme, noxe și praf, lucrul în zone izolate, accidentate - vulnerabilizează sănătatea psiho-somatică a lucrătorului și cresc riscul de îmbolnăvire și accidente de muncă. Mai mult, în locurile izolate (zonele de munte din nordul țării sau Delta Dunării), riscul ca lucrătorii să fie supuși ultrajului, agresiunii, atacului membrilor rețelelor infracționale, crește foarte mult.

În funcție de locul de desfășurare al activității, frontiera pe apă, terestră sau punctele de trecere a frontierei, factorii de stres, pe lângă cei generali enumerați mai sus, dobândesc unele caracteristici specifice:

- În **punctele de trecere a frontierei**, la controlul documentelor de călătorie, avem de-a face cu solicitări psiho-cognitive susținute. Aici, lucrătorul se poate confrunta cu provocări sau presiuni venite din partea participanților la trafic care se ocupă cu contrabanda, cu unele litigii ce apar în trafic și pe care trebuie să le soluționeze rapid, procedural, legal; el trebuie gestioneze informații multiple pe linie de infracționalitate referitoare la persoane date în urmărire generală sau internațională, modificări ce survin poate de la o oră la alta, în controlul persoanelor, autovehiculelor și documentelor. Tocmai de aceea, lucrătorul din punctele de trecere a frontierei

Srijinul acordat de Comisia Europeană pentru elaborarea acestei publicații nu constituie o aprobare a conținutului, care reflectă doar opiniile autorilor, iar Comisia nu poate fi trasă la răspundere pentru orice utilizare a informațiilor conținute în aceasta



trebuie să aibă, pe lângă o vigilență ridicată, o rezistență psihică crescută la munca intelectuală și o toleranță foarte bună la stres și frustrare, flexibilitate cognitivă și, mai ales, tărie de caracter. Lipsa acestor calități afectează atât instituția prin neatingerea performanței, cât și persoana în cauză care se poate simți depășită de solicitările profesionale sau poate cădea pradă ispitei. Astfel, există o permanentă preocupare pentru selecția adecvată a acestor lucrători și pregătirea lor suplimentară - profesională și psihologică, inclusiv în ceea ce privește comunicarea interpersonală, verbală și nonverbală.

- La **frontiera pe apă**, personalul navigant se confruntă cu surse specifice de stres: expunerea la curenții de apă poate afecta semnificativ sistemul nervos și osos; intervențiile pe timp de vreme nefavorabilă, misiunile pentru prevenirea braconajului piscicol, al contrabandei pe apă, al migrației ilegale sunt acțiuni complexe; răspunderea legată de utilizarea echipamentelor extrem de costisitoare, greu de recuperat dacă sunt pierdute în apă, este crescută; condițiile de izolare, care nu permit organismului mișcarea liberă, afectând sistemul circulator, precum și solicitarea psihică intensă, apar în misiunile desfășurate pe nave, în largul mării sau a apelor interne; accidente/incidentele navale pot lăsa urme postraumatice pe viață.
- La **frontiera terestră**, sunt prezente solicitări fizice intense, lucrătorul participând la misiuni mobile, în zone de responsabilitate largi, uneori accidentate, alteori foarte izolate. Lucrătorul trebuie să poarte asupra sa, pe lângă echipamentul de serviciu (armament, muniție, aparatură de vedere pe timp de noapte, haine groase etc.), apa și hrana necesară pentru cel puțin 8 ore. În timpul misiunii de supraveghere, polițistul de frontieră poate da peste infractori ascunși și marfă de contrabandă și, astfel, confruntarea directă cu infractorii este inevitabilă, crescând riscul de agresiune fizică și psihică. Au existat și cazuri de atac al animalelor sălbatice. Riscul de îmbolnăvire psiho-somatică este crescut la aceste categorii de personal.

În Poliția de Frontieră Română, există structuri specializate pentru combaterea migrației ilegale și a infracționalității transfrontaliere sau de sprijin operativ, la nivelul cărora incidența și intensitatea riscurilor profesionale sunt crescute. Asupra acestor polițiști, infractorii au recurs uneori la intimidare, vandalizându-le autoturismele proprietate personală și amenințându-le familiile.

RI 2- Elaborarea unei cercetări științifice pentru validarea setului de instrumente create pentru a fi integrate în sistemul de siguranță și stare de bine la locul de muncă în sistemul de aplicare al legii

Partea a II - a

STUDIU PRIVIND IDENTIFICAREA FACTORILOR DE RISC PSIHOSOCIALI DIN MEDIUL DE MUNCĂ SPECIFIC POLIȚIEI DE FRONTIERĂ ROMÂNE

- cercetarea științifică în vederea validării chestionarului privind identificarea factorilor de risc psihosociali din mediul de lucru -***

ECHIPA DE PROIECT:

Coordonator proiect: dr. Turc Mirela

Cercetători/ formatori pentru realizarea produselor intelectuale:

Pricopi Oana

Buga Nicoleta

Bartok Cristina

Cupșan - Cătălin Lyana-Laura

Croitoru Lidia-Cristina

1. ASPECTE INTRODUCTIVE

Identificarea factorilor psihologici și sociali ai muncii, ai organizației și mediului de muncă - ce au o potențială contribuție la sănătatea și starea de bine a fiecărui angajat, a grupurilor de muncă și a organizației în ansamblu - este importantă, acești factori contribuind la motivația oamenilor pentru muncă, precum și la performanța și eficiența organizației, în ansamblu.

Elaborarea unui instrument de culegere a datelor pentru identificarea factorilor de risc psihosociali din mediul de muncă specific sistemelor de aplicare a legii a presupus o temeinică analiză și documentare privind cercetările științifice și practicile utilizate de către instituțiile din domeniul aplicării legii din statele membre ale Uniunii Europene pentru a asigura și a menține un nivel înalt al sănătății și securității angajaților la locul de muncă.

Chestionarul elaborat are o solidă bază teoretică, acoperind o gamă largă de aspecte ale celor mai importante teorii, concepte și metode de măsurare.

2. SCOPUL ȘI OBIECTIVELE CHESTIONARULUI

Scop: *chestionarul privind identificarea factorilor de risc psihosociali din mediul de lucru, pentru instituțiile din domeniul aplicării legii*, este un chestionar util pentru măsurarea factorilor psihologici și sociali ai muncii, inclusiv caracteristici ale muncii și organizației, precum și a atitudinilor individuale legate de muncă și locul de muncă; măsoară factori care apar în cele mai multe activități și locuri de muncă din instituțiile care au ca obiect de activitate aplicarea legii.

Chestionarul a fost construit să evalueze percepția holistică, integratoare a angajaților pe axa mediu de lucru – organizație - individ, cu următoarele **obiective**:

- furnizarea unei baze de analiză pentru implementarea intervențiilor și măsurilor de dezvoltare organizațională, astfel încât factorii psihosociali de risc identificați să poată fi menționați atât în fișele de identificare a riscurilor profesionale, cât și în fișele posturilor (mai ales pentru acele linii de muncă în care aceste tipuri de riscuri sunt deosebit de puternice), aspect de un real sprijin pentru specialiștii în resurse umane și în sănătate și securitate în muncă;
- elaborarea/ dezvoltarea unei proceduri operaționale pentru integrarea serviciilor de siguranță și stare de bine la locul de muncă în sistemul de aplicare al legii, în concordanță cu documentele Agenției Europene pentru Sănătate și Siguranță la locul de muncă;
- elaborarea unor metodologii digitale și ghiduri specifice privind identificarea, analizarea și prevenirea bolilor și riscurilor ocupaționale;
- elaborarea unor instrumente digitale de lucru necesare profesioniștilor din domeniul psihologiei ocupaționale aplicată în domeniul securității naționale;
- realizarea activității de cunoaștere a personalului la un nivel calitativ superior (cu valoare constatativă și predictivă ridicată), prin raportarea caracteristicilor individuale de personalitate la riscurile psihosociale specifice postului ocupat.

Punctele forte în construcția chestionarului sunt legate de:

- concepția unitară;
- numărul mare de respondenți;
- numărul crescut de date colectate;
- concentrarea pe întrebări importante;

- reducerea *bias*-ului (înclinarea către un răspuns), întrebările sunt uniformizate, opiniile operatorului/ cercetătorului nu se regăsesc în întrebări.

3. ETAPELE CONSTRUIRII CHESTIONARULUI

În elaborarea chestionarului au fost parcurse următoarele etape:

- documentarea bibliografică în domeniul de interes, colectarea și studierea cercetărilor, articolelor științifice, stabilirea unei liste de cuvinte cheie prin lectura referințelor bibliografice, analiza bunelor practici în domeniul psihologiei sănătății ocupaționale, traducerea și adaptarea unor materiale în limba română;
- evaluarea chestionarelor deja existente referitoare la factorii psihologici și sociali ce caracterizează mediul de muncă, după cum urmează:
 - *Chestionarul Copenhaga privind factorii psihosociali (COPSOQ – II)*, care a fost construit în 1997 de cercetătorii de la Institutul Danez de Sănătate Ocupațională din Copenhaga (*Pejtersen și colab., 2010; Kristensen și colab., 2005*);
 - *Chestionarul Copenhaga* - versiunea românească (Raluca Iordache, Viorica Petreanu, 2014);
 - *Versiunea germană a Chestionarului COPSOQ privind factorii psihosociali* - (Matthias Nübling, Ulrich Stössel, Hans-Martin Hasselhorn, Martina Michaelis, Friedrich Hofmann, 2006);
 - *Versiunea spaniolă a Chestionarului COPSOQ - II privind factorii psihosociali* (Salvador Moncada, Mireia Utzet, Emilia Molinero, Clara Llorens, Neus Moreno, Ariadna Galtés and Albert Navarro, 2013);
 - *QPS Nordic - Chestionarul general nordic pentru factorii psihologici și sociali în muncă dezvoltat pentru țările nordice* (Kari Lindstrom, Anna-Liisa Elo, Andes Skogstad, Margareta Dallner, Francesco Gamberale, Vesa Hottinen, Stein Knardahl, Elsa Orhede, 2000);
- construirea design-ului arhitectural al chestionarului, având în atenție definiția riscurilor psihosociale cuprinsă în Raportul Observatorului Riscurilor al Agenției Europene pentru Securitate și Sănătate în Muncă (2007), citată în Ghidul privind evaluarea și prevenirea expunerii lucrătorilor la riscuri psihosociale, elaborat de Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Protecția Muncii „Alexandru Darabont” (2013): „*riscurile psihosociale sunt acele aspecte ale proiectării, organizării și managementului muncii, ale contextului social și ambiental al muncii, care pot duce la vătămări psihologice, sociale sau fizice*”;
- constituirea unei baze globale de itemi relevanți pentru scopul urmărit;
- stabilirea principalelor arii de conținut, pe axa context de muncă – organizație – individ:
 - la interacțiunea *factorilor externi*, contextuali-organizaționali (conținutul muncii, mediul de muncă, managementul muncii, condiții de angajare, promovare etc.), cu *factorii individuali* (capacități, abilități, nevoi, aspirații, nivel de educație etc.), apar și se manifestă dinamic *factorii psihosociali*, care pot avea efecte benefice sau mai puțin benefice asupra performanței și satisfacției în muncă și pot favoriza și conserva starea de confort, securitate și sănătate în muncă a angajaților;

- adaptarea/ reformularea unor itemi din chestionarele existente, crearea de itemi noi (adaptați specificului activității desfășurate în sistemele de aplicare a legii), aglutinarea itemilor selecționați pe factori, excluderea unor itemi nerelevanți, definirea scalelor;
- înaintarea chestionarului grupului de experți în vederea realizării validității de conținut; experții au primit itemii negrupați, ordonați aleator și alăturat, factorii și scalele; sarcina experților a fost de a grupa itemii în fiecare factor/ scală, pentru a-i selecta și a aprecia valoarea lor în economia instrumentului; feedback-ul primit a relevat necesitatea renunțării la o parte din itemii inițiali, reformularea concisă a altora, scurtarea întrebărilor (respectarea regulii nescrise - ca o întrebare să conțină maximum 18 cuvinte), contopirea a două scale, renunțarea la o scală;
- stabilirea taxonomiei finale, a structurii chestionarului, care conține 11 factori, 24 dimensiuni/ scale, 111 itemi; criteriile principale de alegere a temelor incluse în chestionar au fost relevanța și importanța pentru muncă, sănătatea și starea de bine a lucrătorilor;
- itemii au fost formulați folosind cuvinte și expresii simple, fraze scurte pentru a fi înțelese în același sens de către toți respondenții, indiferent de sex sau vârstă, de nivel cultural, de zona geografică sau de alți factori care ar putea influența procesul de comunicare, pentru a asigura recepționarea univocă a mesajului;
- pre-testarea chestionarului - chestionarul a fost aplicat unui număr de 500 lucrători, aleși aleatoriu, respondenți similari cu cei din eșantion; astfel, s-a realizat revizuirea unui număr de 5 itemi și eliminarea a 3 itemi, care ofereau informații redundante.

4. STRUCTURA CHESTIONARULUI - FACTORI, DIMENSIUNI/ SCALE, ITEMI

Chestionarul cuprinde întrebări cu răspunsuri multiple pentru factorii psihologici și sociali din tabelul de mai jos:

Eticheta factorului	Factori	Numărul scalei	Dimensiuni/ scale	Descrierea sumară a dimensiunii/ scalei	Nr. de itemi	Modalitate de răspuns	Itemi
A	Caracteristici ale mediului de muncă	1	Condițiile fizice ale mediului de muncă/ dotarea cu tehnică/ echipamente	- munca în condiții de izolare - factori de risc fizic - factori de risc biologic/ chimic - dotare cu tehnică	9	Scală de tip Likert - în 4 trepte (respondentul își exprimă acordul/ dezacordul) Item 8 - întrebare filtru (alegere forțată - Da/ Nu)	1- 9
		2	Portul armamentului	- cerință specifică instituțiilor din domeniul apărării legii	2	Scală de tip Likert - în 4 trepte (respondentul își exprimă acordul/ dezacordul)	10, 11
B	Organizarea muncii	1	Volumul de muncă	- suprasolicitare - subsolicitare	4	Scală de tip Likert - în 4 trepte (respondentul își exprimă opinia față de frecvența unui eveniment/ fenomen)	12-15
		2	Ritmul muncii	- prea alert - distribuție inegală	4	Scală de tip Likert - în 4 trepte (respondentul își exprimă opinia față de frecvența unui eveniment/ fenomen)	16-19
		3	Programul de lucru	- munca în ture - respectarea programului - acordarea de pauze	6	Item 20 - întrebare filtru (alegere forțată - Da/ Nu) Itemi 21-25 - Scală de tip Likert, în	20-25

Sprrijinul acordat de Comisia Europeană pentru elaborarea acestei publicații nu constituie o aprobare a conținutului, care reflectă doar opiniile autorilor, iar Comisia nu poate fi trasă la răspundere pentru orice utilizare a informațiilor conținute în aceasta



						4 trepte (respondentul își exprimă acordul/dezacordul)	
C	Conținutul și managementul muncii	1	Compatibilitate rol	- utilizarea adecvată a competențelor	4	Scală de tip Likert - în 4 trepte (respondentul își exprimă acordul/dezacordul)	26-29
		2	Diversitatea/monotonia muncii	- diversitatea sarcinilor - monotonia sarcinilor	3	Scală de tip Likert - în 4 trepte (respondentul își exprimă acordul/dezacordul)	30-32
		3	Managementul muncii	- organizarea, planificarea, evaluarea, controlul muncii - birocratizarea activităților	5	Scală de tip Likert - în 4 trepte (respondentul își exprimă acordul/dezacordul)	33-37
		4	Participare la decizie	- colaborare în procesul muncii (dat fiind faptul că sistemele de aplicare a legii sunt sisteme piramidale, riguros ierarhizate)	3	Scală de tip Likert - în 4 trepte (respondentul își exprimă acordul/dezacordul)	38-40
		5	Comunicare formală în procesul muncii	- circuitul formal al informației	3	Scală de tip Likert - în 4 trepte (respondentul își exprimă acordul/dezacordul)	41-43
D	Solicitările emoționale și fizice	1	Solicitări emoționale și cognitive	- solicitări emoționale - solicitări cognitive	6	Scală de tip Likert - în 4 trepte (respondentul își exprimă acordul/dezacordul)	44-47, 50, 51
		2	Solicitări fizice	- solicitări fizice	3	Scală de tip Likert - în 4 trepte (respondentul își exprimă acordul/dezacordul)	48, 49, 52
		3	Amenințări – ultraj	- amenințări inerente muncii	1	Scală de tip Likert - în 4 trepte (respondentul își exprimă acordul/dezacordul)	53
E	Schimbarea organizațională	1	Schimbare/predictibilitate în muncă	- schimbări legislative, ale echipelor de muncă, ale șefilor, sarcinilor de muncă	4	Scală de tip Likert - în 4 trepte (respondentul își exprimă opinia față de frecvența unui eveniment/fenomen)	54-57
		2	Schimbare/predictibilitate în carieră	- stabilitatea locului de muncă	3	Scală de tip Likert - în 4 trepte (respondentul își exprimă acordul/dezacordul)	58-60
		3	Evoluție profesională	- oportunități de evoluție profesională - integrare angajați noi	4	Scală de tip Likert - în 4 trepte (respondentul își exprimă acordul/dezacordul)	61-64
F	Sprijinul/ suportul organizațional	1	Actul managerial	- stil de conducere șefi - preocuparea șefilor pentru starea de bine a lucrătorilor	9	Scală de tip Likert - în 4 trepte (respondentul își exprimă acordul/dezacordul)	65-73
		2	Justiție organizațională	- respectarea drepturilor	3	Scală de tip Likert - în 4 trepte (respondentul își exprimă acordul/dezacordul)	74-76
		3	Relaționare, comunicare organizațională informală	- sprijinul social al colegilor	3	Scală de tip Likert - în 4 trepte (respondentul își exprimă acordul/dezacordul)	77-79
		4	Climatul organizațional	- relații de muncă - conflicte	3	Scală de tip Likert - în 4 trepte (respondentul își exprimă acordul/dezacordul)	80-82
G	Relația dintre viața profesională și viața personală	Echilibrul viață profesională - viață personală			5	Scală de tip Likert - în 4 trepte (respondentul își exprimă opinia față de frecvența unui eveniment/fenomen)	83-87



H	Elemente care se circumscriu fenomenului de mobbing organizațional	Intimidare, hărțuire la locul de muncă	6	Scală de tip Likert - în 4 trepte (respondentul își exprimă opinia față de frecvența unui eveniment/ fenomen)	88-93
I	Satisfacția profesională	Gradul de mulțumire, mândria de a avea acest loc de muncă, recunoașterea socială	8	Scală de tip Likert - în 4 trepte (respondentul își exprimă acordul/ dezacordul)	94-101
J	Starea generală de bine/sănătate	Starea generală de sănătate/ de bine în relație cu munca desfășurată	10	Scală de tip Likert - în 4 trepte (respondentul își exprimă acordul/ dezacordul)	102-111
K	Corelații între caracteristici individuale de personalitate și factorii de risc psihosociali din mediul de lucru	A fost gândită ca o variabilă atitudinal-comportamentală (ce caracterizează individualitatea unei persoane din punct de vedere al atitudinilor și comportamentelor sale față de un fenomen social): K1 - adaptativ (coloana A) vs. inovativ (coloana B) K2 - comportament de tip A (coloana C) vs. comportament de tip B (coloana D)	2	K1 - întrebare filtru (alegere forțată - coloana A/ coloana B) K2 - întrebare filtru (alegere forțată - coloana C/ coloana D)	K1 K2

În finalul chestionarului sunt înregistrate **variabilele socio-demografice**: vârstă, sex, vechime la actualul loc de muncă, funcția ocupată (de conducere, de coordonare, de execuție), specificul muncii (linia de muncă).

5. ASPECTELE ETICE

Aspectele de ordin etic asociate **Chestionarului privind identificarea factorilor de risc psihosociali din mediul de lucru, pentru instituțiile din domeniul aplicării legii** vizează două aspecte: consimțământul informat și confidențialitatea.

Respondenții au fost informați în legătură cu obiectivele aplicării chestionarului, modul în care acesta va fi administrat, analizat și cum vor fi raportate rezultatele și asigurată confidențialitatea fiecărui participant.

Participarea la studiu a fost voluntară, asigurându-se confidențialitatea răspunsurilor. Consimțământul de aplicare a fost standardizat pentru toți respondenții, au fost oferite informații referitoare la modul de completare a chestionarului. A fost prezentat scopul studiului, au fost formulate precizări referitoare la prelucrarea datelor obținute, numai în formă agregată, nefiind posibilă identificarea, etichetarea sau discriminarea participanților la studiu. Datele de contact ale cercetătorilor au fost puse la dispoziția respondenților, aceștia având posibilitatea să solicite feedback la finalizarea cercetării.

6. POPULAȚIA ȚINTĂ - EȘANTION DE ADMINISTRARE

Populația țintă – reprezintă întregul grup de lucrători de la care se pot colecta date, pentru ca ulterior să îl putem descrie și să putem formula concluzii despre el.

În acest studiu, populația țintă este reprezentată de grupul polițiștilor de frontieră care își desfășoară activitatea în domeniul operativ, având ca specific al muncii (linie de muncă):

- **controlul frontierei de stat - P.T.F. (terestră, aeroportuară, feroviară, navală etc);**
- **supravegherea frontierei (frontiera terestră);**
- **marina;**

Srijinul acordat de Comisia Europeană pentru elaborarea acestei publicații nu constituie o aprobare a conținutului, care reflectă doar opiniile autorilor, iar Comisia nu poate fi trasă la răspundere pentru orice utilizare a informațiilor conținute în aceasta

- prevenirea și combaterea migrației ilegale și a infracționalității transfrontaliere (P.C.M.I.I.T.);
- sprijinul operativ (C.S.O.).

Eșantionarea a fost aleatorie (probabilistică) stratificată. Straturile sunt reprezentate de structurile teritoriale ale poliției de frontieră din fiecare județ cu atribuții la frontiera de stat, respectiv de toate sectoarele poliției de frontieră și punctele de trecere a frontierei de stat aeroportuare.

Respondenții au fost aleși aleatoriu - un minim de 2 respondenți pe fiecare linie de muncă de la nivelul fiecărei structuri.

Chestionarul privind identificarea factorilor de risc psihosociali din mediul de lucru, pentru instituțiile din domeniul aplicării legii a fost aplicat, de către un număr de 15 psihologi, pe un eșantion de **1100 polițiști de frontieră din Poliția de Frontieră Română**, stabiliți aleatoriu, toți desfășurându-și activitatea în domeniul operativ, pe principalele linii de muncă.

Repartițiile pe criterii de vârstă, vechime în muncă, sex, funcție și specificul muncii sunt următoarele:

Fig.1. Frecvența relativă - variabila *vârstă*

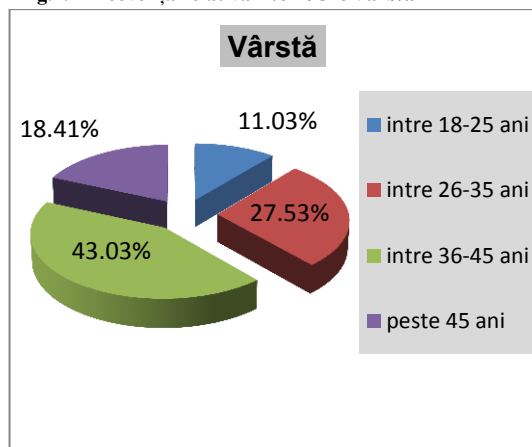


Fig.2. Frecvența relativă - variabila *vechime în muncă*

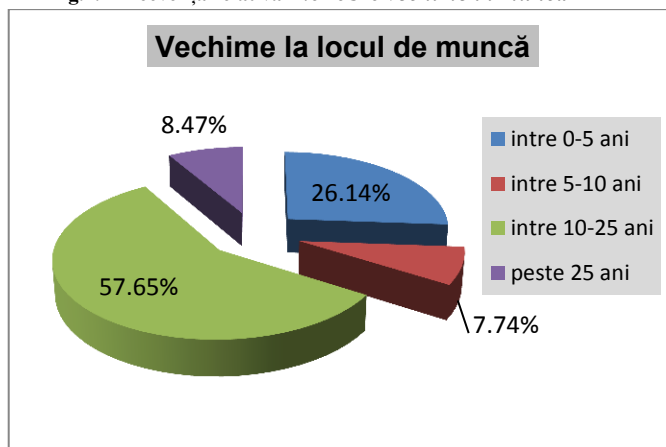


Fig.3. Frecvența relativă - variabila *funcție*

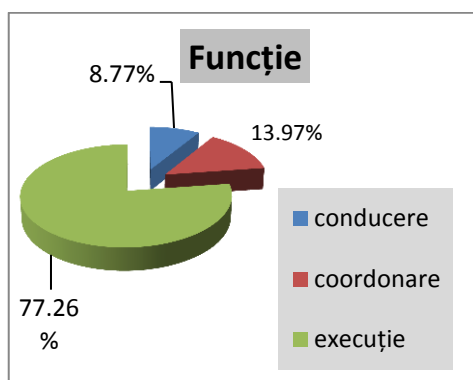


Fig.4. Frecvența relativă - variabila *sex*

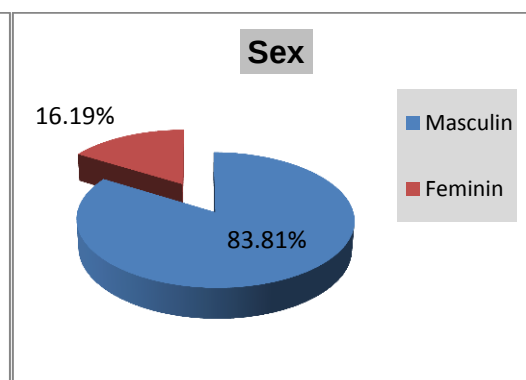
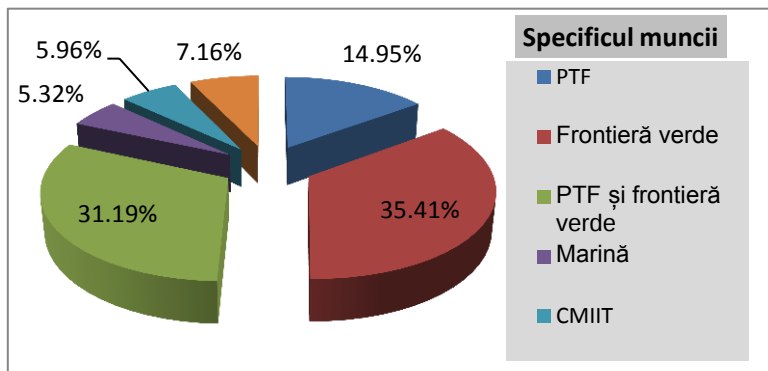


Fig.5. Frecvența relativă - variabila *specificul muncii*



În tabelul de mai jos sunt prezentate date privind **reprezentativitatea eșantionului** după **variabilele independente** luate în studiu:

Funcția ocupată/ specificul muncii (linia de muncă)		Vechimea la actualul loc de muncă (ani)				Vârsta (ani)				Sexul	
		0-5	5-10	10-25	peste 25	18-25	26-35	36-45	peste 45	M	F
Funcție de conducere		15	12	55	14	0	22	45	29	90	4
Funcție de coordonare		37	13	90	13	16	51	64	22	140	12
Funcție de execuție	P.T.F.	45	12	66	11	18	44	47	25	105	29
	Frontiera terestră	84	15	181	23	47	64	139	53	254	48
	P.T.F. + frontiera terestră	65	22	144	18	28	78	101	42	201	48
	Marină	5	2	31	5	1	4	23	15	39	4
	P.C.M.I.I.T.	17	6	25	3	5	22	18	6	44	6
	Sprijin Operativ (C.S.O.)	14	3	39	5	3	16	32	9	39	22
TOTAL		282	85	631	92	118	301	469	201	912	173

7. VALIDITATEA ȘI FIDELITATEA CHESTIONARULUI

Validitatea și fidelitatea chestionarului și a scalelor sale au fost examinate în două etape.

Validitatea de conținut a fost asigurată în faza de construire a chestionarului, prin consultarea experților, în două etape:

a. în prima etapă - a fost consultat un grup restrâns de experți (psihologii experți participanți în proiect) referitor la principalele dimensiuni de investigat și elementele componente, și la itemii subsumați dimensiunilor;

b. a doua etapă s-a derulat în cadrul analizei primare a formei inițiale a chestionarului, prin consultarea unui grup largit de experți (psihologii și polițiști de frontieră cu experiență în muncă din cadrul Poliției de Frontieră Române), pentru a verifica în ce măsură itemii formulați vizează sau nu dimensiunea investigată de chestionar.

Fidelitatea a fost testată prin examinarea **consistenței interne a scalelor**, calcularea **coeficientului Alpha-Cronbach**, într-o primă fază, prin aplicarea chestionarului pe un eșantion de 500 respondenți și, ulterior, pe eșantionul final de 1100 respondenți. Primul pas, anterior calculării coeficienților de consistență internă, a fost recodificarea răspunsurilor pentru itemii formulați invers față de orientarea totală a factorului. Astfel, au fost **cotați invers** următorii itemi: 15, 24, 25, 28 29, 31, 37, 54, 55, 56, 57, 60, 65, 68, 81, 84, 86, 98, 105.



Nr crt.	Factorul/ itemii analizați	Coeficientul Alpha Cronbach
1.	Factor A: itemii 01-11	0,715
2.	Factor B: itemii 12-25	0,701
3.	Factor C: itemii 26-43	0,873
4.	Factor D: itemii 44-53	0,893
5.	Factor E: itemii 54-64	0,623

Nr crt.	Factorul/ itemii analizați	Coeficientul Alpha Cronbach
6.	Factor F: itemii 65-82	0,952
7.	Factor G: itemii 83-87	0,700
8.	Factor H: itemii 88-93	0,877
9.	Factor I: itemii 94-101	0,803
10.	Factor J: itemii 102-111	0,879

8. METODOLOGIA CERCETĂRII

Prin intermediul acestui studiu exploratoriu s-a urmărit **identificarea factorilor de risc psihosociali din mediul de lucru**, prin măsurarea factorilor psihologici și sociali ai muncii, inclusiv caracteristici ale muncii și organizației, precum și a atitudinilor individuale legate de muncă și locul de muncă, în rândul lucrătorilor Poliției de Frontieră Române.

Aplicarea metodologiei de cercetare a urmărit investigarea mai multor **direcții de studiu** pentru identificarea factorii de risc psihosociali care alterează/ interferează/ coexistă cu activitățile specifice mediului de lucru specific polițienesc, căutând răspunsuri la următoarele **întrebări**:

- ✓ Există anumite particularități inerente mediului de lucru (condiții fizice, dotare cu tehnică și echipamente, supraveghere video, portul armamentului) ce pot fi resimțite ca factori de risc psihosociali?
- ✓ Organizarea muncii, volumul/ ritmul muncii sunt resimțite ca factori de risc în activitate?
- ✓ Conținutul, managementul muncii - pot constitui factori de risc?
- ✓ Este munca solicitantă fizic și psihic pentru lucrători? Resimt aceștia oboseală fizică și psihică la finalul zilei de muncă?
- ✓ Schimbările inerente procesului muncii afectează starea de bine a lucrătorilor?
- ✓ Lucrătorii sesizează oportunități de evoluție profesională care să contribuie la starea de bine?
- ✓ Există preocupare din partea șefilor pentru starea de bine a lucrătorilor?
- ✓ Climatul de muncă, sprijinul colegial potențează starea de bine a lucrătorilor la locul de muncă?
- ✓ Specificul muncii asigură un relativ echilibru între viața profesională și viața personală?
- ✓ Există în mediul de lucru elemente ce țin de mobbing-ul organizațional, care ar putea să altereze climatul și starea de bine a lucrătorilor?
- ✓ Este starea de bine potențată de mândria de a avea acest loc de muncă, de recunoașterea socială a muncii?
- ✓ Există simptome specifice stresului profesional care să se constituie în indicatori ai stării de non-BINE?
- ✓ Există, în eșantionul investigat, anumite particularități individuale, atitudinal - comportamentale, care corelează semnificativ cu starea de bine resimțită la locul de muncă?

8.1. Termene și aplicare

Chestionarul a fost construit în perioada februarie - aprilie 2020, aplicat în perioada mai - iunie 2020, iar analiza cantitativă și calitativă, precum și interpretarea rezultatelor, s-a realizat în ultima parte a anului 2020 și începutul anului 2021.

Răspândirea noii forme de coronavirus SARS-COV-2 la nivel național (și internațional) a determinat adaptarea modului de aplicare a chestionarului în forma electronică. Construirea acestei versiuni a presupus transcrierea itemilor folosind Google Forms.

8.2. Rezultate obținute și analiza datelor

S-a pornit de la calcularea **statisticilor descriptive** pentru studierea distribuției scorurilor în cadrul fiecărui factor și a **frecvențelor relative** pe fiecare item:

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
N Valid	1098	1100	1098	1100	1097	1095	1095	1093	1093	1093
Missing	2	0	2	0	3	5	5	7	7	7
Mean	2.1901	2.2132	2.5665	2.3834	2.7889	2.8883	2.2922	1.5423	2.7003	1.8258
Std. Error of Mean	.01057	.00820	.00860	.01664	.00843	.01141	.00738	.01581	.01190	.01205
Median	2.2200	2.2100	2.5600	2.4000	2.7300	2.8900	2.2000	1.5000	2.7500	1.8000
Mode	2.22	2.14	2.56	2.47	2.82	2.83	2.20	1.00	2.75	1.60
Std. Deviation	.35021	.27183	.28496	.55197	.27934	.37766	.24424	.52282	.39354	.39850
Skewness	.074	-.197	-.113	.264	.422	-.317	.206	1.013	-.102	.613
Std. Error of Skewness	.074	.074	.074	.074	.074	.074	.074	.074	.074	.074
Kurtosis	-.412	-.150	.305	-.255	.784	.421	1.411	.932	.241	.182
Std. Error of Kurtosis	.148	.147	.148	.147	.148	.148	.148	.148	.148	.148

Întrucât distribuția scorurilor se apropie de o **distribuție normală** și ca urmare a mărimii eșantionului (n=1100), pentru a evidenția aspectele semnificative și diferențele între grupuri după variabilele independente analizate (funcție, sex, vechime la locul de muncă, specificul muncii), am recurs la teste de comparație a mediilor - **Testul student t-test** și **One-way ANOVA** pentru două grupuri independente și calcularea mărimii efectului pentru date parametrice, **coeficientul d-Cohen**. În continuare, sunt prezentate doar diferențele semnificative statistic care au și un efect practic (d-Cohen > 0,400).

Corelațiile dintre percepția respondenților privind factorii psihologici și sociali ai muncii, ai organizației și mediului de muncă, pe de o parte, și satisfacția profesională și starea de bine, pe de altă parte, au fost analizate cu ajutorul **coeficienților de corelație Pearson**.

Factorul A – Caracteristici ale mediul de muncă

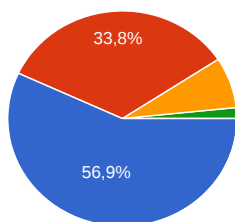
a) **Analiza frecvențelor relative** obținute la itemii acestei scale evidențiază următoarele aspecte:

▪ **Nivel scăzut de risc:**

- mediul de lucru specific poliției de frontieră conferă siguranță și protecție (în mare măsură, 77% din cei chestionați);
- 64% din respondenți au supraveghere prin sisteme video la locul de muncă; dintre aceștia, 92% nu o resimt ca fiind un factor presiune psihologică; oamenii nu resimt tensiune/ încordare psihică din cauza faptului că sunt supravegheați video, deci nu asociază această monitorizare video a activității cu un factor de risc psihosocial;
- nici portul armamentului din dotare nu este resimțit de polițiștii chestionați ca reprezentând un factor de stres și încordare psihică, acest lucru fiind asociat intrinsec statutului de polițist:

Item - *Portul armamentului vă conferă o stare de tensiune, este o grijă în plus?*

● În foarte mica măsură ● În mică măsură ● În mare măsură ● În foarte mare măsură

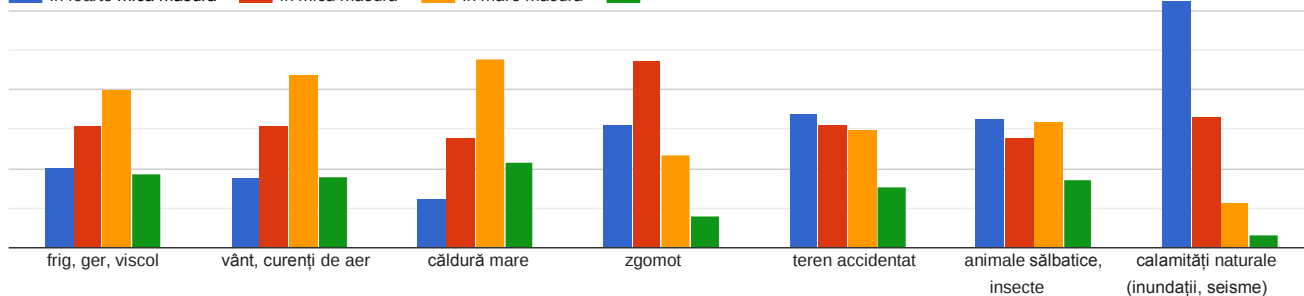


▪ **Posibil nivel ridicat de risc/ vulnerabilități:**

- dotarea cu tehnică și echipamentele necesare este insuficientă (aproximativ 33%);
- aproximativ **23%** din respondenți indică vulnerabilități/ riscuri în muncă, atribuind cauzalitatea astfel:
 - o disconfort fizic prelungit, activitatea desfășurată implicând **menținerea prelungită a poziției orstostactice** (61%);
 - o activitatea se desfășoară în **condiții de izolare**, de singurătate (aproximativ 15%);
 - o în munca de zi cu zi, lucrătorii se confruntă cu **factori de risc fizic precum frigul, gerul, căldura toridă, vântul, curenții de aer, precum și cu factori de risc biologic/ chimic:**

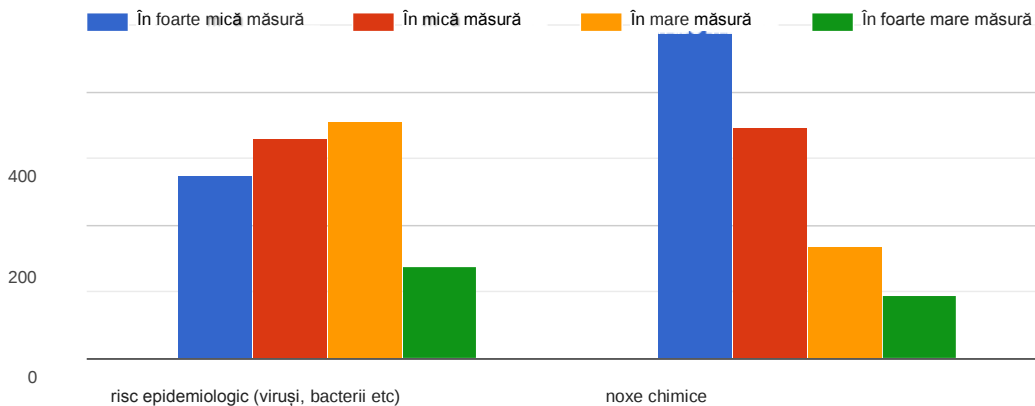
Item - *Vă confrunțați cu factori de risc fizic?*

■ În foarte mică măsură ■ În mică măsură ■ În mare măsură ■ În foarte mare măsură





Item - *Vă confrunțați cu factori de risc biologic/ chimic?*



b) Diferențe semnificative statistice privind percepția asupra condițiilor de muncă:

➤ după criteriul **sex**, se observă că:

- femeile apreciază pozitiv, în mai mare măsură, condițiile de muncă în raport cu bărbații (*factorul A, diferențe după variabila Sex: $t=5,099$, $p=0,000$, $d-Cohen = 0,418$*);
- mărimea efectului sugerează că, în mică măsură, diferențele pot fi atribuite variabilei sex;
- o posibilă explicație a acestei evaluări subiective ar putea fi aceea că femeile ocupă, mai mult decât bărbații, posturi de birou (unde se lucrează așezat); bărbații încadrează mai ales posturi unde se lucrează în poziție ortostatică, așa cum reiese din analiza itemilor 5 și 6 (*item 5 - diferențe după variabila Sex, M/F: $t=6,429$, $p=0,000$, $d-Cohen=0,588$; item 6 - diferențe după variabila Sex, M/F: $t=-7,577$, $p=0,000$, $d-Cohen = -0,689$*);

➤ după criteriul **funcție**, se observă că:

- persoanele cu **funcții de conducere** percep cei mai puțini stresori în mediul de lucru, comparativ cu celelalte categorii de funcții (de coordonare și de execuție);
- la celălalt pol se găsesc polițiștii cu funcții de execuție (*factorul A, diferențe după variabila funcție: $F=8,786$, $p=0,001$, $d-Cohen funcție comandă/ execuție=-0,437$*);
- rezultatul este unul expectat, provocările actului managerial nu derivă neapărat din caracteristicile fizice ale mediului de lucru (munca în condiții de izolare, factori de risc fizic /biologic, dotări tehnice, port armament etc.), ci din celelalte arii de conținut asociate responsabilităților manageriale (organizarea și conținutul muncii, solicitările emoționale și fizice ale postului, schimbarea organizațională, echilibrul viață profesională - viață privată etc.);

➤ după criteriul **specificul muncii**, evaluarea riscurilor asociate postului ocupat diferă semnificativ:

- în general, riscurile asociate locului de muncă par a fi mai numeroase în cazul polițiștilor care lucrează la supravegherea frontierei (frontiera terestră);
- cele mai puține riscuri sunt resimțite de cei care încadrează structurile de sprijin operativ;



- în funcție de **specificul muncii**, sunt identificate **riscuri specifice**, ușor de anticipat:

Nr. crt.	Specificul muncii (linia de muncă)	Riscuri (fizice și biologice) asociate locului de muncă									
		Frig, ger, viscol	Vânt, curenți de aer	Căldură mare	Zgomot	Teren accidentat	Animale sălbatice, insecte	Calamități naturale	Risc epidemiologic (viruși, bacterii etc.)	Stat în picioare	Stat pe scaun
1.	P.T.F.										
2.	Frontiera terestră										
3.	P.T.F. + frontiera terestră										
4.	Marină										
5.	P.C.M.I.I.T.										
6.	C.S.O.										

Pentru celelalte categorii de riscuri investigate cu ajutorul chestionarului, nu au existat diferențe semnificative statistic la analizele efectuate cu ajutorul testului T pentru eșantioane independente.

Factorul B – Organizarea muncii

- a) Analizând **frecvențele relative** obținute la itemii acestei scale, se observă următoarele:

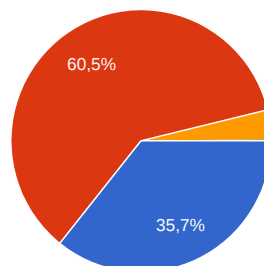
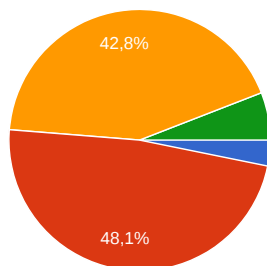
▪ **Nivel scăzut de risc:**

- **organizarea muncii** este eficientă, există un relativ echilibru între suprasolicitare și subsolicitare, 72% din respondenți apreciind că doar rareori este necesar să lucreze ore suplimentare pentru a finaliza sarcinile de lucru și, în același timp, 96% consideră că este greu să găsească modalități pentru a amâna efectuarea unei sarcini de muncă:

Item - *Lucrătorii au prea multe sarcini de îndeplinit?*

Item - *Lucrătorii au prea puține sarcini de îndeplinit?*

● În foarte mică măsură ● În mică măsură ● În mare măsură ● În foarte mare măsură



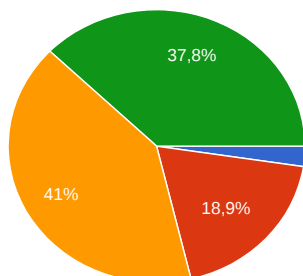
- munca în acest sistem de aplicare a legii se desfășoară aici și acum, necesită promptitudine, acțiune promptă, operativitate, implică atenție concentrată (95%), decizii rapide (84%) și derularea unor activități sub presiunea timpului (57%); lucrătorii beneficiază de pauzele legal reglementate și doar rareori își pot lua și alte pauze.

▪ **Posibil nivel ridicat de risc/ vulnerabilități:**

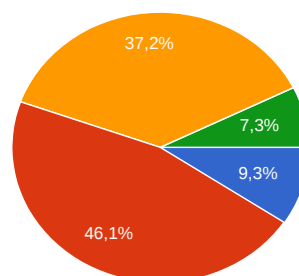
- 77,3% din respondenți își desfășoară activitatea în ture de serviciu, fiind evidentă oboseala asociată activității desfășurate în tura de noapte (79%):

Item - Munca în ture de noapte este obositoare?

● În foarte mică măsură ● În mică măsură ● În mare măsură ● În foarte mare măsură



Item - Munca în ture de zi este obositoare?



- **organizarea muncii**, cu provocările sale inerente, este percepută diferit, în funcție de linia de muncă ocupată, astfel:

○ **prioritizarea sarcinilor** (amânarea pentru mai târziu a unei sarcini) este mai degrabă la îndemâna polițiștilor de frontieră care încadrează structurile de **P.C.M.I.I.T.** și aproape imposibilă pentru cei care lucrează în P.T.F. sau la frontiera terestră (analiza item 15 – *Lucrătorii pot să amâne efectuarea unei sarcini pentru mai târziu - diferențe după variabila Specificul muncii: P.C.M.I.I.T./ frontieră terestră: $t = -7,340$, $p = 0,000$, $d\text{-Cohen} = -0,796$; P.C.M.I.I.T./ P.T.F.: $t = 0,724$, $p = 0,000$, $d\text{-Cohen} = -0,981$);*

○ **încordarea/ concentrarea atenției** (solicitarea de a fi mereu atent la detalii) este asumată ca factor de risc psihosocial în mai mare măsură de cei care își desfășoară activitatea în **P.T.F.**, asemănătoare cu a grupului care desfășoară **misuni mixte** (în P.T.F. + frontiera terestră), dar semnificativ statistic diferită față de media celorlalte grupuri/ linii de muncă:

Multiple Comparisons

@19#_Lucratorii_trebuie_sa_fie_atenti_la_foarte_multe_detalii
Bonferroni

(I) Specificul muncii	(J) Specificul muncii	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1	2	.265 ^a	.054	.000	.11	.42
	3	.136	.055	.204	-.03	.30
	4	.289 ^a	.089	.017	.03	.55
	5	.423 ^a	.085	.000	.17	.67
	6	.374 ^a	.080	.000	.14	.61

b) Diferențe semnificative statistice

- dimensiunea **organizarea muncii** conține un **factor de risc psihosocial salient**, respectiv **munca în ture de noapte**, mai ales pentru polițiștii de frontieră care lucrează în supravegherea și controlul trecerii frontierei și C.S.O., nu și pentru cei din compartimentul de P.C.M.I.I.T.;

➤ angajații din structurile de **P.C.M.I.I.T.**, comparativ cu cei care își desfășoară activitatea la supravegherea și controlul trecerii frontierei, se bucură de **o mai mare libertate privind programul de muncă**, în sensul că își pot programa singuri pauzele; în schimb, sunt solicitați în mai mare măsură să se prezinte la serviciu în timpul liber, ca și cei de pe linia de muncă ”marină”:



Multiple Comparisons

@23#_Lucratorii_sunt_chemati_la_munca_in_afara_programului
Bonferroni

(I) Specificul muncii	(J) Specificul muncii	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
5	1	.630*	.071	.000	.42	.84
	2	.528*	.065	.000	.34	.72
	3	.517*	.065	.000	.33	.71
	4	.367*	.087	.000	.11	.62
	6	.410*	.081	.000	.17	.65

Factorul C – Conținutul și managementul muncii

a) Analiza frecvențelor relative evidențiază următoarele aspecte generale:

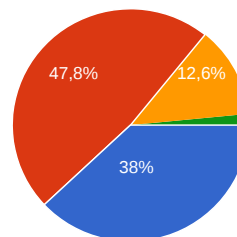
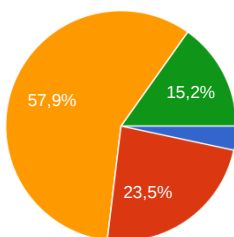
▪ Nivel scăzut de risc:

➤ deși riguros reglementată, munca oferă diversitate circumstanțială sarcinilor, suficientă pentru ca în activitatea profesională a lucrătorilor să nu se instaleze rutina, plafonarea, blazarea; munca este complexă, îi stimulează intelectual pe lucrători (78,5%):

Item - Munca presupune activități diversificate, variate lucruri

Item - Munca este plictisitoare, monotună, lucrătorii fac mereu aceleași

● În foarte mică măsură ● În mică măsură ● În mare măsură ● În foarte mare măsură



➤ există un grad ridicat al compatibilității cu rolul profesional deținut (95%);

➤ autovalorizarea pozitivă, poate chiar o supravalorizare, în ceea ce privește aptitudinile, abilitățile, competențele necesare pentru realizarea optimă a sarcinilor de muncă de către lucrători (95%), pe de o parte, precum și congruența între deciziile persoanelor aflate la conducere, pe de altă parte (93%), pot constitui indicatori ai încrederii în forțele proprii, cât și ai încrederii în actul managerial/ decizional;

➤ organizarea și planificarea muncii (89%), coordonarea, evaluarea realistă a muncii de către șefi (73%) sunt funcții manageriale apreciate preponderent pozitiv de către lucrători, nefiind asociate unor factori de risc majori;

➤ respondenții apreciază, în mare măsură (84%), că au acces/ le sunt furnizate informațiile necesare pentru a munci eficient, pot comunica ușor cu șefii/ superiorii (89%).

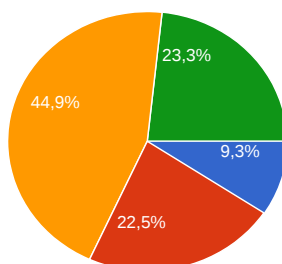
▪ Posibil nivel ridicat de risc/ vulnerabilități:

➤ este de remarcat efectul negativ al birocratizării asupra eficienței muncii (68%), ceea ce ar putea constitui un **factor de risc** cu repercusiuni asupra stării de bine a angajaților:



Item - *Birocratizarea excesivă influențează eficiența în muncă?*

● În foarte mică măsură ● În mică măsură ● În mare măsură ● În foarte mare măsură



➤ fiind un sistem de muncă bine ierarhizat, lucrătorii nu pot decide/ alege cu cine să lucreze în echipă (80%); de asemenea, nu pot părăsi locul de muncă oricând doresc (90%);

➤ dincolo de procentele crescute - 65% dintre respondenți consideră că există consultare între șefi și lucrători referitoare la modul de îndeplinire a sarcinilor, iar 68% dintre șefi țin cont de opiniile lucrătorilor - totuși, aceste aspecte pot constitui obiectul unor intervenții de dezvoltare organizațională.

b) Diferențe semnificative statistice

➤ din punct de vedere al clarității sarcinilor și modului eficient de organizare a muncii, **scorul cel mai scăzut** se înregistrează în cazul lucrătorilor de la **frontiera terestră** ($m=2,53$) și cel mai **ridicat la marină** ($m=2,66$), cu o diferență statistică semnificativă ($t=-3,077$, $p=0,002$, $d\text{-Cohen}=-0,44$);

➤ în **marină**, lucrătorii se autoapreciază ca fiind competenți, capabili să își îndeplinească sarcinile, sarcinile sunt clare (*modul 4=în foarte mare măsură la itemii 26 și 27*), munca nu este monotonă, ci complexă și variată, lucrătorii au libertatea de a-și alege coechipierii;

➤ în structurile de **P.C.M.I.I.T.**, sarcinile au un nivel mai crescut de imprevizibilitate ($m=3,20$, *modul=3 la item 27*), lucrătorii au libertatea de alegere a coechipierilor și au rareori libertatea de a părăsi locul de muncă oricând doresc (*item 40: $m=1,47$, modul=1 - în foarte mică măsură*, dar diferită semnificativ de celelalte locuri de muncă, (*item 40, diferențe P.C.M.I.I.T./P.T.F. și frontieră terestră: $t=6,645$, $p=0,000$, $d\text{-Cohen} = 0,916$*);

➤ în **P.T.F.**, munca este complexă și provocatoare intelectual, în contrast cu activitatea la frontiera terestră (*item 32: $t=4,956$, $p=0,000$, $d\text{-Cohen}=0,459$*);

➤ la **supravegherea frontierei** (frontiera terestră), munca este monotonă, neprovocatoare, libertatea de mișcare este limitată (*mediile cele mai mici înregistrate la itemii 31- cota invers, 32 și 40, diferite semnificativ de celelalte locuri de muncă*).

Factorul D – Solicități emoționale și fizice,
 precum și eventualele **amenințări** resimțite de lucrători, în special legate de **ultraj**

a) Din **analiza frecvențelor relative** obținute la itemii acestei scale se observă următoarele:

▪ Nivel redus de risc:

Sprrijinul acordat de Comisia Europeană pentru elaborarea acestei publicații nu constituie o aprobare a conținutului, care reflectă doar opiniile autorilor, iar Comisia nu poate fi trasă la răspundere pentru orice utilizare a informațiilor conținute în aceasta

➤ termenul generic de stres, este considerat ca fiind intrinsec locului de muncă, ceva firesc, obișnuit, în peste 60% din răspunsuri; prin natura sa, munca implică diverși factori cu potențial stresor, serviciul este locul unde pare firesc ca lucrătorii să se simtă stresați;

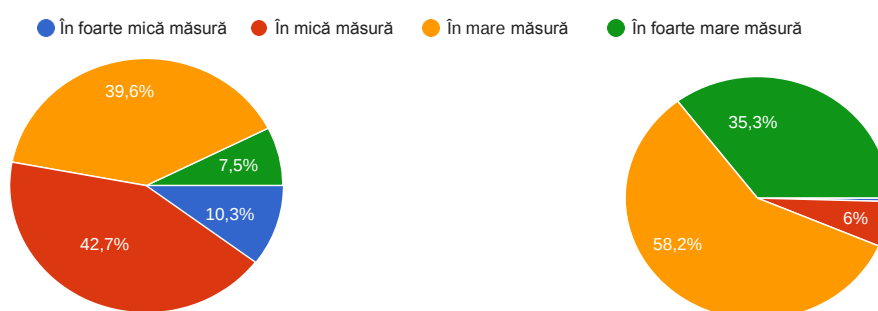
➤ o calitate absolut necesară pare să fie, pentru 74% din lucrători, aceea de a fi empatic, de a arăta înțelegere față de problemele oamenilor cu care interacționează.

▪ **Posibil nivel ridicat de risc/ vulnerabilități:**

➤ este interesant faptul că, doar pentru 48% din angajați, munca implică un efort fizic mare însă presupune, pentru 93% din respondenți, o atenție sporită, adoptarea unor decizii complexe, deci un efort psihic/ intelectual mult sporit:

Item - Munca dvs. implică un efort fizic mare?

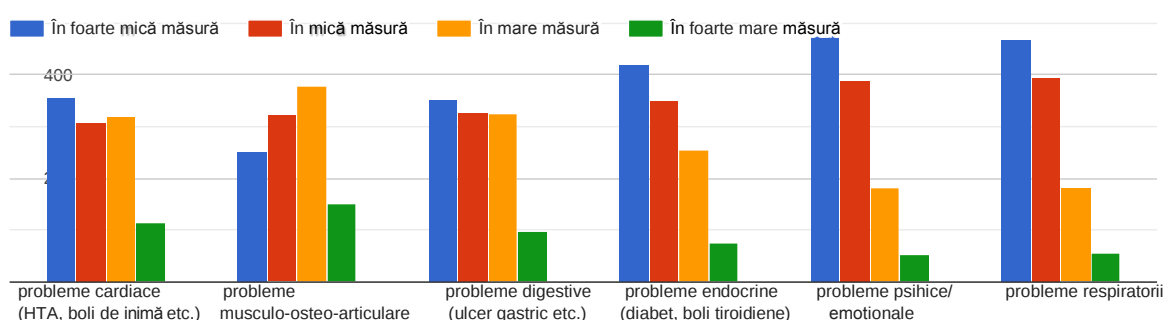
Item - Munca dvs. necesită atenție sporită, luarea unor decizii complexe?



➤ nivelul de implicare emoțională în muncă este mediu (35% apreciază ca fiind mare nivelul de implicare emoțională); în schimb, în jumătate din respondenți (48%) resimt nevoia de a ascunde/ de a masca emoțiile atunci când muncesc;

➤ probabilitatea de îmbolnăvire a personalului este destul de ridicată, și vizează, în special, afecțiuni cardiace (HTA, boli de inimă), afecțiuni digestive și afecțiuni musculo-osteo-articulare:

Item - Urmare a muncii desfășurate, ce probabilitate există de a avea următoarele probleme de sănătate, dvs. și/ sau colegii dvs.:



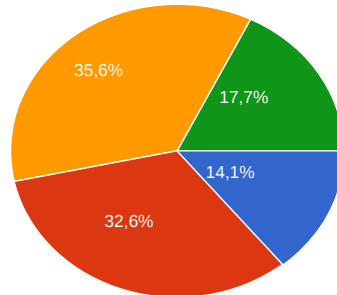
➤ stratificarea afecțiunilor somatice și psihosomatice, prezentate mai sus, este semnificativă pentru a evidenția faptul că cerințele și atribuțiile profesionale ale polițistului de frontieră sunt, în mod real, suprasolicitante din punct de vedere fizic și psihic, expunându-l la o serie de agenți stresori de mediu, majori și de durată, de genul: mers pe jos timp îndelungat, pe teren accidentat, cu greutate în spate (rucsac, apă, alimente, agendă de lucru etc.), expunere permanentă/ de durată la noxe de praf, curenți de aer alternativi și extremi (cald/ rece), precum și contactul cu alți agenți poluanți din atmosferă;



➤ peste jumătate din respondenți (53%) apreciază că, în desfășurarea activităților profesionale, sunt expuși la a fi victime ale ultrajului, confruntându-se, prin prisma rol - statusului deținut, cu anumite comportamente necivilizate, lipsite de respect, agresiuni verbale/ fizice din partea cetățenilor cu care interacționează în procesul de muncă; **acest lucru ar putea constitui un risc psihosocial:**

Item - *La muncă, dvs. sau colegii dvs., sunteți expuși la diverse amenințări (comportamente necivilizate, lipsite de respect, agresiuni verbale/ fizice, injurii din partea cetățenilor cu care interacționați etc.)?*

● În foarte mică măsură ● În mică măsură ● În mare măsură ● În foarte mare măsură



b) Diferențe semnificative statistice

➤ apar câteva **diferențe semnificative** la unii itemi, după **variabilele sex, vârstă, vechime**, însă mărimea efectului este nesemnificativă ($d\text{-Cohen} < 0,25$), diferențele înregistrate datorându-se puterii statistice ridicate a studiului;

➤ după criteriul **sex**: analiza itemului 48 (*Munca dvs. implică un efort fizic mare?*, unde $t=5,667$, $p=0,000$, $d\text{-Cohen}=0,457$) evidențiază faptul că femeilor li se atribuie semnificativ mai puține sarcini ce necesită un efort fizic mare decât bărbaților;

➤ după criteriul **specificul muncii** - unii itemi sunt caracteristici anumitor linii de muncă:

✓ în **P.T.F.**, lucrătorii:

- trebuie să își mascheze emoțiile (analiza item 45, în P.T.F. și la C.S.O.: $t=3,767$, $p=0,000$, $d\text{-Cohen}=0,527$);

- consideră că munca presupune atenție sporită și luarea unor decizii complexe (superior față de frontiera terestră, P.C.M.I.I.T., C.S.O. - $p=0,000$, $d\text{-Cohen}$ între 0,53 și 0,76);

- se simt obosiți psihic la finalul zilei de muncă mai mult decât lucrătorii de la marină ($p=0,008$, $d\text{-Cohen}=0,52$);

- apreciază că sunt mai expuși la amenințări, injurii din partea cetățenilor comparativ cu celelalte linii de muncă (analiză item 53 - *La muncă, dvs. sau colegii dvs., sunteți expuși la diverse amenințări, comportamente necivilizate, lipsite de respect, agresiuni verbale/ fizice din partea cetățenilor cu care interacționați, injurii etc.*?, P.T.F./C.S.O.: $p=0,005$, $d\text{-Cohen}$ 0,48 și PTF/marina: $p=0,002$ și $d\text{-Cohen}=0,56$).

✓ la supravegherea frontierei (frontiera terestră) - efortul fizic este mai mare comparativ cu cel al lucrătorilor din cadrul structurilor de P.C.M.I.I.T. și C.S.O. ($p=0,000$, $d\text{-Cohen}=0,59$ și 0,57) și, inerent, oboseala fizică la finalul zilei de muncă este mai mare ($p=0,000$, $d\text{-Cohen}$ cu valori între 0,48 și 0,613).

Factorul E - Atitudinea lucrătorilor asupra schimbării

a) Analizând **frecvențele relative** obținute la itemii acestei scale, se observă:

▪ **Nivel redus de risc:**

➤ **la nivelul organizației:**

○ au fost analizate patru posibile categorii de schimbări: schimbarea cadrului legislativ (deseori 75%), schimbarea echipei/ colegilor de muncă (deseori 64%), schimbarea șefilor direcți (rareori 75%) și schimbarea sarcinilor de muncă (rareori 70%);

○ rareori au loc schimbări ale șefilor direcți și ale sarcinilor de muncă (25%); nu au fost identificate riscuri majore în ceea ce privește stabilitatea sarcinilor de muncă și a șefilor direcți; există, deci, constanță în solicitările profesionale, oamenii își cunosc atribuțiile, acestea sunt bine reglementate prin fișele posturilor; în ceea ce privește schimbarea șefilor direcți, se pare că frecvența schimbării și/ sau caracteristicile individuale ale șefilor influențează în mică măsură atitudinea lucrătorilor față de muncă;

○ sunt operaționalizate, la nivel instituțional, modalități optime pentru facilitarea adaptării/ integrării noilor angajați - în mare măsură (86%);

➤ **la nivel individual:**

○ există un nivel ridicat al optimismului profesional în rândul lucrătorilor (91%);
○ 93% apreciază pozitiv stabilitatea locului de muncă și doar pentru 38% ar fi dificil să se reorienteze profesional în cazul unor disponibilizări;

○ oportunitățile de evoluție profesională sunt bune, lucrătorii sunt conștienți de necesitatea perfecționării continue (81%), predictibilitatea în carieră este la un nivel ridicat (80%).

▪ **Posibil nivel ridicat de risc/ vulnerabilități:**

➤ schimbările frecvente ale cadrului legislativ (75%), ale ordinelor, dispozițiilor, procedurilor interne etc., pot genera o creștere a tensiunii/ încordării psihice a lucrătorilor, care sunt nevoiți să se informeze oportun, să-și actualizeze permanent cunoștințele profesionale pentru a putea munci eficient;

➤ destul de frecvent (64%) au loc și schimbări ale echipei/ colegilor de muncă; acest lucru poate presupune un efort suplimentar de armonizare a echipelor de lucru, o sîntalitate redusă a grupurilor de muncă.

b) Diferențe semnificative statistic

➤ lucrătorii din P.T.F. resimt cel mai mult schimbările legislative, specificul muncii obligându-i la o cunoaștere exactă și prompt actualizată a cadrului legislativ (*analiza itemului 54, cotate invers, după specificul muncii, P.T.F./ P.C.M.I.I.T. și C.S.O.: $t = -4,14$, $p = 0,001$, $d\text{-Cohen} = -0,53$ și $-0,56$*);

➤ din modul de structurare/ organizare a structurilor funcționale (birouri/ compartimente/ ture serviciu) derivă o stabilitate mai mare sau mai mică a echipelor de muncă, astfel:

○ la frontiera terestră și în P.T.F., echipele se schimbă mai des;

○ la structurile de P.C.M.I.I.T., marină și sprijin operativ (C.S.O.), echipele de muncă sunt mai coerente, stabile, lucrătorii fiind încadrați pe funcții bine precizate, nu se realizează rotația

Sprijinul acordat de Comisia Europeană pentru elaborarea acestei publicații nu constituie o aprobare a conținutului, care reflectă doar opiniile autorilor, iar Comisia nu poate fi trasă la răspundere pentru orice utilizare a informațiilor conținute în aceasta



oamenilor pe posturi, exercitarea atribuțiilor presupunând și anumite specializări/ avize/ atestate specifice (*analiza itemului 55 după Specificul muncii, comparativ P.T.F. și frontiera terestră cu C.M.I.I.T., Marină, C.S.O.: $p=0,000$, d-Cohen cuprins între -0.61 și -0,91*);

➤ **evoluția profesională** este mai predictibilă la lucrătorii de marină și la cei care își desfășoară activitatea în P.T.F.;

➤ predictibilitatea în carieră are un nivel mai scăzut la lucrătorii ce încadrează structurile de sprijin operativ (C.S.O.) (*analiza itemului 63, P.T.F./C.S.O.: $t=3,104$, $p=0,002$, d-Cohen = 0,43*).

Factorul F – Sprijinul/ suportul organizațional

a) Din **analiza frecvențelor relative** obținute la itemii acestei scale, se observă că:

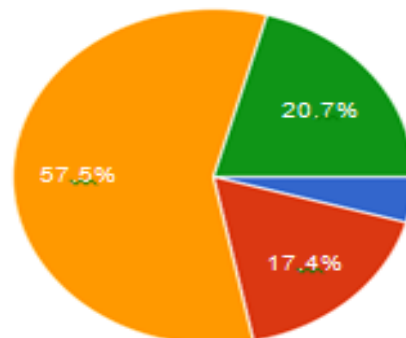
▪ **Nivel redus de risc:**

➤ sprijinul formal - managerial este oferit de către șefi în mare măsură (86%) și se concretizează în feedback pozitiv, laudă și aprecieri, atunci când lucrătorii obțin rezultate bune (75%), comunicare eficientă cu lucrătorii (83%), încredere în capacitățile/ abilitățile profesionale ale lucrătorilor (82%), corectitudine și imparțialitate în aprecieri (77%), gestionare eficientă a eventualelor tensiuni/ conflicte care pot apărea în mediul de muncă (82%), fără a folosi în exces autoritatea formală;

➤ în mare măsură (78%), șefii se preocupă de starea de bine a angajaților:

Item - Șefii de la locul dvs. de muncă se preocupă de starea de bine a angajaților?

● În foarte mică măsură ● În mică măsură ● În mare măsură ● În foarte mare măsură



➤ în ceea ce privește respectarea drepturilor lucrătorilor, ca indicator circumscris justiției organizaționale, se constată că sunt respectate, în foarte mare măsură (96%), drepturile legale, instituționale (zile libere, concedii, salarii etc);

➤ este respectat, de asemenea, în mare măsură, dreptul la opinie al lucrătorilor (79%), precum și dreptul de a avea inițiativă în desfășurarea activităților (73%);

➤ există o bună relaționare informală, sprijin social intercolegial, relațiile se bazează în foarte mare măsură pe respect, sprijin și colaborare între colegi (92%), este încurajată munca în echipă (88%);

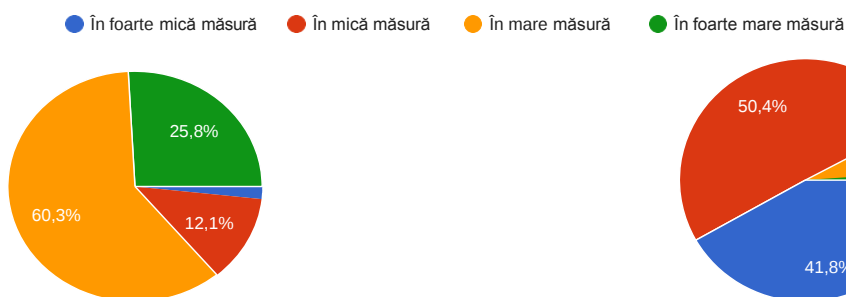
➤ climatul organizațional este, în foarte multe situații (86%), bazat pe relații de muncă corecte, armonioase, cu o incidență scăzută a situațiilor conflictuale (8%);

Sprijinul acordat de Comisia Europeană pentru elaborarea acestei publicații nu constituie o aprobare a conținutului, care reflectă doar opiniile autorilor, iar Comisia nu poate fi trasă la răspundere pentru orice utilizare a informațiilor conținute în aceasta



Item: *Climatul de la locul dvs. de muncă este unul corect și bazat pe reguli valabile pentru toți?*

Item: *Există certuri sau conflicte la locul dvs. de muncă?*

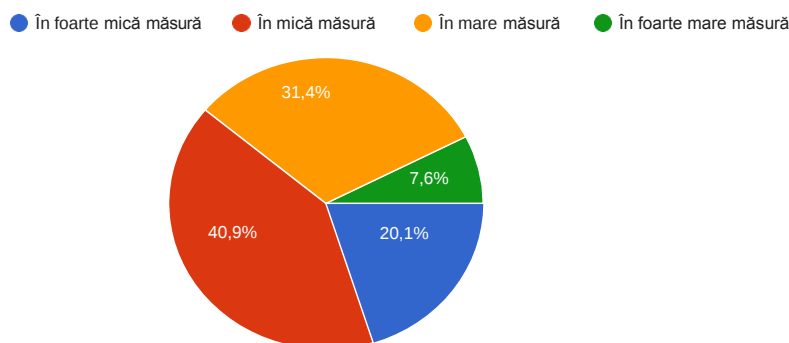


■ Posibil nivel ridicat de risc/ vulnerabilități:

➤ 23% din respondenți apreciază că nu le este respectat îndeajuns dreptul de a-și exprima opiniile și de a avea inițiative, în special în relația șef – lucrător, aspect important de optimizat;

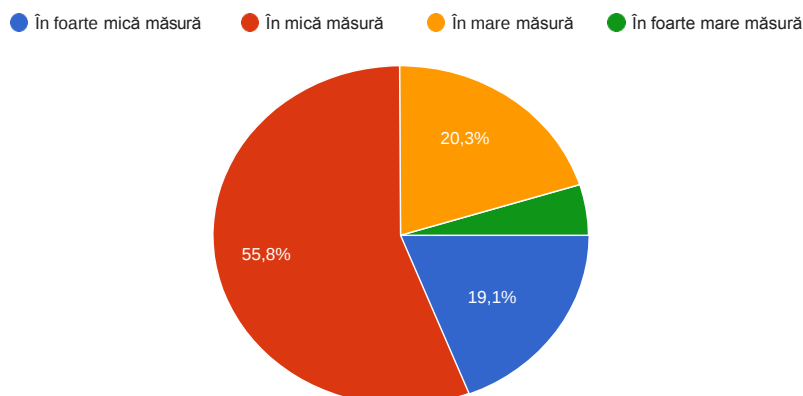
➤ stilul de conducere al șefilor ar putea fi îmbunătățit conform opiniei a 39% din respondenți, aspect de menționat ținând cont de faptul că încordarea/ tensiunea au potențiale repercusiuni asupra stării de bine asociate mediului de muncă:

Item - *Stilul de conducere al șefilor dvs. ar putea constitui un factor de stres pentru lucrători?*



➤ folosirea, în mare măsură (25%), de către unii șefi, a autorității excesive, ar putea constitui un factor de risc psihosocial; deși nu este un procent mare, datele arată că există situații în care nuanțarea viziunii manageriale ar fi benefică:

Item - *Șefii de la locul dvs. de muncă dau dovadă de autoritate excesivă?*





b) Diferențe semnificative statistice

➤ **factorul F**, care **aduce informații despre sprijinul/ suportul organizațional** înregistrează cea mai mare medie ($m=2,88$, $mediana = 2,89$, $modul=2,83$), ceea ce denotă că suportul organizațional, colaborarea sunt dimensiuni benefice, concluzie întărită și de corelațiile puternice cu **factorul H** (factor cu conotație negativă, referitor la tratamente incorecte de hărțuire, intimidare, $r = -0,637$) și **factorul J** (factor cu conotație negativă, referitor la starea de bine în relație cu munca, $r = -0,438$);

➤ analiza itemilor relevă **omogenitate în aprecierea climatului de muncă**, nefiind influențată de variabilele independente;

➤ singurele diferențe semnificative înregistrate reliefează o relaționare foarte bună la lucrătorii ce încadrează structurile de marină, astfel:

- șefii au încredere mai mare în eficiența muncii lucrătorilor comparativ cu cei de pe frontiera terestră (analiza itemului 66, după specificul muncii, marină/frontieră terestră: $t=3,250$, $p=0,001$, $d-Cohen = 0,455$);
- lucrătorii pot avea inițiativă în desfășurarea activităților (analiza itemului 75 după specificul muncii, marină/ frontieră terestră: $t=3,13$, $p=0,002$, $d-Cohen = 0,43$);
- există mai puține conflicte decât la frontiera terestră și PTF (analiza itemului 81, după specificul muncii, marină/ frontieră terestră și PTF: $t=2,99$, $p=0,003$, $d-Cohen = 0,43$).

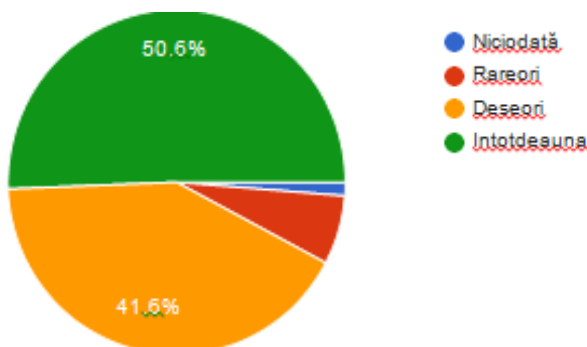
Factorul G – Relația dintre viața profesională și viața familială

a) Din **analiza frecvențelor relative** obținute la itemii acestei scale, se observă că:

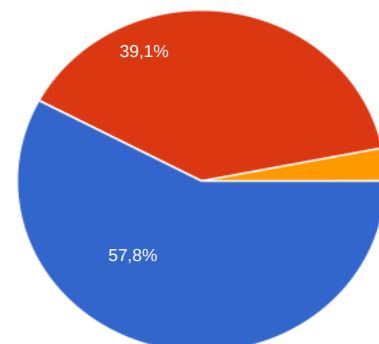
▪ Nivel redus de risc:

➤ există un echilibru între cele două aspecte importante din viața oamenilor, respectiv viața personală și carieră (92%), iar problemele familiale se răsfrâng doar rareori asupra activităților profesionale (4%):

Item - Există un echilibru între viața dvs. profesională și cea personală?

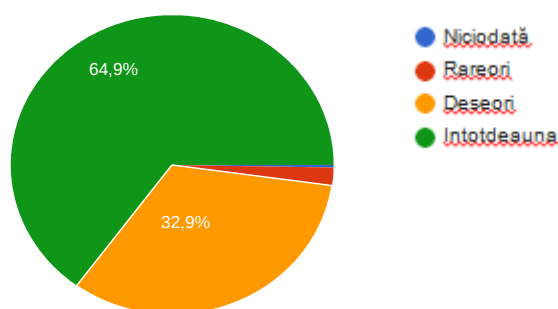


Item - Se întâmplă ca problemele dvs. familiale să se răsfrâng asupra muncii?

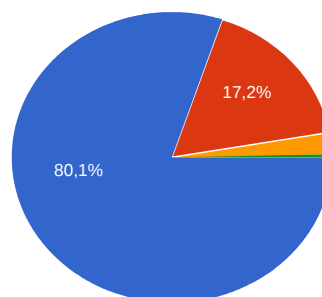


➤ membrii familiilor polițiștilor au un grad crescut de mândrie față de rolul și statutul lucrătorilor (98%); în ceea ce privește actele/ faptele de ultraj la care pot fi supuși lucrătorii și/ sau membrii familiei, se constată că foarte puțini resimt această amenințare (17,2% - rareori, 2,7% - deseori):

Item - Membrii familiei dvs. sunt mândri de locul dvs. de muncă?



Item - Membrii familiei dvs. au fost ținta unor injurii, amenințări, hărțuiri din partea unor persoane cu care dvs. ați interacționat la muncă?



b) Diferențe semnificative statistic:

➤ se evidențiază diferențe semnificative după criteriul specificul muncii, cazurile de **risc** raportate fiind specifice lucrătorilor din cadrul structurilor de **P.C.M.I.I.T.** (la praguri de semnificație între $p=0,000$ și $p=0,009$ și mărimea efectului d -Cohen între $d=0,44$ și $d=0,67$), riscurile surprinse prin intermediul acestui factor (relația muncă – familie) fiind specifice acestei linii de muncă;

Multiple Comparisons								
G Bonferroni								
				Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
(I) Specificul muncii	(J) Specificul muncii							
5	1			.14472 [*]	.03542	.001	.0405	.2489
	2			.11169 [*]	.03234	.009	.0166	.2068
	3			.11249 [*]	.03267	.009	.0164	.2086
	4			.18509 [*]	.04357	.000	.0569	.3133
	6			.15282 [*]	.04051	.003	.0336	.2720

Legendă: Specificul muncii: 1 = P.T.F.; 2 = frontiera terestră; 3 = P.T.F. + frontieră terestră; 4 = marină; 5 = P.C.M.I.I.T.; 6 = C.S.O.

Factorul G - Mărimea efectului, analiză comparativă P.C.M.I.I.T. cu celelalte linii de muncă

	P.C.M.I.I.T. vs. P.T.F.	P.C.M.I.I.T. vs. frontiera terestră	P.C.M.I.I.T. vs. P.T.F. + frontiera terestră	P.C.M.I.I.T. vs. Marină	P.C.M.I.I.T. vs. C.S.O.
d-Cohen	0.61	0,45	0,44	0,67	0,61

Astfel, pentru lucrătorii din cadrul **structurilor de P.C.M.I.I.T.**:

- viața de familie este influențată în mai mare măsură de problemele de la muncă (analiza itemului 83, P.C.M.I.I.T./ P.T.F.: $p=0,002$, $d=0,57$, P.C.M.I.I.T./ marină: $p=0,006$, $d=0,47$);
- problemele familiale se răsfrâng asupra muncii (analiza itemului 85, P.C.M.I.I.T./ P.T.F., frontieră terestră, marină, C.S.O.: p cu valori între 0,000 și 0,002, d cu valori între 0,43-0,75);

- membrii de familie ai acestor lucrători au fost mai frecvent ținta unor injurii, amenințări, urmare a activității profesionale a polițiștilor, în mai mare măsură decât în cazul lucrătorilor care își desfășoară activitatea pe alte linii de muncă din domeniul operativ (*din P.T.F., frontieră terestră + P.T.F., marină și C.S.O. - analiza itemului 87, diferențe după locul de muncă: p cuprins între 0,001 și 0,035, d cuprins între 0,40 și 0,59*).

Factorul H – Mobbing: intimidare/ hărțuire la locul de muncă

Analiza frecvențelor relative obținute la itemii acestei scale evidențiază următoarele aspecte relevante:

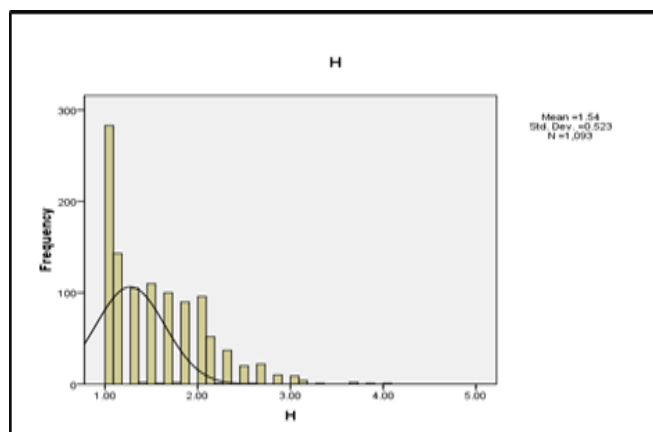
▪ **Nivel redus de risc:**

- aproximativ jumătate din respondenți (*procentul variază între 41% - 65%*) apreciază că, în ultimul an, **niciodată** nu au resimțit elemente care se circumscriu fenomenului de mobbing (agresiuni verbale, discriminări pe criterii de sex, inegalități, ținta unor glume răutăcioase, bârfe, vorbe calomnioase etc):

Răspunsuri înregistrate	Frecvențe cumulate %					
	Item 88 Dvs. (sau alt coleg de serviciu) ați fost ținta unor agresiuni verbale din partea șefilor dvs.?	Item 89 Dvs. (sau alt coleg de serviciu) ați fost ținta unor glume răutăcioase făcute pe seama vieții private?	Item 90 Dvs. (sau alt coleg de serviciu) v-ați simțit discriminat sau nedreptățit?	Item 91 În colectivul dvs. de muncă există anumite inegalități în modul în care sunt tratați bărbații și femeile?	Item 92 Dvs. (sau altcineva din colectiv) ați fost împiedicat să vă spuneți părerea, să vă exprimați liber, ați fost întrerupt?	Item 93 În colectivul dvs., lucrătorii sunt expuși la bârfe, vorbe calomnioase, defăimătoare?
1 – niciodată	64,90	65,50	50,30	56,30	52,80	41,20
2 – rareori	30,00	31	40,6	32,80	40,60	44
3 – deseori	4,7	3,1	8,30	9,40	6	12,3
4 - întotdeauna	0,4	0,4	0,7	1,6	0,7	2,5

Indicatorii statistici descriptivi indică scoruri mici (*modul 1, media 1,54*), raportările de probleme sunt ocazionale, 90% au scor până în 2.1:

N	Valid	1093
	Missing	7
Mean		1.5423
Std. Error of Mean		.01581
Median		1.5000
Mode		1.00
Std. Deviation		.52282



▪ **Posibil nivel ridicat de risc/ vulnerabilități:**

Sunt semnalate anumite riscuri/ vulnerabilități, lucrătorii indicând că:

- au fost ținta unor agresiuni verbale din partea șefilor: 31% rareori și 5% deseori;
- au fost ținta unor glume răutăcioase făcute pe seama vieții private: 40,7 % rareori și 8,3% deseori;
- s-au simțit discriminați sau nedreptățiți la serviciu aproximativ: 41% rareori și 8% deseori ;
- există inegalități în modul în care sunt tratați bărbații și femeile: 33% au simțit rareori și 10% au resimțit deseori;
- au fost împiedicați să se exprime liber, fiind întrerupți atunci când au dorit să-și exprime opiniile: 41% rareori și 6% deseori;
- lucrătorii apreciază în proporție destul de mare (44% - rareori, 12% deseori) că „bârfa, vorbele calomnioase, defăimătoare” sunt destul de frecvent utilizate în mediul de lucru, devenind parcă o practică cotidiană; corelațiile semnificative între acest item (93) și cei anteriori (88 - 92) sugerează că bârfa poate fi și o supapă, un mod de descărcare a frustrărilor resimțite datorită tratamentului inegal, discriminării, agresiunilor verbale și imposibilității exprimării libere în cadru formal.

Factorul I – Satisfacția în muncă

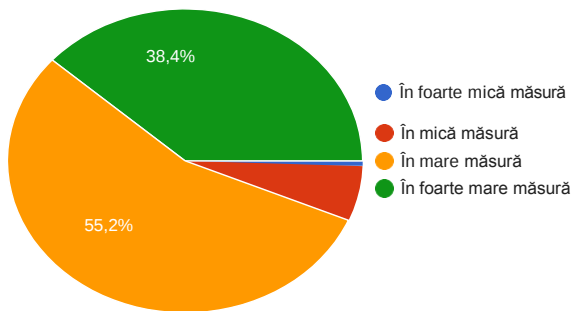
a) Analiza frecvențelor relative obținute la itemii acestei scale evidențiază următoarele:

▪ **Nivel redus de risc:**

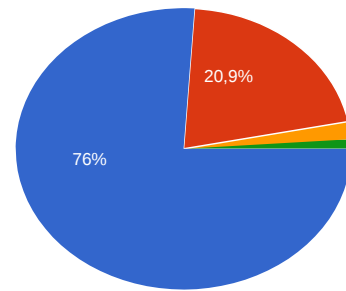
- există un nivel ridicat de mulțumire profesională a lucrătorilor în raport cu activitatea desfășurată, munca oferă satisfacții profesionale (87%);
- compatibilitatea cu rolul profesional este ridicată (94%), peste 96% dintre respondenți apreciind că alegerea acestei profesii a fost o alegere bună, aproximativ 97% dintre cei chestionați nu se gândesc ca în viitorul apropiat să își schimbe locul de muncă:



Item – Este o muncă care vi se potrivește, veniți cu drag la muncă?



Item – Vă gândiți să vă schimbați locul de muncă?

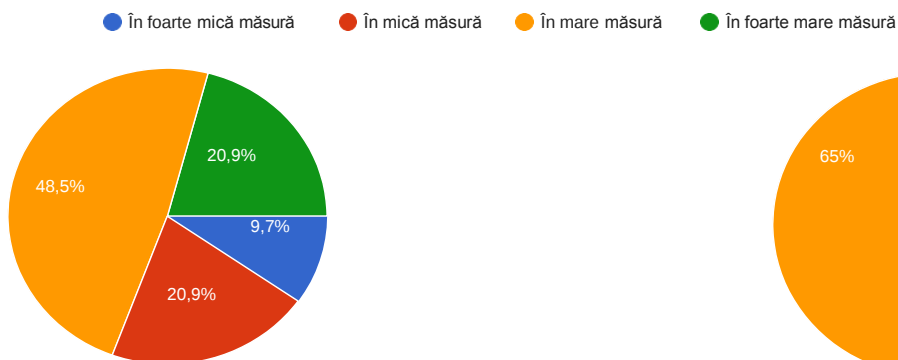


➤ este de remarcă faptul că există anumite rețineri în ceea ce privește exteriorizarea satisfacției individuale legate de locul de muncă (30%).

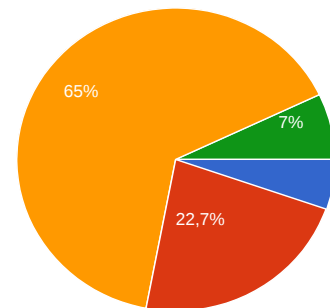
▪ **Posibil nivel ridicat de risc/ vulnerabilități:**

➤ există anumite nemulțumiri legate de modul de acordare a recompenselor și doar 72% apreciază că sunt mulțumiți în mare măsură de cuantumul salarial:

Item – Povestiți cu plăcere altora despre munca dvs.?

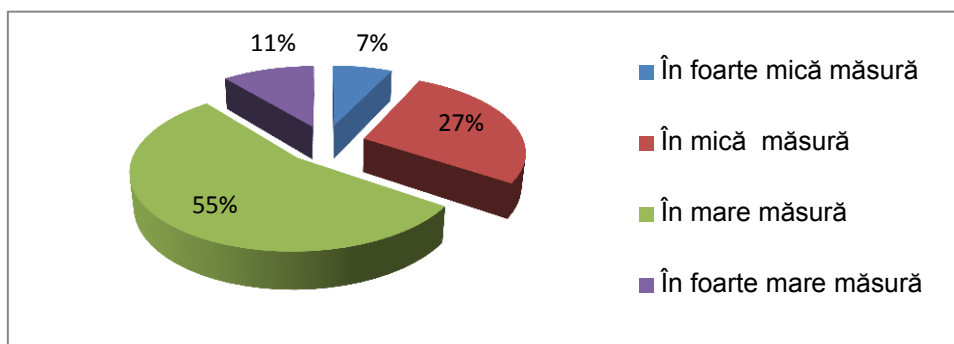


Item – Nivelul de salarizare vă mulțumește?



➤ este resimțit, la nivelul percepției lucrătorilor, un nivel scăzut al recunoașterii sociale a muncii; lucrătorii și-ar dori ca munca lor să fie mai apreciată de societate, să le confere mai mult prestigiu, recunoaștere socială (34% apreciază că doar în mică sau în foarte mică măsură munca conferă prestigiu, recunoaștere socială):

Item - Munca pe care o faceți vă conferă prestigiu, recunoaștere socială?





b) Diferențe semnificative statistice:

➤ lucrătorii mai tineri, cu o vechime în muncă mai mică (între 0-5 ani), înregistrează scoruri mai mari decât cei cu experiență profesională mai mare (vechimea între 10-25 ani), sunt mai mulțumiți de alegerea profesiei, sunt la început de carieră, așteptările încă nu le-au fost nici validate, nici invalidate (*analiza factorului I, după vechime: $t=5,713$, $p=0,000$, $d\text{-Cohen}=0,423$*).

Factorul J - Starea de bine resimțită de lucrători în relația cu munca desfășurată

Starea de bine de la locul de muncă este o îmbinare între mulțumire/ satisfacție profesională, lipsa încordării, a tensiunii/ anxietății profesionale, lipsa somatizării, interes, bună capacitate de concentrare, motivație intrinsecă, implicare în muncă, energie, lipsa îngrijorării/ îngrijorare scăzută față de cerințele muncii.

a) Analiza frecvențelor relative obținute la itemii acestei scale evidențiază următoarele:

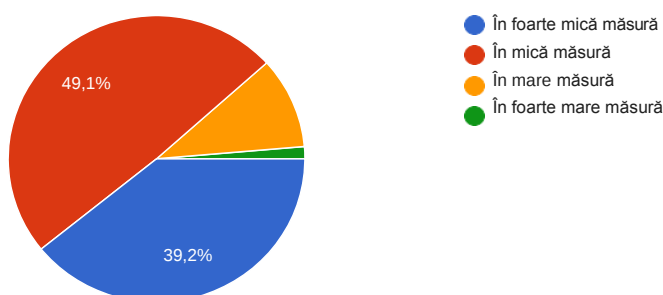
▪ Nivel redus de risc:

➤ s-a încercat să se surprindă conceptul de **Stare de bine** prin întrebarea *La muncă, vă simțiți tensionat, încordat?*;

➤ se observă că, în 89% din cazuri, lucrătorii indică faptul că doar în mică și în foarte mică măsură se simt tensionați, încordați la locul de muncă;

➤ în aproximativ 11% din aprecieri se indică tensiune, încordare la muncă, arie în care pot fi dezvoltate programe de intervenție:

Item - *La muncă, vă simțiți tensionat, încordat?*



▪ Posibil nivel ridicat de risc/ vulnerabilități:

➤ relația de cauzalitate dintre muncă și starea generală de sănătate:

- peste jumătate dintre respondenți apreciază că influența nu este semnificativă;
- în 34,8% din cazuri se apreciază că, în mare și în foarte mare măsură, starea de sănătate are de suferit din cauza activităților desfășurate;
- însă, starea de sănătate declarată de respondenți la momentul sondajului, în peste 94% din cazuri, a fost apreciată ca bună, în mare și în foarte mare măsură, nefiind semnalate probleme de sănătate fizică sau psihică:



Item – Starea dvs. de sănătate are de suferit din cauza locului de muncă? Item – În prezent, starea dvs. de sănătate este bună?

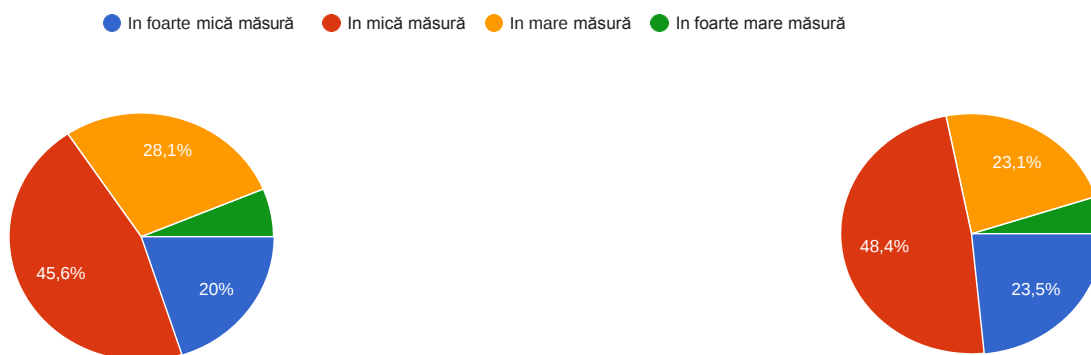


➤ relația dintre condițiile de muncă și starea de bine: mediul de lucru, cu tot ceea ce implică el, influențează starea de sănătate și, implicit, starea de bine, în cazul a 35% din respondenți (în mare și în foarte mare măsură);

➤ relația dintre programul de lucru și starea de bine: se observă că programul de lucru influențează starea de bine a lucrătorilor (29%):

Item – Condițiile de muncă vă afectează starea de sănătate?

Item – Programul de lucru vă afectează starea de sănătate?



➤ statisticile descriptive arată că factorul J, cotat negativ, nu este un factor problematic ($media = 1,82$, $modul = 1$, $abaterea standard = 0,398$).

Factorul K - variabilă moderatoare, atitudinal-comportamentală
(caracterizează individualitatea unei persoane din punct de vedere al atitudinilor și comportamentelor sale față de un fenomen social)

S-a urmărit să se identifice:

- dacă modul de percepție al factorilor investigați se datorează trăsăturilor individuale;
- dacă tipologia **adaptativ versus inovativ** determină accentuări în aprecierea încărcăturii stresante a muncii, într-un sistem birocratic, facil adaptativilor, dar cu o dinamică a acțiunii ce favorizează inovativii;
- dacă un temperament energic, activ se adaptează bine în cazul muncii rutiniere sau o tipologie relaxată, comodă răspunde provocărilor operative prin supraevaluări ale potențialului stresant al muncii;



➤ care dintre tipologii corelează semnificativ, pe de o parte, cu statutul de polițist (din perspectiva statusului de rol), și, pe de altă parte, care tipologie este mai robustă, respectiv vulnerabilă la acțiunea factorilor psihosociali din mediul de lucru polițienesc.

Tipologia K1 - a încercat să surprindă diferențe între **adaptativi** și **inovativi**. **Kirton (1976)** identifică două stiluri, **adaptativ** și **inovativ**, definite de stilul cognitiv prin care indivizii decid, rezolvă problemele (soluționează noul) sau crează (generează noul):

➤ deși mai puțin originali, **adaptativii (59,8%** din eșantionul nostru) sunt oameni foarte eficienți, metodici, preciși, disciplinați și conformiști;

- ei se mișcă în interiorul paradigmei, nu amenință tabu-urile și validează regulile cu succes;
- adaptativii nu atacă niciun pattern, fie el comportamental sau organizațional, de limbaj, vestimentar etc.;
- preocuparea lor majoră este de a perfecționa ceea ce există deja și ”de a proceda mai bine”;
- percepuți ca oameni de încredere, rezistenți la sarcini rutiniere, adaptativii sunt capabili de activități meticuloase vreme îndelungată, fără să devină superficiali spre final;

➤ la polul opus, **inovativii (40,2%** din eșantion) sunt cei care ”clatină barca”, sunt percepuți ca indisciplinați, ilogici și nepractici:

- inovativii atacă sistemele cu care intră în interacțiune, acestea sunt fie restructurate, fie înlocuite, fie părăsite de inovativi;
- pot fi pricepuți în a utiliza normele existente, însă sunt motivați de a trece la acțiune;
- la nivel organizațional, în perioadele de stabilitate sunt valorificate abilitățile adaptativilor, în timp ce în situații de criză inovativii sunt cei capabili de a proiecta o schimbare radicală.

Pentru o mai bună cunoaștere a **reprezentativității tipologiei la nivel de eșantion**, prezentăm frecvențele relative după variabilele independente:

Variabila independentă		Frecvența relativă		Concluzii
		Stil adaptativ	Stil inovativ	
Funcție	Funcții comanda	61%	39%	Pondere mai mare a <i>adaptativilor</i> în funcții de coordonare și a <i>inovativilor</i> în funcție de execuție.
	Funcții de coordonare	62,5%	37,5%	
	Funcții de execuție	59%	41%	
Specificul muncii	P.T.F.	56,5%	43,5%	La Marină predomină <i>adaptivii</i> , în timp ce la C.S.O. <i>inovativii</i> .
	Frontiera terestră	60%	40%	
	P.T.F. + frontiera terestră	61%	39%	
	Marina	71%	29%	
	P.C.M.I.I.T.	60%	40%	
	C.S.O.	54%	46%	
Sex	Masculin	60%	40%	Bărbații sunt mai adaptativi, femeile mai inovative.
	Feminin	57%	43%	
Vechime	0 – 5 ani	60%	40%	În rândul celor cu vechime de 5-10 ani, se găsesc cei mai mulți inovativi, oarecum în echilibru cu adaptativii, la restul categoriilor de vechime predominând adaptativii.
	5 – 10 ani	55%	45%	
	10 – 25 ani	61%	39%	
	Peste 25 ani	58%	42%	



Tipologia K2 - a încercat să surprindă diferențe între tipul psihocomportamental A și tipul psihocomportamental B. Meyer Friedman și Ray Rosenman, cardiologi de profesie, au identificat două pattern-uri comportamentale (de tip A și de tip B) care explică efectele stresului în plan comportamental:

- persoanele cu **tipul A** de comportament:
 - sunt cele nerăbdătoare, care doresc să facă multe lucruri în timp scurt și sunt caracterizate de ambiție, agresivitate, competitivitate și impulsivitate;
 - sunt centrate aproape exclusiv pe profesie, fiind preocupate cu predilecție de termenele limită și sunt mereu într-o continuă luptă cu oamenii, cu timpul, cu evenimentele;
 - tipul A de comportament este prototipul persoanei ”stresate”;
- prin antiteză, **tipul B** de comportament:
 - este stabil și constant, muncește mult, bine, bazându-se pe motivație și voință și are un coeficient de stres scăzut;
 - încrederea în forțele proprii și în ceilalți îl face să nu se poziționeze într-o permanentă competiție cu sine și cu ceilalți;
- cei doi cercetători au subliniat riscul dublu al tipului A pentru a dezvolta afecțiuni din sfera cardiovasculară în raport cu tipul B, concluzii validate ulterior de cercetări efectuate în același domeniu;
- persoanele cu tipul A de comportament sunt cele care fac carieră într-un domeniu, spre deosebire de tipul B care preferă să se dedice mariajului și îngrijirii copiilor;
- două din concluziile cercetătorilor au un impact deosebit în studiul relației dintre variabilele individuale de personalitate și percepția stresului:
 - a) pattern-ul comportamental de tip A se asociază cu boala coronariană, dar nu o cauzează;
 - b) pattern-ul comportamental de tip A este o variabilă individuală semnificativă, care ar merita includerea într-un model comprehensiv al stresului.

Răspunsurile oferite de respondenții noștri (autopercepția subiectivă):

- evidențiază o prevalență a tipului psihocomportamental A (aproximativ 65% din respondenți), lucrătorii autoevaluându-se ca fiind:
 - persoane active, orientate spre acțiune, centrate pe succesul social, cu activitate intensă, variată, multiplă, dar uneori fără măsură; implicați în muncă, permanent în criză de timp, simt permanent nevoia de control și de succes;
 - nu le place să piardă timpul, sunt expuși stresului permanent, sunt foarte competitivi, nerăbdători, tind cu ușurință să fie controlați de mânie sau ostilitate;
 - acumulează frustrări și îngrijorări ce îi pot menține treji, târziu noaptea;
 - grăbiți, pun cariera pe primul loc;
 - riscuri medicale asociate: pot dezvolta boli cardiovasculare, diabet zaharat, hipertensiune



arterială, risc de accident vascular cerebral, creșterea nivelului de colesterol etc.

- riscuri relaționale asociate: fiind centrați pe succesul social pot crește riscurile psihologice la nivel relațional (deteriorarea relațiilor interpersonale la nivelul grupurilor, deteriorarea relațiilor cu managerii, lupta neloială pentru funcții, dezvoltarea sentimentelor negative de invidie, ură, furie, frustrare și, în cele din urmă, instalarea conflictelor, posibile tulburări psihice);
- lucrătorii care se autoapreciază că aparțin tipului psihocomportamental B, în procent de aproximativ 35,9%:
 - sunt mai calmi, relaxați, meticuloși, nu se grăbesc, sunt precauți, constanți în activități;
 - sunt persoane mai puțin ambițioase, cu un nivel ridicat de toleranță, au tendința să nu țină seama de stresul fizic sau mental nici atunci când nu reușesc să-și atingă obiectivele;
 - într-un mediu sau context competitiv, mai degrabă se bucură de joc, decât să se concentreze pe victorie, trăind experiența;
 - concilianți, toleranți prin indiferență, adeseori manifestă o încăpățănare pasivă, tenacitate; la extrem, pot fi neglijenți, înclinați spre lenevie, lipsiți de punctualitate; indiferenți la trecut și viitor;
 - riscuri relaționale asociate: neglijența, indiferența – pot crește riscul de erori în desfășurarea activităților curente.

Variabila independentă		Frecvența relativă		Concluzii
		Tipul A	Tipul B	
Funcție	Comanda:	76%,	24%	Se observă predominanța, ca frecvență, a tipologiei A în toate categoriile, mai ales la funcțiile de comandă și C.S.O. Din nou, segmentul de populație cu vechime de 5-10 ani în muncă are o distribuție mai echilibrată a celor două tipologii.
	Coordonare:	69%	31%	
	Execuție:	62%	38%	
Specificul muncii	P.T.F.:	61%	39%	
	Frontiera terestră:	66%	34%	
	P.T.F. și frontiera terestră:	61%	39%	
	Marina:	67%	33%	
	P.C.M.I.I.T.:	61%	39%	
Sex	C.S.O.:	77%	23%	
	M:	63%	37%	
Vechime	F:	70%	30%	
	0-5 ani:	65%	35%	
	5-10 ani:	58%	42%	
	10-25 ani:	65%	35%	
	Peste 25ani:	65%	35%	

Se remarcă că **factorii individuali subiectivi**, ce țin de stilul adaptativ vs. inovativ și tipologiile psiho-comportamentale A și B, **nu interferează semnificativ cu percepția factorilor de risc psihosociali în mediul de lucru**. Astfel, putem considera că **rezultatele obținute descriu acurat, obiectiv, mediul de lucru analizat**.



8.3. Profilul general al principalelor riscuri existente în activitatea personalului din domeniul operativ

Statistics								
Arie / conotație	Scale	N		Mean	Std. Deviation	Percentiles		Nivel de risc
		Valid	Missing			33.33	66.66	
A (-)	Condiții fizice	1100	0	2.2258	.38498	2.0625	2.4000	Mediu
	Port armament	1100	0	2.2214	.46325	2.0000	2.5000	Mediu
B (-)	Volum de muncă	1100	0	2.3924	.29548	2.2500	2.5000	Mediu
	Ritmul muncii	1100	0	2.8004	.45231	2.5000	3.0000	Mediu
	Program de lucru	1100	0	2.3588	.37031	2.1667	2.5000	Mediu
C (+)	Compatibilitate rol	1098	2	3.4150	.45301	3.2500	3.5000	Mediu
	Diversitatea muncii	1098	2	3.0000	.55123	3.0000	3.3333	Mediu
	Managementul muncii	1097	3	2.7357	.58718	2.6000	3.0000	Mediu
	Participare la decizie	1097	3	1.8961	.47796	1.6667	2.0000	Scăzut
	Comunicare formală în procesul muncii	1097	3	3.0144	.64849	3.0000	3.3333	Mediu
D (-)	Solicitări fizice	1100	0	2.3407	.69976	2.0000	2.7500	Mediu
	Solicitări emoționale și cognitive	1100	0	2.3949	.56597	2.1000	2.6000	Mediu
	Amenințări ultraj	1091	9	2.5692	.94020	2.0000	3.0000	Mediu
E (+)	Schimbare/ predictibilitate în muncă	1097	3	2.4968	.39901	2.2500	2.7500	Mediu
	Schimbare/ predictibilitate în carieră	1097	3	3.0612	.50687	3.0000	3.3333	Mediu
	Evoluție profesională	1097	3	2.9815	.47622	2.7500	3.2500	Mediu
F (+)	Actul managerial	1095	5	2.9465	.59397	2.8889	3.1111	Mediu
	Justiție organizațională	1095	5	3.0936	.55838	3.0000	3.3333	Mediu
	Relaționare comunicare organizațională informală	1094	6	3.1807	.54572	3.0000	3.3333	Mediu
	Climat organizațional	1094	6	3.1895	.51950	3.0000	3.3333	Mediu
G (-)	Echilibrul viața profesională - viața personală	1095	5	1.4770	.39606	1.2000	1.6000	Scăzut
H (-)	Intimidare/ harțuire la locul de muncă	1093	7	1.5421	.52296	1.1667	1.6667	Scăzut
I (+)	Gradul de mulțumire	1093	7	3.0019	.45883	2.8750	3.2500	Mediu
	Mândria locului de muncă	1093	7	3.3106	.51268	3.0000	3.6667	Mediu
	Recunoaștere socială	1092	8	2.6951	.75716	2.0000	3.0000	Mediu
J (-)	Starea generală de bine în relație cu munca	1093	7	1.6595	.45284	1.4000	1.8000	Scăzut

Rezultatele obținute evidențiază faptul că riscurile psihosociale măsurate prin intermediul chestionarului sunt apreciate în general la un nivel mediu.

8.4. Corelații semnificative statistic

S-au înregistrat corelații semnificative cu gradul de satisfacție profesională (factorul I) și cu starea de bine a lucrătorilor (factorul J):

Corelații între factori										
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I										
Pearson Correlation	-.155	-.217	.518	-.355	.329	.549	-.028	-.463	1	-.430
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.351	.000		.000
N	1093	1093	1093	1093	1093	1093	1093	1093	1093	1093
J										
Pearson Correlation	.410	.456	-.383	.633	-.075	-.438	.214	.581	-.430	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.013	.000	.000	.000	.000	
N	1093	1093	1093	1093	1093	1093	1093	1093	1093	1093

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Au fost calculate corelații pentru a evidenția aspectele semnificative care concură la starea de bine a lucrătorilor în relația cu mediul de muncă:

- **Satisfacția profesională** corelează semnificativ, direct proporțional, cu **factorii C** (conținutul și managementul muncii) și **F - sprijinul/suportul organizațional** ($r=0,518$ și $r=0,549$) și invers proporțional cu factorii **H - elemente care se circumscriu fenomenului de mobbing organizațional** și **J - stare generală de bine** ($r=-0,463$ și $r=-0,430$); se observă, astfel, rolul primordial al climatului la locul de muncă în raport cu solicitările fizice din mediu și procesul muncii.
- Itemul **98** (*Vreți să vă schimbați locul de muncă*) corelează semnificativ, invers proporțional, doar cu itemii **94** (*Munca vă oferă satisfacții profesionale*), **95** (*Este o muncă care vi se potrivește*), **97** (*Alegerea acestei profesii a fost o alegere bună*), cu coeficienții: $r=-0,400$, $-0,449$, $-0,494$; cei ce intenționează să facă o schimbare nu o fac din cauze ce țin de riscurile investigate, ci doar consideră că nu și-au ales bine profesia, că munca nu li se potrivește și că nu le oferă satisfacții profesionale.
- În contrapartidă, **itemul 94** (*Munca vă oferă satisfacții profesionale*) corelează direct proporțional cu itemii **95**, **97**, **101** (*Munca pe care o faceți vă conferă prestigiu, recunoaștere socială*) și invers proporțional cu **106** (*La muncă vă simțiți tensionat, încordat*), precum și cu majoritatea itemilor factorilor C și F, ceea ce denotă că cei cu grad înalt de satisfacție se regăsesc în profesie, sunt implicați, bine integrați în colectiv, mândri și satisfăcuți de statutul profesional.
- **Starea de bine** (factorul J) este un factor cu o conotație negativă, prin modul de construcție al itemilor, scorul scăzut semnificând o persoană robustă, energică, fără probleme de sănătate sau tensiuni. Corelațiile semnificative cu majoritatea factorilor investigați denotă că acest factor este influențat de condițiile de muncă, volumul și ritmul muncii, solicitările fizice și emoționale, relațiile cu șefii și colegii, precum și că se reflectă în satisfacția profesională.
- Itemul **106** din chestionar - considerat item/ indicator reprezentativ al stării de bine resimțite la locul de muncă (*La muncă vă simțiți tensionat, încordat?*) a fost analizat în relație cu fiecare arie investigată (A, B, C, D, E, F, G), fiind identificate **sursele de tensiune, de încordare** resimțite de lucrători astfel:
 - **munca în ture de serviciu** – este unul din factorii care solicită lucrătorii din punct de vedere fizic și psihic ($r=0,410$);
 - există anumite nemulțumiri ale lucrătorilor referitoare la subiectivismul manifestat de șefi în aprecierea realistă a muncii depuse de fiecare lucrător - *Munca este evaluată de șefi în mod realist?* ($r=0,430$);
 - starea de bine este influențată semnificativ și de modul în care se realizează comunicarea între lucrători și șefi/superiori - *Lucrătorii pot comunica ușor cu superiorii/ șefii?* ($r= -0,408$);
 - **itemii factorului D (caracteristici ale mediului de muncă)** sunt definitorii pentru **starea de tensiune** versus **relaxare** ($r= 0,525$); astfel, cei tensionați consideră munca solicitantă emoțional ($r=0,406$), stresul e ceva firesc ($r=0,486$), la sfârșitul zilei de muncă se simt



obosiți fizic ($r=0,403$), dar mai ales psihic ($r=0,557$) și anticipă probleme psihice/emotionale ($r=0,454$);

- o cele mai puternice corelații ($R=0,538$) apar între **itemul 106 (*La muncă vă simțiți tensionat, încordat?*)** și **factorul H (elemente care se circumscriu fenomenului de de mobbing organizațional)**; în cadrul acestui ultim factor, itemii referitori la discriminare ($r=0,440$), obstacole în exprimarea punctului de vedere ($r=0,464$) și expunere la bârfe ($r=0,459$) corelează cel mai puternic cu itemul **106 (*La muncă vă simțiți tensionat, încordat?*)**.

9. CONCLUZII

Studiul realizat se înscrie în strategia europeană de cunoaștere și prevenție a impactului riscurilor psihosociale în muncă și poate contribui la îmbunătățirea procedurilor de gestionare a resurselor umane. Pentru desfășurarea cercetării a fost construit un instrument practic, eficient și ușor de folosit, care permite identificarea factorilor de risc psihosociali din mediul de muncă specific Poliției de Frontieră Române.

A. În ceea ce privește chestionarul construit, apreciem că acesta are unele avantaje și limite și pot fi luate în considerare direcții de optimizare ale acestuia, astfel:

➤ Puncte forte:

- o **chestionarul este un instrument extins care evaluează toate aspectele relevante ale mediului psihosocial de lucru**, acoperind arii ca ”solicitări ale locului de muncă”, ”organizarea și conținutul muncii” și ”relații interpersonale și leadership”;
- o este conceput ca instrument de cercetare, pentru identificarea factorilor de risc psihosociali din mediul de lucru, dar poate fi folosit și pentru intervenții și optimizări, în sondaje la locul de muncă, pentru a stabili priorități pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă;
- o se concentrează simultan pe factori situați la trei niveluri – sarcină de muncă, organizație, individ;
- o la nivel organizațional, diferențiază între organizație ca întreg și grup;
- o permite eliminarea potențialelor influențe ale caracteristicilor individuale asupra percepției mediului de muncă;
- o instrumentul construit este **practic**, ușor de utilizat conform declarațiilor respondenților, aspect confirmat de numărul redus de chestionare invalidate datorită valorilor lipsă, incomplete sau vădit distorsionate (1 chestionar);
- o **obiectivitatea** aplicării și cotării a fost asigurată prin aplicarea on-line, ce elimină subiectivismul intervievatorului și asigură un standard înalt de uniformitate în privința instructajului, culegerii și prelucrării datelor;
- o în ceea ce privește **validitatea**, fiind un instrument de screening de nivel 2, plasat între instrumentele de orientare (nivel 3) și cele pentru măsurători exacte (nivel 1), pentru majoritatea conceptelor nu există standarde externe consacrate și se insistă asupra faptului că vorbim mai mult de mediul psihosocial de lucru perceput și nu obiectiv; validitatea de



conținut a fost asigurată în etapa de construcție a chestionarului, pe de o parte prin raportarea domeniilor investigate la ariile câmpului psihosocial al muncii, definite în literatura de specialitate și cercetări similare, iar pe de altă parte prin consultarea experților, în etape succesive, pentru eliminarea dezacordurilor privind formularea itemilor și încadrarea în factori; de asemenea, corelațiile găsite între factorii investigați, pe de o parte, și starea de bine și satisfacția profesională, pe de altă parte, pot fi asimilate unui studiu al validității de criteriu;

- datele legate de **fidelitate** sunt foarte bune: o singură scală are un coeficient Alpha Cronbach=0,623 (scala E - Schimbarea organizațională), 3 scale au un coeficient Alpha Cronbach >.70, ceilalți coeficienți situându-se peste .80;
- nu există corelații semnificative între particularitățile individuale investigate prin cele două tipologii cuprinse în studiu și starea de bine resimțită la locul de muncă; de asemenea, nu există diferențe semnificative statistic în aprecierea factorilor de risc în funcție de trăsăturile atitudinal-comportamentale individuale; aceste rezultate încununează ideea pentru care au fost introduse tipologiile în studiu, respectiv eliminarea unor biasări cognitive, minimalizând rolul factorului individual în percepția riscurilor psihosociale și crescând valoarea obiectivă, discriminativă a chestionarului;
- chestionarul a reușit să surprindă **starea de bine în relație cu munca**, starea de bine fiind o consecință a presiunilor psihosociale din procesul muncii, fapt susținut de corelațiile semnificative cu ariile investigate.
- **Limitele chestionarului** sunt legate în principal de două aspecte:
 - fiind aplicat exclusiv online și în premieră pe eșantionul utilizat, nu există dovezi ale influenței/ biasării contextului de aplicare;
 - nu au fost colectate date prin alte metode pentru o validitate concurentă sau date privind starea reală de sănătate a respondenților pentru un studiu de validitate de criteriu.
- **Posibile direcții de optimizare** ale chestionarului vizează:
 - investigarea puterii de discriminare a factorilor de risc în alte domenii de activitate, conexe sau nu domeniului de apărare, ordine publică și siguranță națională;
 - studierea validității de criteriu pentru a crește valoarea predictivă a chestionarului.

B. În ceea ce privește factorii de risc psihosociali percepuți în mediul de lucru specific Poliției de Frontieră Române, de către personalul operativ, din analiza statistică a datelor colectate, s-au desprins următoarele **concluzii specifice și generale**, ce pot constitui puncte de plecare pentru decidenți în analizarea, identificarea și implementarea unor măsuri de gestionare eficientă a riscurilor psihosociale:

Concluzii specifice:

- Există anumite particularități inerente **mediului de lucru** (condiții fizice/ dotarea cu tehnică/ ortostatism sau stat pe scaun prelungit) care pot fi resimțite ca *factori de risc psihosocial*:
 - dotare tehnică insuficientă în toate ariile de muncă;



- condiții fizice de mediu (vânt, curenți, temperaturi extreme) pentru lucrătorii de la frontiera terestră, lucrătorii din punctele de trecere a frontierei de stat și cei din domeniul marină;
- teren accidentat și animale sălbatice/ insecte – pentru lucrătorii de la frontiera terestră;
- ortostatism prelungit pentru lucrătorii de la frontiera terestră;
- stat prelungit pe scaun pentru lucrătorii din punctele de trecere a frontierei, care lucrează în domeniul combaterii migrației ilegale și infracționalității transfrontaliere, precum și în domeniul sprijin operativ.

➤ În ceea ce privește **volumul și ritmul muncii**, sunt resimțiți ca *factori de risc în activitate*:

- presiunea timpului și imposibilitatea de amânare a sarcinilor operative, lipsa deciziei asupra pauzelor de muncă – mai ales în P.T.F. și la frontiera terestră;
- atenție încordată la detalii – specifică tot lucrătorilor din P.T.F. și frontiera terestră;
- lucrul în ture de noapte – lucrătorii care lucrează în supravegherea și controlul frontierei și cei de la sprijin operativ;
- solicitarea de prezentare la serviciu în afara programului prestabilit de muncă, pentru lucrătorii de la P.C.M.I.I.T. și marină.

În ceea ce privește **efectele muncii în ture de noapte** asupra sănătății, cercetătorii din cadrul Universității McGill din Canada (în Laura Kervezee, Marc Cuesta, Nicolas Cermakian, Diane B. Boivin, 2018) au analizat efectele muncii în tura de noapte asupra pacienților sănătoși; rezultatele au arătat că 73% din cele peste 20000 de gene care reglează procesele biologice importante sunt incapabile să se adapteze inversării ritmului somn - veghe; un sfert din gene și-au pierdut ritmul biologic; astfel de modificări pot duce la probleme de sănătate precum diabetul zaharat, modificări metabolice (obezitate), probleme cardiace (incidență crescută a infarctului miocardic), depresie etc., dar și la creșterea ratei accidentelor de muncă; de asemenea, concluziile cercetărilor efectuate de specialiști din cadrul Universității Pennsylvania au conchis că lipsa de somn pe termen lung are efecte ireversibile asupra creierului, reducând abilitățile cognitive (Jung Yhang, Zan Yhu, Guanxia Zhan, Polina Fenik, Lori Panossian, Maxime M. Wang, Shayla Reid, David Lai, James G. Davis, Joseph A. Baur and Sigrid Veasey, 2014);

➤ Din **conținutul muncii și modul de organizare al sarcinilor** derivă anumiți *factori ce pot fi resimțiți ca stresanți*:

- birocratizarea excesivă își pune amprenta asupra eficienței muncii în toate ariile de muncă;
- limitarea libertății de mișcare - în general, cu mici excepții la structurile de P.C.M.I.I.T.;
- imposibilitatea alegerii coechipierului – în general;
- monotonia sarcinilor, riscul de subsolicitare psihică – la frontiera terestră.

➤ **Munca îi solicită în mod diferit pe lucrători**, în funcție de specificul muncii:

- munca la frontiera terestră este **solicitantă fizic**, urmată de oboseală, cu risc de boli musculo-osteo-articulare și respiratorii;
- în P.T.F., predomină **solicitarea psihică și emoțională**, munca presupune atenție sporită, luarea unor decizii complexe, mascarea emoțiilor; aceasta este zona în care personalul este și cel mai expus ultrajului, iar solicitarea psihică ridicată corelează cu probabilitatea unor probleme cardiace, digestive sau psihice/ emoționale.

➤ Sistemul birocratic vine cu o anumită stabilitate în ceea ce privește sarcinile de muncă, ierarhia instituțională, siguranța locului de muncă, previziunea carierei, fapt benefic pentru angajat. **Presiunea schimbării** și necesitatea efortului de adaptare sunt resimțite pe două paliere:

- schimbarea frecventă a cadrului legislativ și necesitatea actualizării permanente a cunoștințelor, cel mai pregnant resimțită de către lucrătorii din P.T.F., datorită responsabilității și consecințelor actului profesional;
- schimbarea echipelor de muncă, a coechipierilor, pentru lucrătorii implicați direct în supravegherea și controlul trecerii frontierei de stat, respectiv la frontiera terestră și în P.T.F.

➤ **Climatul de muncă** este un factor cheie ce determină starea de bine a lucrătorilor, fapt relevat de corelațiile semnificative cu satisfacția profesională și starea de bine în relație cu munca.

- Cei ce apreciază pozitiv climatul de muncă (majoritatea respondenților) declară că și-au ales bine profesia, vin cu drag la muncă, au satisfacții profesionale, nu simt tensiune, încordare.
- Totodată, tensiunea, încordarea la locul de muncă corelează cu aspectele negative ale stilului managerial, suportului organizațional și relaționării cu șefii și colegii.
- Un potențial risc în organizația investigată este autoritatea excesivă a unor șefi și lipsa deprinderii acestora de a-și valoriza subalternii.

➤ Specificul muncii asigură un relativ **echilibru între viața profesională și personală**, cu excepția lucrătorilor din cadrul P.C.M.I.I.T., unde aspectele investigate relevă un *potențial risc psihosocial*:

- viața de familie este influențată în mai mare măsură de problemele de la locul de muncă;
- problemele familiale se răsfrâng asupra muncii;
- membrii de familie ai lucrătorilor au fost ținta unor injurii, amenințări, urmare a activității profesionale a polițistului.

➤ Există în mediul de lucru elemente ce țin de **mobbing-ul organizațional** care ar putea să altereze climatul și starea de bine a lucrătorilor. Chiar dacă raportările sunt ocazionale, aceste aspecte au un impact direct asupra satisfacției profesionale și stării de bine a lucrătorilor (concluzii similare cu cele observate în studiul din cadrul proiectului „*A partnership for Change: reducing work related anger and violent emotions*”, finanțat prin Programul Erasmus+ al Comisiei Europene, realizat la nivelul Poliției de Frontieră Române în perioada martie - mai 2018). De aceea, pot fi considerate *vulnerabilități reale* și necesită o atenție sporită din partea factorilor decidenți, în special tratamentul diferențiat al bărbaților și femeilor, discriminarea, agresiunile verbale din partea unor șefi și posibilitatea exprimării lucrătorilor în mod direct, în cadru formal.

➤ **Satisfacția apartenenței la profesie** corelează cu starea de bine, dar nu există corelație între recunoașterea socială a muncii (recompense acordate, prestigiu) și starea de bine. Cu toate acestea, este raportată o anumită insatisfacție legată de modul de acordare a recompenselor și autoritatea de statut, de recunoașterea socială a muncii.

Concluzii generale

Putem aprecia că, în organizația noastră, **factorii de stres la locul de muncă sunt considerați exigențe specifice profesiei**, derivând din mediul de muncă și sarcinile specifice.



Relațiile de muncă sunt în general funcționale, corecte, sunt respectate drepturile legale, instituționale, dreptul la opinie și inițiativă, aspect benefic ținând cont de ponderea importantă a rolului climatului de muncă în starea de bine a lucrătorilor.

Sursele de stres de la locul de muncă sunt resimțite/ percepute doar la un nivel scăzut, lucrătorii reușesc să gestioneze eficient emoțiile negative, tensiunea resimțită, ceea ce ar putea fi interpretat printr-o flexibilitate psihică suficientă pentru a se modela la cerințele profesionale, indiferent dacă acestea le aduc sau nu satisfacții/ beneficii, că dispun de capacitatea de a se adapta la diferite contexte situaționale provocatoare.

Evaluarea mediului de muncă a pus în evidență **un profil de sănătate bun al eșantionului investigat.** În același timp, oferă o imagine multi-fațetată a mediului de muncă în diferite arii operative.

În încheiere, considerăm că atât chestionarul construit, cât și aspectele specifice decelate în mediul de muncă din domeniul operativ de activitate din Poliția de Frontieră Română, în ceea ce privește factorii de risc psihosociali, pot fi valorificate atât în munca psihologilor, dar și de către structurile destinate asigurării sănătății și securității în muncă, precum și a personalului cu funcții de conducere/ coordonare, cu putere decizională în problematica abordată.

Totodată, apreciem că o evaluare a riscurilor psihosociale trebuie să se realizeze periodic, astfel vom contribui la creșterea gradului de conștientizare a faptului că sănătatea și experiențele pozitive la locul de muncă sunt legate de factori individuali și organizaționali care pot și trebuie ameliorați, în beneficiul angajatului și familiei acestuia, dar și al muncii, responsabilitatea fiind una comună, individuală și organizațională.



Bibliografie

1. Bogathy, Z., *Manual de tehnici și metode în psihologia muncii și organizațională*, Editura Polirom, București, 2007, pag. 55;
2. Cox, T., & Cox, S., *Occupational health: Control and monitoring of psychosocial and organizational hazards at work*. Journal of the Royal Society of Health, 1993, 113, p. 201-205;
3. Cox, T., Leka, Stravoula, *The european framework for psychosocial risk management*, PRIMA-EF, Institute of work, health and organisations, Nottingham, 2008;
4. Ciobotă, E., *Relația dintre stresul ocupațional, satisfacția în muncă și implicarea în muncă*, 2013, disponibil la adresa <http://www.ohpedu.ro/articole/relatia-dintre-stresul-ocupational-satisfactia-in-munca-si-implicarea-in-munca/>;
5. Friedman, M., Rosenman, R., *Association of specific overt behavior pattern with blood and cardiovascular findings*, Journal of the American Medical Association, 169 (12), pag. 1286-1296;
6. Hărățau, Mihaela, Stoia, Mihaela, Bardac, D., *Evaluarea mediului de lucru psihic în unități economice românești, utilizând chestionarul COPSQ adaptat*, Acta Medica Transilvanica, vol II, nr. 1, 2012, pag. 10;
7. Iordachea, Raluca, Petreanu, Viorica, *The Romanian Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire – Short Report*, The National Research and Development Institute for Occupational Safety, Bucharest, Romania, Procedia - Social and Behavioral Sciences 149 (2014) 424 – 427, available online at www.sciencedirect.com;
8. Iurchevici, Iulia, *Conceptualizarea și manifestarea sindromului de burnout în mediul militar profesional*, Revista Militară nr. 1 (11), 2014;
9. James Campbell Quick, Thomas A. Wright, Joyce A. Adkins, Debra L. Nelson, Jonathan D. Quick, *Preventive Stress Management in Organization*, second edition, American Psychological Association, 2013, pag. 62, 77;
10. James Campbell Quick, Lois E. Tetrick, *Handbook of Occupational Health Psychology*, second edition, American Psychological Association, 2011, pag. 3-21;
11. Jakob Bue Bjorner, Karen Albertsen & Reiner Rugulies, *Introduction to the supplement on the Copenhagen Psychosocial Questionnaire – in honour of Tage Sørensgaard Kristensen*, Scandinavian Journal of Public Health, 2010; 38 (Suppl 3): 4–7;
12. Jakob Bue Bjorner, Jan Hyld Pejtersen, *Evaluating construct validity of the second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire through analysis of differential item functioning and differential item effect*, Scandinavian Journal of Public Health, 2010; 38 (Suppl 3): 90–105;
13. Jan Hyld Pejtersen, Tage Sørensgaard Kristensen, Vilhelm Borg, *The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire*, Scandinavian Journal of Public Health, 2010; 38 (Suppl 3): 8–24;
14. Jung Yhang, Zan Yhu, Guanxia Zhan, Polina Fenik, Lori Panossian, Maxime M. Wang, Shayla Reid, David Lai, James G. Davis, Joseph A. Baur and Sigrid Veasey, *Compromised Metabolics in and Degeneration of Locul Ceruleus Neurons*, in Journal of Neuroscience 19 March 2014, 34 (12) 4418-1131;
15. Kirton, M., *Adaptors and innovators. A description and measure*, Journal of Applied Psychology 61, pag. 622-629;

16. Kristensen T, Hannerz H, Hogh A, Borg V., *The Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ)-a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment*. *Scand J Work Environ Health*, 2005; 31:438-449;
17. Krisztina D. Laszlo, *Stresul în muncă și sănătatea*, în Psihologie organizațional-managerială. Tendințe actuale, volum coordonat de Eugen Avram și Gary L. Cooper, Editura Polirom, București, 2008, pag. 559-559;
18. Karen, Albertsen, Reiner, Rugulies, Anne Helene, Garde & Hermann Burr, *The effect of the work environment and performance-based self-esteem on cognitive stress symptoms among Danish knowledge workers*, *Scandinavian Journal of Public Health*, 2010; 38 (Suppl 3): 81–89;
19. Kervezee, Laura, Cuesta, Marc, Cermakian, Nicolas, Boivin, Diane, *Simulated night shift work induces circadian misalignment of the human peripheral blood, mononuclear cell transcriptome*, *Proceedings of the National Academy of Sciences of the U.S.A.*, 2018;
20. Lindstrom, Kari, Elo, Anna-Liisa, Skogstad, Andesr, Dallner, Margareta, Gamberale, Francesco, Hottinen, Vesa, Knardahl, Stein, Orhede, Elsa, *General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work*, Nordic Council of Ministers, Copenhagen, 2000;
21. Liță, Ș., *Solicitări psihice în activitatea personalului din domeniul ordinii și siguranței publice*, în *Revista de psihologie*, t. 53, p. București, iulie-decembrie 2006, pag. 2 – 3;
22. Liță Ș. și colab., *Analiza și prevenirea cazurilor de suicid în domeniul ordinii și siguranței publice*, 2012, disponibil la adresa <https://ro.scribd.com/document/376522187/Suicid-Prezentare>;
23. Liță, Ș., Secu, A., *O evaluare nationala a riscurilor psihosociale din activitatea jandarmilor*, *Rev. Psih.*, vol. 62, nr. 4, p. 325–335, București, octombrie – decembrie 2016;
24. Marineanu, V., *Manualul pentru pregătirea psihologică și controlul stresului operațional*, coordonat de col. Vasile Marineanu, ediția I, Editura Centrului Tehnic - Editorial al Armatei, București, 2015;
25. Moncada, Salvador, Utzet, Mireia, Molinero, Emilia, *The Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (COPSOQ II) in Spain—A Tool for Psychosocial Risk Assessment at the Workplace*, *American Journal of Industrial Medicine*, published online in Wiley Online Library (wileyonlinelibrary.com), 2013 Wiley Periodicals, Inc.;
26. Nübling, Matthias, Stöfel, Ulrich, Hasselhorn, Hans-Martin, Michaelis, Martina, Hofmann, Friedrich, *Measuring psychological stress and strain at work: Evaluation of the COPSOQ Questionnaire in Germany*, in *GMS Psycho-Social-Medicine*, October 2006;
27. Petreanu, V., Iordache, R., Seracin, M., *Ghid privind evaluarea și prevenirea expunerii lucrătorilor la riscuri psihosociale*, Institutul de Cercetare- Dezvoltare pentru Protecția Muncii, 2013, p.1-10;
28. Pitariu, H., Vârgă, D., *Stresul ocupațional, Manual de tehnici și metode în psihologia muncii și organizațională*, Editura Polirom, București, 2007, pag. 246;
29. Robu, V., Prisecaru, M., Ardeleanu, A., *Stresul ocupațional și epuizare în rândul lucrătorilor din poliție* Anuarul Universității Petre Andrei din Iași, fascicula Asistență Socială, Sociologie, psihologie, 2015, Tomul 15, Decembrie, pp: 93 – 107;
30. Rugulies, Reiner, Aust, Birgit & Pejtersen, Jan Hyld, *Do psychosocial work environment factors measured with scales from the Copenhagen Psychosocial Questionnaire predict register-based sickness absence of 3 weeks or more in Denmark?* in *Scandinavian Journal of Public Health*, 2010; 38: 42–50;

31. Stoica, Constantin, A., Neculau, A., *Psihosociologia rezolvării conflictului*, Editura Polirom, Iasi, 1998, pag. 83-101;
32. Șulea, C., *Comportamente contraproductive în organizații*, în vol. coord. de Eugen Avram și Gary L. Cooper, Psihologie organizațional-managerială. Tendințe actuale., Editura Polirom, București, 2008, pag. 626;
33. Tage, Søndergard, Kristensen, *A questionnaire is more than a questionnaire*, Scandinavian Journal of Public Health, 2010; 38 (Suppl 3): 149–155;
34. Turc, M., Cenea, M., Buga, N., Pricopi, O., *Minighid de gestionare a stresului și a emoțiilor negative pentru angajații care lucrează în condiții de solicitare psihică intensă*, cofinanțat prin programul Erasmus+ al Uniunii Europene, București, 2019;
35. Turc, M., Cenea, M., Buga, N., Pricopi, O., *Protocoale de lucru pentru reducerea stresului și a emoțiilor negative legate de locul de muncă*, cofinanțat prin programul Erasmus+ al Uniunii Europene, București, 2019;
36. Turc, D.M., *Aplicații ale psihologiei sănătății ocupaționale în domeniul apărării, ordinii publice și siguranței naționale* în vol. I, coordonatori Stroescu Ovidiu, Mincu Cornel Laurențiu, Psihologie aplicată în domeniul securității naționale, Editura Universitară, 2018, pag. 87;
37. Vărgă, D., Zaborilă, C., Șulea, C., *Starea de bine în organizații* în vol. coord. de Avram, E., Gary L. Cooper, Psihologie organizațional-managerială. Tendințe actuale, Editura Polirom, București, 2008, pag. 350;
38. Wynne, Richard, Houtman, Irene, *Promovarea sănătății mintale la locul de muncă - Orientări privind punerea în aplicare a unei abordări globale*, Comisia Europeană, 2014;
39. Zlate, M., *Tratat de psihologie organizațional-managerială*, Editura Polirom, București, 2007, pag. 581-582

- Ordinul M.A.I. nr. 23 din 29 martie 2015 privind activitatea de psihologie în Ministerul Afacerilor Interne, cu modificările și completările ulterioare, Monitorul Oficial nr. 177 din 16 martie 2015;
- Hotărârea nr. 191/2018 din 4 aprilie 2018 pentru aprobarea *Strategiei naționale în domeniul securității și sănătății în muncă pentru perioada 2018 – 2020*, Emitent: Guvernul României, publicată în: Monitorul Oficial nr. 331 din 16 aprilie 2018;
- Legea nr. 319 din 14 iulie 2016 privind securitatea și sănătatea în muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 646/26 iulie 2006;
- Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice – Inspekția Muncii, *Workplace Stress: a collective challenge. World Day for Safety and Health at Work: 28 April 2016*, Raport OIM tradus în limba română;
- Ministerul muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice, Institutul Național de Cercetare - Dezvoltare pentru Protecția Muncii „Alexandru Darabont”, *Ghid privind evaluarea și prevenirea expunerii lucrătorilor la riscuri psihosociale*, 2013;
- Agenția Europeană pentru Sănătate și Securitate în Muncă, Ghid de campanie, *Managementul stresului pentru locuri de muncă sănătoase, Gestionarea stresului și a riscurilor psihosociale la locul de muncă*, 2013;



- European Pact for Mental Health and Well-Being, *Together For Mental Health And Wellbeing*, EU high-level Conference, Brussels, 12-13 June 2008, http://ec.europa.eu/health/mental_health/docs/mhpact_en.pdf;
- Comisia Europeană, Ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și incluziune, *Ghid pentru aprecierea calității evaluării riscurilor și a măsurilor de gestionare a riscurilor în vederea prevenirii riscurilor psihosociale*, elaborat în grupul de lucru al înalților responsabili cu inspecția muncii, 2018, p 5-10;
- Comunitatea Europeană, Health and Safety at Work in Europe (1999-2007): *A Statistical Portrait. [Sănătatea și securitatea în muncă în Europa(1999-2007): un portret statistic]*, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2010. Disponibil la următoarea adresă de internet: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-31-09-290/EN/KS-31-09-290-EN.PDF;
- EU-OSHA-European Agency for Safety and Health at Work, *Managing stress and psychological risks (e guide)*, www.healthy-workplaces.eu;
- EU-OSHA-European Agency for Safety and Health at Work, *Psychosocial risks and stress at work*, <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>;
- EU-OSHA-European Agency for Safety and Health at Work, *Priorities for occupational safety and health research in Europe: 2013–2020*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2013;
- EU-OSHA-European Agency for Safety and Health at Work, *European opinion poll on occupational safety and health*, 2013, <https://osha.europa.eu/ro/facts-and-figures/european-opinion-polls-safety-and-health-work/european-opinion-poll-occupational-safety-and-health-2013>;
- EU- OSHA-European Agency for Safety and Health at Work, *Priorities for occupational safety and health research in Europe: 2013–2020*, 2013, <https://osha.europa.eu/en/publications/priorities-occupational-safety-and-health-research-europe-2013-2020/view>;
- EUROFOUND and EU-OSHA. *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2014.
- EU-OSHA-European Agency for Safety and Health at Work, *Report - Research on Work-Related Stress*, <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/203/view>;
- EUROSTAT, *Statistici europene privind accidentele de muncă (SEAM)* (codul datelor online hsw_n2_02), UE-28;
- EUROSTAT, *Health and safety at work in Europe (1999-2007)*, *Statistical books*, Luxembourg, 2010, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-31-09-290/EN/KS-31-09-290-EN.PDF;
- EUROPEAN BORDER AND COAST GUARD AGENCY, *Frontex Mental Health Strategy*, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/89c168fe-e14b-11e7-9749-01aa75ed71a1/language-en>;
- Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions *Safer and Healthier Work for All, Modernisation of the EU Occupational Safety and Health Legislation and Policy*, 10.01.2017, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52017DC0012>;



- Council Directive of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work (89/391/EEC)
<http://www.legislation.gov.uk/eudr/1989/391/contents;>
- Strategia națională de apărare a țării pentru perioada 2020-2024;
- www.europa.eu/health/ph_determinants/life_style/mintal/index_en.htm
- www.inspectiamuncii.ro
- <https://freeonlinesurveys.com/s/g8NSKnEu#/0>
- www.sciencedirect.com



CHESTIONAR
privind identificarea factorilor de risc psihosociali din mediul de lucru

Acest chestionar este folosit într-un **studiu privind impactul mediului psihosocial de lucru asupra stării de bine a angajaților publici**. Rezultatele obținute vor face posibilă identificarea factorilor relevanți pentru creșterea calității vieții personale și profesionale a angajaților. Cunoașterea experienței dvs. va fi de mare ajutor pentru îmbunătățirea stării de bine a angajaților din sectorul public. Din acest motiv vă mulțumim pentru participarea și pentru sinceritatea răspunsurilor oferite.

Completarea chestionarului durează **aproximativ 10 minute**.

Completând acest formular, vă exprimați acordul pentru prelucrarea statistică globală a informațiilor furnizate. Chestionarul este anonim și confidențial. Datele obținute vor fi procesate numai în formă agregată. Dacă sunteți interesat de rezultatele studiului, vă rugăm să ne contactați. Rezultatele vă vor fi furnizate la sfârșitul studiului.

A. Vă rugăm să apreciați cum sunt condițiile de muncă la locul dvs. de muncă: (Vă rugăm să bifați cu X, pe fiecare rând, opinia dvs.)			În foarte mică măsură	În mică măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură
1.	La locul de muncă vă simțiți în siguranță, ferit de pericole?		1	2	3	4
2.	Munca dvs. se desfășoară în condiții de izolare, de singurătate?		1	2	3	4
3.	Vă confrunțați cu factori de risc fizic?	frig, ger, viscol	1	2	3	4
		vânt, curenți de aer	1	2	3	4
		căldură mare	1	2	3	4
		zgomot	1	2	3	4
		teren accidentat	1	2	3	4
		animale sălbatice, insecte	1	2	3	4
		calamități naturale (inundații, seisme)	1	2	3	4
4.	Vă confrunțați cu factori de risc biologic/ chimic?	risc epidemiologic (virusi, bacterii etc)	1	2	3	4
		noxe chimice	1	2	3	4
5.	Activitatea dvs. presupune să stați mult timp în picioare?		1	2	3	4
6.	Activitatea dvs. presupune să stați mult timp pe scaun?		1	2	3	4
7.	Vă este asigurată dotarea cu tehnică/echipamente necesare și suficiente?		1	2	3	4
8.	La locul dvs. de muncă există supraveghere prin camere de luat vederi?		DA	NU (mergeți la întrebarea nr. 10)		
9.	Resimțiți presiune psihologică datorată sistemelor de urmarire video?		1	2	3	4
10.	Portul armamentului vă conferă o stare de siguranță?		1	2	3	4
11.	Portul armamentului vă conferă o stare de tensiune, este o grijă în plus?		1	2	3	4

B. Vă rugăm să apreciați care este volumul și ritmul de muncă, referindu-vă la locul dvs. de muncă: (Vă rugăm să bifați cu X, pe fiecare rând, opinia dvs.)		Niciodată	Rareori	Deseori	Întotdeauna
12.	Lucrătorii au prea multe sarcini de îndeplinit?	1	2	3	4
13.	Lucrătorii au prea puține sarcini de îndeplinit?	1	2	3	4
14.	Lucrătorii sunt nevoiți să lucreze ore suplimentare pentru a finaliza toate sarcinile de muncă ?	1	2	3	4
15.	Lucrătorii pot să amâne efectuarea unei sarcini pentru mai târziu?	1	2	3	4
16.	La locul de muncă este necesar să se lucreze într-un ritm rapid , sub presiunea timpului?	1	2	3	4
17.	Munca este inegal distribuită în timp, astfel că se aglomerează?	1	2	3	4
18.	Munca implică decizii rapide?	1	2	3	4
19.	Lucrătorii trebuie să fie atenți la foarte multe detalii?	1	2	3	4
20.	Vă desfășurați activitatea în ture de serviciu?	DA	NU (mergeți la întrebarea nr. 23)		
21.	Munca în ture de zi este obositoare?	1	2	3	4
22.	Munca în ture de noapte este obositoare?	1	2	3	4
23.	Lucrătorii sunt chemați la muncă în afara programului prestabilit de lucru?	1	2	3	4
24.	Lucrătorii beneficiază de pauze?	1	2	3	4
25.	Lucrătorii își pot lua și alte pauze în afara celor reglementate?	1	2	3	4
C. Vă rugăm să apreciați următoarele aspecte ce vizează sarcinile și modul de organizare a muncii, referindu-vă la locul dvs. de muncă: (Vă rugăm să bifați cu X, pe fiecare rând, opinia dvs.)		În foarte mică măsură	În mică măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură
26.	Lucrătorii au aptitudinile și capacitățile necesare pentru a-și îndeplini sarcinile?	1	2	3	4
27.	Lucrătorii știu, în mod exact, ce au de făcut la locul de muncă?	1	2	3	4
28.	Lucrătorii primesc sarcini pentru care nu au competența de a le realiza?	1	2	3	4
29.	Lucrătorii primesc sarcini contradictorii de la mai mulți șefi?	1	2	3	4
30.	Munca presupune activități diversificate, variate?	1	2	3	4
31.	Munca este plictisitoare, monotona, lucrătorii fac mereu aceleași lucruri?	1	2	3	4
32.	Munca este complexă, provocatoare, îi stimulează intelectual pe lucrători?	1	2	3	4

Sprijinul acordat de Comisia Europeană pentru elaborarea acestei publicații nu constituie o aprobare a conținutului, care reflectă doar opiniile autorilor, iar Comisia nu poate fi trasă la răspundere pentru orice utilizare a informațiilor conținute în aceasta



33.	Activitățile sunt organizate și planificate eficient?	1	2	3	4
34.	Activitățile de coordonare din partea eșaloanelor superioare sunt bune, eficiente?	1	2	3	4
35.	Activitățile de control/evaluare sunt bune, reglează/îmbunătățesc munca?	1	2	3	4
36.	Munca este evaluată de șefi în mod realist (cât și cum muncește fiecare)?	1	2	3	4
37.	Birocratizarea excesivă influențează eficiența în muncă?	1	2	3	4
38.	Lucrătorii pot alege cu cine să lucreze în echipă?	1	2	3	4
39.	Lucrătorii sunt consultați în legătură cu modul de îndeplinire a sarcinilor?	1	2	3	4
40.	Lucrătorii au libertatea de a părăsi locul de muncă, oricând doresc?	1	2	3	4
41.	Lucrătorii primesc toate informațiile necesare pentru a munci bine, eficient?	1	2	3	4
42.	Lucrătorii pot comunica ușor cu superiorii/șefii?	1	2	3	4
43.	Superiorii/șefii țin cont de opiniile și dorințele lucrătorilor în adoptarea deciziilor?	1	2	3	4

D. Vă rugăm să apreciați următorii indicatori care fac referire la solicitările fizice și emoționale de la locul dvs. de muncă (Vă rugăm să bifați cu X, pe fiecare rând, opinia dvs.)		În foarte mică măsură	În mică măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	
44.	Munca pe care o faceți vă implică/ vă solicită emoțional?	1	2	3	4	
45.	În munca pe care o faceți trebuie să vă mascați emoțiile/ceea ce simțiți?	1	2	3	4	
46.	La muncă trebuie să dați dovadă de înțelegere față de problemele oamenilor, să fiți empatic?	1	2	3	4	
47.	La locul dvs. de muncă, stresul este ceva firesc, obișnuit?	1	2	3	4	
48.	Munca dvs. implică un efort fizic mare?	1	2	3	4	
49.	La sfârșitul unei zile de muncă vă simțiți obosit fizic?	1	2	3	4	
50.	Munca dvs. necesită atenție sporită, luarea unor decizii complexe?	1	2	3	4	
51.	La sfârșitul unei zile de muncă vă simțiți obosit psihic?	1	2	3	4	
52.	Urmare a muncii desfășurate, ce probabilitate există de a avea următoarele probleme de sănătate, dvs și/sau colegii dvs:	probleme cardiace (HTA, boli de inimă etc.)	1	2	3	4
		probleme musculo-osteo-articulare	1	2	3	4
		probleme digestive (ulcer gastric etc)	1	2	3	4
		probleme endocrine (diabet, boli tiroidiene etc)	1	2	3	4
		probleme psihice/emoționale (anxietate, depresie etc)	1	2	3	4
		probleme respiratorii (astm bronșic etc)	1	2	3	4
53.	La muncă, dvs. sau colegii dvs., sunteți expuși la diverse amenințări (comportamente necivilizate, lipsite de respect, agresivități verbale/ fizice din partea cetățenilor cu care interacționați, injurii etc.)?	1	2	3	4	

E. Vă rugăm să apreciați următorii indicatori care vizează schimbările de la locul dvs. de muncă/carieră (Vă rugăm să bifați cu X, pe fiecare rând, opinia dvs.)		Niciodată	Rareori	Deseori	Întotdeauna
54.	Au loc schimbări ale cadrului legislativ (modificări ale ordinelor, procedurilor interne, legi și regulamente)?	1	2	3	4
55.	Se schimbă echipele de muncă/colegii?	1	2	3	4
56.	Au loc schimbări ale șefilor direcți?	1	2	3	4
57.	Au loc schimbări ale sarcinilor de muncă (trebuie să îndepliniți alte sarcini)?	1	2	3	4
E. Vă rugăm să apreciați următorii indicatori care vizează schimbările de la locul dvs. de muncă/carieră (Vă rugăm să bifați cu X, pe fiecare rând, opinia dvs.)		În foarte mică măsură	În mică măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură
58.	Locul dvs. de muncă este sigur, stabil?	1	2	3	4
59.	Sunteți optimist în ceea ce privește viitorul dvs. profesional?	1	2	3	4
60.	În cazul unor disponibilizări, credeți că v-ar fi dificil să găsiți un alt loc de muncă?	1	2	3	4
61.	Este necesar să vă perfecționați pregătirea, să dobândiți noi cunoștințe?	1	2	3	4
62.	Perspectivile de ascensiune în carieră/promovare sunt bune?	1	2	3	4
63.	Evoluția în carieră este previzibilă/predictibilă (știți, în principiu, care este traseul dvs. profesional)?	1	2	3	4
64.	Se iau măsuri de integrare/adaptare a noilor angajați?	1	2	3	4



F. Vă rugăm să apreciați cum se realizează colaborarea cu șefii și colegii, la locul dvs. de muncă: (Vă rugăm să bifați cu X, pe fiecare rând, opinia dvs.)		În foarte mică măsură	În mică măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură
65.	Stilul de conducere al șefilor dvs. ar putea constitui un factor de stres pentru lucrători?	1	2	3	4
66.	Șefii de la locul dvs. de muncă au încredere că lucrătorii își fac treaba bine, eficient?	1	2	3	4
67.	Șefii de la locul dvs. de muncă comunică eficient cu lucrătorii?	1	2	3	4
68.	Șefii de la locul dvs. de muncă dau dovadă de autoritate excesivă?	1	2	3	4
69.	Șefii de la locul dvs. de muncă îi laudă pe lucrători atunci când aceștia obțin rezultate bune?	1	2	3	4
70.	Șefii de la locul dvs. de muncă îi tratează pe lucrători în mod corect și imparțial?	1	2	3	4
71.	Șefii dvs. știu să gestioneze eficient eventualele tensiuni/ conflicte de la locul de muncă?	1	2	3	4
72.	Lucrătorii primesc sprijin și ajutor din partea șefilor, atunci când au nevoie?	1	2	3	4
73.	Șefii de la locul dvs. de muncă se preocupă de starea de bine a lucrătorilor?	1	2	3	4
74.	Este respectat dreptul la opinie al lucrătorilor/de a-și spune părerea?	1	2	3	4
75.	Lucrătorii au dreptul de a avea inițiativă în desfășurarea activităților?	1	2	3	4
76.	Este respectat dreptul la odihnă (zile libere, concedii de odihnă etc)?	1	2	3	4
77.	Este încurajată munca în echipă?	1	2	3	4
78.	Există respect între colegi?	1	2	3	4
79.	Există înțelegere, colaborare, sprijin între colegi?	1	2	3	4
80.	Relațiile de muncă sunt bune, armonioase?	1	2	3	4
81.	Există certuri sau conflicte la locul dvs. de muncă?	1	2	3	4
82.	Climatul de la locul dvs. de muncă este unul corect și bazat pe reguli valabile pentru toți?	1	2	3	4

G. Vă rugăm să apreciați următorii indicatori care fac referire la relația profesie-familie (Vă rugăm să bifați cu X, pe fiecare rând, opinia dvs.)		Niciodată	Rareori	Deseori	Întotdeauna
83.	Se întâmplă ca problemele de la muncă să influențeze viața dvs. de familie?	1	2	3	4
84.	Există un echilibru între viața dvs. profesională și cea personală?	1	2	3	4
85.	Se întâmplă ca problemele dvs. familiale să se răsfângă asupra muncii?	1	2	3	4
86.	Membrii familiei dvs. sunt mândri de locul dvs. de muncă?	1	2	3	4
87.	Membrii familiei dvs. au fost ținta unor injurii, amenințări, hărțuiri din partea unor persoane cu care dvs. ați interacționat la muncă?	1	2	3	4

H. Vă rugăm să apreciați următorii indicatori care vizează felul în care v-ați simțit în ultimul an la locul dvs. de muncă (Vă rugăm să bifați cu X, pe fiecare rând, opinia dvs.)		Niciodată	Rareori	Deseori	Întotdeauna
88.	Dvs. (sau alt coleg de serviciu) ați fost ținta unor agresiuni verbale din partea șefilor dvs.?	1	2	3	4
89.	Dvs. (sau alt coleg de serviciu) ați fost ținta unor glume răutăcioase făcute pe seama vieții private?	1	2	3	4
90.	Dvs. (sau alt coleg de serviciu) v-ați simțit discriminat sau nedreptățit?	1	2	3	4
91.	În colectivul dvs. de muncă există anumite inegalități în modul în care sunt tratați bărbații și femeile?	1	2	3	4
92.	Dvs. (sau altcineva din colectiv) ați fost împiedicat să vă spuneți părerea, să vă exprimați liber, ați fost întrerupt?	1	2	3	4
93.	În colectivul dvs. lucrătorii sunt expuși la bârfe, vorbe calomnioase, defăimătoare?	1	2	3	4

I. Vă rugăm să apreciați gradul dvs. de mulțumire legat de locul de muncă: (Vă rugăm să bifați cu X, pe fiecare rând, opinia dvs.)		În foarte mică măsură	În mică măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură
94.	Munca vă oferă satisfacții profesionale?	1	2	3	4
95.	Este o muncă care vi se potrivește, veniți cu drag la muncă?	1	2	3	4
96.	Povestii cu plăcere altora despre munca dumneavoastră?	1	2	3	4
97.	Alegerea acestei profesii a fost o alegere bună?	1	2	3	4
98.	Vă gândiți să vă schimbați locul de muncă?	1	2	3	4
99.	Nivelul de salarizare vă mulțumește?	1	2	3	4
100.	Sistemul de recompense și modul de acordare a acestora vă mulțumește?	1	2	3	4
101.	Munca pe care o faceți vă conferă prestigiu, recunoaștere socială?	1	2	3	4



J. Cum apreciați starea de bine a dvs. în relație cu munca desfășurată? (Vă rugăm să bifați cu X, pe fiecare rând, opinia dvs.)		În foarte mică măsură	În mică măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură
102.	Starea dvs. de sănătate are de suferit din cauza locului de muncă?	1	2	3	4
103.	Condițiile de muncă vă afectează starea de sănătate?	1	2	3	4
104.	Programul de lucru vă afectează starea de sănătate?	1	2	3	4
105.	În prezent, starea dvs. de sănătate este bună?	1	2	3	4
106.	La muncă, vă simțiți tensionat, încordat?	1	2	3	4
107.	La muncă, se întâmplă să aveți dificultăți de concentrare, de a lua decizii?	1	2	3	4
108.	Vi se întâmplă să vă simțiți vinovat sau să aveți mustrări de conștiință legate de muncă?	1	2	3	4
109.	Vi se întâmplă să fiți apatic, dezinteresat, fără energie?	1	2	3	4
110.	Vă îngrijorați că nu veți putea face față cerințelor, sarcinilor de muncă?	1	2	3	4
111.	Aveți probleme cu somnul datorită grijilor pe care le aveți legate de muncă?	1	2	3	4

K. Autoapreciere		Vă rugăm să completați următoarele date, necesare pentru prelucrarea grupată (agregată) a rezultatelor:	
K1. Vă rugăm să citiți cuvintele din cele două coloane (A și B) și să alegeți o singură coloană, în care vă regăsiți mai mult (coloana care conține predominant cuvinte pe care le-ați utiliza pentru a vă descrie).		K2. Vă rugăm să citiți cuvintele din cele două coloane (C și D) și să alegeți o singură coloană, în care vă regăsiți mai mult (coloana care conține predominant cuvinte pe care le-ați utiliza pentru a vă descrie).	
☐ Coloana A - precis - metodic - prudent - singuratic - conformist - disciplinat - serios - ascultător - răbdător - organizat	☐ Coloana B - original - dinamic - schimbător - intuitiv - jucăuș - practic - curajos - independent - dezinvolt - spontan	☐ Coloana C - competitiv - energic - mereu în luptă cu timpul - nevoie de activitate - ambitios - nerăbdător - luptător - muncitor	☐ Coloana D - relaxat - precaut - constant - răbdător - comod - gânditor - tolerant - reflexiv
		Vechime la actualul loc de muncă: ☐ Între 0-5 ani ☐ Între 5-10 ani ☐ Între 10-25 ani ☐ Peste 25 ani	
		Funcție: ☐ De conducere ☐ De coordonare ☐ De execuție	
		Loc de muncă: ☐ mai mult PTF ☐ mai mult frontiera verde ☐ marină ☐ CMIIT ☐ Sprijin operativ	
		Sex: ☐ Masculin ☐ Feminin	
		Vârstă: ☐ Între 18-25 ani ☐ Între 26-35ani ☐ Între 36-45 ani ☐ Între 46-60 ani	

Data: _____

Vă mulțumim!



DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA SOCIAL Y ANTROPLOGÍA

ÁREA DE PSICOLOGÍA SOCIAL

Concha Antón Rubio

RI 2 – Elaborate 1 scientific research to validate the set of instruments created for the integrated system of safety and well-being in workplace in law enforcement system.

Research report

Author: Concha Antón Rubio.

Partner organisation: University of Salamanca

Reviews of law enforcement agencies in Spain at national, regional and local level have highlighted the importance of psychosocial risk prevention for police organisations, all of which have occupational prevention services. However, an important shortcoming identified has been the absence of comprehensive and specific evaluation instruments for police work. In the Spanish case, the only specific instruments developed to assess the psychosocial risks experienced by police officers have been characterised by their focus on specific aspects of police workⁱ. Meanwhile, organisational and individual dimensions are being assessed by instruments that are far removed from the specificity of police organisations and their members. This is an aspect that has proved to be common, according to the results found by the project partners, in other European countries.

The relevance of the research carried out by the Romanian team must therefore be understood in the European context. Despite the differences between police organisations, the existence of common European reference frameworksⁱⁱ, the strategies leading to the creation of joint police forcesⁱⁱⁱ and the symmetry in the tasks carried out, point to the transferability of the instrument developed or police organisations with border competences.

The steps followed for the construction of the test - delimitation of the general framework, definition of the variable to be measured, specifications, construction of the test items, test editing item construction, test editing, pilot studies, selection of other measuring instruments, test application, psychometric the test, its application, psychometric properties and the development of the final version - have followed the recommendations made in the literature^{iv} for the construction of objective tests with adequate psychometric properties and supported by scientific evidence. For this reason, it can be affirmed that the test developed is an instrument with the necessary technical quality to be implemented by the psychosocial care services of police organisations.

The conclusions reached by the Romanian team allowed them to find significant differences between the different units analysed, as well as when considering the individual characteristics of the participants. Undoubtedly, these findings will help occupational health services and police unit

leaders to make decisions that address the needs of border guards in their workplaces. The particular timing of the administration of the questionnaire^v, on the other hand, makes it advisable to administer the questionnaire in pandemic-free situations, as it may be difficult to discriminate, in the case of some specific dimensions, the potential impact of the pandemic situation suffered by the general population from that deriving exclusively from working life in the units. In any case, the systematic application of this measurement instrument can provide valuable information on the effectiveness of preventive measures that can be implemented by the Romanian Border Police. Application in other police forces and in other countries will contribute not only to the refinement of the instrument but also to the establishment of scales that can be used for the estimation of particle stress experienced by officers.

Patio de Escuelas, nº 1 37071. Salamanca.
Tel.: +34 923 29 44 00 Fax: +34 923 29 45 00

www.usal.es
cantón@usal.es

ⁱ Aguayo, R., Vargas, C., Cañadas, G. R., & De la Fuente, E. I. (2017). Are socio-demographic factors associated to burnout syndrome in police officers? A correlational meta-analysis. *Anales de Psicología*, 33(2), 383-392.
<https://doi.org/10.6018/analesps.33.2.260391>

Albuérne, M. Y. G., & Carreño, A. A. (2013). Riesgo de estrés psicosocial y estrés laboral percibido en los policías locales = Risk of psychosocial stress and perceived job stress in the local police. *EduPsykhé: Revista de Psicología y Educación*, 12(2), 111-128.

Albuérne, M. Y. G., Nieto, M. Á. P., & Moreno, L. L. (2015). Turnos y estrés psicosocial en los policías locales de Madrid = Shiftwork and psychosocial stress in the local police officers of Madrid. *Ansiedad y Estrés*, 21(1), 57-70.

De la Fuente Solana, E. I., Extremera, R. A., Pecino, C. V., & de la Fuente, G. R. C. (2013). Prevalencia y factores de riesgo del síndrome de burnout en policías españoles = Prevalence and risk factors of burnout syndrome among Spanish police officers. *Psicothema*, 25(4), 488-493.

De la Fuente, E. I., Lozano, L. M., García-Cueto, E., San Luis, C., Vargas, C., Cañadas, G. R., Cañadas-De la Fuente, G. A., & Hambleton, R. K. (2013). Development and validation of the Granada Burnout Questionnaire in Spanish police. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 13(3), 216-225. [https://doi.org/10.1016/S1697-2600\(13\)70026-7](https://doi.org/10.1016/S1697-2600(13)70026-7)

García Albuérne, Y., Pérez Nieto, M. Á., & Albacete Carreño, A. (2013). Diferencias en riesgos psicosociales y estrés laboral percibido en los cuerpos de policía local atendiendo al género y la antigüedad = Differences in psychosocial risks and perceived work stress in Local Police Forces according to gender and years of work. *Apuntes de Psicología*, 31(3), 291-298.

García García, J. M., & Herrero Remuzgo, S. (2010). Revisión teórica del síndrome de burnout y su investigación en el contexto penitenciario = The burnout syndrome among prison workers: A theoretical review of research. *Apuntes de Psicología*, 28(1), 83-106.

Ghaddar, A., Ronda, E., Nolasco, A., Álvares, N., & Mateo, I. (2011). Exposure to psychosocial risks at work in prisons: Does contact with inmates matter? A pilot study among prison workers in Spain. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 27(2), 170-176.

Luceño-Moreno, L., García-Albuérne, Y., Talavera-Velasco, B., & Martín-García, J. (2016). Stress in Spanish police force depending on occupational rank, sex, age and work-shift. *Psicothema*, 28(4), 389-393.

Luceño-Moreno, L., Talavera-Velasco, B., Jaén-Díaz, M., & Martín-García, J. (2020). Hardy personality assessment: Validating the Occupational Hardiness Questionnaire in police officers. *Professional Psychology: Research and Practice*, 51(3), 297-303. <https://doi.org/10.1037/pro0000285>

Srijinul acordat de Comisia Europeană pentru elaborarea acestei publicații nu constituie o aprobare a conținutului, care reflectă doar opiniile autorilor, iar Comisia nu poate fi trasă la răspundere pentru orice utilizare a informațiilor conținute în aceasta



Márquez, M. A., Galiana, L., Oliver, A., & Sansó, N. (2020). The impact of a mindfulness-based intervention on the quality of life of spanish national police officers. *Health & Social Care in the Community*. <https://doi.org/10.1111/hsc.13209>

Talavera-Velasco, B., Luceño-Moreno, L., García, J. M., & Vázquez-Estévez, D. (2018). DECORE-21: Assessment of occupational stress in police Confirmatory factor analysis of the original model. *PLoS ONE*, 13(10). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0205028>

Talavera-Velasco, B., Luceño-Moreno, L., Martín-García, J., & García-Albuérne, Y. (2018). Psychosocial risk factors, burnout and hardy personality as variables associated with mental health in police officers. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01478>

Ruiz Pérez, J. I., Molleda, C. B., Rodríguez Díaz, F. J., & Cueto, E. G. (2014). Validación transcultural de una escala de clima emocional para ámbitos organizacionales penitenciarios = Transcultural validation of an emotional climate scale for prison environments. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 46(1-3), 92-101. [https://doi.org/10.1016/S0120-0534\(14\)70012-3](https://doi.org/10.1016/S0120-0534(14)70012-3)

ⁱⁱ Frontex (2013). Sectoral qualifications framework for border guarding. Doi: 102819/30114

ⁱⁱⁱ Acosta, T. (2018). La guardia de fronteras y Costas, ¿Un nuevo FRONTEX?. *Revista de Estudios Europeos* 71, 86-101 . <http://www.ree-uva.es/>

^{iv} Muñiz, J. & Fonseca-Pedreo, E. (2019). Diez pasos para la construcción de un test. *Pshicotema*, 31 (1), 7-16.

^v Frenkel, M. O., Giessing, L., Egger-Lampl, S., Hutter, V., Oudejans, R. R. D., Kleygrewe, L., Jaspaert, E., & Plessner, H. (2020). The impact of the covid-19 pandemic on european police officers: Stress, demands, and coping resources. *Journal of Criminal Justice*. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2020.101756>