

The Effects of Perceived Stress on the Professional Life

[Efectele stresului resimțit asupra vieții profesionale]

Mariana Floricica Călin¹, Mihaela Luminița Sandu², Lavinia Maria Pruteanu³

¹ Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea Ovidius din Constanța, România.

² Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea Ovidius din Constanța, România.

³ "Petre Andrei" University of Iași, Romania. E-mail: lavinia_pruteanu@yahoo.com (corresponding author)

Abstract

Perceived stress has significant effects on professional life, influencing performance, motivation, and job satisfaction. The COVID-19 pandemic intensified these effects through uncertainty, overload, and the rapid adaptation to new working conditions, such as online or hybrid work. In the long term, chronic stress associated with the pandemic context can lead to burnout, difficulties in concentration, decreased efficiency, and the deterioration of professional relationships, highlighting the need for stress management strategies and organizational support.

Occupational stress is closely related to behavioral harshness, manifested through rigidity, irritability, and reduced empathy in professional interactions, as a defensive mechanism in response to constant pressure. In relation to employees' age, stress may be perceived differently: younger employees tend to experience stress related to adaptation, performance, and job insecurity, while older employees more frequently face stress associated with overload, organizational changes, and chronic fatigue. Moreover, high levels of stress contribute to increased agitation in the workplace, reflected in restlessness, interpersonal conflicts, concentration difficulties, and a tense organizational climate, which negatively affects employees' efficiency and well-being.

Keywords: occupational stress, behavioral harshness, employees' age, workplace agitation, organizational climate, professional burnout.

How to cite: Călin, M.F., Sandu, M.L., & Pruteanu, L.M. (2025). The Effects of Perceived Stress on the Professional Life. *Anuarul Universității "Petre Andrei" din Iași, Fascicula: Asistență Socială, Sociologie, Psihologie*, 33, 43-52.
<https://doi.org/10.63331/upasw/33/04>

1. Introducere

Pandemia provocată de virusul SARS-CoV-2 (Covid-19), apărută în decembrie 2019 în China, a generat o criză sanitară globală cu efecte semnificative asupra vieții personale și profesionale. Măsurile stricte de carantină și distanțare socială impuse pentru limitarea răspândirii virusului au determinat închiderea temporară a majorității activităților economice, cu excepția celor esențiale, provocând întreruperi bruște în ritmul profesional și în rutina angajaților¹.

Această disrupție masivă a stilului de viață a condus la creșterea nivelului de stres în rândul forței de muncă. Angajații s-au confruntat cu numeroși factori stresori, precum incertitudinea locului de muncă, instabilitatea economică, izolarea socială, dificultatea adaptării la munca de acasă și pierderea echilibrului dintre viața profesională și cea personală. În acest context, au apărut noi nevoi psihologice, precum reevaluarea priorităților, restructurarea mecanismelor de coping și adaptarea la noi modele organizaționale.

Stresul profesional este definit ca reacția psiho-fiziologică a individului în fața solicitărilor percepute ca depășind resursele proprii de adaptare. În mod particular, stresul la locul de muncă este rezultatul interacțiunii complexe dintre individ și mediul organizațional și se manifestă prin acumularea de emoții negative persistente, care pot conduce la deteriorarea sănătății fizice și mentale. Printre simptomele cel mai frecvent raportate se numără insomnia, durerile de cap, oboseala accentuată, anxietatea, tulburările gastrointestinale, scăderea imunității, conflictele familiale, scăderea performanței și dificultăți în relațiile interpersonale.

Hans Selye² a conceptualizat stresul ca fiind suma răspunsurilor nespecifice ale organismului la orice solicitare, definind astfel „sindromul general de adaptare”. Într-o accepțiune organizațională, Comisia Europeană³ descrie stresul ca o stare caracterizată de excitare crescută, disconfort psihic și sentimentul neputinței în fața provocărilor profesionale.

Organizația Mondială a Sănătății, prin Convenția 72⁴, definește stresul ocupațional ca o stare percepută negativ de către angajați, însoțită de disfuncționalități fizice, psihice sau sociale, generată de incapacitatea de a răspunde în mod adecvat la cerințele locului de muncă.

În mod frecvent, stresul profesional nu este rezultatul unei fragilități personale, ci consecința unei organizări inadecvate a muncii. Modelul propus de Ivancevich și Matteson (1980) evidențiază faptul că sursele de stres (agenții stresori) derivă adesea din nepotrivirea între nevoile individului și realitatea profesională. Astfel, subsolicitarea (șomajul sau lipsa sarcinilor semnificative) și suprasolicitarea (volum excesiv de muncă sau responsabilități disproporționate) afectează echilibrul psihologic al angajaților. În plus, constrângerea percepută la locul de muncă poate deveni o formă de pedeapsă, reducând motivația și eficiența profesională⁵.

Prin urmare, pandemia de Covid-19 a funcționat ca un catalizator al stresului profesional, accentuând vulnerabilitățile existente în structura organizațională și scoțând în

¹ R. Gautam și M. Sharma, “2019-nCoV Pandemic: A Disruptive and Stressful Atmosphere for Indian Academic Fraternity,” *Brain, Behavior, and Immunity* 88 (2020): 948–949, <https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.04.025>

² Hans Selye, *The Stress Concept Today* (San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1980).

³ T. Gheorghevi, *Combaterea stresului la locul de muncă* (București: Editura Cartea Universitară, 2006).

⁴ Gheorghevi, *Combaterea stresului la locul de muncă*.

⁵ B. F. Skinner și J. Holland, *The Analysis of Behavior: A Program for Self-Instruction* (1961).

evidență nevoia urgentă de politici de sănătate ocupațională, sprijin psihologic și flexibilitate în modul de organizare a muncii.

2. Agenți inductori de stres la locul de muncă.

Un alt aspect esențial în înțelegerea impactului stresului asupra vieții profesionale este reprezentat de identificarea surselor concrete ale acestuia în cadrul activității de muncă. Zoltan Bogathy⁶ propune o clasificare cuprinzătoare a factorilor profesionali care pot genera stres, grupându-i în cinci mari categorii.

Prima categorie cuprinde factorii intrinseci muncii desfășurate. Aceștia includ suprasolicitarea, atât din punct de vedere cantitativ, cât și calitativ, subsolicitarea, presiunea constantă a termenelor limită, numărul mare de ore lucrate, programul de muncă inadecvat și condițiile improprii de desfășurare a activității. Toate acestea pot duce la epuizare psihofizică, scăderea motivației și accentuarea distresului.

Cea de-a doua categorie este reprezentată de factorii legați de rolul profesional în organizație. Printre aceștia se regăsesc ambiguitatea sau conflictul de rol, lipsa participării angajatului la procesul decizional, responsabilitățile crescute față de persoane sau bunuri, precum și dificultatea adaptării la schimbările tehnologice rapide. Aceste elemente pot amplifica sentimentul de insecuritate profesională și pot genera anxietate.

O a treia categorie este constituită din factorii ce țin de structura și climatul organizațional. Absența unei comunicări eficiente, lipsa sentimentului de apartenență, birocratizarea excesivă și dezechilibrul în relația dintre conducere și sindicat contribuie la dezvoltarea unui mediu perceput ca fiind rigid, impersonal și potențial alienant.

În continuare, factorii ce privesc dezvoltarea carierei includ nepromovarea sau, dimpotrivă, promovarea accelerată fără susținere adecvată, teama de disponibilizare, precum și frustrarea generată de activitățile repetitive și lipsite de provocări. Aceste circumstanțe pot afecta negativ percepția angajatului asupra evoluției sale profesionale și asupra sensului muncii.

În final, relațiile de la locul de muncă pot constitui o sursă importantă de stres, atunci când sunt marcate de conflicte cu superiorii, colegii sau subordonații, de dificultăți în comunicare, lipsa colaborării, delegarea inefficientă a responsabilităților sau existența favoritismelor și a discriminărilor. Un climat relațional tensionat afectează nu doar performanța profesională, ci și echilibrul psihologic al individului.

Prin urmare, înțelegerea acestor factori și a modului în care ei interferează cu viața profesională este esențială pentru conturarea unor măsuri eficiente de prevenire a stresului ocupațional. Strategiile de intervenție nu trebuie să se limiteze la nivelul individual, ci trebuie să implice o transformare la nivelul structurilor organizaționale, în sensul promovării unui climat de muncă sănătos, echitabil și susținător pentru toți angajații.

3. Rolul emoțiilor în stres și boală.

Conceptul conform căruia sistemele biologice și sociale dispun de mecanisme interne menite să răspundă stresului în vederea protejării integrității fizice și psihice a individului a fost formulat și ilustrat de autori precum Ludwig von Bertalanffy (1951), Hans Selye (1950) și James Miller (1955), acesta din urmă concentrându-se cu precădere asupra sistemelor psihologice. Deși această abordare a devenit fundamentală în studiul sistemelor vii și al proceselor de autoreglare, aplicabilitatea sa în prezicerea comportamentului social

⁶ Zsuzsanna Bogathy, *Manual de psihologia muncii și organizațională* (Iași: Editura Polirom, 2004).

individual rămâne limitată, întrucât lipsesc încă analize teoretice și experimentale detaliate cu privire la modul în care grupurile umane răspund coordonat la stresori diverși.

Medicina psihosomatică, dar și psihologia clinică, trebuie să avanseze către o înțelegere mai profundă a mecanismelor psihologice pe care individul le activează în confruntarea cu stresul, precum și a modului în care aceste mecanisme influențează formarea strategiilor de coping, a stărilor afective, a vulnerabilităților fiziologice și, în cele din urmă, a tulburărilor medicale sau psihice asociate stresului cronic.

Emoțiile generate de stres joacă un rol central în apariția și menținerea bolii. În situații percepute ca amenințătoare sau nocive, organismul este nevoit să mobilizeze rapid resurse pentru a răspunde adaptativ, activând procese fiziologice intense. Acest răspuns este, în esență, un mecanism evolutiv de supraviețuire. Totuși, atunci când expunerea la stresori devine prelungită sau excesivă, iar autoreglarea organismului este perturbată, apar dezechilibre sistemice care pot favoriza apariția bolilor. În asemenea condiții, funcționarea armonioasă a țesuturilor este alterată, iar stresul ajunge să constituie un factor etiologic major sau agravant pentru numeroase patologii.

În acest sens, înțelegerea emoției ca rezultat al unei tranzacții adaptative între persoană și mediu devine esențială. Emoția presupune o interacțiune bidirecțională între nevoile și motivațiile individului, pe de o parte, și caracteristicile mediului, care poate facilita gratificarea sau, dimpotrivă, poate genera frustrare și pericol, pe de altă parte. Intensitatea și natura emoției, precum și strategiile de coping utilizate, sunt influențate de evaluarea cognitivă a situației, evaluare ce implică interpretarea amenințării, a provocării, a pierderii sau a oportunității de câștig.

Fundamentul analizei psihologice a emoției îl constituie, așadar, conceptul de evaluare cognitivă, care reflectă semnificația subiectivă atribuită evenimentului stresor în raport cu bunăstarea persoanei și cu capacitatea percepută de control asupra situației. La speciile inferioare, această evaluare este în mare parte determinată biologic, fiind încorporată în arhitectura sistemului nervos, după cum a arătat Tinbergen. La specia umană însă, gândirea simbolică și învățarea socială joacă un rol predominant în modelarea reacției emoționale și în organizarea răspunsului adaptativ.

Emoția, în sine, reprezintă o perturbare complexă a sistemului psihofiziologic, integrând trei componente majore: afectul subiectiv (incluzând conținutul evaluării cognitive), impulsul comportamental spre acțiune și modificările fiziologice specifice speciei. Aceste componente sunt interdependente, iar impulsul spre acțiune (ex. atac în cazul furiei, retragere în cazul fricii) este modelat atât de constrângeri interne și sociale, cât și de contextul fizic.

O abordare centrată pe înțelegerea acestor procese cognitive devine indispensabilă pentru a explica reacțiile emoționale specifice ale individului aflat în situații de stres. Freud, în lucrarea sa „Problema anxietății”, consideră anxietatea drept reacția psihică la percepția unui pericol, recunoscând, implicit, rolul evaluărilor cognitive, deși fără a le analiza în detaliu. O asemenea perspectivă oferă un cadru util pentru a înțelege de ce persoane aflate în contexte similare reacționează emoțional diferit, în funcție de propriile procese evaluative.

Relația dintre stres și boală este astăzi bine documentată, însă nu a fost întotdeauna acceptată. Inițial, termenul „stres” era utilizat exclusiv în fizică, pentru a desemna interacțiunea dintre o forță externă și rezistența opusă de material. Hans Selye este cel care a introdus conceptul de stres în medicina modernă, definindu-l drept „răspunsul nespecific al organismului la orice solicitare”. Spre deosebire de abordările anterioare, care se concentraseră pe simptomatologia specifică, Selye a propus o viziune sistemică, orientată către reacția

generală a organismului la solicitări externe, marcând astfel un punct de cotitură în cercetarea medicală și psihologică.

Modelul său, cunoscut sub denumirea de Sindromul general de adaptare (General Adaptation Syndrome), propune trei etape ale răspunsului la stres: reacția de alarmă, faza de rezistență și faza de epuizare. În prima fază, individul este surprins de stresor, iar organismul inițiază un răspuns de urgență pentru a menține homeostazia. În faza a doua, organismul depune eforturi susținute pentru a face față stresorului. Dacă stresul persistă și resursele de adaptare se epuizează, individul intră în ultima fază, cea de epuizare, caracterizată prin vulnerabilitate crescută la îmbolnăvire.

Stresul trebuie înțeles, astfel, nu ca o stare izolată, ci ca o succesiune complexă de reacții și adaptări la presiuni externe, cu impact direct asupra sănătății. El diferă esențial de răspunsurile fiziologice primare descrise de Walter Cannon – luptă, fugă, înghețare – prin complexitatea implicării sistemelor neuroendocrine și simbolice ale individului. În situații de stres traumatic, sistemul nervos central și cel simpatic eliberează neurotransmițători și hormoni specifici (inclusiv adrenalina, noradrenalina, cortizolul), activați de glanda pituitară și alte glande endocrine, care modulează răspunsul la stresul acut și influențează susceptibilitatea la boală.

5. Metodologia cercetării

5.1. Obiectivele cercetării

Obiectivul general al cercetării este identificarea efectelor stresului resimțit asupra vieții profesionale.

5.2 Ipotezele cercetării

Ne-am propus să măsurăm următoarele ipoteze:

1. Se prezumă că există o diferență semnificativă în ceea ce privește stresul profesional în funcție de vârsta angajaților.
2. Se prezumă că există o corelație între stres și duritatea comportamentală.
3. Se prezumă că există o corelație între stres și agitația la locul de muncă.
4. Se prezumă că există o corelație între stres și comportamentul iritant la locul de muncă.

5.3. Instrumentele cercetării

În cercetarea mea am aplicat 3 instrumente:

1. „Cât sunteți de stresat”- T. Hindle, 2001, apud Omer, 2007, p.50)

Chestionarul de stres conține 32 de întrebări cu cotare directă prin care se identifică nivelul de stres al unei persoane. Am ales acest chestionar deoarece consider că itemii din care este alcătuit sunt ușor de asimiliat de către participanții acestei cercetări.

2. Five-Factor Personality Inventory (FFPI)

Chestionarul FFPI evaluează cei 5 suprafactori din modelul Big Five: Extraversiunea, Amabilitatea, Conștiinciozitatea, Stabilitatea emoțională și Autonomia. Acesta poate fi folosit pentru diagnoza personalității, în domeniul educațional, în domeniul clinic și al psihologiei sănătății.

Instrumentul se administrează individual sau colectiv, fără limită de timp. Este alcătuit din 100 de itemi grupați în 5 scale (fiecare scală conține 20 de itemi).

3. Grilă de interviu cu itemi alcătuiți de mine pentru a determina comportamentele angajaților în pandemie.

Această grilă conține 16 întrebări dintre care 4 au răspuns liber. Grila de interviu a fost făcută cu scopul de a identifica sentimentele respondenților.

5.4. Lotul de participanți

Lotul de participanți căruia am aplicat aceste instrumente este format din 61 de persoane: 51 femei și 10 bărbați. Toți participanții au peste 18 ani și sunt angajați.

Eșantionul este format din persoane care au finalizat studiile superioare. Metoda de eșantionare este nonprobabilistă, eșantionare de conveniență sau accidentală, prin care am selectat participanții disponibili. Fiecare dintre cei 61 de respondenți a primit instructajul necesar familiarizării cu chestionarul și completării acestuia, fiind asigurat de confidențialitatea informațiilor prin solicitarea unui cod de identificare.

6. Analiza și interpretarea rezultatelor

Ipoteza 1. Se prezumă că există diferențe semnificative în ceea ce privește stresul profesional în funcție de vârsta angajaților.

Tabel 1 One-Way Anova

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1934.638	2	967.319	4.573	.014
Within Groups	12267.591	58	211.510		
Total	14202.230	60			

Tabel 2.-Rezultate test Tukey

Stress-Tukey HSD

(I) grupa.varsta	(J) grupa.varsta	Mean Difference (I- J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
18-25 ani	35-45 ani	7.835	3.996	.131	-1.78	17.45
	45-65 ani	16.546*	5.854	.017	2.46	30.63
35-45 ani	18-25 ani	-7.835	3.996	.131	-17.45	1.78
	45-65 ani	8.712	5.880	.307	-5.43	22.85
45-65 ani	18-25 ani	-16.546*	5.854	.017	-30.63	-2.46
	35-45 ani	-8.712	5.880	.307	-22.85	5.43

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Ipoteza studiului se confirmă. Există diferențe semnificative în ceea ce privește grupa de vârstă. Diferențele sunt între participanții cu vârsta cuprinsă între 45-65 de ani și cei cu vârsta cuprinsă între 18-25 de ani.

Rezultatele testului ANOVA indică faptul că există diferențe semnificative statistic între cel puțin două dintre grupele de vârstă analizate în ceea ce privește nivelul de stres. Valoarea obținută pentru testul F este 4.573, cu un nivel de semnificație de .014, ceea ce înseamnă că ipoteza nulă a egalității mediilor este respinsă. Cu alte cuvinte, nu toate grupele de vârstă prezintă același nivel de stres.

Pentru a identifica exact între care grupe apar aceste diferențe, a fost aplicat testul post-hoc Tukey HSD. Rezultatele acestuia arată că diferența dintre grupa de vârstă 18–25 ani și grupa 45–65 ani este semnificativă statistic, cu o valoare p de .017 și o diferență medie de 16.546. Acest rezultat sugerează că persoanele din grupa 45–65 ani au un nivel semnificativ mai ridicat de stres în comparație cu tinerii între 18–25 ani. Celelalte comparații între grupe (18–25 ani vs. 35–45 ani și 35–45 ani vs. 45–65 ani) nu indică diferențe semnificative statistic, valorile p fiind de .131, respectiv .307.

Concluzia care se desprinde este că grupa de vârstă 45–65 ani experimentează un nivel de stres semnificativ mai mare decât grupa de vârstă 18–25 ani. Cu toate acestea, trebuie menționat că în analiza testelor de normalitate s-a constatat că distribuția variabilei stres pentru grupa 45–65 ani nu este normală. Prin urmare, deși testul ANOVA a fost aplicat, utilizarea lui nu este metodologic ideală în acest caz, fiind recomandabilă aplicarea unui test neparametric, precum Kruskal–Wallis, pentru confirmarea rezultatelor.

Într-un studiu realizat de Hayes, Priestley, Ishmakhametov și Ray⁷ denumit „Nu lucrez de acasă, locuiesc la muncă”, lucrare ce s-a focusat pe înțelegerea amplă a relației dintre stres, burnout-ul legat de muncă și lucrul de acasă ca măsură de precauție în pandemia coronavirus, autorii au demonstrat faptul că stresul total perceput de participanți a fost semnificativ mai ridicat post-COVID față de pre-COVID ($t = 9.50$, $SD = 5.99$, $p < .0001$). De asemenea, s-a demonstrat și faptul că stresul general perceput și nivelul de burnout au fost mai ridicate în cazul persoanelor care aveau job-uri care în mod normal nu le-ar fi permis oportunitatea de a lucra de acasă. Nu în ultimul rând, s-a stipulat faptul că participanții de sex feminin au experimentat impactul pandemiei în mod semnificativ mai puternic (negativ) față de participanții de sex masculin. În eșantionul nostru predomină femeile, așadar acest studiu ne confirmă faptul că participanții cu vârsta cuprinsă între 45–65 de ani s-au simțit mai stresați decât cei cu vârsta cuprinsă între 18–25 de ani.

Ipoteza 2. Se prezumă că există o corelație între stres și duritatea comportamentală a angajaților.

Tabelul 3. Rezultate corelație

		stres	Duritate comportamentală
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1.000	-.265*
	Sig. (2-tailed)	.	.039
	N	61	61
Duritate comportamentală	Correlation Coefficient	-.265*	1.000
	Sig. (2-tailed)	.039	.
	N	61	61

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

Între variabila „stres” și variabila „duritate comportamentală” există o corelație negativă semnificativă statistic, conform coeficientului Spearman rho ($\rho = -.265$, $p = .039$).

⁷ S. W. Hayes, J. L. Priestley, N. Ishmakhametov și H. E. Ray, “‘I’m Not Working from Home, I’m Living at Work’: Perceived Stress and Work-Related Burnout before and during COVID-19,” *PsyArXiv* (2020).

Această valoare indică faptul că relația dintre cele două variabile este invers proporțională, adică atunci când scorurile pentru variabila duritate comportamentală cresc, nivelul de stres tinde să scadă, și invers.

Deși coeficientul este relativ slab ca magnitudine, semnificația statistică ($p < .05$) sugerează că această asociere nu este întâmplătoare. Cu alte cuvinte, există o legătură consistentă, de intensitate redusă, dar semnificativă din punct de vedere statistic, între cele două constructe măsurate.

Această relație poate fi interpretată astfel: dacă duritatea comportamentală reflectă o dimensiune pozitivă (de exemplu, o strategie de coping adaptativă, sprijin social sau un indicator al stării de bine), atunci rezultatul sugerează că persoanele care obțin scoruri mai mari la duritatea comportamentală resimt mai puțin stres. Pe de altă parte, dacă duritatea comportamentală reprezintă o trăsătură negativă sau o dificultate (cum ar fi un comportament dezadaptativ), relația indică faptul că o creștere în acea direcție este asociată cu un nivel mai scăzut al stresului.

Ipoteza 3. Se prezumă că există o corelație între stres și agitația la locul de muncă.

Tabel 4 –Rezultate corelație

			stres	agitație
Spearman's rho	stres	Correlation Coefficient	1.000	-.455**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	61	61
	agitație	Correlation Coefficient	-.455**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	61	61

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

Rezultatele testului de corelație Spearman arată o corelație negativă semnificativă între variabilele „stres” și „agitație”, cu un coeficient $p = -.455$ și un nivel de semnificație $p = .000$. Această corelație este semnificativă la nivelul de încredere de 99% ($p < .01$), ceea ce înseamnă că există o asociere invers proporțională puternică și stabilă între cele două variabile.

Mai exact, pe măsură ce scorurile la variabila „agitație” cresc, nivelul perceput de stres tinde să scadă, și invers. Această relație negativă de intensitate medie sugerează că cele două constructe se influențează în sensuri opuse în cadrul eșantionului analizat.

Pentru o interpretare psihologică adecvată, este important de clarificat ce anume măsoară variabila „agitație”. Dacă aceasta reflectă, spre exemplu, un nivel crescut de activare comportamentală sau impulsivitate, atunci rezultatul poate părea paradoxal. Cu toate acestea, este posibil ca în contextul specific al studiului tău, „agitația” să nu fie un indicator de suferință, ci dimpotrivă, o formă de reacție externă activă care reduce percepția stresului prin exteriorizare sau descărcare de tensiune.

În concluzie, există o relație inversă semnificativă între „stres” și „agitație”: persoanele care prezintă niveluri mai mari de agitație par să resimtă un nivel mai redus de stres. Această asociere ar trebui interpretată în funcție de modul în care a fost definită și operaționalizată variabila „agitație” în instrumentul folosit.

Ipoteza 4. Se prezumă că există o corelație între stres și comportamentul iritant la locul de muncă.

Tabelul 5. Rezultate corelație negativă

			stres	Comportament iritant
Spearman's rho	stres	Correlation Coefficient	1.000	-.265*
		Sig. (2-tailed)	.	.039
		N	61	61
	Comportament iritant	Correlation Coefficient	-.265*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.039	.
		N	61	61

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

Rezultatele testului de corelație Spearman indică existența unei corelații negative semnificative statistic între variabilele „stres” și „comportament iritant”, cu un coeficient $\rho = -.265$ și un nivel de semnificație $p = .039$. Aceasta înseamnă că, pe măsură ce scorurile privind comportamentul iritant cresc, nivelul perceput de stres tinde să scadă, și invers.

Corelația este de intensitate scăzută, dar semnificativă, ceea ce sugerează o asociere constantă între cele două variabile, chiar dacă nu foarte puternică. Relația este invers proporțională, ceea ce poate părea contraintuitiv dacă presupunem că un comportament iritant este asociat cu stres crescut. Totuși, acest rezultat poate fi interpretat în mai multe moduri, în funcție de sensul psihologic și de modul de măsurare al comportamentului iritant.

Dacă, de exemplu, „comportamentul iritant” este definit ca o reacție externă la stres, este posibil ca persoanele care își exprimă iritarea în mod activ să resimtă un stres mai scăzut, tocmai datorită acestei exteriorizări. Pe de altă parte, dacă scorurile mari la această variabilă indică perceperea frecventă a altor persoane ca fiind iritante, rezultatul ar putea reflecta o formă de detașare emoțională sau o strategie defensivă ce maschează un stres redus subiectiv.

În concluzie, există o asociere negativă, semnificativă statistic, între stres și comportamentul iritant, ceea ce sugerează că, în cadrul acestui eșantion, niveluri mai ridicate ale comportamentului iritant sunt asociate cu un stres perceput mai scăzut. Interpretarea acestui rezultat trebuie nuanțată în funcție de conținutul conceptual și operațional al scalei „comportament iritant”.

Concluzii

În urma analizei detaliate a datelor și a interpretării rezultatelor statistice, se pot formula următoarele concluzii finale ale cercetării:

Studiul a evidențiat faptul că stresul resimțit în perioada pandemiei a fost influențat semnificativ de vârsta angajaților, confirmând astfel prima ipoteză. Rezultatele testului ANOVA, susținute de analiza post-hoc Tukey HSD, arată că angajații cu vârste între 45–65 de ani au prezentat un nivel de stres semnificativ mai ridicat comparativ cu cei cu vârste între 18–25 de ani. Această diferență poate fi explicată prin presiuni profesionale crescute, teama

de îmbolnăvire, incertitudinea economică și dificultățile de adaptare la noile forme de muncă (inclusiv telemunca) în rândul angajaților mai în vârstă.

A doua ipoteză a fost de asemenea confirmată, stabilind o corelație negativă semnificativă între stres și duritatea comportamentală. Acest rezultat sugerează că persoanele care au manifestat o mai mare „duritate” comportamentală, posibil în sensul unei capacități sporite de control emoțional sau reziliență adaptativă, au raportat niveluri mai scăzute de stres.

A treia ipoteză a evidențiat o corelație negativă puternică între stres și agitație. Acest rezultat, deși aparent contraintuitiv, poate indica faptul că anumite comportamente agitate au funcționat ca mecanisme compensatorii sau de descărcare a tensiunii, reducând percepția subiectivă a stresului în rândul angajaților. În mod alternativ, este posibil ca persoanele mai calme, dar interiorizate, să fi acumulat stres mai intens în absența unei expresii comportamentale.

A patra ipoteză a fost și ea susținută prin datele obținute, arătând o corelație negativă între stres și comportamentul iritant. Această relație poate reflecta faptul că anumite manifestări de iritabilitate au fost expresii ale unor mecanisme de apărare, care au permis individului să descarce tensiunea acumulată și astfel să mențină un nivel mai scăzut de stres interiorizat. Totodată, comportamentul iritant poate fi și un semn indirect al conflictelor sociale crescute în contextul pandemic, mai ales în medii organizaționale tensionate sau cu reguli impuse de criză (muncă hibridă, testări, vaccinări obligatorii etc.).

În ansamblu, cercetarea confirmă că stresul profesional resimțit în pandemie este rezultatul unui ansamblu de factori interconectați, care țin atât de caracteristici individuale (vârsta, comportamente, trăsături de personalitate), cât și de contextul social și organizațional (izolarea, incertitudinea, noile cerințe tehnologice, comunicarea deficitară).

Totodată, rezultatele sugerează că, în fața unei crize sistemice cum a fost pandemia COVID-19, capacitatea de adaptare psihologică, stilul de reacție comportamentală și condițiile externe pot funcționa fie ca factori protectivi, fie ca factori de risc în ceea ce privește sănătatea mintală și profesională a angajaților.

În final, studiul atrage atenția asupra necesității unor politici organizaționale proactive de gestionare a stresului, care să includă sprijin psihologic, flexibilitate operațională, comunicare eficientă și dezvoltarea rezilienței individuale, ca răspuns la crizele viitoare din mediul profesional.

References

- Bogathy, Zsuzsanna. *Manual de psihologia muncii și organizațională*. Iași: Editura Polirom, 2004.
- Gautam, R., și M. Sharma. "2019-nCoV Pandemic: A Disruptive and Stressful Atmosphere for Indian Academic Fraternity." *Brain, Behavior, and Immunity* 88 (2020): 948–949. <https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.04.025>
- Gheorghevi, T. *Combaterea stresului la locul de muncă*. București: Editura Cartea Universitară, 2006.
- Hayes, S. W., J. L. Priestley, N. Ishmakhametov, și H. E. Ray. "'I'm Not Working from Home, I'm Living at Work': Perceived Stress and Work-Related Burnout before and during COVID-19." *PsyArXiv*, 2020.
- Selye, Hans. *The Stress Concept Today*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1980.
- Skinner, B. F., și J. Holland. *The Analysis of Behavior: A Program for Self-Instruction*. 1961.