

**Jonathan Houdmont & Stavroula Leka**

*(Eds. (2010).*

*Contemporary Occupational Health*

*Psychology. Global perspectives on research and practice (Volumul 1).*

*West Sussex, UK: Wiley-Blackwell, 373 p.*

Parcurgerea acestei cărți echivalează cu citirea unui număr semnificativ de articole de specialitate din domeniul psihologiei sănătății ocupaționale. Această afirmație este susținută de calitatea superioară și actualitatea informațiilor recente conținute de carte despre background-ul teoretic al constructelor psihologice specifice domeniului, despre modalitățile de operaționalizare sau măsurare a acestora, însoțite de modele teoretice bazate pe o varietate de studii empirice valide.

Un alt argument pentru calitatea acestui volum îl constituie numărul mare de cercetători și practicieni prestigioși care au colaborat la redactarea acestei cărți. Colectivul editorial este format din 50 de profesori și cercetători. Mai mult decât atât, un alt argument forte este legat de afilierea instituțională a autorilor sau de varietatea țărilor de proveniență a acestora, deoarece aceștia provin deopotrivă din instituții din Europa, America de Nord, Australia și Asia. După câte se poate observa, există o amplă diversitate culturală în abordarea problematicilor prezentate, fiind oarecum înlăturat exclusivismul nord American specific publicațiilor de specialitate.

Scopul cărții este acela de sensibiliza teoreticienii și practicienii din domeniul psihologiei organizaționale cu privire la problematica sănătății ocupaționale și a stării de bine a angajaților, în lumina ultimelor descoperiri din domeniu, oferind o serie de indicații prețioase prin încurajarea perspectivelor interdisciplinare, a unei evaluări pe mai multe niveluri (individual, organizațional, macroeconomic; sănătate fizică, psihologică și socială;) utilizarea unor metodologii mixte: cantitative și calitative. În plus, sunt oferite exemple ale unor diverse programe de intervenție, de la designul acestora, la implementare și evaluare, creând premisele unor posibile replicări sau oferind direcții viitoare de cercetare. Per ansamblu, volumul vine în sprijinul psihologilor industriali și organiza-

ționali, ajutând la optimizarea serviciilor psihologice, după recomandările Asociației Europene a Psihologilor Industriali și Organizaționali

Cartea conține un număr de 17 capitole ce abordează variabile importante din domeniul psihologiei sănătății ocupaționale, ce sunt corelate cu sănătatea și starea de bine a angajaților din organizații: stresul economic, stilul de leadership, epuizarea profesională (engl. Burnout), stresul la locul de muncă, dependența de internet, agresivitatea și violența la locul de muncă. Fiecare dintre aceste concepte este definit din punct de vedere teoretic, fiind prezentată și istoria acestuia, apoi sunt prezentate modalități de operaționalizare utilizate în diverse cercetări, prezentate de multe ori sub forma unor programe de intervenție, unele implementate chiar la nivel național (cum ar fi cazul Olandei), în vederea reducerii stresului ocupațional. Autorii nu se rezumă să prezinte doar rezultatele acestor cercetări, ci evaluează și eficiența lor și sugerează direcții viitoare de cercetare. Prin urmare, așa cum am precizat la începutul recenziei, teoreticienii sau practicienii interesați beneficiază de un real sprijin, având la îndemână constructul psihologic, măsurarea acestuia, relația cu starea de sănătate sau de bine a angajaților și un cadru de referință pentru a dezvolta și implementa eventuale programe de intervenție, în vederea îmbunătățirii sănătății și stării de bine ocupaționale.

Continuând demersul, autorii oferă o serie de modele în vederea asigurării unui nivel optimal al sănătății angajaților, cum ar fi: noi metode de evaluare a intervențiilor la nivel organizațional, aducând argumente în favoarea unor metodologii mixte, deopotrivă cantitative și calitative; importanța resurselor personale sau a capitalului psihologic în fața schimbării organizaționale, propunându-se un nou model, Modelul Resurselor Personale Adaptative (van den Heuvel, Demerouti, Schaufeli & Bakker, 2010).

Un alt capitol este dedicat rolului Programelor de Asistență a Colegilor, care constă în oferirea de ajutor și suport colegilor de muncă care întâmpină diverse probleme, cum ar fi: dependența de diferite substanțe, probleme de sănătate mentală, violență în familie, conflicte maritale sau parentale, stres ocupațional, îngrijirea bătrânilor. Mai mult, este oferit un exemplu

de implementare a unui astfel de program în Israel. Capitolul cu titlul Building Psychosocial Safety Climate: Evaluation of a Socially Coordinated PAR Risk Management Stress Prevention Study abordează modalitatea de construire a unui climat psihosocial securizant, introducând un nou construct psihologic: *climatul psihosocial securizant* și prezintă relația acestuia cu diverse variabile organizaționale, precum stresul și starea de sănătate. Capitolul 13 tratează relația dintre cultura organizațională și sistemele de management a cunoștințelor, precum și folosirea acestor sisteme în vederea promovării sănătății și siguranței la locul de muncă. Capitolul 16 este dedicat responsabilității sociale a corporațiilor și managementul riscului psihosocial.

Spre finalul prezentării conținutului volumului am ales să acord o atenție mai mare următoarelor două capitole, datorită unei tematici mai inedite, din punctul meu de vedere. Primul dintre ele este capitolul 6 și se referă la angajații neglijați. În acest capitol se tratează problematica angajatului situat pe nivele ierarhice inferioare, a celui din producție, a muncitorului, domeniu de studiu mai puțin abordat de cercetători, în special din perspectiva conflictului muncă-familie. Tot aici se prezintă un studiu intercultural comparativ între Germania și Suedia, cu privire la conflictul muncă-familie în rândul muncitorilor, prezentându-se și un program de intervenție bazat pe echipă și pe management. Capitolul 14, cu titlul Contagiunea pozitivă muncă-familie, mi-a suscitat în mod particular interesul întrucât se lansează pe direcția unei mișcări a psihologiei pozitive. Psihologia pozitivă se focalizează pe calitățile oamenilor, „atenția psihologiei pozitive nu este îndreptată doar spre repararea a ceea ce este stricat, ci spre a crește ceea ce este cel mai bun (p. 273)“. Capitolul ancorat în direcțiile psihologiei pozitive face trecerea de la ideea de conflict muncă-familie, la cea a efectelor pozitive a combinării muncii cu viața de familie, lansând ipoteza că rolurile multiple pot genera energie și nu neapărat conflicte. Se prezintă dezvoltarea conceptului de *contagiune pozitivă muncă-familie*, cu componentele: *facilitare muncă-familie* (engl. work-family facilitation), *îmbogațire muncă-familie* (engl. work-family enrichment),

*lărgire muncă-familie* (engl. work-family enhancement). Drept exemplu, implicarea în muncă este văzută ca opusul pozitiv al epuizării emoționale (engl. Burnout). Sunt prezentate modalități de măsurare ale contagiunii pozitive muncă-familie și diferențe individuale. De exemplu, conștiinciozitatea, deschiderea și extraversiunea ridicată, alături de o stabilitate emoțională scăzută sunt predictorii semnificativi ai facilitării muncă-familie, explicând 7% din varianță. Sunt prezentate beneficiile unei contagiuni pozitive muncă-familie și relația acesteia cu sănătatea individului (fizică și psihică). În încheiere, autorii Zimmerman și Hammer de la Universitatea din Portland, SUA prezintă și o serie de direcții viitoare de cercetare, cum ar fi: aprofundarea validității de construct, identificarea predictorilor semnificativi, cât și a efectelor pe care contagiunea pozitivă muncă-familie le poate exercita în sfera familiei sau a locului de muncă. Se recomandă și utilizarea unor design-uri longitudinale pentru studierea predictorilor, cât și a efectelor contagiunii pozitive muncă-familie.

Datorită diversității și noutății problematicii abordate, a conceptelor psihologice tratate și a intervențiilor prezentate în domeniul psihologiei sănătății ocupaționale, a rigurozității metodologice a studiilor, consider că această carte este o lectură obligatorie pentru toți psihologii industriali și organizaționali care doresc să fie la curent cu teoria și practica din domeniu, asigurând astfel un nivel calitativ superior al serviciilor livrate.

Alexandra Neguț  
Universitatea de Vest, Timișoara