

CZU: [159.944.4 + 331.442]:347.964.1

DOI: <http://doi.org/10.5281/zenodo.4557093>**SURSELE STRESULUI OCUPAȚIONAL LA PROCURORI***Angela POTĂNG, Carolina TRIGUB**Universitatea de Stat din Moldova*

Studiul dat abordează problematica stresului ocupațional, per general, precum și identificarea surselor de stres în particular la procurorii din Republica Moldova. În cercetare au fost identificate sursele principale de stres în munca procurorilor: stresori organizaționali, stresori operaționali, factori de stres externi și interni, precum și factori de stres ce vizează viitorul profesional. Evidențierea acestor surse ar facilita organizarea eficientă a muncii și ar da posibilitatea de a acționa la nivelul promovării strategiilor de gestionare a stresului în mediul organelor de drept.

Cuvinte-cheie: *stres, stres ocupațional, surse de stres, procuror, organe coercitive.*

SOURCES OF OCCUPATIONAL STRESS IN PROSECUTORS

This study aimed to investigate the problem of occupational stress, in general and to identify the stressors in the job of prosecutors from the Republic of Moldova in particular. The research identified the main stress factors in the prosecutors' work: organizational stressors, operational stressors, external and internal stressors, as well as stressors related to the future professional. Highlighting these sources would facilitate the efficient organization of the work, as well as give the possibility to act at with the view of promoting stress management strategies in the law enforcement area.

Keywords: *stress, occupational stress, stressors, prosecutor, coercive organs.*

Introducere

Activitatea profesională a procurorilor derulează deseori în situații cu rezultate imprevizibile. La fel, profesia dată este asociată cu o responsabilitate înaltă decizională, cu necesitatea comunicării cu un contingent diferit de cetățeni (delincvenți, criminali). Astfel, impactul stresului psihic și fizic necesită acțiuni decisive din partea procurorilor prin capacitatea de a-și asuma riscuri etc. În asemenea condiții, sarcina cea mai importantă devine obținerea unei eficiențe profesionale maxime, menținând în echilibru sănătatea mintală și integritatea personală.

Un aspect esențial pentru buna desfășurare a activității instituției Procuraturii este modul în care angajații se raportează la munca pe care o depun în cadrul organizației. Analiza reprezentării sociale a muncii, corelată cu analiza surselor de stres ocupațional și a strategiilor de a face față acestui fenomen poate facilita înțelegerea modului în care indivizii se raportează la munca lor și, implicit, la stadiul actual al reformei din domeniul lor de activitate. De asemenea, abordarea poate facilita identificarea problemelor pe care subiecții le percep ca fiind importante în managementul eficient al schimbării.

Actualitatea

Problema privind cercetarea stresului și a factorilor care determină dezvoltarea lui în activitatea profesională are un rol esențial în cercetările psihologiei aplicate [1-3]. Dezvoltarea problemei date devine accentuată și relevantă în perioadele de criză a dezvoltării societății, care cer eforturi mari în mobilizarea potențialului adaptativ al profesioniștilor [4-7]. Acest fapt se datorează nu doar influenței crescânde a cerințelor specifice diversității activităților profesionale și a intensității sarcinilor de muncă, ci și nevoii de a acționa rapid în contextul reorganizărilor și schimbărilor la locul de muncă, care de cele mai dese ori sunt legate cu un nivel ridicat de incertitudine, risc crescut de a pierde locul de muncă, statutul material și social etc.

Studiile în domeniul cercetării diferitor forme de stres, impactul negativ asupra vieții umane și asupra sănătății este unul dintre domeniile de importanță majoră ale psihologiei aplicate în ultimele trei decenii. Acest fapt este demonstrat de creșterea constantă a numărului de publicații la acest subiect, de crearea de noi programe științifice și aplicative și de crearea unor mari centre internaționale de cercetare a stresului. Iar apariția pe „piața” muncii a serviciilor psihologice în domeniul organizațional și a numărului semnificativ de tehnologii de gestionare a stresului demonstrează actualitatea studierii acestui fenomen [8, p.70].

O concentrare majoră a atenției asupra subiectul dat se explică prin legătura directă cu necesitățile actuale ale practicii sociale moderne. Statisticile triste la capitolul creșterea numărului maladiilor de „etiologie stresogenă”, excluderea și disturbarea a celei mai active părți a populației din procesul de muncă, pierderea forței

de muncă calificate din cauza incapacității de adaptare la noi forme de activitate, problemele psihologice, legate de intensitatea crescută informațională, precum și diverse forme de „probleme/griji personale” (spre ex.: epuizare mentală, desocializare, ardere profesională, forme specifice ale deformării profesionale și personale), iată doar una dintre cele mai scurte liste de probleme cu care se confruntă societatea modernă [9].

În literatura de specialitate întâlnim unele surse care tratează conceptul de stres la general [10-14], iar altele se referă la stresul ocupațional în particular [15].

Hans Selye a fost primul autor care a definit stresul și în viziunea căruia stresul este răspunsul nonspecific al organismului la o anumită solicitare la care este supus. H.Wolff definește stresul ca fiind reacția individului la diverși agenți nocivi și amenințători; o stare dinamică a organismului. Z.Bogathy a definit stresul ca un stimul, răspuns sau ca rezultat al interacțiunii stimul-răspuns, interacțiune care exprimă un oarecare dezechilibru al relației persoanei cu mediul său.

Cercetările privind stresul la locul de muncă au o deosebită importanță, deoarece stresul perceput are implicații nu doar pentru individ și pentru bunăstarea acestuia, ci și pentru cei aflați în îngrijire și pentru organizație în ansamblul său. Pe lângă faptul că stresul ocupațional este o problemă importantă în majoritatea țărilor, el mai este și responsabil pentru numeroase maladii, care provoacă și multă suferință, ineficiență în activitatea cotidiană. Stresul apare ca reacție de adaptare a organismului nostru la acei factori din exterior pe care îi percepem ca fiind agresivi și care adesea ne induc o stare de alarmă resimțită atât la nivel psihic (încordare, teamă, nervozitate), cât și fizic (creșterea secreției de adrenalină, intensificarea bățăilor inimii, transpirație). Stresul nu este propriu-zis o boală, dar poate duce în timp la îmbolnăvire. De aceea, este bine să știm ce anume ne stresează și cum ne putem elibera de stres, în special de stresul ocupațional, care este unul dintre factorii negativi ce influențează eficiența și performanța în muncă.

Activitatea profesională produce un impact semnificativ asupra stării psihoemoționale a persoanei. Specificul activității are un impact semnificativ asupra dinamicii dezvoltării caracteristicilor personale ale indivizilor, precum și asupra formării propriu-zise a stresului la locul de muncă. Acesta din urmă prezintă un fenomen diversificat, exprimat în reacții psihice și fizice la situațiile stresante în activitatea profesională.

În literatura de specialitate regăsim numeroase teorii și modele ale stresului ocupațional, cu precădere liniare și statice, dintre care amintim: Modelul potrivirii persoană–mediu [16], Modelul solicitărilor și controlului [17], Teoria tranzacțională [18], Modelul dezechilibrului efort–recompensă [19], Modelul solicitărilor și resurselor [20].

Cercetările în acest domeniu au identificat surse potențiale de stres (factori stresori). Argumentul central al acestei perspective este că anumite forțe externe acționează asupra organismului într-o manieră care îl dezechilibrează.

Sursele stresului ocupațional pot fi grupate în următoarele șase categorii: stresori intrinseci muncii, legați de rolul în organizație, de relațiile la locul de muncă, de dezvoltarea carierei, de structura și climatul organizațional, precum și stresori ce rezultă din conflictul muncă-familie [21].

Astfel, printre sursele intrinseci de muncă sunt evidențiate: *factori* ce țin de temperatura și umiditatea ambientale, presiunea atmosferică, zgomot, iluminat, rezonanță cromatică și materiale fizico-chimice [22]; *munca repetitivă și monotona* [23]; *volumul de muncă*; *ritmul de muncă alert*; *munca în schimburi* [24]; *zile de muncă peste program* [25,26].

Alt tip de stresori sunt legați de rolul în organizație: *ambiguitatea de rol*, *conflictul de rol* și *responsabilitatea pentru oameni* [27].

Alt grup se referă la stresori ce rezultă din relațiile la locul de muncă: *relațiile interpersonale*; *suportul social* [28,29].

Printre stresorii legați de dezvoltarea carierei poate fi menționată *insecuritatea muncii*. Studiul lui Lee și al colaboratorilor săi [30] arată că persoanele cu un loc de muncă instabil se confruntă cu un risc mai mare de a dezvolta o boală cardiovasculară peste patru ani, în timp ce Kopp și colaboratorii săi [31] arată, pe baza datelor studiului longitudinal Hungarostudy Epidemiological Panel 2006, că insecuritatea locului de muncă face ca riscul mortalității premature în rândul bărbaților să crească de mai mult de trei ori.

Un alt grup important sunt stresorii legați de structura și climatul organizațional. *Libertatea de decizie* și *controlul* sunt aspecte importante în planificarea posturilor și în organizarea activității [17, p.37]. Ele se referă la măsura în care angajații pot participa la luarea deciziilor ce privesc munca lor.

Stresori ce rezultă din conflictul muncă-familie: *conflictul dintre muncă și familie* [32]; *sindromul timpului liber pierdut (lost free time szndrome)* apare în cazul angajaților care fac o muncă deosebit de obositoare, fizic sau psihic.

Studii relevante cu referire la organele coercitive în domeniul stresului ocupațional pun accent pe următorii factori organizaționali ce induc starea de stres, cum ar fi: procesele birocratice, lipsa de sprijin din partea societății și a șefilor, lipsa oportunităților de promovare în organizație [33]. Iar printre factorii externi care afectează munca angajaților din organele de drept este relația organizației cu mass-media [34]. Un potențial factor stresor este codul deontologic, care impune angajaților să urmeze anumit comportament atunci când își desfășoară activitatea la locul de muncă.

Există mai multe clasificări ale factorilor de stres la angajații din domeniul dat. Mai mulți autori se referă la patru grupuri principale, și anume: stresori organizaționali, stresori operaționali, stresori externi și stresori personali [35]. Printre cei mai serioși factori de stres se numără stresorii operaționali, de ex.: trăirea unei tragedii la locul de muncă [36]. Cel de-al doilea grup sunt stresorii organizaționali, de ex.: reorganizări la locul de muncă, stilul cvasimilitar, lipsa sprijinului din partea șefilor, ierarhizarea departamentală etc. [37].

Drept consecințe, factorii de stres asociați muncii, indiferent de tipul lor, provoacă un efect negativ asupra sănătății angajaților [38,39]. Cercetările arată că stresorii la locul de muncă pot cauza probleme fiziologice, cum ar fi bătăi de inimă, dureri în articulații, dureri de cap, anxietate, depresie, dureri de spate, diabet, accident vascular cerebral. Iar problemele de sănătate ale angajaților din domeniul coercitiv, comparativ cu alți angajați din alte domenii, ar fi: maladii cardiovasculare, dureri de spate, probleme de anxietate, depresie și tulburări de somn; o tendință specifică ar fi că persoanele sunt mai susceptibile comparativ cu angajații din alte domenii [40]. Cercetările lui Violanti și colab. [41] arată că multe persoane din acest domeniu suferă de sindromul metabolic, care include excesul de grăsimi corporale, tensiunea arterială ridicată, colesterol ridicat etc., cauza fiind supraoboseala la locul de muncă și acasă, iar probabilitatea de insomnie este ridicată în cazul trecerii de la turele de zi la cele de noapte (în cazul subdiviziunilor specializate).

Metodologia cercetării

În cadrul experimentului, pentru determinarea surselor de stres ocupațional specifice profesiei de procuror a fost utilizată *Metoda focus-grupului* – metodă calitativă de stocare a informației. Terminul „focus -group” este o abreviere a conceptului de „interviu focalizat” propus de un grup de cercetători: R.Merton, M.Fiske și P.Kendall în 1946. Potrivit lui T.Greenbaum (autorul manualului axat pe focus-grupurile din Occident), acest tip de cercetare include patru elemente generale: Concentrarea unui anumit număr de respondenți într-un loc anume; Interacțiunea participanților; Discuța este moderată de un profesionist, care duce ideea spre scopul cercetării; Baza teoretică a focus-grupului este scenariul, scopul fiind focusarea pe o anumită problemă sau subiect. Accentul punându-se pe dinamica grupului și exprimările spontane.

Numărul participanților la cercetare – 15 procurori. Eșantionul a fost segregat pe gen și post de conducere – 7 femei și 8 bărbați, 5 procurori șefi ierarhic-superiori și 10 procurori-angajați.

Obiectivul ședinței: Identificarea surselor de stres ocupațional la procurori.

Analiza rezultatelor cercetării

Interviul a fost structurat în două etape: întrebări focusate asupra stadiului preliminar și chestionarul, care a fost organizat din 4 itemi generali și 4 itemi ce corelează cu obiectivul prezentat în Tabel.

În cadrul discuției, pentru a primi răspunsuri mai detalizate, au fost puse și întrebări de concretizare.

Tabel

Rezultatele cercetărilor după metoda focus-grupului

Nr.	Întrebări	Răspunsuri
1.	<i>Vă este cunoscut termenul „stres”?</i>	Toți respondenții au dat un răspuns afirmativ.
2.	<i>Ce presupune, după părerea Dvs., stresul?</i>	Incertitudine la locul de muncă; Remanieri frecvente în sistem; Timp insuficient acordat familiei.
3.	<i>Ce știți despre stresul profesional?</i>	Stres generat de interacțiunea cu bănuții, învinuții; Stres generat de comunicarea cu șefii; Comunicarea defectuoasă cu colegii; Unii colegi pot provoca conflicte.

4.	<i>Cât de actual este acest fenomen pentru profesia de procuror?</i>	Toți respondenții au răspuns că este actual.
5.	<i>Cum credeți, care ar fi sursele stresului profesional la procurori?</i> <i>Care ar fi consecințele?</i>	Comunicarea și interacțiunea cu multă lume; Riscul de a nu face față volumului de lucru; Investigarea colegului de serviciu; Starea psihoemoțională a șefului; Conflictele șefului cu superiorii-ierarhici. Consecințe administrative și penale; Abuz psihologic din partea rudelor victimelor, a colegilor; Ar putea fi afectată integritatea vieții personale și a familiei; Abuz psihologic din partea familiei că nu petrec timp cu ea și perturbarea relațiilor de familie.
6.	<i>Ce părere aveți despre serviciul Dvs.?</i>	Bună; Responsabilitate sporită; Este o profesie care determină mult risc, asumare de responsabilitate.
7.	<i>Care este specificul muncii Dvs.? Specificați, ce presupune volum mare?</i>	Volumul mare de lucru; Lucru monoton (scriu mult), multă birocrație (completare de registre, hârtii); Termene-limită restrânse de procedură investigativă; Program de lucru nenormat; În concediu sunt deranjat de apelurile telefonice legate de activitate; Concediul nu poate fi luat integral.
8.	<i>Care sunt criteriile de promovare în funcție?</i>	Criteriile sunt uneori neclare și neobiective; După preferințele șefului; La funcții de conducere în mare parte sunt promovați bărbații, iar dacă sunt promovate femei, funcțiile nu au putere decizională; Câteodată, șefii intenționat nu promovează subalternii, pentru că riscă să piardă un profesionist bun.
9.	<i>Care sunt, după părerea Dvs., factorii externi ce vă afectează munca, imaginea de procuror, comportamentul?</i>	Mass-media; Presiunea publică, din partea societății; Factorul politic (schimbarea puterii) și, ca consecință, remanierea în sistem; Cauze penale de rezonanță și răzbunare din extern; Intimidarea din partea persoanelor influente; Dosare nefinalizate și te simți ineficient în lucru. Procedurile birocratice din judecătoria; Lipsa sprijinului emoțional din partea familiei și a colegilor de serviciu.
10.	<i>Cum vă apreciați starea actuală de sănătate, de ce factori depinde ea?</i> <i>Ați încercat să apelați la specialist (psiholog)?</i>	Sunt obosit/ă emoțional; sunt apatic; am nevoie de mai mult timp pentru odihnă; Insomnii; dureri de cap; dureri de stomac; Mi se pare că am trecut prin depresie; Am acumulat kilograme în plus; Fumez foarte mult; consum exagerat cafea; Fac uneori căderi nervoase, accese de furie asupra membrilor familiei; Aș vrea să merg la sport, dar nu sunt ore disponibile pentru femei în sala de forță; Nu. Procurorii, în mare parte, au frică de psiholog.

Analizând factorii generatori de stres în mediul procurorilor din Republica Moldova am evidențiat următoarele categorii: **stresori organizaționali** (reorganizări la locul de muncă, lipsa sprijinului din partea șefilor, ierarhizarea departamentală, procesele birocratice, structura și climatul organizațional), **stresori operaționali** (interacțiunea cu criminalii, trăirea unei tragedii la locul de muncă, ambiguitatea de rol, legată de cercetarea penală a colegilor, conflictul de rol, responsabilitatea pentru oameni); **stresori externi** (relația organizației cu mass-media, presingul politic și social, conflictul muncă-familie) și **stresori intrinseci** (munca monotona și repetitivă, volumul mare de lucru, ritmul de muncă alert și în permanentă încordare, munca peste program) și preocupări vizând viitorul profesional.

Diferențele de gen, deși regăsite în literatura de specialitate privind stresul profesional [42], sunt și ele prezente în studiul dat. Ele apar la nivelul promovării în carieră și la nivelul stresorilor externi în conflictul dintre muncă și familie.

Concluzii

Astfel, cercetarea dată dă teren pentru un studiu mai aprofundat vis-à-vis de factorii stresori în corelație cu alte variabile și pe un eșantion mai vast. O diagnosticare mai amplă a factorilor de stres la locul de muncă va permite să aflăm mai mult despre angajat și mediul social cu care interacționează. Iar analiza detaliată a rezultatelor cercetării ne va permite să construim un sistem eficient de prevenire a stresului în activitatea profesională a procurorilor, să dezvoltăm și să implementăm la nivel de organizație un set de măsuri organizatorice și manageriale, care, în final, vor duce spre performanțe în muncă.

Referințe:

1. БОДРОВ, В. *Психологический стресс: развитие и преодоление*. Когито-Центр, 2006. 650с. ISBN 5-9292-0146-3.
2. ЛЕОНОВА, А.Б., КУЗНЕЦОВА, А.С. *Психологические технологии управления состоянием человека*. 2-е изд. Москва: Смысл, 2007.
3. BEEHR, T. An organizational psychology meta-model of occupational stress. In: C.L. Cooper (ed.) *Theories of organizational stress*, p.6-27. N.Y.: Oxford University Press, 2000.
4. CARTRAYT, S., COOPER, K.L. *Stress in the workplace*. St. Petersburg: Izd-vo SPbGU, 2004.
5. ЛЕОНОВА, А. В. Стресс-резистентность и структурная организация процессов саморегуляции деятельности. В: В.И. Моросанова (изд.). *Психология саморегуляции в XXI веке*. Москва; СПб: Нестор-История, 2011, с.354-374.
6. LEONOVA, A.V. Human sustainability and wellbeing in changing world. In: *International Journal of Psychology*, 2012, no.47, p.89-90.
7. MURPHY, L.R. Stress management techniques: Secondary prevention of stress. In: C.L. Cooper, J.C.Quick, M.J. Schabracq (eds.) *Handbook of work and health psychology*. 3rd ed. New Jersey: Wiley-Blackwell Inc., 2009, p.427-442.
8. ЛЕОНОВА, А.Б. Психологическая надежность профессионала и современные технологии управления стрессом. В: *Вестник Московского Университета. Серия 14. Психология. Журнал МГУ*, no.3, с.69-81.
9. FARAGHER, E.B., COOPER, C.L. & CARTWRIGHT, S. A shortened stress evaluation tool(ASSET)". In: *Stress and Health*, 2004, vol.20, no.4, p.189-201.
10. FLORU, R. *Stresul psihic*. București: Enciclopedica, 1984. 169 p. ISBN 973-751-318-5
11. DEREVENCO, P., ANGHEL, I., & BABAN, A. *Stresul în sănătate și boala. De la teorie la practică*. Cluj-Napoca: Dacia, 1992.
12. BRATE, A. Spre un model comprehensiv-integrativ de diagnoză și management al stresului organizațional. În: E. Avram & C.L. Cooper. *Psihologie organizațional-managerială. Tendințe actuale*. Iași: Polirom, 2008, p.578-591.
13. MICLEA, M. *Stres și apărare psihică*. Cluj-Napoca: Presa Universitară Clujeană, 1997.
14. IAMANDESCU, I.B. *Stresul psihic: din perspectivă psihologică și psihosomatică*. Bucuresti: Infomedica, 2002.
15. PITARIU, H.D. *Proiectarea fișelor de post, evaluarea posturilor de muncă și a personalului*: Ghid practic pentru manageri. Casa de Editură Irecson, 2003.
16. CAPLAN, R.D. Person-Environment fit theory and organizations: Commesurate dimensions, time perspectives and mechanisms. In: *Journal of Vocational Behavior*, 1987, no.31, p.248-267.
17. KARASEK, R. & THEORELL, T. *Healthy work. Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books, A division of Harper Collins Publisher, 1990, p.32-48.
18. LAZARUS, R.S. Psychological stress in the workplace. In: *Journal of Social Behavior and Personality*, 1991, no.6, p.1-13.
19. SIEGRIST, J. Adverse health effects of high-effort/ low-rewards conditions. In: *Journal of Occupational Health Psychology*, 1996, no.1, p.27-41.
20. BAKKER, A.B., DEMEROUTI, E., TARIS, T.W., SCHAUFELI, W.B. & SCHREURS, P.J.G. A multi-group analysis of the job demands-resources model in four home-care organizations. In: *International Journal of Stress Management*, 2003, no.10, p.16-38.

21. COOPER, C.L., MARSHALL, J. Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. In: *Journal of Occupational Health Psychology*, 1976, no.49, p.11-28.
22. LIM, H., & KIM, J.L. Organizational stressors associated with six aspects of police officer stress in South Korea. In: *Health Science Journal*, 2015, no.10, p.1-12.
23. COX, T., GRIFFITHS, A.J., BARLOW, C.A., RANDALL, R.J., THOMSON, L.E., & RIAL-GONZALEZ, E. *Organisational interventions for work stress*. Sudbury, UK: HSE Books (PDF) *Evaluating organizational stress-management interventions using adapted study designs*, 2000. Available from: https://www.researchgate.net/publication/242509504_Evaluating_organizational_stress-management_interventions_using_adapted_study_designs [Accesat: 21.10.2020].
24. LOVALLO, W.R. *Stress and health: Biological and psychological interactions*. 2nd ed. Thousand Oaks, CA, Sage Publications, 2005.
25. van EMMERIK, A.A, KAMPHUIS, J.H, HULSBOSCH, A.M., EMMELKAMP, P.M. Single session debriefing after psychological trauma: a meta-analysis. In: *Lancet*, 2002, no.360, p.766-771.
26. HARMA, M. Workhours in relation to work stress, recovery and health. In: *Scand. J. Work Environ Health*, 2006, no.32(6), p.502-514. DOI:10.5271/sjweh.1055
27. WOLTER, C., SANTA MARIA, A., WORFEL, F., GUSY, B., LESENER, T., KLEIBER, D., RENNEBERG, B. Job demands, job resources, and well-being in police officers – a resourceoriented approach. In: *J. Police Crim. Psychol.*, 2019, no.34(1), p.45-54.
28. KITELL, F., LEYNEN, F. A study of work stressors and wellness/health outcomes among Belgian School Teachers. In: *Psychology & Health Journal*, 2003.
29. VERHOEVEN, C., MAES, S., KRAAIJ, V., JOEKES, K. The Job Demand-Control-Social Support Model and Wellness/Health Outcomes: A European Study. In: *Psychology & Health Journal*, 2010, no.18(4), p.421-440.
30. CHEN, X., TAN, X., & LI, L. Health problem and occupational stress among Chinese doctors. In: *Chinese Medicine*, 2013, no.4, p.1-6.
31. KOPP, M., THEGE, B.K., BALOG, P., STAUDER, A., SALAVECZ, G., ROZSA, S., PUREBL, G., ADAM, S. Measures of stress in epidemiological research. In: *J. Psychosom Res.*, 2010, no.69(2), p.211-25. DOI>10.1016/j.jpsychores.2009.09.006.Epub 2009 Nov 25 PMID:20624521
32. CAMERINO, D., SANDRI, M., SARTORI, S., CONWAY, P.M., CAMPANINI, P., & COSTA, G. Shiftwork, work-family conflict among Italian nurses, and prevention efficacy. In: *Chronobiology International*, 2010, no.28, p.1105-1123.
33. JARMILLO, F., NIXON, R., SAMS, D. The effect of law enforcement stress on organizational commitment. In: *Policing*, 2005, no.28(2), p.321-36.
34. VIOLANTI, J.M., & ARON, F. Ranking police stressors. In: *Psychological Reports*, 1994, no.75, p.824-826.
35. DEMPSEY, J.S., & FORST, L.S. *An introduction to policing* (7th ed.). Belmont, KY: Cengage Learning, 2013.
36. VIOLANTI, J.M., CHARLES, L.E., McCANLIES, E., HARTLEY, T.A., BAUGMAN, P., ANDREW, M.E. Police stressors and health: A state-of-the-art review. In: *An International Journal of Police Strategies and Management*, 2017, no.40(4), p.642-656.
37. SHANE, J.M. Organizational stressors and police performance. In: *Journal of Criminal Justice*, 2010, no.38, p.807-818.
38. SAHA, A., SAHU, S., & PAUL, G. Evaluation of cardio-vascular risk factors in police officers. In: *International Journal of Pharma and Bio Sciences*, 2010, no.1(4), p.263-271.
39. KEYES, K.M., HATZENBUEHLER, M.L., & HASIN, D.S. Stressful life experience, alcohol consumption, and alcohol use disorders: The epidemiologic evidence for four main types of stressors. In: *Psychopharmacology*, 2011, no.218(1), p.1-17.
40. VILA, B., & KENNEY, D.J. Tired cops: The prevalence and potential consequences of police fatigue. In: *NIJ Journal*, 2002, no.248.
41. VIOLANTI, J.M., BURCHFIEL, C.M., HARTLEY, T.A., MNATSAKANOVA, A., FEKEDULEGN, D., ANDREW, M.E., VILA, B.J. A typical work hours and metabolic syndrome among police officers. In: *Archives of Environmental and Occupational Health*, 2009, no.64, p.194-201.
42. THOMPSON, B.M., KIRK-BROWN, A., & BROWN, D. Women police: The impact of work stress on family members. In: *P.A. Hancock & P.A. Desmond (eds.). Stress, workload and fatigue*, 2000, p.200-210.

Date despre autori:

Angela POTÂNG, doctor în psihologie, conferențiar universitar, Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, Sociologie și Asistență Socială, Universitatea de Stat din Moldova.

E-mail: potangangela04@gmail.com

Carolina TRIGUB, doctorandă, Școala doctorală Psihologie și Științe ale Educației, Universitatea de Stat din Moldova.

E-mail: carolinatrigub@gmail.com

Prezentat la 02.06.2020