

PROFESSIONAL BALANCE AND MENTAL HEALTH OF EMPLOYEES

ECHILIBRUL PROFESIONAL ȘI SĂNĂTATEA MINTALĂ A ANGAJAȚILOR

ȚEPORDEI Andreea, studentă, specialitatea: BA
Academia de Studii Economice din Moldova, Republica Moldova,
Chișinău, str. Bănulescu-Bodoni 61, www.ase.md
e-mail autor: tepordei.andreea@ase.md

Abstract: *Living in a world full of frequent changes both personally and at work, the demands are increasing. Maintaining a healthy balance between work responsibilities and personal life is becoming a key determinant of employees' mental health. Chronic stress, overwork and lack of personal time can lead to emotional fatigue, reduced productivity and even mental health problems. This is why it is important for organizations to identify solutions to maintain an optimal balance to support employee mental health and performance. This balance not only improves quality of life but also contributes to the long-term success of companies.*

Keywords: *professional balance, mental health, employees*

JEL CLASSIFICATION: J28, I10, M54

INTRODUCERE

Echilibrul profesional și sănătatea mintală a angajaților au devenit aspecte tot mai importante în societatea modernă. Stresul cronic, suprasolicitarea și lipsa timpului personal conduc la oboseală emoțională, scăderea productivității și chiar la apariția unor afecțiuni psihice. De aceea, este important ca organizațiile să identifice soluții de menținere a unui echilibru optim, pentru a sprijini sănătatea mintală și performanța angajaților. Acest echilibru nu doar că îmbunătățește calitatea vieții, dar contribuie și la succesul pe termen lung al companiilor.

Scopul cercetării constă în determinarea importanței echilibrului profesional și a sănătății mintale a angajaților, cât și a influenței acestora asupra angajaților și performanței la locul de muncă. De asemenea, identificarea riscurilor majore asupra sănătății mintale, a unor idei de sporire a bunăstării angajaților, care pot fi aplicate în practică prin oferirea unor exemple concrete.

CONȚINUTUL DE BAZĂ

Echilibrul profesional este definit ca fiind o stare psihoemoțională de bine în cariera angajatului, fiind un subiect care vine să valorifice conceptul din perspectiva diversității realităților socioculturale și organizaționale. Astfel, echilibrul profesional evidențiază natura calitativă a angajamentelor și deciziilor profesionale, a antrenării potențialului uman în organizație și a nivelului de performanță în cadrul activităților profesionale realizate, integrând factori personali, profesionali și de mediu, care condiționează starea de bine în activitățile profesionale ordinare (Zubenschi, 2021).

Acest echilibru este un factor esențial în menținerea sănătății mintale a fiecărui angajat. Or, în momentul în care angajatul se simte bine, acesta muncește productiv oferind rezultate remarcabile, însă odată ce este pus în fața unor provocări, se întâmplă ca echilibrul profesional, dar și sănătatea mintală să fie afectate, iar îndeplinirea sarcinilor la locul de muncă să devină tot mai dificilă.

Potrivit Organizației Mondiale a Sănătății “La nivel global, se estimează că 12 miliarde de zile lucrătoare sunt pierdute în fiecare an din cauza depresiei și anxietății la un cost de 1 trilion de dolari pe an în pierderea productivității” (World Health Organisation, 2024), iar **printre principalele riscuri pentru sănătatea mintală** se dovedesc a fi: stresul, suprasolicitarea, discriminarea, nesiguranța la locul de muncă, ore lungi și nesociale, burnout, cultura organizațională etc.

Stresul poate fi considerat drept o reacție la diferite situații și stimuli din mediul înconjurător. Această stare implică atât reacții fizice, cât și psihologice. Un nivel redus de stres poate avea chiar un efect pozitiv asupra performanței, motivând persoana să realizeze sarcinile la timp și rapid. Însă, un nivel mai ridicat de stres poate cauza probleme de sănătate mintală și fizică. Ulterior, poate spori riscul de burnout: o epuizare emoțională, fizică, în care angajatul își pierde motivația de a munci, de a îndeplini sarcini zilnice simple.

Cultura organizațională negativă poate deveni un risc pentru sănătatea mintală a angajaților atunci când aceștia sunt supuși unei presiuni constante din partea conducerii sau a colegilor, nu sunt apreciați și nu sunt sprijiniți în realizarea sarcinilor, lipsa unui feedback clar și regulat din partea managerilor, etc. Acești factori pot crea tensiuni între angajați, un mediu nesigur de muncă care dăunează atât angajaților, cât și însăși companiei.

Orele lungi și nesociale conduc la suprasolicitarea angajaților și la apariția diferitor boli, fiind un fenomen des întâlnit în țări precum Mexic, Coreea, Japonia. De exemplu, în Japonia este dificil de a lua o pauză, concediu sau a demisiona, deoarece este considerată o lipsă de respect față de angajator. Astfel angajații ajung să lucreze între 80-100 de ore suplimentare pe lună, uneori fiind neplătite. De aceea, se întâmplă ca organizațiile ajung să stingă toate luminile de la birou înainte de ora 22:00, ca măsură pentru a reduce suprasolicitarea la locul de muncă. (Japan Dev, 2023)

Echilibrul profesional joacă un rol esențial în bunăstarea angajaților, iar diferențele dintre țări reflectă politicile și condițiile de muncă specifice fiecărui stat; analiza de mai jos ilustrează clasamentul pentru 60 țări privind numărul mediu de ore lucrate pe săptămână per persoană angajată, evidențiind diferențele dintre țări (figura 1), (Remote, 2024).

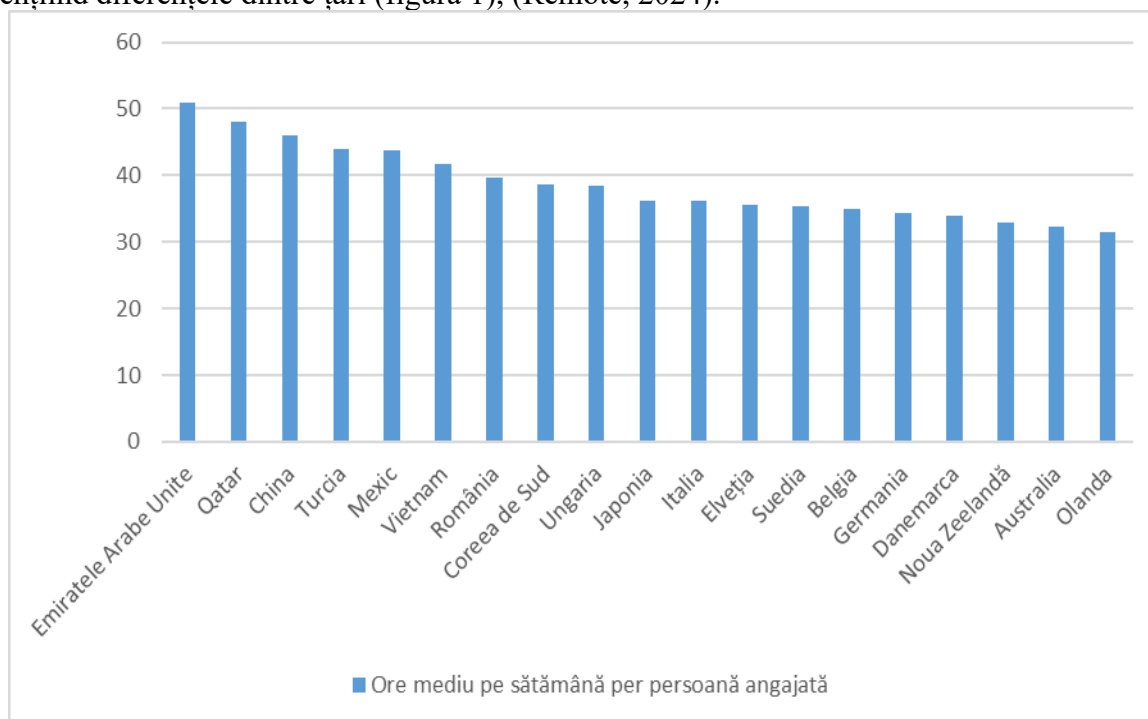


Figura 1. Analiza numărului de ore mediu pe săptămână per persoană angajată, 2024

Sursa: elaborat de autor în baza (Remote, 2024)

Studiul efectuat pentru 60 țări, după numărul de ore mediu pe săptămână per persoană angajată, arată că în Emiratele Arabe Unite angajații lucrează în mediu 50,93 ore, urmată de Qatar cu 48 ore și China cu aproape 46 ore. De partea cealaltă se află Olanda, în care oamenii muncesc în mediu 31,55 ore pe săptămână, urmată de Australia cu 32,29 ore. Totuși, conform scorului index obținut pe baza unor criterii precum concediul anual legal, orele lucrate per angajat, Noua Zeelandă ocupă primul loc printre țările cu cel mai bun echilibru între viața profesională și cea privată în 2024, obținând 80,76 puncte din 100, urmată de Irlanda cu 77,89 puncte și Belgia cu 73,45 puncte (Remote, 2024).

Un loc de muncă sigur și favorabil asigură bunăstarea angajaților, dar și sursă de motivare. Pentru a asigura un loc de muncă favorabil sănătății mintale este recomandată abordarea 1 – 2 – 3 – 4 – 5, care constă în (Ministerul Sănătății al Republicii Moldova & Mensana, n.d.):

1. *Implicați*. Conducerea trebuie să demonstreze angajament privind gestionarea riscurilor psihosociale pentru ca angajații să se simtă confortabil să colaboreze. Poate fi creat un comitet alcătuit din persoane de toate nivelurile, pentru ca toți să se simtă reprezentanți în procesul decizional în colectiv.

2. *Analizați*. Pentru a înțelege mai bine situația în organizație, se organizează un sondaj în care se cere părerea angajaților privind abordarea procesului de lucru. Este important să se păstreze confidențialitatea datelor și siguranța angajaților fără teama unor consecințe negative.

3. *Gândiți strategic*. Este necesar elaborarea unui plan de acțiuni în care sunt identificate problemele, sunt stabilite scopurile și pașii pentru a atinge aceste obiective.

4. *Implementați*. Executarea pașilor stabiliți, dar și adaptarea obiectivelor vor contribui la realizarea unui loc de muncă favorabil.

5. *Reacționați*. Sunt urmărite schimbările și impactul acțiunilor întreprinse, iar la necesitatea au loc ajustări pentru realizarea celor propuse.

Pentru a spori productivitatea angajaților este important ca managerii, sau conducerea organizației să asigure un mediu favorabil sănătății mintale angajaților prin diverse moduri :

- *Promovarea unei culturi organizaționale sănătoase* – încurajarea comunicării deschise între colegi și superiori, oferirea și respectarea timpului liber al angajaților, dar și oferirea posibilității de un program flexibil. De exemplu, compania Zalando, încurajează angajații să-și exprime opinia în mod direct. De două ori pe an este efectuat un sondaj intern în care angajații sunt întrebați cât sunt de mulțumiți la locul de muncă și discută despre grijile acestora (Zalando, n.d.).

- *Oferirea de programme de îmbunătățire a sănătății* – organizarea activități de team-building, fie ședințe cu specialiști precum ar fi un psiholog. Compania Rakuten din Japonia invită diverși experți să prezinte sfaturi concrete și practice pentru îmbunătățirea stării de bine. Totodată, oferă angajaților și a familiilor acestora informații despre sănătate, diverse controale pentru prevenirea bolilor, dar și acces la facilități de exerciții și recreere. Au loc regulat evenimente precum cursuri de yoga, stretching (Rakuten, n.d.). De asemenea, compania Zalando dispune de serviciul de consiliere psihologică în cooperare cu Institutul Fürstenberg pentru toți angajații gratuit și non-stop. “În funcție de locație, există și asistenți sociali din companie care sunt la îndemână pentru a ajuta angajații cu orice le este în minte.” (Zalando, n.d.).

- *Asigurarea unui mediu favorabil* – prevenirea discriminării, inegalității dintre angajați, asigurarea angajaților cu necesarul pentru o muncă efectivă. Compania Naver din Coreea oferă angajaților instrumente de lucru precum laptopuri, tablete și monitoare la alegere. De asemenea, sunt încurajați să studieze limbi străine. Sunt oferite oportunități de învățare și creștere individuală, instruire pentru angajații noi cu mentorat 1:1. Angajații sunt finanțați integral pentru participarea la conferințe, forumuri și conferințe academice (Naver, n.d.).

- *Crearea unui program flexibil* – oferirea posibilității de a lucra de acasă, fie de a beneficia de un program flexibil care să-i permită angajatului să vină la muncă la ora dorită, dar să muncească același număr de ore. De asemenea, posibilitatea de a lua o pauză atunci când are nevoie. Compania Zalando din Germania oferă angajaților modele flexibile de ture (precum ture parentale adaptate orelor de la creșă locală) (Zalando, n.d.). Angajații companiei Naver “pot lucra oricând între orele 06:00 și 22:00 în zilele lucrătoare, fără oră fixă pentru a veni sau a pleca de la serviciu și pot alege în fiecare an între „Type_O (Munca de birou)”, unde angajații vin la birou de cel puțin 3 ori pe săptămână, sau „Type_R (Munca de la distanță)”, unde angajații lucrează de la distanță. Angajații cu copii de școală elementară pot avea până la 2 ore reduse din programul zilnic de lucru pentru a echilibra munca și îngrijirea copiilor (până la 1 an pe parcursul angajării).” (Naver, n.d.).

• *Amenajarea unor spații de recreere* – amenajarea unor săli de odihnă și meditare, fie săli de joc pentru ca angajații să se recreeze jucând tenis de masă, etc. De exemplu, compania Spotify cu sediul la Stockholm are o sală de teatru în care sunt găzduite diverse evenimente precum petreceri, sesiuni de film, prezentări. Angajații pot petrece timpul liber pe acoperișul Spotify unde au parte de priveliști uimitoare ale orașului, dar și camera de meșteșuguri, având rechizitele necesare pentru lucrări. O altă activitate pentru angajați este karaoke, unde își pot încerca talentul. (Spotify, 2018).

CONCLUZII

Echilibrul profesional și sănătatea mintală a angajaților influențează direct bunăstarea acestora, iar riscurile la care sunt supuși zilnic afectează negativ, conducând la scăderea productivității și la creșterea costurilor pentru organizații. De aceea, în prezent, se pune accent pe promovarea unor valori culturale care să susțină, să motiveze angajații, dar și să-i ajute să mențină echilibrul profesional, oferindu-le numeroase facilități la locul de muncă. Investiția în bunăstarea angajaților devine o prioritate și o strategie pe termen lung pentru succesul companiilor.

REFERINȚE:

1. Ministerul Sănătății al Republicii Moldova, & Mensana. (n.d.). *Sănătatea mintală și starea de bine la locul de muncă*. https://sanatatemintala.usmf.md/sites/default/files/inline-files/GHID-Sanatatea-mintala-si-starea-de-bine-la-locul-de-munca-F1-INTERACTIV-min_0.pdf.
2. Naver. (n.d.). *Benefits*. : <https://recruit.navercorp.com/cnts/benefits?lang=en#>.
3. Rakuten. (n.d.). *Health, Safety & Wellness* <https://global.rakuten.com/corp/sustainability/wellness/>.
4. Remote. (2024). *Indicele global al echilibrului între viață și muncă 2024* <https://remote.com/resources/research/global-life-work-balance-index>.
5. Spotify. (2018). *Step inside Spotify's Colorful and Creative Stockholm HQ* <https://newsroom.spotify.com/2018-11-28/step-inside-spotifys-colorful-and-creative-stockholm-hq/>.
6. World Health Organisation (2024). *Mental health at work*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>.
7. Zalando. (n.d.). *Working at Zalando Logistics: salary, benefits and healthcare*. <https://corporate.zalando.com/en/convenience/working-zalando-logistics-salary-benefits-and-healthcare>.
8. Zubenschi, M. (2021). *Ancorele carierei ca factor de asigurare a echilibrului profesional. Teză de doctor în psihologie*. http://www.cnaa.md/files/theses/2021/56998/mariana_zubenschi_thesis.pdf. Accesat la 21 martie 2025.

Coordonator științific: HĂBĂȘESCU Mariana, asist. univ.
Academia de Studii Economice din Moldova
Republica Moldova, Chișinău, str. Bănulescu-Bodoni 61, www.ase.md
e-mail: habasescu.mariana.mihail@ase.md