

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII
UNIVERSITATEA „VALAHIA” din TÂRGOVIȘTE
IOSUD – ȘCOALA DOCTORALĂ DE ȘTIINȚE ECONOMICE ȘI UMANISTE
DOMENIUL FUNDAMENTAL: ȘTIINȚE ECONOMICE
DOMENIUL: MANAGEMENT

REZUMATUL TEZEI DE DOCTORAT

IMPACTUL DISTRESULUI ASUPRA
COMPORTAMENTULUI ANGAJAȚILOR DIN CADRUL
ORGANIZAȚIILOR BANCARE

CONDUCĂTOR DE DOCTORAT:

Prof. Univ. Dr. Constanța Popescu

DOCTORAND:

Ioana Cătălina Ghiță

TÂRGOVIȘTE

2021

MULȚUMIRI

Doresc să exprim respectul, recunoștința și mulțumirile mele doamnei prof. univ. dr. Constanța Popescu, pentru sprijinul și sfaturile acordate pe parcursul anilor de doctorat, precum și pe parcursul studiilor universitare și postuniversitare. Teza de doctorat, precum și lucrările de licență și de disertație au fost elaborate sub conducerea domniei sale.

Sincere mulțumiri colectivului de cadre didactice din cadrul IOSUD – Școală Doctorală de Științe Economice și Umaniste a Universității Valahia pentru susținerea acordată din punct de vedere științific, pentru competența și prezența dumnealor formatoare.

Alese mulțumiri doamnei prof. univ. dr. Ana Lucia Ristea pentru neprețuitele sfaturi care m-au ajutat să realizez cercetarea empirică.

Aș vrea să mulțumesc, totodată, respondenților. Fără timpul și disponibilitatea acordate, elaboratul meu nu ar fi putut fi realizat.

Dedic această teză familiei mele, care m-a susținut necondiționat.

Vă mulțumesc!

Drd. Ioana Cătălina Ghiță

CUPRINSUL REZUMATULUI TEZEI DE DOCTORAT

- CUPRINSUL TEZEI DE DOCTORAT / 3
- CUVINTE CHEIE / 6
- ACTUALITATEA, OPORTUNITATEA ȘI IMPORTANȚA TEMEI / 6
- PROBLEMATICA ABORDATĂ ȘI IPOTEZELE CERCETĂRII / 7
- OBIECTIVUL CENTRAL AL CERCETĂRII ȘI OBIECTIVELE SECUNDARE / 8
- STRUCTURA TEZEI DE DOCTORAT / 8
- CONCLUZII GENERALE / 11
- CONTRIBUȚII PERSONALE / 15
- LIMITELE CERCETĂRII / 16
- DIRECȚII VIITOARE DE ACȚIUNE ȘI CERCETARE / 17
- BIBLIOGRAFIE / 17
- LISTA LUCRĂRILOR ȘTIINȚIFICE / 31

CUPRINSUL TEZEI DE DOCTORAT

INTRODUCERE / 6

CAPITOLUL 1 – Distresul – delimitări și clasificări conceptuale / 13

- 1.1. Repere istorice în studiul stresului, etimologie, termeni și definiții / 13
- 1.2. Vulnerabilitate și adaptare la stres. Mecanisme de coping / 25
- 1.3. Factori de stres / 30
- 1.4. Sindromul burnout – noua „boală” a angajaților marilor corporații / 32
- 1.5. Violența și hărțuirea la locul de muncă, factor de stres ocupațional / 37
- 1.6. Combaterea stresului / 39
- 1.7. Stresul în relație cu diferitele tipuri de personalitate / 40
- 1.8. Managementul sănătății și securității în muncă. Directive europene privind sănătatea și securitatea în muncă / 49
- 1.9. Cadrul legislativ privind hărțuirea la locul de muncă / 54
- Concluziile capitolului / 55

CAPITOLUL 2 – Comportamentul angajaților / 57

- 2.1. Tendințe în abordarea departamentului de resurse umane / 57
- 2.2. Comportament organizațional / 59

2.2.1. Sarcinile și scopurile comportamentului organizațional /	61
2.2.2. Elementele sistemului comportamentului organizațional /	61
2.2.3. De ce este studiat comportamentul organizațional? /	62
2.2.4. Importanța comportamentului organizațional /	62
2.2.5. Comportamentul individual /	64
2.2.6. Comportamentul colectiv /	66
2.3. Modele de comportament organizațional /	67
2.4. Motivația /	72
2.4.1. Ce este motivația? /	73
2.4.2. Mijloace motivaționale /	76
2.4.2.1. Motivarea financiară /	77
2.4.2.2. Motivarea non-financiară /	78
2.4.3. Cum își motivează marile companii angajații /	80
2.4.4. Motivație și leadership /	81
2.5. Cultura organizațională /	86
2.5.1. Cultura organizațională. Surse de tensiune și factori stresori /	91
2.5.2. Stilurile nevrotice și organizațiile /	93
2.5.3. Schimbarea culturală /	96
2.6. Relația dintre stresul ocupațional, inteligența emoțională și performanța profesională /	97
2.7. Relația motivație – securitate la locul de muncă /	98
Concluziile capitolului /	101

CAPITOLUL 3 – Prezentarea sistemului bancar românesc și particularitățile stresului în organizațiile bancare / 103

3.1. Sistemul bancar românesc /	103
3.1.1. Scurt istoric al sistemului bancar românesc /	103
3.1.2. Pilonii sistemului bancar din România /	114
3.1.3. Relațiile României cu instituțiile financiar-bancare internaționale /	115
3.1.4. Analiza SWOT a sistemului bancar românesc /	116
3.1.5. Evoluția sistemului bancar în prezent /	122
3.2. Particularitățile stresului în organizațiile bancare /	124
3.2.1. De ce sunt mai stresați angajații din organizațiile mari față de cei care lucrează în organizații de mici dimensiuni? /	125
3.2.2. Rolul și importanța managerilor de echipă în marile organizații /	131
3.2.3. Comportamentul conducerii marilor organizații privind stresul angajaților /	131

3.2.4. Auditul stresului /	134
3.2.5. Managementul indivizilor /	135
3.2.6. Particularitățile stresului ocupațional în rândul angajaților din mediul bancar /	137
3.2.7. Programe de management al stresului /	146
3.3. Sistemul bancar în contextul situației cauzate de epidemia COVID /	147
Concluziile capitolului /	154
CAPITOLUL 4 – Cercetare privind impactul distresului asupra comportamentului angajaților din organizațiile bancare din județul Dâmbovița /	157
4.1. Metodologia cercetării /	158
4.2. Obiectivele și ipotezele cercetării /	158
4.2.1. Obiectivul central al cercetării /	158
4.2.2. Obiectivele secundare ale cercetării /	158
4.2.3. Ipotezele cercetării /	158
4.3. Eșantionarea participanților la cercetare /	159
4.4. Rezultatele sondajului de opinie realizat în rândul angajaților din organizațiile bancare din județul Dâmbovița, pe bază de chestionare /	160
4.5. Rezultatele interviului realizat în rândul câtorva angajați din organizațiile bancare din județul Dâmbovița /	215
4.6. Verificarea ipotezelor /	218
Concluziile capitolului /	224
CAPITOLUL 5 – Mecanisme, direcții de acțiune și strategii de combatere a stresului /	230
5.1. Relația dintre performanță și stres /	230
5.2. Aspecte privind gestionarea stresului /	231
5.2.1. Factorii care generează stresul /	231
5.2.2. Simptomele stresului /	232
5.2.3. Cum putem combate stresul la nivel personal? /	233
5.2.4. Ce poate face organizația pentru a reduce nivelul de stres organizațional? /	235
5.2.5. Cum se poate stabili un echilibru între viețile privată și profesională? /	236
CONCLUZII GENERALE /	241
CONTRIBUȚII PERSONALE /	245
LIMITELE CERCETĂRII /	246
DIRECȚII VIITOARE DE ACȚIUNE ȘI CERCETARE /	247

LISTA TABELELOR / 248

LISTA GRAFICELOR / 250

LISTA FIGURILOR / 253

BIBLIOGRAFIE / 255

ANEXE / 269

CUVINTE CHEIE

- Distresul și eustresul;
- Sindromul burnout;
- Comportament organizațional;
- Cultură organizațională;
- Motivație;
- Sistemul bancar.

ACTUALITATEA, OPORTUNITATEA ȘI IMPORTANȚA TEMEI

Politica comunitară, europeană și internațională în domeniul sănătății și securității în muncă, cât și politicile naționale sunt obligate să se adapteze schimbărilor, cerințelor și riscurilor profesionale în scopul de a promova un confort în muncă real, care trebuie să fie de natură fizică, psihică și socială, asigurând nu numai absența îmbolnăvirilor profesionale și a accidentelor, cât și starea de confort fizic, psihic și psihosocial.

O politică defectuoasă în ceea ce privește sănătatea și securitatea în muncă poate avea efecte indezirabile asupra omului și un impact negativ major asupra organizației, dar și asupra economiei în ansamblu.

În secolul nostru, locul de muncă este un mediu cu ritm dinamic, rapid, stimulator, aducând o serie de câștiguri și oportunități celor care lucrează în el. Însă, cerințele în continuă schimbare ale lumii muncii crează o serie de pericole profesionale noi, acestea crescând nivelul de stres profesional.

Pandemia de COVID 19 a adus stresul profesional și problemele de sănătate mentală pe un loc fruntaș, sănătatea mentală devenind problema cea mai însemnată a forței de muncă în prezent și pentru următorul deceniu. Găsirea de noi soluții și comunicarea cât mai transparentă și deschisă pe această temă nu mai suportă amânare.

Printre factorii care contribuie la apariția stresului în muncă amintim: reducerea mărimii companiilor, creșterea exigențelor impuse lucrătorilor, standarde de performanță ce trebuie atinse, externalizarea unui număr mare de servicii, o nevoie sporită de flexibilitate privind atât funcția, cât și aptitudinile, eforturi mai mari, insecuritate privind locul de muncă, gestionarea sarcinilor dificile, dezechilibru între viața profesională și cea personală.

Alături de factorii amintiți anterior, contextul actual generat de pandemia de COVID 19 adaugă noi surse de stres, precum dificultatea delimitării vieții personale de cea profesională și așteptări noi ce au legătură cu lucrul de acasă al angajaților bancari. Lucrul de acasă a adus pentru mulți angajați dezavantaje precum: un număr mai mare de ore lucrate/săptămână, izolare față de colegi și prieteni, relații defectuoase de familie, lipsă de bucurie acasă, etc.

Stresul este una dintre cauzele zilelor de lucru pierdute. Stresul duce la demotivarea angajaților și la reducerea creativității. Stresul provoacă degradarea climatului organizațional, dar și a celui social. Stresul afectează imaginea companiilor. Așadar, problema stresului necesită interes din partea organizațiilor, deoarece organizațiile sunt cele care îl cauzează.

În aceste condiții, conceperea unei strategii și politici adecvate, adoptarea unor hotărâri competente de adaptare a legislației în domeniul sănătății și securității în muncă sunt absolut necesare. Este un demers ce presupune integrarea Managementului Stresului Profesional în cel general al sănătății și securității în muncă al întreprinderii.

Problema stresului profesional nu dispare și nu poate fi evitată, acum, mai mult decât oricând. Angajații așteaptă ajutor, empatie, sprijin din partea companiilor în cadrul cărora își desfășoară activitatea în ceea ce privește stresul ocupațional.

Pandemia cu care ne confruntăm a dus la o acutizare a fenomenului de stres profesional. Impactul distresului a încetat să mai afecteze doar viața profesională a angajaților, efectele nocive ale acestuia fiind resimțit tot mai mult de către aceștia și în căminele lor, urmând să fie resimțit tot mai mult și la nivel de productivitate globală.

PROBLEMATICA ABORDATĂ ȘI IPOTEZELE CERCETĂRII

Teza de doctorat, cu titlul „*Impactul distresului asupra comportamentului angajaților din cadrul organizațiilor bancare*”, prin tematica abordată, subliniază necesitatea conștientizării și găsirii celor mai bune soluții pentru a combate fenomenul de stres profesional, fenomen ce a căpătat în ultimii ani o amploare fără precedent.

Cercetarea prezintă o imagine a mediului bancar din județul Dâmbovița, privit prin prisma fenomenului de stres și a modului în care acesta afectează deopotrivă viața profesională, cât și cea personală a angajaților.

Pentru a interpreta rezultatele cercetării, am avut în vedere următoarele ipoteze:

- **Ipoteza 1** - Mai mult de jumătate dintre respondenți consideră că mediul de lucru în care își desfășoară activitatea este unul stresant (*Validată parțial*);
- **Ipoteza 2** - Nivelul ridicat al stresului corelează pozitiv cu nesiguranța locului de muncă (*Validată*);
- **Ipoteza 3** - Există o corelație pozitivă între nivelul ridicat al stresului și ocuparea unei funcții de execuție (*Validată*);
- **Ipoteza 4** - Cei mai mulți angajați consideră că la locul de muncă sunt necesare schimbări majore, importante (*Nevalidată*);
- **Ipoteza 5** - Pachetul salarial reprezintă un factor decisiv pentru angajații cu funcții de execuție atunci când vine vorba despre ce îi motivează în activitatea desfășurată (*Validată*).

OBIECTIVUL CENTRAL AL CERCETĂRII ȘI OBIECTIVELE SECUNDARE

Obiectivul central al cercetării îl constituie identificarea nivelului de stres resimțit de către angajații din organizațiile bancare din județul Dâmbovița, la locul de muncă, precum și efectele negative ale stresului resimțite de către aceștia.

Obiectivele secundare ale cercetării sunt următoarele:

- Identificarea factorilor generatori de stres la locul de muncă;
- Identificarea simptomelor stresului cu care se confruntă angajații organizațiilor bancare și modul în care acestea le afectează comportamentul, atât în viața personală, cât și în cea profesională;
- Identificarea factorilor care motivează angajații la locul de muncă, precum și a modalităților prin care aceștia gestionează stresul ocupațional.

STRUCTURA TEZEI DE DOCTORAT

Teza de doctorat, cu titlul „*Impactul stresului asupra comportamentului angajaților din cadrul organizațiilor bancare*”, se desfășoară pe parcursul a 282 pagini. Aceasta cuprinde: 51 tabele, 40 grafice, 35 figuri, 174 surse bibliografice și 3 anexe, prin intermediul lor urmărind

să evidențiez impactul distresului asupra comportamentului angajaților din unitățile bancare din județul Dâmbovița.

Lucrarea de față este structurată astfel: Introducere, cinci capitole, Concluzii generale, Contribuții personale, Limitele cercetării, Direcții viitoare de acțiune și cercetare, Lista tabelelor, Lista graficelor, Lista figurilor, Bibliografie și Anexe.

Capitolele 1 și 2 tratează noțiuni teoretice referitoare la eustres și distres, mecanisme de coping, sindromul burnout, comportament organizațional, motivație, cultură organizațională. În capitolul 3 este prezentat sistemul bancar românesc ca istoric, evoluție până în prezent, analiza SWOT, totodată fiind prezentate particularitățile stresului în organizațiile bancare și sistemul bancar în contextul situației cauzate de epidemia COVID 19. Cel de-al 4-lea capitolul este reprezentat de cercetarea empirică privind impactul distresului asupra comportamentului angajaților din organizațiile bancare din județul Dâmbovița. Ultimul capitol este alocat ghidului de combatere a stresului.

Capitolul 1 – „Distresul – Delimitări și clasificări conceptuale”, se bazează pe studiul literaturii de specialitate. Deși ideea de stres a apărut încă din Antichitate, așa cum remarcă majoritatea autorilor, stresul ocupațional are o istorie relativ scurtă, primele observații legate de acesta apărând în anul 1976.

Este esențial să ținem cont de faptul că nu stresorul, ci reacția individului la acesta este cea care duce la apariția stresului, analiza proceselor de coping schimbând fundamental modul în care percepem stresul. Nu se mai pune accentul pe descrierea și înțelegerea factorilor de stres cu care se confruntă individul, ci se pune accentul pe modalitatea în care acesta gestionează situația, ceea ce este mult mai important (mecanisme de coping).

Pentru a gestiona în mod eficient resursa umană, trebuie să înțelegem factorii care influențează modul în care angajații se comportă în mediul de lucru. Pentru aceasta trebuie să luăm în considerare caracteristicile fundamentale ale ființelor umane.

Capitolul 2 – „Comportamentul angajaților” abordează importanța factorului uman în cadrul oricărei organizații.

În cadrul unei economii în dezvoltare, factorul uman s-a dovedit a fi hotărâtor pentru succesul unei organizații. Așadar, relația om-organizație, problemele și comportamentul omului organizațional devin obiectul cercetării a numeroși specialiști în management, economie, psihologie socială etc., precum și zone de interes ale managementului companiilor, care devin din ce în ce mai conștienți că reușita/nereușita unei organizații este strâns legat de problemele angajaților.

Un aspect extrem de important, ce a beneficiat de atenție și analiză în acest capitol este motivația personalului. Filosofia și starea psihologică a angajaților sunt cele mai importante părți atunci când se dorește valorificarea la maximum a valorii capitalului uman în cadrul unei companii. Orice companie încearcă să descopere ce trebuie făcut pentru a obține, prin oameni, performanțe cât mai înalte. Aceasta ar însemna că modul în care angajații pot fi motivați merită o atenție aparte din partea conducerii.

În ultima parte a capitolului este abordată problematica culturii organizaționale, ca sursă de tensiune pentru angajați sau ca o piedică în calea dezvoltării angajaților sau a companiei, în funcție de orientarea politicii organizaționale.

Capitolul 3 – „Prezentarea sistemului bancar românesc și particularitățile stresului în organizațiile bancare” prezintă pe scurt istoria sistemului bancar românesc, pilonii sistemului bancar din România, relațiile țării noastre cu instituțiile financiar-bancare internaționale.

Analiza SWOT, ca un bilanț al sistemului bancar românesc după mai bine de 100 de ani de la Marea Unire, prezintă succint punctele slabe, punctele forte, oportunitățile și amenințările cu care se confruntă în prezent sistemul bancar din România.

De ce sunt mai stresați angajații din organizațiile mari față de cei care lucrează în organizații de mici dimensiuni, care este comportamentul conducerii marilor organizații privind stresul angajaților și cum se prezintă sistemul bancar în contextul situației cauzate de epidemia COVID 19 sunt teme abordate în capitolul al treilea al lucrării de față.

Capitolul 4 – „Cercetare privind impactul distresului asupra comportamentului angajaților din organizațiile bancare din județul Dâmbovița” este rezervat cercetării empirice. Instrumentele utilizate pentru a realiza cercetarea au fost chestionarul și interviul. Chestionarul, având 29 întrebări, dintre care 7 întrebări de identificare, a fost completat de 203 respondenți, angajați în unități bancare din județul Dâmbovița. Interviul, alcătuit din 7 întrebări, a avut ca rol obținerea unui plus de informații, precum și pentru o verificare mai temeinică a ipotezelor. Au fost intervievați 12 angajați din sistemul bancar dâmbovițean. Aceștia sunt persoane fie cu funcții de conducere, fie de execuție.

Etaplele cercetării au fost: stabilirea obiectivelor (central și secundare) și a ipotezelor, verificarea acestora, eșantionarea participanților la cercetare, pregătirea cercetării (elaborarea chestionarului, transmiterea acestora către personalul bancar, interviuarea unui număr de angajați din sistemul bancar dâmbovițean), culegerea datelor, prelucrarea (folosind pachetul software IBM SPSS) și interpretarea datelor.

Trei dintre ipotezele stabilite au fost validate, o ipoteză validată parțial și o ipoteză nevalidată. „*Mai mult de jumătate dintre respondenți consideră că mediul de lucru în care își desfășoară activitatea este unul stresant*” – Ipoteza nr. 1, validată (parțial), „*Nivelul ridicat al distresului corelează pozitiv cu nesiguranța locului de muncă*” – Ipoteza nr. 2, validată, „*Există o corelație pozitivă între nivelul ridicat al distresului și ocuparea unei funcții de execuție*” – Ipoteza nr. 3, validată, „*Cei mai mulți angajați consideră că la locul de muncă sunt necesare schimbări majore, importante*” – Ipoteza nr. 4, nevalidată, „*Pachetul salarial reprezintă un factor decisiv pentru angajații cu funcții de execuție atunci când vine vorba despre ce îi motivează în activitatea desfășurată*” – Ipoteza nr. 5, validată.

Capitolul 5 – „Mecanisme, direcții de acțiune și strategii de combatere a stresului”
Încheie demersul științific întreprins prin stabilirea unor direcții de diminuare a stresului, menite să identifice factorii stresori, simptomatologia stresului, modalitățile de combatere a stresului la nivel personal, dar și modalități de combatere a stresului ce țin de organizația în care angajatul își desfășoară activitatea.

În condițiile actuale, cu atât mai mult acum, în plină pandemie, găsirea unui echilibru între viața personală și cea profesională a devenit o exigență pentru bunăstarea angajaților și a organizațiilor.

Elaboratul se încheie cu concluzii generale, contribuții personale, limitele cercetării și direcții viitoare de acțiune și cercetare.

CONCLUZII GENERALE

Stresul este un fenomen cu cauze multiple și necesită o abordare sistematică a identificării și a managementului acestuia.

Recunoașterea din timp a apariției simptomelor de stres, o abordare adecvată a acestora, utilizarea unor strategii de combatere a distresului, punerea în practică a unor măsuri preventive au un rol esențial în lupta cu stresul la locul de muncă. Dacă avem atitudinea corectă vizavi de stres, vom putea evita și îmbolnăvirile profesionale, deoarece doar sănătoși putem contribui la crearea de valoare și la profitabilitatea companiei în care lucrăm.

Costurile stresului, cum ar fi mobbing-ul, îmbolnăvirile, disponibilizările, pierderea motivației, absenteismul, prezenteismul, pierderea productivității, burnout-ul sau sindromul arderii complete, hărțuirea la locul de muncă, scăderea performanței joacă un rol important în organizații.

În permanență conducerea trebuie să țină cont de faptul că stresul nu este problema unui angajat, este problema întregii companii și să își adapteze strategiile și modul de conducere în funcție de problema stresului în organizația pe care o conduce.

Contextul economic pe care îl traversăm în ultimii ani a dus la o distanțare a angajatorilor de realitatea privind satisfacția angajaților și a tipului de angajament pe care aceștia îl dezvoltă față de organizație, pentru că piața a oferit în ultima perioadă un context în care oportunitățile au fost într-un număr limitat.

Pe fondul a numeroase tensiuni interioare, tensiuni generate de sentimentul unui loc de muncă nesigur, angajații au fost/sunt în pericol să dezvolte comportamente contraproductive și diverse boli asociate stresului ocupațional. Cunoașterea teoriilor motivaționale, dar și mai mult, integrarea lor în activitatea managerilor permite o înțelegere mai bună a profilului motivațional al angajaților, aceasta având impact în obținerea de performanțe superioare la nivelul organizației.

Stresul profesional reprezintă o adevărată provocare pentru angajații care lucrează în sectorul bancar. În ultimii ani, din cauza reorganizărilor dese din sectorul bancar, al digitalizării, al creșterii presiunii de a vinde etc., nivelul stresului resimțit de către lucrătorii din sfera bancară a crescut. Stresul ocupațional a devenit clar o cauză semnificativă a îmbolnăvirii și reprezintă un factor de risc grav pentru bunăstarea psihologică și socială a lucrătorilor bancari.

Stresul în sine este o problemă care la rândul său dă naștere altor probleme. Există o nevoie urgentă de a gestiona stresul și astfel, de a reduce efectele sale dăunătoare. Este foarte important ca mediul de lucru să fie urmărit în permanență pentru factorii de stres. În plus, nu este important doar să fie monitorizați factorii, ci și să fie creat un mediu sănătos în care angajații să lucreze eficient.

În „*Cercetarea privind impactul distresului asupra comportamentului angajaților din organizațiile bancare din județul Dâmbovița*” am urmărit să identific nivelul de stres resimțit de către angajații din organizațiile bancare din județul Dâmbovița, la locul de muncă.

Pe domeniile de interes, pornind de la structura chestionarului, cele mai importante concluzii sunt:

- ***Ce motivează angajații și care sunt principalele satisfacții de care beneficiază la actualul loc de muncă***
 - Respondenții se simt motivați, în special, de un mediu de lucru plăcut, de siguranța locului de muncă și de existența posibilităților de promovare

- Cea mai mare satisfacție resimțită la locul de muncă este aceea că activitatea pe care angajații o desfășoară este pe placul lor;

➤ ***Modelul lui Karasek (Modelul cerințe – control)***

- Angajatul din unitatea bancară se încadrează în categoria subiectului activ, cu un scor pentru autonomie aflat la limită de 70 (70,4);
- Angajatul cu funcție de conducere este un subiect activ, fapt datorat unei autonomii superioare, pe când angajatul cu funcție de execuție este un subiect stresat

➤ ***Simptomele stresului***

- Dintre simptomele cognitive, respondenții acuză în special: dificultăți în a se concentra, diminuarea creativității, probleme de organizare, memorie mai slabă;
- Dintre simptomele emoționale, cei mai mulți se confruntă cu: sentimentul că sunt copleșiți, iritabilitate/furie, scăderea interesului sau abandonarea unor activități favorite;
- Dintre simptomele fizice/fiziologice, foarte mulți angajați din sistemul bancar se confruntă cu: oboseală, lipsa energiei, insomnii, modificarea apetitului, dureri;
- Dintre simptomele comportamentale, cei mai mulți respondenți se plâng de: gestionarea proastă a timpului, insomnii ori dormit excesiv, modificarea apetitului.

➤ ***Mediul de lucru și activitatea desfășurată la locul de muncă***

- Activitatea desfășurată la locul de muncă a devenit ceva mai dificilă, raportându-se la ultimii ani;
- În ultima perioadă, o parte a angajaților au avut sentimente de neliniște, de a fi lipsiți de motivație, de a fi apatici sau lipsiți de energie;
- Mediul de lucru este apreciat de un număr mare de respondenți ca fiind unul stresant;
- Cea mai mare parte a angajaților intervievați (80%) rămân peste programul normal de lucru.

➤ ***Mecanisme de coping***

Întrebați ce strategii de ajustare folosesc pentru a combate stresul ocupațional, aflăm că marea majoritate a respondenților încearcă să combată stresul printr-o bună planificare/organizare (*Rezolv problemele în ordinea urgenței și a importanței lor, Îmi planific din timp totul, Îmi organizez în mod eficient timpul*).

➤ ***Schimbări/Îmbunătățiri utile pentru organizație***

Nemulțumirile respondenților, precum și recomandările pe care aceștia le fac pentru a reduce nivelul de stres ocupațional și pentru a lucra într-o organizație mai pe placul lor vizează:

Stabilirea unui sistem de salarizare care să stimuleze, o organizare mai bună a activității, relații mai bune între șefi și subordonați, dar și între colegi, îmbunătățirea stilului de conducere.

➤ ***Digitalizarea sistemului bancar***

Transformarea digitală vizează fiecare organizație în parte, dar și societatea în ansamblul ei. Viitorul sistemului bancar constă în digitalizare. Deși băncile vor fi o prezență constantă în viața tuturor, serviciile bancare vor fi oferite în viitor fără a avea loc contact fizic. Instituțiile bancare își doresc să inoveze și digitalizarea, în contextul pandemiei de COVID 19 a devenit esențială.

Deși acest fenomen al digitalizării bancare bate la ușă, cu atât mai mult acum, în contextul pandemiei, respondenții consideră că digitalizarea le va afecta viața profesională, însă nu într-o măsură drastică.

➤ ***Sindromul arderii complete (Burnout)***

Observăm din rezultatele sondajului că numai 2/3 din totalul respondenților cunosc termenul de Burnout, iar dintre aceștia, 40% se gândesc des sau foarte des că pot fi ținta acestui sindrom. 58% dintre persoanele intervievate au ales să discute despre trăirile legate de stres și cu alte persoane (familie, colegi, prieteni, specialiști).

Munca ocupă un rol foarte important în viețile noastre, astfel, stabilirea unor direcții de acțiune pentru reducerea distresului la locul de muncă este esențială, precum și crearea unei culturi a muncii în care problemele legate de stresul profesional să poată fi discutate deschis.

Pentru diminuarea stresului profesional, pot fi stabilite direcții de acțiune: la nivel individual, la nivel organizațional, la nivelul interfeței om-organizație.

Un management ce susține nevoile de familie și personale ale personalului este o cheie pentru a reduce nivelul stresului la locul de muncă, precum și de a reduce nivelul conflictelor ce îmbracă forma „loc de muncă – familie”.

Problema distresului ce afectează angajații din organizațiile bancare în era COVID 19

În prezent, omenirea se confruntă cu vremuri extrem de dificile în ceea ce privește stresul ocupațional, pandemia de COVID 19 ducând la o creștere însemnată a nivelului de stres, epuizare și anxietate. Atât la nivel național, cât și la nivel global, oamenii se confruntă cu diferite forme de depresie, anxietate și stres, anul 2020 reprezentând pentru angajații de pretutindeni anul care a adus cel mai ridicat nivel de stres profesional.

În contextul actual generat de epidemia de COVID 19, mai mult decât oricând, comportamentele s-au schimbat. Ne confruntăm cu o situație nouă, fără precedent, situație ce afectează toate domeniile importante și toată omenirea, fără excepție. Toate acele nevoi de

bază, dar și dorințe pe care eram obișnuiți să le satisfacem cu ușurință au devenit greu de realizat, ducând automat la modificarea comportamentului nostru în aproape toate aspectele vieții.

Teama față de o situație pe care nu știm să o controlăm, teama pentru sănătatea noastră și a celor apropiați, insecuritatea financiară, nesiguranța locului de muncă, neîncrederea în gesturile altcândva firești, teama vizavi de ce ne va rezerva viitorul, toate acestea au dus la apariția unui stres suplimentar, determinând schimbări în comportamentele conducerii și ale angajaților.

Companiile au responsabilitatea de a-și ajuta angajații în această perioadă de tranziție dificilă. Printre uneltele pe care managerii le pot folosi, amintim: încurajarea lucrului de acasă (atunci când este posibil), implementarea unui sistem IT pentru a facilita lucrul de acasă și pentru a putea fi accesate sistemele de programe și fișiere comune, comunicarea deciziilor, luarea în calcul a legii pentru părinți (concedii speciale), oferirea de instrumente utile pentru lucrul de acasă (Google Drive, Slack, Google Hangouts Meet, Zoom).

Impactul inițial al pandemiei COVID 19 asupra economiei a fost puternic. Sistemul bancar a fost nevoit să treacă la o digitalizare de natură accelerată, intensivă, fapt ce atrage după sine pericolul unor atacuri cibernetice.

În condițiile create de pandemia de Coronavirus, stresul profesional al personalului bancar tinde să se accentueze, pe fundalul unei incertitudini crescute, sistemul bancar fiind unul dintre sectoarele cu consecințe însemnate cauzate de COVID 19.

Cu atitudinea corectă față de stres, vom putea evita îmbolnăvirile profesionale, deoarece doar sănătoși putem contribui la crearea de valoare și la profitabilitatea companiei în care lucrăm.

CONTRIBUȚII PERSONALE

În elaborarea prezentei teze de doctorat, aporturile personale constau în:

- Documentare îndreptată spre o bună cunoaștere a domeniului supus cercetării, acela al distresului profesional (cărți de specialitate, articole științifice, publicații, rapoarte ale unor instituții specializate etc.). Această documentare a făcut posibilă crearea unei imagini clare asupra cauzelor și efectelor stresului profesional;

- Analiza rezultatelor cercetării pe cele două categorii de salariați, cei încadrați în funcții de execuție și cei încadrați în funcții de conducere, pentru a identifica similitudinile, și în special diferențele existente între cele două segmente;
- Prezentarea unor direcții de acțiune pentru diminuarea stresului (cuprinzând aspectele principale: factorii care generează stresul, simptomatologia stresului, mecanismele de coping, instrumentele pe care organizațiile le pot folosi în vederea reducerii nivelului de stres resimțit de către personal), în centrul acestuia aflându-se angajatul din mediul bancar;
- Recomandarea unui management ce susține nevoile de familie și personale ale personalului, ca o cheie pentru gestionarea cu succes a stresului angajatului din mediul bancar, combaterea stresului presupunând un efort conjugat angajat – angajator;
- Aplicarea modelului Control – Cerințe al lui Karasek în sondajul efectuat, stresul organizațional derivând (conform modelului Karasek) dintr-o lipsă a echilibrului dintre autonomia angajatului și cerințele postului. Modelul Karasek unul dintre cele mai studiate modele ce tratează stresul profesional;
- Prezentarea situației curente a sistemului bancar în contextul pandemiei de COVID – 19 (consecințele pandemiei pentru sectorul bancar, măsurile luate de Banca Națională a României în contextul situației generate de COVID – 19, măsuri luate de unele bănci din România în contextul actual generat de COVID – 19, etc.);
- Realizarea unui sondaj de opinie bazat pe chestionar, aplicat unui eșantion reprezentativ de 203 persoane, angajați ai unităților bancare din județul Dâmbovița;
- Intervievarea a 12 angajați din mediul bancar dâmbovițean, pentru a completa rezultatele sondajului bazat pe chestionar, aducând un plus de informații particulare;
- Elaborarea de articole de specialitate, participarea la evenimente științifice, simpozioane și conferințe, atât naționale, cât și internaționale, pentru o bună diseminare a rezultatelor cercetării.

LIMITELE CERCETĂRII

Deoarece eșantionul este alcătuit din angajați ai unităților bancare din județul Dâmbovița, se poate considera că rezultatele obținute au caracter limitativ.

În demersul întreprins, greutățile pe care le-am întâmpinat au avut legătură cu:

- Contextul curent, generat de pandemia de COVID 19, care a făcut dificilă intrarea în contact cu angajații din unitățile bancare și comunicarea față în față;

- Un grad crescut al reticenței angajaților din sistemul bancar;
- Numeroase clauze de confidențialitate;
- Datele privind unitățile bancare au adesea acces limitat;
- Un grad ridicat de subiectivitate datorită temei abordate, stresul fiind un subiect adeseori sensibil și puternic influențat de personalitatea fiecărei persoane.

DIRECȚII VIITOARE DE ACȚIUNE ȘI CERCETARE

Datorită existenței inerente a unor limite ale cercetării, noi direcții de acțiune și cercetare pot viza:

- Extinderea unităților de cercetare și sondaj în alte județe, pentru a putea observa asemănările și diferențele existente între situațiile din diferite zone ori județe;
- Studii comparative între situația privind stresul profesional în România, comparativ cu situația din alte țări europene;
- Întreprinderea unor studii specifice referitoare la stresul resimțit de angajații din organizațiile bancare, crearea unor noi metodologii, menite să obțină informații cât mai reale de la respondenți, precum și strategii inovatoare.

BIBLIOGRAFIE

CĂRȚI:

1. Anton S. G., „*Instituții financiar-bancare internaționale*”, Colecția Oeconomica, Editura C.H. Beck, București, 2013;
2. Amstrong M., „*MRU. Manual de practică*”, Ed. Codecs, București, 2003;
3. Battaglio R. Paul Jr., „*Public Human Resource management. Strategies and Practices in the 21st century*”, CQ Press, 2015;
4. Brown T., Crainer S., Dearlove D., Rodrigues J. N., „*Business minds. Intră în mintea celor mai mari gânditori de management*”, Ed. Publica, 2008;
5. Căpraru B., „*Activitatea bancară. Sisteme, operațiuni și practici. Ediția a II-a*”, Colecția Oeconomica, Editura C.H. Beck, București, 2014;
6. Cerna S., „*Politica monetară*”, Editura Academiei Române, București, 2014;
7. Forbes D., „*The science of why. Decoding Human Motivation and Transforming Marketing Strategy*”, Palgrave Mcmillan, 2015;
8. Frățilă C., Duică M.C., „*Managementul Resurselor Umane. Concepte. Practici.*

- Tendințe*”, Ed. Bibliotheca, Târgoviște, 2014;
9. Gilbert P., „*Depresia. Psihoterapie și consiliere*”, Ed. Polirom, București, 2011;
 10. Goliszek A., „*Învingeți stresul*”, Ed. Teora, București, 1998;
 11. Goupil G., „*Hans Selye. Înțelepciunea stressului*”, Ed. Coresi, București, 1991;
 12. Gregson O., Looker T., „*Manual Antistres*”, Ed. Niculescu, București, 2009;
 13. Iamandescu I.B., „*Stresul psihic și bolile interne*”, Ed. All, București, 1993;
 14. Iliescu D, Sulea C., „*Tratat de psihodiagnostic al personalității*”, Ed. Polirom, București, 2015;
 15. Kets de Vries M., „*Leadership. Artă și măiestria de a conduce. De la paradigma clinică la pragmatismul schimbării*”, Ed. Codecs, București, 2003;
 16. Landsberg M., „*Motivație*”, Curtea Veche, București, 2005;
 17. Légeron P., „*Cum să te aperi de stres*”, Ed. Trei, București, 2003;
 18. Loyd Al., „*De la stres la succes în 40 de zile. Principiul secret al succesului, iubirii și fericirii în viață*”, Lifestyle Publishing, 2015;
 19. Maciariello J.A., „*Peter Drucker, Curs de formare pentru manageri. 52 de săptămâni de coaching pentru un leadership inteligent*” Ed. Litera, București, 2016;
 20. Maxwell J. C., „*Cele 15 legi supreme ale dezvoltării personale*”, Ed. Amaltea, București, 2013;
 21. McGrath J., „*Cele mai importante 76 de întrebări și răspunsuri din management*”, Ed. Niculescu, București, 2016;
 22. Melgosa J., „*Un nou stil de viață. Fără stres*”, Ed. Viață și Sănătate, 2000;
 23. Murgescu C., „*Drumurile unității românești. Drumurile oilor. Drumurile negustorești*”, Colecția „Biblioteca Băncii Naționale”, Editura Enciclopedica, București, 1996;
 24. Pânișoară G, Pânișoară I.O., „*Managementul Resurselor Umane*”, Editura Polirom, Iași, 2016;
 25. Pintea A., Ruscanu Ghe., „*Băncile în economia românească 1774 – 1995*”, Editura Economica, București, 1995;
 26. Popescu C., „*Raționalitate și speranță. Paradigma întregului viu*”, Editura Renaissance, București, 2006;
 27. „*Psihologie. Idei fundamentale*”, Ed. Litera, București, 2015, 2016;
 28. Regester M., Larkin J., „*Managementul crizelor și al situațiilor de risc*”, Ed. Comunicare.ro, București, 2003;
 29. Schröder J.P., Blank R. , „*Managementul stresului. Recunoașterea și combaterea*

- eficientă a situațiilor stresante*”, Pocket Business, Ed. All, București, 2011;
30. Stanciu Ș., M. A. Ionescu, „*Cultură și comportament organizațional*”, Editura comunicare.ro, București, 2005;
31. Stegăroiu I., Florea N.V., „*Tehnici Si instrumente de recrutare și selecție*”, Ed. C.H. Beck, București, 2013;
32. Stoica M., „*Stres, personalitate și performanță în eficiența managerială*”, Ed. Risoprint, Cluj-Napoca; 2007;
33. Străinescu I., Ardelean B.O., „*Managementul conflictelor*”, Editura Didactică și Pedagogică, București, 2009;
34. Talbott S., „*Hormonul stresului. Efecte și soluții.*”, Ed. Paralela 45, Pitești, 2004;
35. Țăran O.T., „*Corelația stres – trebuințe în dezvoltarea personalității umane*”, Ed. Nagard, Lugoj, 2010;
36. Vișan D., „*Probleme de comunicare – Sursă de stres pentru cadrele didactice*”, Ed. Sfântul Ierarh Nectarie, 2014.

ARTICOLE ȘTIINȚIFICE:

37. Anghelache C., Anghel M. G., Olteanu C., Ene L., „*Analiza dezvoltării și consolidării sistemului bancar*”, Revista Română de Statistică nr. 3/2018;
38. Aon Hewitt Global Employee Engagement Database 2012;
39. Bondac G.T., „*Înfluența stresului asupra activității organizației. Studiu de caz în organizațiile școlare*”, Teză de doctorat, Universitatea „Valahia” din Târgoviște, Școala doctorală de Științe Economice și Umaniste, Târgoviște, 2019;
40. Borcoși C.A., „*Managementul Stresului – Metode și tehnici de combatere a stresului*”, Annals of the „Constantin Brâncuși” University of Târgu Jiu, Letter and Social Science Series , Supplement 3/2017;
41. Brie (Popa) R., Teză de doctorat „*Managementul motivării în organizația școlară*”, Universitatea din Oradea, Facultatea de Științe Socio-Umane, Oradea, 2012;
42. Căpraru B., „*Încotro se îndreaptă sistemul bancar românesc? Scurtă analiza SWOT*”
https://economie.hotnews.ro/stiri-finante_banci-22824748-incotro-indreapta-sistemul-bancar-romanesc-scurta-analiza-swot.htm?fbclid=IwAR0CNko0jRxNqLLwDB2MxRu6eBYkJEjhy-ZpIClGJRKCJwxCBJ2RQkghWxg (Accesat la data de 21 Aprilie 2019, orele 11:06) ;
43. Chiriac A., Aninoșanu L., Azoiței R., Bursuc B., Neacșu I., Petrovai D., Popescu A., Văileanu C., Stanciu C., „*Managementul diferențelor. Despre eficiență și performanță*”

- în managementul angajaților, femei și bărbați.*”, Centru Parteneriat pentru Egalitate (CPE), 2006 <http://www.cpe.ro/wp-content/uploads/2016/03/Managementul-diferentelor.pdf> (Accesat la data de 13 August 2017, ora 11:13);
44. Coșa E.L., Teză de doctorat „*Rolul mediatorilor psihologici în distresul emoțional la profesorii din învățământul preuniversitar. Impactul intervențiilor de dezvoltare personală*”, Universitatea Babeș Bolyai Cluj Napoca, Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, Cluj Napoca, 2011;
 45. Craveț G., studentă a Universității “Ștefan cel Mare” din Suceava, Facultatea de Științe Economice și Administrație Publică, *ECOSTUDENT - Revistă de cercetare științifică a studenților economiști*, Nr. 3/2014, Editura „ACADEMICA BRÂNCUȘI” Târgu Jiu, ISSN 2343 –7936, ISSN-L 2343 –7936;
 46. Dom G., Samochowiec J., Evans-Lacko S., Wahlbeck K., Van Hal G., McDaid D. (2016). "The impact of the 2008 Economic crisis on substance use patterns in the Countries of the European Union. *Int. J. Environ. Res. Public Health*. 13:122. 10.3390/ijerph13010122 [[PMC free article](#)][[PubMed](#)] [[CrossRef](#)] [[Google Scholar](#)];
 47. Frasilho D., Matos M. G., Salonna F., Guerreiro D., Storti C. C., Gaspar T., et al. . (2016). Mental health outcomes in times of economic recession: a systematic literature review. *BMC Public Health*. 16:115. 10.1186/s12889-016-2720-y [[PMC free article](#)] [[PubMed](#)] [[CrossRef](#)] [[Google Scholar](#)];
 48. Gheordunescu M., Pănoiu L., (2014), „*Stress in organization*”, *Revista Strategii Manageriale* nr. 4 (26), Ed. Independența Economică;
 49. Giorgi G., Arcangeli G., Perminiene M. ș.a., „*Work-Related Stress in the Banking Sector: A Review of Incidence, Correlated Factors, and Major Consequences*”, 2017, *Frontiers in Psychology*, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5733012/> (Accesat la data 12 Mai 2019, orele 16:33);
 50. *Ghid privind evaluarea și prevenirea expunerii lucrătorilor la riscuri psihosociale*, Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, Institutul Național de Cercetare - Dezvoltare pentru Protecția Muncii “Alexandru Darabont”, 2013;
 51. Grigoraș A., Manager de Resurse Umane, „*Hărțuirea morală la serviciu: cum o identificați și cum o puteți dovedi*” Ziarul de Iași, Focus suplimentul Iașul în afaceri, 28 Aprilie 2016;
 52. Health and Safety at work in Europe (1999 – 2007), A Statistical portrait, Eurostat Statistical book, 2010 edition, European Commission, Employment, Social Affairs and

Equal Opportunities;

53. Ionescu L. C., „*Evoluția sistemului bancar românesc în perspectiva aderării la Uniunea Europeană*”, Academia Română, Grupul de Reflecție Evaluarea Stării Economiei Naționale, ESEN – 2 Integrarea României în Uniunea Europeană;
54. Isărescu M., Cuvânt de deschidere al guvernatorului BNR, la a XXVa ediție a Simpozionul „Cristian Popișteanu” București, 26 aprilie 2017 <https://www.juridice.ro/wp-content/uploads/2017/04/BNR-1.pdf> (Accesat la data de 1 Mai 2019, orele 15:38);
55. Ismail A., Suh-Suh Y., Na'eim Ajis M., Dollah N.F. „*Relationship between Occupational Stress, Emotional Intelligence and Job Performance: An Empirical Study in Malaysia*”;
56. Jorovlea E., „*Rolul comportamentului organizațional în activitatea instituțiilor din Republica Moldova*”, Academia de Studii Economice a Moldovei, Teză de doctor în economie, Chișinău, 2015, p. 17 (http://www.cnaa.md/files/theses/2015/23313/elvira_jorovlea_thesis.pdf, accesat la data de 9 martie 2018, orele 16:05);
57. Karmakar R., Guidelines for Stress Management, Psychology and Behavioral Science, International Journal, ISSN 2474-7688, Short Communication, Volume 3, Issue 2 – April 2017;
58. Kaur R. P., Sharma P. G., “*Stress Management in the Banking Sector*”, Imperial Journal of Interdisciplinary Research (IJIR), Vol. 2, Issue 3, 2016, https://www.academia.edu/21246677/Stress_Management_in_the_Banking_Sector (Accesat la data de 13 Mai 2019, orele 16:06);
59. Line Management Behaviour and Stress at Work – Updated Guidance for Line Managers, CIPD, 2009;
60. Losii E., Pislari S., „*Particularitățile stresului profesional la lucrătorii din sfera bancară*”, https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/Particularitatile%20stresului%20profesional%20la%20lucratorii%20din%20sfera%20bancara_0.pdf (Accesat la data de 06 noiembrie 2018, 16:36);
61. Managementul Stresului Profesional, Volumul III, Ghid pentru personalul din domeniul ordinii și siguranței publice, Editura Ministerului Internelor și Reformei Administrative, 2007, <http://www.cultura.mai.gov.ro/biblioteca%20virtuala/editura%20mai/managementul>

- [%20stresului%20profesional/stres3.pdf](#) (Accesat la data de 20 Ianuarie 2019, orele 11:45);
62. Mannocci A. ș.a., „*Are Bank Employees Stressed? Job Perception and Positivity in the Banking Sector: An Italian Observational Study*”, International Journal of Environmental Research and Public Health, 2018;
 63. Mătiș C.D., „Cultura organizațională în sistemul bancar”, Teză de doctorat, Universitatea Babeș-Bolyai, Facultatea de Științe Economice și Gestiunea afacerilor, Cluj-Napoca, 2015;
 64. Maxwell J. C., „*Cele 15 legi supreme ale dezvoltării personale*” Ed. Amaltea, București, 2013;
 65. McPeath S., „5 ways to motivation and leadership”, 2017 <https://aboutleaders.com/5-keys-to-motivation-and-leadership/#gs.uFwL6A4> (Accesat la data de 08 Mai 2018, orele 20:33);
 66. Mihalcea E., „Ce îi mai motivează pe angajați să lucreze „cu drag și spor””, <https://www.cariereonline.ro/antreprenor/start-up/ce-ii-mai-motiveaza-pe-angajati-sa-lucreze-cu-drag-si-spor> (Accesat la data de 30 Aprilie 2018, orele 21:21);
 67. Moroșan Ghe., Universitatea Ștefan cel Mare, Suceava, Aspecte ale digitalizării activității în sistemul bancar din România, European Journal of Accounting, finance and business, Volume V/2017, ISSN 2344-102X, ISSN-L 2344-102X;
 68. Peterson J.B., „12 Reguli de viață, Un antidot la haosul din jurul nostru”, Psihologie Practică, Ed. Trei, București, 2018;
 69. Porter J., „*How Google And Others Help Employees Burn Off Stress In Unique Ways*”, 2015, <https://www.fastcompany.com/3053048/how-google-and-other-companies-help-employees-burn-off-stress-in-unique-ways> (Accesat la data de 21 Aprilie 2018, orele 12:09);
 70. Raport asupra stabilității financiare, iunie 2018, Anul III (XIII), nr. 5/15, Serie noua, Banca Națională a României;
 71. Rayton B., The Evidence, Employee Engagement Task Force “*Nailing the evidence*” workgroup, University of Bath School of Management, 2012;
 72. Socaci – Bîntînțan A., „*Sistem de analiză bancară*”, Teză de doctorat, Universitatea „Babeș - Bolyai”, Cluj - Napoca, Facultatea de Științe Economice și Gestiunea Afacerilor, Cluj – Napoca, 2010;
 73. Stallard M. L., *The Connection Culture: A New Source of Competitive Advantage*, <http://changethis.com/manifesto/show/44.06.ConnectionCulture> (Accesat la data de 21

Aprilie 2018, orele 14:44);

74. Steward W.F., Ricci J.A., Chee E., Hahn S.R., Morgenstein D., „*Cost of lost productive work time among US workers with depression*”, Advance PCS Center for Work and Heath, Kent Valley, MD, USA (Erratum in JAMA, 2003 October, 22, 290(16):2218) (<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/12813119>) (Accesat la data de 13 August 2017, ora 13:03);
75. Stress-related and Psychological Disorders in Great Britain 2014, Heath and Safety Executive, www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress/ (Accesat la data de 21 Aprilie 2018, orele 14:03);
76. *The Concise Oxford Dictionary*, Ediția a 6-a, Oxford University Press, 1976;
77. The Study On The Effects Of Organizational Members' Job Burnout, Kwag Seon-Hwa, Kim Mi-Hee, Pusan National University, Korea, Journal of Business & Economics Research – July, 2009, Volume 7, Number 7;
78. Țânculescu L.I., „*Impactul factorilor de personalitate înțeleși în cheia teoriei celor cinci mari factori de personalitate asupra angajamentului organizațional*”, Teză de doctorat, Universitatea Babeș-Bolyai, Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, Cluj-Napoca, 2015;
79. Van Hal G. (2015). The true cost of the economic crisis on psychological well-being: a review. Psychol. Res. Behav. Manag. 8, 17–25. 10.2147/PRBM.S44732 [[PMC free article](#)] [[PubMed](#)] [[CrossRef](#)] [[Google Scholar](#)].

RESURSE ELECTRONICE:

80. https://www.andyszekely.ro/streseaza-te-cu-masura5-metode-inspirate-de-la-performerii-de-top/?fb_comment_id=678514562253500_678539195584370#fff9a02b5b960 (Accesat la data de 31 Iulie 2017, ora 9:22);
81. <https://www.emaze.com/@ATCTOZTO/Manejo-del-estr%C3%A9s> (Accesat la data de 7 August 2017, orele 14:14);
82. <http://www.wall-street.ro/articol/Careers/118001/stresul-ocupational-cauze-combatere.html> (Accesat la data de 27 Iulie 2017; orele 15:22);
83. http://www.ectap.ro/relatia-dintre-stresul-ocupational-inteligenta-emotionala-si-performanta-profesionalaun-studiu-empiric-in-malaezia-azman-ismail_yeo-suh-suh_mohd-naeim-ajis_noor-faizzah-dollah/a413/ (Accesat la data de 27 Iulie, ora 8:56);

84. https://ro.wikipedia.org/wiki/Locus_de_control (Accesat la data de 9 August 2017; orele 12:50);
85. <http://www.amcor.ro/menu/Comisii-profesionale/Professional-Corner/Personalitile-de-tip-A-i-de-tip-B-i-comportamentul-lor-la-locul-de-munc.html> (Accesat la data de 9 August 2017; orele 13:20);
86. <http://www.desprespa.ro/SPA/Wellness-la-locul-de-munca/Prezenteism> (Accesat la data de 12 August 2017; orele 15:18);
87. https://en.wikipedia.org/wiki/Nap_pods (Accesat la data de 15 August 2017, orele 19:47);
88. <https://blog.kissmetrics.com/googles-culture-of-success/> (Accesat la data de 15 August 2017, orele 19:29);
89. <https://osha.europa.eu/ro/healthy-workplaces-campaigns> (Accesat la data de 15 August 2017, orele 21:52);
90. <https://osha.europa.eu/sites/default/files/infographics/work-stress-risk-assessment-solutions-benefits-infographic3.png> (Accesat la data de 16 August 2017, orele 12:07);
91. https://ec.europa.eu/commission/priorities/jobs-growth-and-investment_ro (Accesat la data de 17 August 2017, orele 22:47);
92. <https://osha.europa.eu/ro/surveys-and-statistics-osh> (Accesat la data de 16 August 2017, orele 14:46);
93. <http://legislatiamuncii.manager.ro/a/3626/violenta-la-locul-de-munca.html> (Accesat la 18 August 2017, orele 11:47);
94. <http://legislatiamuncii.manager.ro/a/19229/hartuirea-la-locul-de-munca-ce-spune-legea-ce-trebuie-sa-stie-angajatii-si-angajatorii.html> (Accesat la data de 18 August 2017, orele 12:04);
95. http://www.avocatnet.ro/content/articles/id_36931/Hartuirea-la-locul-de-munca-Cum-se-pot-apara-salariatii-de-abuzurile-de-la-serviciu.html (Accesat la data de 18 August 2017, orele 21:54);
96. <https://www.helpguide.org/articles/stress/burnout-prevention-and-recovery.htm> (Accesat la data de 20 August 2017, orele 18:15);
97. <http://www.digi24.ro/magazin/stil-de-viata/viata-sanatoasa/sindromul-burnout-boala-muncii-in-exces-afecteaza-tot-mai-multi-romani-502887> (Accesat la data de 20 August 2017, orele 18:39);
98. <http://consumerbehaviour4vtu.blogspot.ro/2009/03/motivation.html> (Accesat la data de 24 August 2017, orele 16:07);

99. <http://www.unstressyourself.com/coping-skills-strategies/> (Accesat la data de 24 August 2017, orele 18:27);
100. <http://minteforte.ro/preventie/metode-de-aparare/> (Accesat la data de 24 August 2017, orele 18:32);
101. <http://psihoterapieintegrativadiana.blogspot.ro/2015/01/tipul-de-personalitate-ne-influenteaza.html> (Accesat la data de 5 Septembrie 2017, orele 10:10);
102. <https://www.scribd.com/doc/24997116/Comportament-Organizational> (Accesat la data de 02 Mai 2018, orele 21:01);
103. <http://www.managementnote.com/importanceof-ob/> (Accesat la data de 18 Aprilie 2018, orele 19:48);
104. https://ebrary.net/2811/management/elements_organizational_behavior (Accesat la data de 02 Mai 2018, orele 12:32);
105. <https://dexonline.ro/definitie/serotonin%C4%83> (Accesat la data de 25 Octombrie 2020);
106. <https://www.scribd.com/document/57905699/Elemente-de-Comportament-Organizational> (accesat la data de 10 martie 2018, orele 16:06);
107. <https://www.educba.com/organizational-behavior-model/> (Accesat la data de 18 Aprilie 2018, orele 20:51);
108. http://www.e-birouvirtual.ro/sites/default/files/articole_bv/scala_Likert_si_masurarea_calitatii.pdf (Accesat la data de 19 Aprilie 2018, orele 22 :23);
109. <http://www.yourarticlelibrary.com/organization/organizational-behaviour/approaches-to-the-study-of-organizational-behavior/63748> (Accesat după 02 Mai 2018, orele 12:59);
110. <https://ro.wikipedia.org/wiki/Motiva%C8%9Bie> (Accesat la data de 19 Aprilie 2018, orele 19:34);
111. <http://www.rasfoiesc.com/business/management/resurse-umane/Motivarea-definitia-si-formele81.php> (Accesat la data de 19 Aprilie 2018, orele 23:08);
112. https://www.managementstudyguide.com/what_is_motivation.htm (Accesat la data de 19 Aprilie 2018, orele 19:51);
113. <https://dexonline.ro/definitie/motiv> (Accesat la data de 19 Aprilie 2018, orele 19:44);
114. <http://www.mutvitcu.ro/resurse-umane/elaborarea-de-politici-motivationale> (Accesat la data de 30 Aprilie 2018, orele 20:34);

115. <http://consumerbehaviour4vtu.blogspot.ro/2009/03/motivation.html> (Accesat la data de 13 Mai 2018, orele 14:36);
116. <https://andreeaspatariu.wordpress.com/2016/04/05/motivarea-financiara-vs-motivarea-non-financiara/> (Accesat la data de 30 Aprilie 2018, orele 20:46);
117. <https://www.tutor2u.net/business/reference/financial-methods-of-motivation> (Accesat la data de 30 Aprilie 2018, orele 22:40);
118. <https://www.scribd.com/doc/50448046/Motivarea-financiara-si-nonfinanciara> (Accesat la data de 30 Aprilie 2018, orele 21:12);
119. <https://ro.wikipedia.org/wiki/Prezenteism> (Accesat la data de 30 Aprilie 2018, orele 22:08);
120. <http://www.businessmanagementideas.com/motivation/employee-motivation-financial-and-non-financial-techniques-of-staff-motivation/496> (Accesat la data de 01 Mai 2018, orele 12:12);
121. <https://www.nextgeneration.ie/blog/how-major-companies-motivate-their-employees/> (Accesat la data de 01 Mai 2018, orele 13:17);
122. <https://www.forbes.com/sites/vanessaloder/2015/02/25/how-great-leaders-motivate/> (Accesat la data de 08 Mai 2018, orele: 20:06);
123. <https://www.scribd.com/document/46592312/Leadership-Styles-Versus-Motivation> (Accesat la data de 09 Mai 2018, orele 12 :02);
124. <https://ro.wikipedia.org/wiki/Biofeedback> (Accesat la data de 13 Mai 2018, orele 20:38);
125. https://en.wikipedia.org/wiki/Nap_pods;
126. https://en.wikipedia.org/wiki/Positive_psychological_capital (Accesat la data de 18 Mai 2019, orele 23:22);
127. <https://www.money.ro/stresul-nesanatos-pentru-angajat-dar-si-pentru-companie/> (Accesat la data de 20 ianuarie 2019, orele 12:10);
128. <https://www.agerpres.ro/economie/2015/04/17/documentar-se-implinesc-135-de-ani-de-la-infiintarea-bancii-nationale-a-romaniei-08-33-27> (Accesat la data de 30 Aprilie 2019, orele 21:13);
129. <https://www.bnr.ro/Inceputurile--1053-Mobile.aspx> (Accesat la data de 30 Aprilie 2019, orele 17:06);
130. [https://www.bnr.ro/Banca-Na%C8%9Bionala-a-Romaniei-in-timpul-Primului-Razboi-Mondial-\(1914-%E2%80%931918\)-17612.aspx](https://www.bnr.ro/Banca-Na%C8%9Bionala-a-Romaniei-in-timpul-Primului-Razboi-Mondial-(1914-%E2%80%931918)-17612.aspx) (Accesat la data de 1 Mai 2019, orele 13:15);

131. <http://www.desprespa.ro/SPA/Wellness-la-locul-de-munca/Auditul-stresului>
(Accesat la data de 20 Ianuarie 2019, orele 13:29);
132. http://www.economica.net/paraschiv-sindicate-banci-circa-700-de-angajati-ai-brd-vor-fi-restructurati-in-maximum-trei-ani_151039.html (Accesat la data de 20 Ianuarie 2019, orele 14:28);
133. <https://www.avantaje.ro/articol/cum-castiga-marile-firme-loialitatea-angajatilor-3-beneficii-pe-care-nu-le-poti-obtine-de-la-o-companie-mica> (Accesat la data de 20 Ianuarie 2019, orele 12:24);
134. <https://www.bcr.ro/ro/presa/informatii-de-presa/2018/01/04/bcr-transforma-28-de-sucursale-din-intreaga-tara-in-unitati-de-tip-cashless-care-vor-derula-operatiuni-in-regim-electronic-fara-casierii> (Accesat la data de 20 Ianuarie 2019, orele 14:54);
135. https://ro.wikipedia.org/wiki/Marea_criz%C4%83_economic%C4%83
Accesat la data de 21 Aprilie 2019, orele 11:13;
136. <https://www.financialmarket.ro/terms/fintech-tehnologie-financiara/> (Accesat la data de 21 Aprilie 2019, orele 12:21);
137. <https://blog.kissmetrics.com/googles-culture-of-success/>;
138. <https://www.business-academy.ro/6-strategii-de-motivare-si-pastrare-a-celor-mai-buni-angajati#> (Accesat la data de 19 Aprilie 2018, orele 23:10);
139. <https://www.suzannebourner.com/science/why-are-large-organisations-more-stressed-than-small-ones/> (Accesat la data de 21 Aprilie 2018, orele 14 :00);
140. <http://www.hse.gov.uk/stress/furtheradvice/signsandsymptoms.htm> (Accesat la data de 22 Aprilie 2018, orele 18:15);
141. http://www.acas.org.uk/media/pdf/l/m/B18_1.pdf (Accesat la data de 21 Aprilie 2018, orele 14:13);
142. <https://republica.ro/cum-recunoc-ti-un-c-ef-toxic-zcand-decid-sa-c-i-dea-demisia-angajac-ii-parasesc-managerii-nu-compania> (Accesat la data de 03 Mai 2018, orele 21:09);
143. <https://dexonline.ro/definitie/zaraf> (Accesat la data de 03 noiembrie 2018, orele 12:42);
144. http://carturarul-all.ucoz.com/publ/referate_finante_banci/analiza_swot_la_banca_comerciala_romana/27-1-0-138 (Accesat la data de 03 noiembrie 2018, orele 18:54);

145. <https://www.scribd.com/doc/21280306/Analiza-SWOT-a-BancPost> (Accesat la data de 03 noiembrie 2018, orele 20:07);
146. <https://dexonline.ro/definitie/factoring> (Accesat la data de 03 noiembrie 2018, orele 20:23);
147. https://docgo.net/philosophy-of-money.html?utm_source=swot-ing-bank (Accesat la data de 03 noiembrie 2018, orele 20:55);
148. <https://www.scribd.com/document/120445110/Analiza-Swot-Raiffeisen> (Accesat la data de 04 noiembrie 2018, orele 09:12);
149. <https://en.wikipedia.org/wiki/Phishing> (Accesat la data de 04 noiembrie 2018, orele 09:23);
150. [http://www.bnr.ro/Centrala-Incidentelor-de-Plati-\(CIP\)-718.aspx](http://www.bnr.ro/Centrala-Incidentelor-de-Plati-(CIP)-718.aspx) (Accesat la data de 04 noiembrie 2018, orele 09:46);
151. <http://www.creeaza.com/afaceri/economie/finante-banci/Analiza-SWOT-a-Bancii-Comercia476.php> (Accesat la data de 04 noiembrie 2018, orele 09:49);
152. <https://www.cursbnr.ro/lista-banci> (Accesat la data de 04 noiembrie 2018, orele 10:13);
153. <http://www.arb.ro/sistemul-bancar-din-romania/> (Accesat la data de 04 noiembrie 2018, orele 10:50);
154. <https://www.wall-street.ro/articol/Finante-Banci/197373/romania-mai-ia-48-milioane-euro-de-la-bird-pentru-a-combate-poluarea-cu-nutrienti.html> (Accesat la data de 10 noiembrie 2018, orele 12:42);
155. https://adevarul.ro/economie/stiri-economice/bird-acorda-romaniei-imprumut-50-milioane-euro-imbunatatirea-managementului-riscurilor-dezastre-1_5b61b97fdf52022f75e1b487/index.html (Accesat la data de 10 noiembrie 2018, orele 12:45);
156. <https://ro.wikipedia.org/wiki/Taler-leu> (Accesat la data de 11 noiembrie 2018, orele 10:57);
157. <https://www.hipo.ro/locuri-de-munca/vizualizareArticol/841/Cum-stii-daca-suferi-de-sindromul-burnout%3F> (Accesat la data de 7 Martie 2020, orele 16:59);
158. <https://www.psychologyhub.ro/stresul/> (Accesat la data de 13 Martie 2020, orele 11:30);
159. <https://www.csid.ro/boli-afectiuni/psihiatrice/stresul-definitie-cauze-factori-de-stres-si-metode-de-combatere-13763206> (Accesat la data de 13 Martie 2020, orele 12:10);

160. <https://www.worldbank.org/en/news/factsheet/2020/02/11/how-the-world-bank-group-is-helping-countries-with-covid-19-coronavirus> (Accesat la data de 20 Iunie 2020, orele 13:05);
161. http://www.sfatulmedicului.ro/dictionar-medical/coping_6782 (Accesat la data de 03 August 2020, orele 18:42);
162. <https://www.spitalpneumobaiaamare.ro/images/pdf/2017/educatie/stresul.pdf> (Accesat la data de 11 August 2020, orele 10:37);
163. <https://www.medlife.ro/hyperclinica-medlife-genesys/blog/echilibrul-intre-viata-profesionala-si-cea-personala> (Accesat la data de 12 August 2020, orele 16:12);
164. <https://www.profit.ro/povesti-cu-profit/financiar/banci/lichiditatea-din-sistemul-bancar-a-venit-aproape-de-echilibru-in-septembrie-bnr-n-a-mai-cumparat-titluri-de-stat-19472491> (Accesat la data de 11 noiembrie 2020, orele 12:01);
165. <https://www2.deloitte.com/ro/en/pages/business-continuity/articles/frauda-in-sistemul-bancar-combaterea-spalarii-banilor-si-cunoasterea-clientelei-in-era-COVID-19.html> (Accesat la data de 11 noiembrie 2020, orele 11:21);
166. <https://www.startupcafe.ro/afaceri/pandemie-sanatate-mentala-angajati.htm> (Accesat la data de 11 noiembrie 2020, orele 18:06);
167. <https://www.oracle.com/ro/artificial-intelligence/what-is-artificial-intelligence.html#what-is-ai> (Accesat la data de 11 noiembrie 2020, orele 19:34);
168. <https://courses.lumenlearning.com/boundless-management/chapter/stress-in-organizations/> (Accesat la data de 12 noiembrie 2020, orele 18:02);
169. <https://upromania.ro/blog/cum-gestionezi-situatia-companiei-in-pandemia-covid-19/> (Accesat la data de 13 noiembrie 2020, orele 13:10);
170. <https://www.zf.ro/banci-si-asigurari/masurile-luate-bnr-limitarea-impactului-pandemiei-covid19-asupra-19240177> (Accesat la data de 13 noiembrie 2020, orele 15:59);
171. <https://www.zf.ro/banci-si-asigurari/sistemul-bancar-s-a-adaptat-la-noua-realitate-dictata-de-pandemie-19543966> (Accesat la data de 13 noiembrie 2020, orele 16:23);
172. https://www.hotnews.ro/stiri-specialisti_stoica_si_asociatii-23973274-covid-19-pandemie-coronavirus-sistem-bancar-ajutor.htm (Accesat la data de 15 noiembrie 2020, orele 10:46);
173. <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/organizations/bank-employees.html> (Accesat la data de 15 noiembrie 2020, orele 11:38);

174. <https://osha.europa.eu/ro/publications/e-fact-46-mental-health-promotion-health-care-sector> (Accesat la data de 25 noiembrie 2020, orele 16:34).

LISTA LUCRĂRILOR ȘTIINȚIFICE

Universitatea „Valahia” din Târgoviște

IOSUD Valahia- Școala Doctorală de Științe Economice și Umaniste

Facultatea de Științe Economice

Domeniul Management

Drd. Ioana Cătălina Ghiță

LISTA DE LUCRĂRI

A. TEZĂ DE DOCTORAT - *„Impactul distresului asupra comportamentului angajaților din cadrul organizațiilor bancare”,* Universitatea „Valahia” din Târgoviște

B. LUCRĂRI PUBLICATE ÎN REVISTE DE SPECIALITATE ȘI ANALE UNIVERSITARE

Proceedings ISI

2020

1. *Ioana Cătălina Ghiță, „Stress in Romanian Corporations”,* International Conference GLOBALIZATION, INNOVATION AND DEVELOPMENT. TRENDS AND PROSPECTS, Alexandria, May 2018, *Annals/Journals of the Valahia University*, 2020, Volume 10, International Conference Globalization, Innovation and Development. Trends and Prospects (G.I.D.T.P.), pages: 317-326
<https://doi.org/10.18662/lumproc/gidtp2018/35> *LUMEN Proceedings*

Reviste BDI

2020

2. *Ioana Cătălina Ghiță, „Stress in relationship with different types of personality”,* “Constantin Brâncoveanu” University of Pitești International Conference - Knowledge Economy - Challenges of the 21th Century, 26 November 2020 (În curs de publicare)

2018

3. **Ioana Cătălina Ghiță**, „*The connection between time management and stress management*”, “Constantin Brâncoveanu” University of Pitești, Faculty of Finance-Accounting of Pitești Center of Financial-Accounting Research of Pitești, INTERNATIONAL SCIENTIFIC CONFERENCE “ACCOUNTING AND FINANCE – THE GLOBAL LANGUAGES IN BUSINESS” 3rd Edition, 23 March 2018, *The Journal Contemporary Economy (Revista Economia Contemporană)* ISSN 2537-4222 ISSN-L 2537-4222, pages: 198-203, <http://www.revec.ro/article-2018-id-86-volume.3.issue.4-644-the.connection.between.time.management.and.stress.management.html>

2017

4. **Ioana Cătălina Ghiță**, „*La violence et le harcèlement au travail, facteur de stress professionnel*”, *RVEE*, Une Revue Internationale de Théories et D'études Appliquées en Matière de Gestion De La Performance, VOLUME 8(22), N° 3/2017, pages: 23-28, www.rvee.eu *Revue Valaque d'Etudes Economiques - RVEE - Volume 8 No.3*
5. **Ioana Cătălina Ghiță**, „*The effects of negative stress on employees behavior*” - *Strategii Manageriale*, Revistă editată de Universitatea „Constantin Brâncoveanu” Pitești, Anul X, nr. V (34) / 2017, pages: 854-861, [http://www.strategiimanageriale.ro/article-2017-id-74-revista.nr..1.\(35\)-690-the.effects.of.negative.stress.on.employees.behavior.html](http://www.strategiimanageriale.ro/article-2017-id-74-revista.nr..1.(35)-690-the.effects.of.negative.stress.on.employees.behavior.html)

C. PARTICIPĂRI LA CONFERINȚE NAȚIONALE ȘI INTERNAȚIONALE

2020

1. **Ioana Cătălina Ghiță**, „*Stress in relationship with different types of personality*”, “Constantin Brâncoveanu” University of Pitești International Conference - Knowledge Economy - Challenges of the 21th Century, 26 November 2020

2018

2. **Ioana Cătălina Ghiță**, „*Stress in Romanian Corporations*”, International Conference GLOBALIZATION, INNOVATION AND DEVELOPMENT. TRENDS AND PROSPECTS (G.I.D.T.P.), Alexandria, May 2018

2017

3. **Ioana Cătălina Ghiță**, „*La violence et le harcèlement au travail, facteur de stress professionnel*”, Simpozionul Cercetării Doctorale, 29 – 30 Septembrie 2017, Universitatea „Valahia” din Târgoviște
4. **Ioana Cătălina Ghiță**, „*The connection between time management and stress management*”, International Conference, “Contemporary Challenges for the society in the context of the recent economic and social changes” 2nd edition, June 23 – 24, 2017, Valahia University of Târgoviște
5. **Constanța Popescu, Ioana Cătălina Ghiță, Bondac Georgiana Tatiana**, „*Le rôle du tourisme dans le développement économique de la Roumanie*”, Le 60ème Congrès de l'AIELF Les enjeux du développement économique, financier et écologique dans une mondialisation risquée, Mai 2017, Poznan, Pologne
6. **Ioana Cătălina Ghiță**, „*Burnout syndrome – the new “sickness” of large corporate employees*”, Simpozionul științific interdisciplinar „Educație și dezvoltare sustenabilă în UE 28”, Ediția a IV-a, 10 – 11 Mai 2017, Universitatea Petrol-Gaze din Ploiești, Facultatea de Științe Economice

2016

7. **Ioana Cătălina Ghiță**, „*The effects of negative stress on employees behavior*”, “Knowledge economy – Challenges of the 21st century” International Conference, 17 – 18 November 2016, Pitești

THE MINISTRY OF EDUCATION AND RESEARCH
„VALAHIA” UNIVERSITY OF TÂRGOVIȘTE
IOSUD DOCTORAL SCHOOL OF ECONOMIC AND HUMANISTIC SCIENCES
FUNDAMENTAL DOMAIN: *ECONOMIC SCIENCES*
DOMAIN: *MANAGEMENT*

DOCTORAL THESIS ABSTRACT

**THE IMPACT OF DISTRESS ON THE BEHAVIOR OF
EMPLOYEES IN BANKING ORGANIZATIONS**

DOCTORAL ADVISOR:

Prof. Univ. Dr. Constanța Popescu

PhD CANDIDATE:

Ioana Cătălina Ghiță

TÂRGOVIȘTE

2021

CONTENTS OF THE DOCTORAL THESIS ABSTRACT

- CONTENTS OF THE DOCTORAL THESIS / 35
- KEYWORDS / 38
- THE ACTUALITY, THE OPPORTUNITY AND THE IMPORTANCE OF THE TOPIC / 38
- ISSUES ADDRESSED AND RESEARCH HYPOTHESES / 39
- THE CENTRAL OBJECTIVE OF THE RESEARCH AND THE SECONDARY OBJECTIVES / 40
- THE STRUCTURE OF THE DOCTORAL THESIS / 40
- GENERAL CONCLUSIONS / 43
- PERSONAL CONTRIBUTIONS / 47
- THE LIMITS OF THE RESEARCH / 48
- FUTURE DIRECTIONS OF ACTION AND RESEARCH / 48
- BIBLIOGRAPHY / 49
- LIST OF SCIENTIFIC WORKS / 61

CONTENTS OF THE DOCTORAL THESIS

INTRODUCTION / 6

CHAPTER 1 - Distress - conceptual delimitations and classifications / 13

- 1.1. Historical landmarks in the study of stress, etymology, terms and definitions / 13
- 1.2. Vulnerability and adaptation to stress. Coping mechanisms / 25
- 1.3. Stress factors / 30
- 1.4. Burnout syndrome - the new "disease" of large corporate employees / 32
- 1.5. Violence and harassment at work, occupational stress factor / 37
- 1.6. Combating stress / 39
- 1.7. Stress in relation to different personality types / 40
- 1.8. Occupational health and safety management. European directives on health and safety at work / 49
- 1.9. Legislative framework on harassment at work / 54
- Conclusions of chapter 1 / 55

CHAPTER 2 - Employee behavior / 57

- 2.1. Trends in the approach of the human resources department / 57

2.2. Organizational behavior /	59
2.2.1. Tasks and goals of organizational behavior /	61
2.2.2. Elements of the organizational behavior system /	61
2.2.3. Why is organizational behavior studied? /	62
2.2.4. The importance of organizational behavior /	62
2.2.5. Individual behavior /	64
2.2.6. Collective behavior /	66
2.3. Models of organizational behavior /	67
2.4. Motivation /	72
2.4.1. What is motivation? /	73
2.4.2. Motivational means /	76
2.4.2.1. Financial motivation /	77
2.4.2.2. Non-financial motivation /	78
2.4.3. How large companies motivate their employees /	80
2.4.4. Motivation and leadership /	81
2.5. Organizational culture /	86
2.5.1. Organizational culture. Voltage sources and stressors /	91
2.5.2. Neurotic styles and organizations /	93
2.5.3. Cultural change /	96
2.6. The relationship between occupational stress, emotional intelligence and professional performance /	97
2.7. The relationship motivation - safety at work /	98
Conclusions of chapter 2 /	101
CHAPTER 3 - Presentation of the Romanian banking system and the particularities of stress in banking organizations /	103
3.1. The Romanian banking system /	103
3.1.1. Brief history of the Romanian banking system /	103
3.1.2. The pillars of the Romanian banking system /	114
3.1.3. Romania's relations with international financial-banking institutions /	115
3.1.4. SWOT analysis of the Romanian banking system /	116
3.1.5. The evolution of the banking system today /	122
3.2. Peculiarities of stress in banking organizations /	124
3.2.1. Why are employees in large organizations more stressed than those who work in small organizations? /	125

3.2.2. The role and importance of team managers in large organizations /	131
3.2.3. Behavior of the management of large organizations regarding employee stress /	131
3.2.4. Stress audit /	134
3.2.5. Management of individuals /	135
3.2.6. Peculiarities of occupational stress among employees in the banking environment /	137
3.2.7. Stress management programs /	146
3.3. The banking system in the context of the situation caused by the pandemic COVID /	147
Conclusions of chapter 3 /	154
CHAPTER 4 - Research on the impact of distress on the behavior of employees of banking organizations in Dâmbovița County /	157
4.1. Research methodology /	158
4.2. Research objectives and hypotheses /	158
4.2.1. The central objective of the research /	158
4.2.2. Secondary objectives of the research /	158
4.2.3. Research hypotheses /	158
4.3. Sampling of research participants /	159
4.4. The results of the opinion poll conducted among employees of banking organizations in Dâmbovița County, based on questionnaires /	160
4.5. The results of the interview conducted among several employees of banking organizations in Dâmbovița County /	215
4.6. Hypothesis testing /	218
Conclusions of chapter 4 /	224
CHAPTER 5 - Mechanisms, directions of action and strategies to combat stress /	230
5.1. The relationship between performance and stress /	230
5.2. Stress management issues /	231
5.2.1. Factors that generate stress /	231
5.2.2. Symptoms of stress /	232
5.2.3. How can we fight stress on a personal level? /	233
5.2.4. What can the organization do to reduce the level of organizational stress? /	235
5.2.5. How can a balance be struck between private and professional life? /	236
GENERAL CONCLUSIONS /	241
PERSONAL CONTRIBUTIONS /	245

RESEARCH LIMITS / 246

FUTURE DIRECTIONS FOR ACTION AND RESEARCH / 247

LIST OF TABLES / 248

LIST OF GRAPHICS / 250

LIST OF FIGURES / 253

BIBLIOGRAPHY / 255

ANNEXES / 269

KEYWORDS

- Distress and eustress;
- Burnout syndrome;
- Organizational behavior;
- Organizational culture;
- Motivation;
- The banking system.

THE ACTUALITY, THE OPPORTUNITY AND THE IMPORTANCE OF THE TOPIC

Community, European and international policy in the field of health and safety at work, as well as national policies, must be adapted to changes, requirements and occupational risks in order to promote real comfort at work, which must be physical, mental and social, ensuring not only the absence of occupational diseases and accidents, but also the state of physical, mental and psychosocial comfort.

A poor policy on health and safety at work can have undesirable effects on people and a major negative impact on the organization, but also on the economy as a whole.

In our century, the workplace is a dynamic, fast-paced, stimulating environment, bringing a number of gains and opportunities to those who work in it. However, the ever-changing demands of the world of work create a number of new occupational hazards, which increase the level of occupational stress.

The COVID 19 pandemic has brought occupational stress and mental health problems to the forefront, with mental health becoming the most important workforce problem for the next decade and so on. Finding new solutions and communicating as transparent and open as possible on this topic is no longer delayed.

Among the factors that contribute to the occurrence of stress at work we mention: reducing the size of companies, increasing the requirements imposed on workers, performance standards to be achieved, outsourcing a large number of services, an increased need for

flexibility in both function and skills, greater efforts, job insecurity, difficult task management, work-life imbalance.

Along with the factors mentioned above, the current context generated by the COVID 19 pandemic adds new sources of stress, such as the difficulty of delimiting personal and professional life and new expectations related to the work at home of bank employees. Working from home has brought disadvantages for many employees such as: a higher number of hours worked / week, isolation from colleagues and friends, poor family relationships, lack of joy at home, etc.

Stress is one of the causes of lost work days. Stress leads to demotivation of employees and reduced creativity. Stress causes the degradation of the organizational climate, but also of the social one. Stress affects the image of companies. Therefore, the problem of stress requires interest from organizations, because it is the organizations that cause it.

In these conditions, the design of an appropriate strategy and policy, the adoption of competent decisions to adapt legislation in the field of health and safety at work are absolutely necessary. It is an approach that involves the integration of Occupational Stress Management in the general health and safety of the company.

The problem of professional stress does not disappear and cannot be avoided, now, more than ever. Employees expect help, empathy, support from companies in which they work in terms of occupational stress.

The pandemic we are facing has led to an exacerbation of the phenomenon of professional stress. The impact of distress has ceased to affect only the professional life of employees, its harmful effects being felt more and more by them and in their homes, and will be felt more and more at the level of global productivity.

ISSUES ADDRESSED AND RESEARCH HYPOTHESES

The doctoral thesis, entitled "The impact of distress on the behavior of employees in banking organizations", through the topic, emphasizes the need to raise awareness and find the best solutions to combat the phenomenon of occupational stress, a phenomenon that has gained unprecedented magnitude in recent years.

The research presents an image of the banking environment in Dâmbovița County, viewed through the prism of the phenomenon of distress and the way in which it affects both the professional and personal life of employees.

To interpret the research results, we considered the following hypotheses:

- **Hypothesis 1** - More than half of the respondents consider that the work environment in which they work is a stressful one (Partially validated);
- **Hypothesis 2** - The high level of distress positively correlates with job insecurity (Validated);
- **Hypothesis 3** - There is a positive correlation between the high level of distress and the occupation of a managing position (Validated);
- **Hypothesis 4** - Most employees consider that major, important changes are needed at work (Unvalidated);
- **Hypothesis 5** - The salary package is a decisive factor for employees with executive positions when it comes to what motivates them in their work (Validated).

THE CENTRAL OBJECTIVE OF THE RESEARCH AND THE SECONDARY OBJECTIVES

The central objective of the research is to identify the level of stress felt by employees of banking organizations in Dâmbovița County, at work, as well as the negative effects of stress felt by them.

The secondary objectives of the research are the following:

- Identifying the factors generating stress at work;
- Identifying the symptoms of stress faced by employees of banking organizations and how they affect their behavior, both in personal and professional life;
- Identify the factors that motivate employees at work, as well as the ways in which they manage occupational stress.

THE STRUCTURE OF THE DOCTORAL THESIS

The doctoral thesis, entitled "The impact of distress on the behavior of employees in banking organizations", runs for 282 pages. It includes: 51 tables, 40 graphs, 35 figures, 174 bibliographic sources and 3 annexes, through them aiming to highlight the impact of distress on the behavior of employees in banking units in Dâmbovița County.

This paper is structured as follows: Introduction, five chapters, General conclusions, Personal contributions, Research limits, Future directions of action and research, List of tables, List of graphs, List of figures, Bibliography and Annexes.

Chapters 1 and 2 deal with theoretical notions related to stress and distress, coping mechanisms, burnout syndrome, organizational behavior, motivation, organizational culture.

Chapter 3 presents the Romanian banking system as a history, evolution so far, SWOT analysis, while presenting the particularities of stress in banking organizations and the banking system in the context of the situation caused by the COVID 19 epidemic. The fourth chapter is represented by empirical research on the impact of distress on the behavior of employees of banking organizations in Dâmbovița County. The last chapter is dedicated to the guide to combating stress.

Chapter 1 - "Distress - Conceptual delimitations and classifications", is based on the study of the literature. Although the idea of stress has emerged since antiquity, as most authors note, occupational stress has a relatively short history, with the first observations related to it appearing in 1976.

It is essential to keep in mind that it is not the stressor, but the individual's reaction to it that leads to stress, the analysis of coping processes fundamentally changing the way we perceive stress. The emphasis is no longer on the description and understanding of the stressors faced by the individual, but on the way in which he manages the situation, which is much more important (coping mechanisms).

To effectively manage human resources, we need to understand the factors that influence how employees behave in the work environment. For this we must consider the fundamental characteristics of human beings.

Chapter 2 - "Employee Behavior" addresses the importance of the human factor in any organization.

In a developing economy, the human factor has proven to be crucial to the success of an organization. Therefore, the human-organization relationship, the problems and the behavior of the organizational man become the object of research of numerous specialists in management, economics, social psychology, etc., as well as areas of interest of company management, who become increasingly aware that the success of a organizations is closely linked to employee issues.

An extremely important aspect that has received attention and analysis in this chapter is the motivation of the staff. The philosophy and psychological state of employees are the most important parts when it comes to maximizing the value of human capital in a company. Every company tries to discover what needs to be done to achieve, through people, the highest possible performance. This would mean that the way in which employees can be motivated deserves special attention from management.

The last part of the chapter addresses the issue of organizational culture, as a source of tension for employees or as an obstacle to the development of employees or the company, depending on the orientation of organizational policy.

Chapter 3 - "Presentation of the Romanian banking system and the peculiarities of stress in banking organizations" briefly presents the history of the Romanian banking system, the pillars of the Romanian banking system, our country's relations with international financial-banking institutions.

The SWOT analysis, as a balance sheet of the Romanian banking system after more than 100 years since the Great Union, briefly presents the weaknesses, strengths, opportunities and threats currently facing the Romanian banking system.

Why employees in large organizations are more stressed than those working in small organizations, what is the behavior of the management of large organizations on employee stress and how the banking system presents itself in the context of the situation caused by the COVID 19 epidemic are topics addressed in Chapter Three of this paper.

Chapter 4 - "Research on the impact of distress on the behavior of employees of banking organizations in Dâmbovița County" is reserved for empirical research. The tools used to conduct the research were the questionnaire and the interview. The questionnaire, with 29 questions, of which 7 identification questions, was completed by 203 respondents, employed in banking units in Dâmbovița County. The interview, consisting of 7 questions, had the role of obtaining additional information, as well as a more thorough verification of the hypotheses. 12 employees from the Dâmbovița banking system were interviewed. These are people with either management or executive positions.

The research stages were: establishing objectives (central and secondary) and hypotheses, verifying them, sampling research participants, preparing the research (elaboration of the questionnaire, sending them to the bank staff, interviewing a number of employees in the Dâmbovița banking system), data collection, processing (using the IBM SPSS software package) and data interpretation.

Three of the established hypotheses were validated, one partially validated hypothesis and one non-validated hypothesis. "More than half of the respondents consider that the work environment in which they work is a stressful one" - Hypothesis no. 1, validated (partially), "The high level of distress correlates positively with job insecurity" - Hypothesis no. 2, validated, "There is a positive correlation between the high level of distress and the occupation of an executive position" - Hypothesis no. 3, validated, "Most employees consider that major, important changes are needed at work" - Hypothesis no. 4, not validated, "The salary package

is a decisive factor for employees with executive positions when it comes to what motivates them in their work" - Hypothesis no. 5, validated.

Chapter 5 - "Mechanisms, directions of action and strategies to combat stress" concludes the scientific approach undertaken by establishing directions to reduce stress, designed to identify stressors, stress symptoms, ways to combat stress on a personal level, but also ways to combat the stress related to the organization in which the employee works.

In the current conditions, even more so now, in the midst of a pandemic, finding a balance between personal and professional life has become a requirement for the well-being of employees and organizations.

The paper concludes with general conclusions, personal contributions, the limits of research and future directions of action and research.

GENERAL CONCLUSIONS

Stress is a phenomenon with multiple causes and requires a systematic approach to its identification and management.

Early recognition of the onset of stress symptoms, an appropriate approach to them, the use of strategies to combat stress, the implementation of preventive measures have an essential role in combating stress at work. If we have the right attitude towards stress, we will also be able to avoid occupational diseases, because only healthy people can contribute to creating value and profitability for the company in which we work.

The costs of stress, such as bullying, illness, layoffs, loss of motivation, absenteeism, attendance, lost productivity, burnout or burnout syndrome, harassment at work, decreased performance play an important role in organizations.

The management must always take into account the fact that stress is not the problem of an employee, it is the problem of the whole company and to adapt its strategies and management according to the problem of stress in the organization it leads.

The economic context we have been going through in recent years has led employers to distance themselves from the reality of employee satisfaction and the type of commitment they develop to the organization, because the market has recently provided a context in which opportunities have been in a limited number.

Against the background of numerous internal tensions, tensions generated by the feeling of an insecure job, employees were / are in danger of developing counterproductive behaviors and various diseases associated with occupational stress. Knowing the motivational theories, but even more, their integration in the activity of managers allows a better

understanding of the motivational profile of employees, this having an impact on obtaining superior performance in the organization.

Occupational stress is a real challenge for employees working in the banking sector. In recent years, due to frequent reorganizations in the banking sector, digitalization, increasing pressure to sell, etc., the level of stress felt by workers in the banking sector has increased. Occupational stress has clearly become a significant cause of illness and is a serious risk factor for the psychological and social well-being of bank workers.

Stress itself is a problem that in turn gives rise to other problems. There is an urgent need to manage stress and thus reduce its harmful effects. It is very important that the work environment is constantly monitored for stressors. In addition, it is important not only to monitor the factors, but also to create a healthy environment in which employees work efficiently.

In "Research on the impact of stress on the behavior of employees of banking organizations in Dâmbovița County" we aimed to identify the level of stress felt by employees of banking organizations in Dâmbovița County, at work.

On the fields of interest, starting from the structure of the questionnaire, the most important conclusions are:

► What motivates employees and what are the main satisfactions they receive at the current job

- Respondents feel motivated, in particular, by a pleasant working environment, job security and the possibility of promotion
- The greatest satisfaction felt at work is that the activity that employees carry out is to their liking;

► Karasek's model (Requirements-control model)

- The employee from the banking unit falls into the category of the active subject, with a score for autonomy at the limit of 70 (70.4);
- The employee with management position is an active subject, due to a higher autonomy, while the employee with executive function is a stressed subject

► Symptoms of stress

- Among the cognitive symptoms, the respondents accuse in particular: difficulty in concentrating, diminished creativity, organizational problems, weaker memory;
- Among the emotional symptoms, most face: feeling overwhelmed, irritability / anger, decreased interest or abandoning favorite activities;

- Among the physical / physiological symptoms, many employees in the banking system face: fatigue, lack of energy, insomnia, loss of appetite, pain;

- Among the behavioral symptoms, most respondents complain of: poor time management, insomnia or excessive sleep, loss of appetite.

► Work environment and work activity

- The activity carried out at the workplace has become a bit more difficult, compared to the last years;

- Lately, some employees have had feelings of anxiety, lack of motivation, apathy or lack of energy;

- The work environment is appreciated by a large number of respondents as a stressful one;

- Most of the interviewed employees (80%) stay above the normal working hours.

► Coping mechanism

Ask what adjustment strategies they use to combat occupational stress, we find that the vast majority of respondents try to combat stress through good planning / organization (I solve problems in order of urgency and their importance, I plan everything in advance, I organize my way efficient time).

► Changes / Improvements useful for the organization

The dissatisfaction of the respondents, as well as the recommendations they make to reduce the level of occupational stress and to work in an organization they like more aim at: Establishing a salary system that stimulates, a better organization of activity, more relationships good work between bosses and subordinates, but also between colleagues, improving leadership style.

► Digitization of the banking system

The digital transformation targets each individual organization, but also society as a whole. The future of the banking system lies in digitization. Although banks will be a constant presence in everyone's life, banking services will be provided in the future without physical contact. Banking institutions want to innovate and digitalization, in the context of the COVID 19 pandemic has become essential.

Although this phenomenon of bank digitization is knocking at the door, even more so now, in the context of the pandemic, respondents believe that digitization will affect their professional life, but not to a drastic extent.

► Burnout syndrome

We notice from the survey results that only 2/3 of the total respondents know the term Burnout, and of these, 40% often or very often think that they can be the target of this

syndrome. 58% of the interviewees chose to discuss feelings related to stress with other people (family, colleagues, friends, specialists).

Work plays a very important role in our lives, so establishing directions for action to reduce stress at work is essential, as well as creating a work culture in which issues related to work stress can be openly discussed.

In order to reduce professional stress, directions of action can be established: at the individual level, at the organizational level, at the level of the human-organization interface.

A management that supports the family and personal needs of the staff is a key to reduce the level of stress at work, as well as to reduce the level of conflicts that take the form of "work - family".

The problem of distress affecting employees of banking organizations in the era of COVID 19

Today, humanity is facing extremely difficult times in terms of occupational stress, with the COVID 19 pandemic leading to a significant increase in stress, exhaustion and anxiety. Both nationally and globally, people face various forms of depression, anxiety and stress, with 2020 being the year for employees everywhere to bring the highest level of occupational stress.

In the current context generated by the COVID 19 epidemic, more than ever, behaviors have changed. We are facing a new, unprecedented situation, a situation that affects all important areas and all of humanity, without exception. All those basic needs, but also desires that we were used to easily satisfy became difficult to achieve, automatically leading to changes in our behavior in almost all aspects of life.

The fear of a situation we do not know how to control, the fear for our health and those close to us, financial insecurity, job insecurity, distrust of gestures once natural, fear of what the future holds for us, all this led to the appearance of additional stress, causing changes in the behaviors of management and employees.

Companies have a responsibility to help their employees through this difficult transition period. Among the tools that managers can use, we mention: encouraging work from home (when possible), implementing an IT system to facilitate work from home and to be able to access common program and file systems, communication of decisions, taking in calculation of the law for parents (special holidays), providing useful tools for working from home (Google Drive, Slack, Google Hangouts Meet, Zoom).

The initial impact of the COVID 19 pandemic on the economy was strong. The banking system has been forced to move to an accelerated, intensive digitization, which entails the danger of cyber-attacks.

Under the conditions created by the Coronavirus pandemic, the professional stress of banking staff tends to increase, against the background of increased uncertainty, the banking system being one of the sectors with significant consequences caused by COVID 19.

With the right attitude towards stress, we will be able to avoid occupational diseases, because only healthy people can contribute to creating value and profitability for the company we work for.

PERSONAL CONTRIBUTIONS

In the elaboration of the present doctoral thesis, the personal contributions consist in:

- Documentation aimed at a good knowledge of the field subject to research, that of professional distress (specialized books, scientific articles, publications, reports of specialized institutions, etc.). This documentation made it possible to create a clear picture of the causes and effects of occupational stress;
- Analysis of the research results on the two categories of employees, those employed in executive positions and those employed in management positions, in order to identify the similarities, and in particular the differences between the two segments;
- Presentation of directions for action to reduce stress (including the main aspects: stressors, stress symptoms, coping mechanisms, tools that organizations can use to reduce the level of stress felt by staff), focusing on is the employee in the banking environment;
- Recommending a management that supports the family and personal needs of the staff, as a key for the successful management of employee stress in the banking environment, combating stress involving a combined employee-employer effort;
- Application of the Control - Requirements model of Karasek in the survey, the organizational stress deriving (according to the Karasek model) from a lack of balance between employee autonomy and job requirements. The Karasek model is one of the most studied models that deal with professional stress;
- Presentation of the current situation of the banking system in the context of the COVID -19 pandemic (consequences of the pandemic for the banking sector, measures taken by the National Bank of Romania in the context of the situation generated by COVID-19, measures taken by some Romanian banks in the current context of COVID - 19, etc.);
- Carrying out an opinion poll based on the questionnaire, applied to a representative sample of 203 people, employees of the banking units in Dâmbovița County;

- Interviewing 12 employees from the Dâmbovița banking environment, in order to complete the results of the survey based on the questionnaire, bringing an extra particular information;
- Elaboration of specialized articles, participation in scientific events, symposia and conferences, both national and international, for a good dissemination of research results.

THE LIMITS OF THE RESEARCH

As the sample is composed of employees of banking units in Dâmbovița County, it can be considered that the results obtained are limited.

In the approach taken, the difficulties we encountered were related to:

- The current context, generated by the COVID 19 pandemic, which made it difficult to get in touch with employees in banking units and face-to-face communication;
- An increased degree of reluctance of employees in the banking system;
- Numerous confidentiality clauses
- Data on banking units often have limited access;
- A high degree of subjectivity due to the topic approached, stress being a subject often sensitive and strongly influenced by the personality of each person.

FUTURE DIRECTIONS OF ACTION AND RESEARCH

Due to the inherent existence of research limitations, new directions of action and research may target:

- Extending the research and survey units in other counties, in order to be able to observe the similarities and differences between the situations in different areas or counties;
- Comparative studies between the situation regarding professional stress in Romania, compared to the situation in other European countries;
- Undertake specific studies on the stress felt by employees of banking organizations, create new methodologies, aimed at obtaining the most realistic information from respondents, as well as innovative strategies.

BIBLIOGRAPHY

BOOKS:

1. Anton S. G., „*Instituții financiar-bancare internaționale*”, Colecția Oeconomica, C.H. Beck, București, 2013;
2. Amstrong M., „*MRU. Manual de practică*”, Codecs, București, 2003;
3. Battaglio R. Paul Jr., „*Public Human Resource management. Strategies and Practices in the 21st century*”, CQ Press, 2015;
4. Brown T., Crainer S., Dearlove D., Rodrigues J. N., „*Business minds. Intră în mintea celor mai mari gânditori de management*”, Publica, 2008;
5. Căpraru B., „*Activitatea bancară. Sisteme, operațiuni și practici. Ediția a II-a*”, Colecția Oeconomica, C.H. Beck, București, 2014;
6. Cerna S., „*Politica monetară*”, Editura Academiei Române, București, 2014;
7. Forbes D., „*The science of why. Decoding Human Motivation and Transforming Marketing Strategy*”, Palgrave Mcmillan, 2015;
8. Frățilă C., Duică M.C., „*Managementul Resurselor Umane. Concepte. Practici. Tendințe*”, Bibliotheca, Târgoviște, 2014;
9. Gilbert P., „*Depresia. Psihoterapie și consiliere*”, Polirom, București, 2011;
10. Goliszek A., „*Învingeți stresul*”, Teora, București, 1998;
11. Goupil G., „*Hans Selye. Înțelepciunea stressului*”, Coresi, București, 1991;
12. Gregson O., Looker T., „*Manual Antistres*”, Niculescu, București, 2009;
13. Iamandescu I.B., „*Stresul psihic și bolile interne*”, All, București, 1993;
14. Iliescu D, Sulea C., „*Tratat de psihodiagnostic al personalității*”, Polirom, București, 2015;
15. Kets de Vries M., „*Leadership. Artă și măiestria de a conduce. De la paradigma clinică la pragmatismul schimbării*”, Codecs, București, 2003;
16. Landsberg M., „*Motivație*”, Curtea Veche, București, 2005;
17. Légeron P., „*Cum să te aperi de stres*”, Trei, București, 2003;
18. Loyd Al., „*De la stres la succes în 40 de zile. Principiul secret al succesului, iubirii și fericirii în viață*”, Lifestyle Publishing, 2015;
19. Maciariello J.A., „*Peter Drucker, Curs de formare pentru manageri. 52 de săptămâni de coaching pentru un leadership inteligent*” Litera, București, 2016;

20. Maxwell J. C., „Cele 15 legi supreme ale dezvoltării personale”, Amaltea, București, 2013;
21. McGrath J., „*Cele mai importante 76 de întrebări și răspunsuri din management*”, Niculescu, București, 2016;
22. Melgosa J., „*Un nou stil de viață. Fără stres*”, Viață și Sănătate, 2000;
23. Murgescu C., „*Drumurile unității românești. Drumurile oilor. Drumurile negustorești*”, Colecția „Biblioteca Băncii Naționale”, Enciclopedia, București, 1996;
24. Pânișoară G, Pânișoară I.O., „*Managementul Resurselor Umane*”, Polirom, Iași, 2016;
25. Pinte A., Ruscanu Ghe., „*Băncile în economia românească 1774 – 1995*”, Economica, București, 1995;
26. Popescu C., „*Raționalitate și speranță. Paradigma întregului viu*”, Renaissance, București, 2006;
27. „*Psihologie. Idei fundamentale*”, Litera, București, 2015/2016;
28. Regester M., Larkin J., „*Managementul crizelor și al situațiilor de risc*”, Comunicare.ro, București, 2003;
29. Schröder J.P., Blank R. , „*Managementul stresului. Recunoașterea și combaterea eficientă a situațiilor stresante*”, Pocket Business, All, București, 2011;
30. Stanciu Ș., M. A. Ionescu, „*Cultură și comportament organizațional*”, Comunicare.ro, București, 2005;
31. Stegăroiu I., Florea N.V., „*Tehnici Si instrumente de recrutare și selecție*”, C.H. Beck, București, 2013;
32. Stoica M., „*Stres, personalitate și performanță în eficiența managerială*”, Risoprint, Cluj-Napoca, 2007;
33. Străinescu I., Ardelean B.O., „*Managementul conflictelor*”, Editura Didactică și Pedagogică, București, 2009;
34. Talbott S., „*Hormonul stresului. Efecte și soluții.*”, Paralela 45, Pitești, 2004;
35. Țăran O.T., „*Corelația stres – trebuințe în dezvoltarea personalității umane*”, Nagard, Lugoj, 2010;
36. Vișan D., „*Probleme de comunicare – Sursă de stres pentru cadrele didactice*”, Sfântul Ierarh Nectarie, 2014.

SCIENTIFIC ARTICLES:

37. Anghelache C., Anghel M. G., Olteanu C., Ene L., „*Analiza dezvoltării și consolidării sistemului bancar*”, Revista Română de Statistică nr. 3/2018;

38. Aon Hewitt Global Employee Engagement Database 2012;
39. Bondac G.T., „*Influența stresului asupra activității organizației. Studiu de caz în organizațiile școlare*”, Teză de doctorat, Universitatea „Valahia” din Târgoviște, Școala doctorală de Științe Economice și Umaniste, Târgoviște, 2019;
40. Borcoși C.A., „*Managementul Stresului – Metode și tehnici de combatere a stresului*”, Annals of the „Constantin Brâncuși” University of Târgu Jiu, Letter and Social Science Series , Supplement 3/2017;
41. Brie (Popa) R., Teză de doctorat „*Managementul motivării în organizația școlară*”, Universitatea din Oradea, Facultatea de Științe Socio-Umane, Oradea, 2012;
42. Căpraru B., “*Încotro se îndreaptă sistemul bancar românesc? Scurtă analiza SWOT*”
https://economie.hotnews.ro/stiri-finante_banci-22824748-incotro-indreapta-sistemul-bancar-romanesc-scurta-analiza-swot.htm?fbclid=IwAR0CNko0jRxNqLLwDB2MxRu6eBYkJEjhy-ZpIClGJRK CJwxCBJ2RQkghWxg (Accessed 21 April 2019, 11:06) ;
43. Chiriac A., Aninoșanu L., Azoiței R., Bursuc B., Neacșu I., Petrovai D., Popescu A., Văileanu C., Stanciu C., „*Managementul diferențelor. Despre eficiență și performanță în managementul angajaților, femei și bărbați.*”, Centru Parteneriat pentru Egalitate (CPE), 2006 <http://www.cpe.ro/wp-content/uploads/2016/03/Managementul-diferentelor.pdf> (Accessed 13 August 2017, 11:13);
44. Coșa E.L., Teză de doctorat „*Rolul mediatorilor psihologici în distresul emoțional la profesorii din învățământul preuniversitar. Impactul intervențiilor de dezvoltare personală*”, Universitatea Babeș Bolyai Cluj Napoca, Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, Cluj Napoca, 2011;
45. Craveț G., studentă a Universității “Ștefan cel Mare” din Suceava, Facultatea de Științe Economice și Administrație Publică, *ECOSTUDENT - Revistă de cercetare științifică a studenților economiști*, Nr. 3/2014, Editura „ACADEMICA BRÂNCUȘI” Târgu Jiu, ISSN 2343 –7936, ISSN-L 2343 –7936;
46. Dom G., Samochowiec J., Evans-Lacko S., Wahlbeck K., Van Hal G., McDaid D. (2016). "The impact of the 2008 Economic crisis on substance use patterns in the Countries of the European Union. Int. J. Environ. Res. Public Health. 13:122. 10.3390/ijerph13010122 [[PMC free article](#)][[PubMed](#)] [[CrossRef](#)] [[Google Scholar](#)];
47. Frasquilho D., Matos M. G., Salonna F., Guerreiro D., Storti C. C., Gaspar T., et al. . (2016). Mental health outcomes in times of economic recession: a systematic literature review. BMC Public Health. 16:115. 10.1186/s12889-016-2720-y [[PMC free](#)

[article](#)] [[PubMed](#)] [[CrossRef](#)] [[Google Scholar](#)];

48. Gheordunescu M., Pănoiu L., (2014), „*Stress in organization*”, Revista Strategii Manageriale nr. 4 (26), Ed. Independența Economică;
49. Giorgi G., Arcangeli G., Perminiene M. ș.a., „*Work-Related Stress in the Banking Sector: A Review of Incidence, Correlated Factors, and Major Consequences*”, 2017, Frontiers in Psychology, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5733012/> (Accessed 12 May 2019, 16:33);
50. Ghid privind evaluarea și prevenirea expunerii lucrătorilor la riscuri psihosociale, Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, Institutul Național de Cercetare - Dezvoltare pentru Protecția Muncii “Alexandru Darabont”, 2013;
51. Grigoraș A., Manager de Resurse Umane, „*Hărțuirea morală la serviciu: cum o identificați și cum o puteți dovedi*” Ziarul de Iași, Focus suplimentul Iașul în afaceri, 28 Aprilie 2016;
52. Health and Safety at work in Europe (1999 – 2007), A Statistical portrait, Eurostat Statistical book, 2010 edition, European Commission, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities;
53. Ionescu L. C., „*Evoluția sistemului bancar românesc în perspectiva aderării la Uniunea Europeană*”, Academia Română, Grupul de Reflecție Evaluarea Stării Economiei Naționale, ESEN – 2 Integrarea României în Uniunea Europeană;
54. Isărescu M., Cuvânt de deschidere al guvernatorului BNR, la a XXVa ediție a Simpozionul „Cristian Popișteanu” București, 26 aprilie 2017 <https://www.juridice.ro/wp-content/uploads/2017/04/BNR-1.pdf> (Accessed 1 May 2019, 15:38);
55. Ismail A., Suh-Suh Y., Na'eim Ajis M., Dollah N.F. „*Relationship between Occupational Stress, Emotional Intelligence and Job Performance: An Empirical Study in Malaysia*”;
56. Jorovlea E., „*Rolul comportamentului organizațional în activitatea instituțiilor din Republica Moldova*”, Academia de Studii Economice a Moldovei, Teză de doctor în economie, Chișinău, 2015, p. 17 (http://www.cnaa.md/files/theses/2015/23313/elvira_jorovlea_thesis.pdf, (Accessed 9 March 2018, 16:05);
57. Karmakar R., Guidelines for Stress Management, Psychology and Behavioral Science, International Journal, ISSN 2474-7688, Short Communication, Volume 3, Issue 2 –

April 2017;

58. Kaur R. P., Sharma P. G., “*Stress Management in the Banking Sector*”, Imperial Journal of Interdisciplinary Research (IJIR), Vol. 2, Issue 3, 2016, https://www.academia.edu/21246677/Stress_Management_in_the_Banking_Sector (Accessed 13 May 2019, 16:06);
59. Line Management Behaviour and Stress at Work – Updated Guidance for Line Managers, CIPD, 2009;
60. Losîi E., Pîslari S., „*Particularitățile stresului profesional la lucrătorii din sfera bancară*”, https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/Particularitatile%20stresului%20profesional%20la%20lucratorii%20din%20sfera%20bancara_0.pdf (Accessed 6 November 2018, 16:36);
61. Managementul Stresului Profesional, Volumul III, Ghid pentru personalul din domeniul ordinii și siguranței publice, Editura Ministerului Internelor și Reformei Administrative, 2007, <http://www.cultura.mai.gov.ro/biblioteca%20virtuala/editura%20mai/managementul%20stresului%20profesional/stres3.pdf> (Accessed 20 January 2019, orele 11:45);
62. Mannocci A. ș.a., “*Are Bank Employees Stressed? Job Perception and Positivity in the Banking Sector: An Italian Observational Study*”, International Journal of Environmental Research and Public Health, 2018;
63. Mătiș C.D., „*Cultura organizațională în sistemul bancar*”, Teză de doctorat, Universitatea Babeș-Bolyai, Facultatea de Științe Economice și Gestiunea afacerilor, Cluj-Napoca, 2015;
64. Maxwell J. C., „*Cele 15 legi supreme ale dezvoltării personale*” Ed. Amaltea, București, 2013;
65. McPeath S., „*5 ways to motivation and leadership*”, 2017 <https://aboutleaders.com/5-keys-to-motivation-and-leadership/#gs.uFwL6A4> (Accessed 8 May 2018, 20:33);
66. Mihalcea E., „*Ce îi mai motivează pe angajați să lucreze „cu drag și spor*”, <https://www.cariereonline.ro/antreprenor/start-up/ce-ii-mai-motiveaza-pe-angajati-sa-lucreze-cu-drag-si-spor> (Accessed 30 April 2018, 21:21);
67. Moroșan Ghe., Universitatea Ștefan cel Mare, Suceava, Aspecte ale digitalizării activității în sistemul bancar din România, European Journal of Accounting, finance and business, Volume V/2017, ISSN 2344-102X, ISSN-L 2344-102X;
68. Peterson J.B., „*12 Reguli de viață, Un antidot la haosul din jurul nostru*”, Psihologie

- Practică, Ed. Trei, București, 2018;
69. Porter J., „*How Google And Others Help Employees Burn Off Stress In Unique Ways*”, 2015, <https://www.fastcompany.com/3053048/how-google-and-other-companies-help-employees-burn-off-stress-in-unique-ways> (Accessed 21 April 2018, 12:09);
 70. Raport asupra stabilității financiare, iunie 2018, Anul III (XIII), nr. 5/15, Serie noua, Banca Națională a României;
 71. Rayton B., The Evidence, Employee Engagement Task Force “*Nailing the evidence*” workgroup, University of Bath School of Management, 2012;
 72. Socaciu – Bîntînțan A., „*Sistem de analiză bancară*”, Teză de doctorat, Universitatea „Babeș - Bolyai”, Cluj - Napoca, Facultatea de Științe Economice și Gestiunea Afacerilor, Cluj – Napoca, 2010;
 73. Stallard M. L., *The Connection Culture: A New Source of Competitive Advantage*, <http://changethis.com/manifesto/show/44.06.ConnectionCulture> (Accessed 21 April 2018, 14:44);
 74. Steward W.F., Ricci J.A., Chee E., Hahn S.R., Morgenstein D., „*Cost of lost productive work time among US workers with depression*”, Advance PCS Center for Work and Heath, Kent Valley, MD, USA (Erratum in JAMA, 2003 October, 22, 290(16):2218) (<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/12813119>) (Accessed 13 August 2017, 13:03);
 75. Stress-related and Psychological Disorders in Great Britain 2014, Heath and Safety Executive, www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress/ (Accessed 21 April 2018, 14:03);
 76. *The Concise Oxford Dictionary*, Ediția a 6-a, Oxford University Press, 1976;
 77. The Study On The Effects Of Organizational Members’ Job Burnout, Kwag Seon-Hwa, Kim Mi-Hee, Pusan National University, Korea, Journal of Business & Economics Research – July, 2009, Volume 7, Number 7;
 78. Țânculescu L.I., „*Impactul factorilor de personalitate înțeleși în cheia teoriei celor cinci mari factori de personalitate asupra angajamentului organizațional*”, Teză de doctorat, Universitatea Babeș-Bolyai, Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, Cluj-Napoca, 2015;
 79. Van Hal G. (2015). The true cost of the economic crisis on psychological well-being: a review. Psychol. Res. Behav. Manag. 8, 17–25. 10.2147/PRBM.S44732 [[PMC free article](#)] [[PubMed](#)] [[CrossRef](#)] [[Google Scholar](#)].

ELECTRONIC RESOURCES:

80. https://www.andyszekely.ro/streseaza-te-cu-masura5-metode-inspirate-de-la-performerii-de-top/?fb_comment_id=678514562253500_678539195584370#fff9a02b5b960
(Accessed 31 July 2017, 9:22);
81. <https://www.emaze.com/@ATCTOZTO/Manejo-del-estr%C3%A9s> (Accessed 7 August 2017, 14:14);
82. <http://www.wall-street.ro/articol/Careers/118001/stresul-ocupational-cauze-combatere.html> (Accessed 27 July 2017, 15:22);
83. http://www.ectap.ro/relatia-dintre-stresul-ocupational-inteligenta-emotionala-si-performanta-profesionalaun-studiu-empiric-in-malaezia-azman-ismail_yeo-suh-suh_mohd-naeim-ajis_noor-faizzah-dollah/a413/ (Accessed 27 July 2017, 8:56);
84. https://ro.wikipedia.org/wiki/Locus_de_control (Accessed 9 August 2017, 12:50);
85. <http://www.amcor.ro/menu/Comisii-profesionale/Professional-Corner/Personalitate-de-tip-A-i-de-tip-B-i-comportamentul-lor-la-locul-de-munc.html> (Accessed 9 August 2017, 13:20);
86. <http://www.desprespa.ro/SPA/Wellness-la-locul-de-munca/Prezenteism> (Accessed 12 August 2017, 15:18);
87. https://en.wikipedia.org/wiki/Nap_pods (Accessed 15 August 2017, 19:47);
88. <https://blog.kissmetrics.com/googles-culture-of-success/> (Accessed 15 August 2017, 19:29);
89. <https://osha.europa.eu/ro/healthy-workplaces-campaigns> (Accessed 15 August 2017, 21:52);
90. <https://osha.europa.eu/sites/default/files/infographics/work-stress-risk-assessment-solutions-benefits-infographic3.png> (Accessed 16 August 2017, 12:07);
91. https://ec.europa.eu/commission/priorities/jobs-growth-and-investment_ro (Accessed 17 August 2017, 22:47);
92. <https://osha.europa.eu/ro/surveys-and-statistics-osh> (Accessed 16 August 2017, 14:46);
93. <http://legislatiamuncii.manager.ro/a/3626/violenta-la-locul-de-munca.html> (Accessed 18 August 2017, 11:47);
94. <http://legislatiamuncii.manager.ro/a/19229/hartuirea-la-locul-de-munca-ce-spune-legea-ce-trebuie-sa-stie-angajatii-si-angajatorii.html> (Accessed 18 August 2017, 12:04);

95. http://www.avocatnet.ro/content/articles/id_36931/Hartuirea-la-locul-de-munca-Cum-se-pot-apara-salariatii-de-abuzurile-de-la-serviciu.html (Accessed 18 August 2017, 21:54);
96. <https://www.helpguide.org/articles/stress/burnout-prevention-and-recovery.htm> (Accessed 20 August 2017, 18:15);
97. <http://www.digi24.ro/magazin/stil-de-viata/viata-sanatoasa/sindromul-burnout-boala-muncii-in-exces-afecteaza-tot-mai-multi-romani-502887> (Accessed 20 August 2017, 18:39);
98. <http://consumerbehaviour4vtu.blogspot.ro/2009/03/motivation.html> (Accessed 24 August 2017, 16:07);
99. <http://www.unstressyourself.com/coping-skills-strategies/> (Accessed 24 August 2017, 18:27);
100. <http://minteforte.ro/preventie/metode-de-aparare/> (Accessed 24 August 2017, 18:32);
101. <http://psihoterapieintegrativadiana.blogspot.ro/2015/01/tipul-de-personalitate-ne-influenteaza.html> (Accessed 5 September 2017, 10:10);
102. <https://www.scribd.com/doc/24997116/Comportament-Organizational> (Accessed 2 May 2018, 21:01);
103. <http://www.managementnote.com/importanceof-ob/> (Accessed 18 April 2018, 19:48);
104. https://ebrary.net/2811/management/elements_organizational_behavior (Accessed 2 May 2018, 12:32);
105. <https://dexonline.ro/definitie/serotonin%C4%83> (Accessed 25 October 2020);
106. <https://www.scribd.com/document/57905699/Elemente-de-Comportament-Organizational> (Accessed 10 March 2018, 16:06);
107. <https://www.educba.com/organizational-behavior-model/> (Accessed 18 April 2018, 20:51);
108. http://www.e-birouvirtual.ro/sites/default/files/articole_bv/scala_Likert_si_masurarea_calitatii.pdf (Accessed 19 April 2018, 22:23);
109. <http://www.yourarticlelibrary.com/organization/organizational-behaviour/approaches-to-the-study-of-organizational-behavior/63748> (Accessed 2 May 2018, 12:59);

110. <https://ro.wikipedia.org/wiki/Motiva%C8%9Bie> (Accessed 19 April 2018, 19:34);
111. <http://www.rasfoiesc.com/business/management/resurse-umane/Motivarea-definitia-si-formele81.php> (Accessed 19 April 2018, 23:08);
112. https://www.managementstudyguide.com/what_is_motivation.htm (Accessed 19 April 2018, 19:51);
113. <https://dexonline.ro/definitie/motiv> (Accessed 19 April 2018, 19:44);
114. <http://www.mutvitcu.ro/resurse-umane/elaborarea-de-politici-motivationale> (Accessed 30 Aprilie 2018, 20:34);
115. <http://consumerbehaviour4vtu.blogspot.ro/2009/03/motivation.html> (Accessed 13 May 2018, 14:36);
116. <https://andreeaspatariu.wordpress.com/2016/04/05/motivarea-financiara-vs-motivarea-non-financiara/> (Accessed 30 April 2018, 20:46);
117. <https://www.tutor2u.net/business/reference/financial-methods-of-motivation> (Accessed 30 April 2018, 22:40);
118. <https://www.scribd.com/doc/50448046/Motivarea-financiara-si-nonfinanciara> (Accessed 30 April 2018, 21:12);
119. <https://ro.wikipedia.org/wiki/Prezenteism> (Accessed 30 April 2018, 22:08);
120. <http://www.businessmanagementideas.com/motivation/employee-motivation-financial-and-non-financial-techniques-of-staff-motivation/496> (Accessed 1 May 2018, 12:12);
121. <https://www.nextgeneration.ie/blog/how-major-companies-motivate-their-employees/> (Accessed 1 May 2018, 13:17);
122. <https://www.forbes.com/sites/vanessaloder/2015/02/25/how-great-leaders-motivate/> (Accessed 8 May 2018, 20:06);
123. <https://www.scribd.com/document/46592312/Leadership-Styles-Versus-Motivation> (Accessed 9 May 2018, 12 :02);
124. <https://ro.wikipedia.org/wiki/Biofeedback> (Accessed 13 May 2018, 20:38);
125. https://en.wikipedia.org/wiki/Nap_pods (Accessed 25 May 2018, 20:15);
126. https://en.wikipedia.org/wiki/Positive_psychological_capital (Accessed 18 May 2019, 23:22);
127. <https://www.money.ro/stresul-nesanatos-pentru-angajat-dar-si-pentru-companie/> (Accessed 20 January 2019, 12:10);

128. <https://www.agerpres.ro/economie/2015/04/17/documentar-se-implinesc-135-de-ani-de-la-infiintarea-bancii-nationale-a-romaniei-08-33-27> (Accessed 30 April 2019, 21:13);
129. <https://www.bnr.ro/Inceputurile--1053-Mobile.aspx> (Accessed 30 April 2019, 17:06);
130. [https://www.bnr.ro/Banca-Na%C8%9Bionala-a-Romaniei-in-timpul-Primului-Razboi-Mondial-\(1914-%E2%80%93-1918\)-17612.aspx](https://www.bnr.ro/Banca-Na%C8%9Bionala-a-Romaniei-in-timpul-Primului-Razboi-Mondial-(1914-%E2%80%93-1918)-17612.aspx) (Accessed 1 May 2019, 13:15);
131. <http://www.desprespa.ro/SPA/Wellness-la-locul-de-munca/Auditul-stresului> (Accessed 20 January 2019, 13:29);
132. http://www.economica.net/paraschiv-sindicate-banci-circa-700-de-angajati-ai-brd-vor-fi-restructurati-in-maximum-trei-ani_151039.html (Accessed 20 January 2019, 14:28);
133. <https://www.avantaje.ro/articol/cum-castiga-marile-firme-loialitatea-angajatilor-3-beneficii-pe-care-nu-le-poti-obtine-de-la-o-companie-mica> (Accessed 20 January 2019, 12:24);
134. <https://www.bcr.ro/ro/presa/informatii-de-presa/2018/01/04/bcr-transforma-28-de-sucursale-din-intreaga-tara-in-unitati-de-tip-cashless-care-vor-derula-operatiuni-in-regim-electronic-fara-casierii> (Accessed 20 January 2019, 14:54);
135. https://ro.wikipedia.org/wiki/Marea_criz%C4%83_economic%C4%83 (Accessed 21 April 2019, 11:13);
136. <https://www.financialmarket.ro/terms/fintech-tehnologie-financiara/> (Accessed 21 April 2019, 12:21);
137. <https://blog.kissmetrics.com/googles-culture-of-success/> (Accessed 19 April 2019, 15:13);
138. <https://www.business-academy.ro/6-strategii-de-motivare-si-pastrare-a-celor-mai-buni-angajati#> (Accessed 19 April 2018, 23:10);
139. <https://www.suzannebourner.com/science/why-are-large-organisations-more-stressed-than-small-ones/> (Accessed 21 April 2018, 14 :00);
140. <http://www.hse.gov.uk/stress/furtheradvice/signsandsymptoms.htm> (Accessed 22 April 2018, 18:15);
141. http://www.acas.org.uk/media/pdf/l/m/B18_1.pdf (Accessed 21 April 2018, 14:13);

142. <https://republica.ro/cum-recunoc-ti-un-c-ef-toxic-zcand-decid-sa-c-i-dea-demisia-angajac-ii-parasesc-managerii-nu-compania> (Accessed 3 May 2018, 21:09);
143. <https://dexonline.ro/definitie/zaraf> (Accessed 3 November 2018, 12:42);
144. http://carturarul-all.ucoz.com/publ/referate_finante_banci/analiza_swot_la_banca_comerciala_romana/27-1-0-138 (Accessed 3 November 2018, 18:54);
145. <https://www.scribd.com/doc/21280306/Analiza-SWOT-a-BancPost> (Accessed 3 November 2018, 20:07);
146. <https://dexonline.ro/definitie/factoring> (Accessed 3 November 2018, 20:23);
147. https://docgo.net/philosophy-of-money.html?utm_source=swot-ing-bank (Accessed 3 November 2018, 20:55);
148. <https://www.scribd.com/document/120445110/Analiza-Swot-Raiffeisen> (Accessed 4 November 2018, 09:12);
149. <https://en.wikipedia.org/wiki/Phishing> (Accessed 4 November 2018, 09:23);
150. [http://www.bnr.ro/Centrala-Incidentelor-de-Plati-\(CIP\)-718.aspx](http://www.bnr.ro/Centrala-Incidentelor-de-Plati-(CIP)-718.aspx) (Accessed 4 November 2018, 09:46);
151. <http://www.creeaza.com/afaceri/economie/finante-banci/Analiza-SWOT-a-Bancii-Comercia476.php> (Accessed 4 November 2018, 09:49);
152. <https://www.cursbnr.ro/lista-banci> (Accessed 4 November 2018, 10:13);
153. <http://www.arb.ro/sistemul-bancar-din-romania/> (Accessed 4 November 2018, 10:50);
154. <https://www.wall-street.ro/articol/Finante-Banci/197373/romania-mai-ia-48-milioane-euro-de-la-bird-pentru-a-combate-poluarea-cu-nutrienti.html> (Accessed 10 November 2018, 12:42);
155. https://adevarul.ro/economie/stiri-economice/bird-acorda-romaniei-imprumut-50-milioane-euro-imbunatatirea-managementului-riscurilor-dezastre-1_5b61b97fdf52022f75e1b487/index.html (Accessed 10 November 2018, 12:45);
156. <https://ro.wikipedia.org/wiki/Taler-leu> (Accessed 11 November 2018, 10:57);
157. <https://www.hipo.ro/locuri-de-munca/vizualizareArticol/841/Cum-stii-daca-suferi-de-sindromul-burnout%3F> (Accessed 7 March 2020, 16:59);
158. <https://www.psychologyhub.ro/stresul/> (Accessed 13 March 2020, 11:30);
159. <https://www.csid.ro/boli-afectiuni/psihiatrie/stresul-definitie-cauze-factori-de-stres-si-metode-de-combatere-13763206> (Accessed 13 March 2020, 12:10);

160. <https://www.worldbank.org/en/news/factsheet/2020/02/11/how-the-world-bank-group-is-helping-countries-with-covid-19-coronavirus> (Accessed 20 June 2020, 13:05);
161. http://www.sfatulmedicului.ro/dictionar-medical/coping_6782 (Accessed 3 August 2020, 18:42);
162. <https://www.spitalpneumobaiaamare.ro/images/pdf/2017/educatie/stresul.pdf> (Accessed 11 August 2020, 10:37);
163. <https://www.medlife.ro/hyperclinica-medlife-genesys/blog/echilibrul-intre-viata-profesionala-si-cea-personala> (Accessed 12 August 2020, 16:12);
164. <https://www.profit.ro/povesti-cu-profit/financiar/banci/lichiditatea-din-sistemul-bancar-a-venit-aproape-de-echilibru-in-septembrie-bnr-n-a-mai-cumparat-titluri-de-stat-19472491> (Accessed 11 November 2020, 12:01);
165. <https://www2.deloitte.com/ro/en/pages/business-continuity/articles/frauda-in-sistemul-bancar-combaterea-spalariei-banilor-si-cunoasterea-clientelei-in-era-COVID-19.html> (Accessed 11 November 2020, 11:21);
166. <https://www.startupcafe.ro/afaceri/pandemie-sanatate-mentala-angajati.htm> (Accessed 11 November 2020, 18:06);
167. <https://www.oracle.com/ro/artificial-intelligence/what-is-artificial-intelligence.html#what-is-ai> (Accessed 11 November 2020, 19:34);
168. <https://courses.lumenlearning.com/boundless-management/chapter/stress-in-organizations/> (Accessed 12 November 2020, 18:02);
169. <https://upromania.ro/blog/cum-gestionezi-situatia-companiei-in-pandemia-covid-19/> (Accessed 13 November 2020, 13:10);
170. <https://www.zf.ro/banci-si-asigurari/masurile-luate-bnr-limitarea-impactului-pandemiei-covid19-asupra-19240177> (Accessed 13 November 2020, 15:59);
171. <https://www.zf.ro/banci-si-asigurari/sistemul-bancar-s-a-adaptat-la-noua-realitate-dictata-de-pandemie-19543966> (Accessed 13 November 2020, 16:23);
172. https://www.hotnews.ro/stiri-specialisti_stoica_si_asociatii-23973274-covid-19-pandemie-coronavirus-sistem-bancar-ajutor.htm (Accessed 15 November 2020, 10:46);
173. <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/organizations/bank-employees.html> (Accessed 15 November 2020, 11:38);
174. <https://osha.europa.eu/ro/publications/e-fact-46-mental-health-promotion-health-care-sector> (Accessed 25 November 2020, 16:34).

LIST OF SCIENTIFIC WORKS

"Valahia" University of Târgoviște

IOSUD Valahia - Doctoral School of Economic and Humanities

Faculty of Economics

Management domain

PhD. Ghiță Ioana Cătălina

LIST OF SCIENTIFIC WORKS

A. DOCTORAL THESIS - „The impact of distress on the behavior of employees in banking”, “Valahia” University of Târgoviște

B. ARTICLES PUBLISHED IN SCIENTIFIC MAGAZINES

Proceedings ISI

2020

1. *Ioana Cătălina Ghiță, „Stress in Romanian Corporations”*, International Conference GLOBALIZATION, INNOVATION AND DEVELOPMENT. TRENDS AND PROSPECTS, Alexandria, May 2018, *Annals/Journals of the Valahia University*, 2020, Volume 10, International Conference Globalization, Innovation and Development. Trends and Prospects (G.I.D.T.P.), pages: 317-326 <https://doi.org/10.18662/lumproc/gidtp2018/35> *LUMEN Proceedings*

Reviste BDI

2020

2. *Ioana Cătălina Ghiță, „Stress in relationship with different types of personality”*, “Constantin Brâncoveanu” University of Pitești International Conference - Knowledge Economy - Challenges of the 21th Century, 26 November 2020 (In process of publication)

2018

3. **Ioana Cătălina Ghiță**, „*The connection between time management and stress management*”, “Constantin Brâncoveanu” University of Pitești, Faculty of Finance-Accounting of Pitești Center of Financial-Accounting Research of Pitești, INTERNATIONAL SCIENTIFIC CONFERENCE “ACCOUNTING AND FINANCE – THE GLOBAL LANGUAGES IN BUSINESS” 3rd Edition, 23 March 2018, *The Journal Contemporary Economy (Revista Economia Contemporană)* ISSN 2537-4222 ISSN-L 2537-4222, pages: 198-203, <http://www.revec.ro/article-2018-id-86-volume.3.issue.4-644-the.connection.between.time.management.and.stress.management.html>

2017

4. **Ioana Cătălina Ghiță**, „*La violence et le harcèlement au travail, facteur de stress professionnel*”, *RVEE*, Une Revue Internationale de Théories et D’études Appliquées en Matière de Gestion De La Performance, VOLUME 8(22), N° 3/2017, pages: 23-28, www.rvee.eu *Revue Valaque d'Etudes Economiques - RVEE - Volume 8 No.3*
5. **Ioana Cătălina Ghiță**, „*The effects of negative stress on employees behavior*” – *Management Strategies Journal*, Magazine edited by „Constantin Brâncoveanu” University of Pitești, Year X, nr. V (34) / 2017, pages: 854-861, [http://www.strategiimanageriale.ro/article-2017-id-74-revista.nr.1.\(35\)-690-the.effects.of.negative.stress.on.employees.behavior.html](http://www.strategiimanageriale.ro/article-2017-id-74-revista.nr.1.(35)-690-the.effects.of.negative.stress.on.employees.behavior.html)

C. PARTICIPATION AT NATIONAL AND INTERNATIONAL CONFERENCES

2020

1. **Ioana Cătălina Ghiță**, „*Stress in relationship with different types of personality*”, “Constantin Brâncoveanu” University of Pitești International Conference - Knowledge Economy - Challenges of the 21th Century, 26 November 2020

2018

2. **Ioana Cătălina Ghiță**, „*Stress in Romanian Corporations*”, International Conference GLOBALIZATION, INNOVATION AND DEVELOPMENT. TRENDS AND PROSPECTS (G.I.D.T.P.), Alexandria, May 2018

2017

3. **Ioana Cătălina Ghiță** „*La violence et le harcèlement au travail, facteur de stress professionnel*”, Symposium de recherche doctorale, Septembre 29 – 30, 2017, Université “Valahia” de Târgoviște
4. **Ioana Cătălina Ghiță** „*The connection between time management and stress management*”, International Conference, “Contemporary Challenges for the society in the context of the recent economic and social changes” 2nd edition, June 23 – 24, 2017, „Valahia” University of Târgoviște
5. **Constanța Popescu, Ioana Cătălina Ghiță, Bondac Georgiana Tatiana** „*Le rôle du tourisme dans le développement économique de la Roumanie*”, Le 60ème Congrès de l'AIELF Les enjeux du développement économique, financier et écologique dans une mondialisation risquée, Mai 2017, Poznan, Pologne
6. **Ioana Cătălina Ghiță** „*Burnout syndrome – the new “sickness” of large corporate employees*”, Interdisciplinary Scientific Conference „Education and Sustainable Development in E.U. – 28”, The 4th Edition, May 10 – 11, 2017, Petroleum – Gs University of Ploiești, The Faculty of Economic Sciences

2016

7. **Ioana Cătălina Ghiță** „*The effects of negative stress on employees behavior*”, “Knowledge economy – Challenges of the 21st century” International Conference, November 17 – 18, 2016, Pitești