

**MINISTERUL EDUCAȚIEI, CULTURII ȘI CERCETĂRII
AL REPUBLICII MOLDOVA
UNIVERSITATEA LIBERĂ INTERNAȚIONALĂ DIN MOLDOVA**

**Cu titlu de manuscris
C.Z.U: 316.477:316.6(043.2)**

ZUBENSCHI MARIANA

**ANCORELE CARIEREI CA FACTOR DE
ASIGURARE A ECHILIBRULUI PROFESIONAL**

SPECIALITATEA 511.03 – PSIHOLOGIE SOCIALĂ

Rezumatul științific al tezei de doctor în psihologie

CHIȘINĂU, 2021

Teza a fost elaborată în cadrul Facultății de Psihologie, Științe ale Educației și Asistență Socială, Universitatea Liberă Internațională din Moldova

Conducător științific:

ȘLEAHTIȚCHI Mihai, doctor habilitat în psihologie, doctor în pedagogie, conferențiar universitar, Academia de Administrare Publică de pe lângă Președintele Republicii Moldova

Referenți oficiali:

- **RACU Jana**, doctor habilitat în psihologie, profesor universitar, Universitatea de Stat din Moldova (USM)
- **BRICEAG Silvia**, doctor în psihologie, conferențiar universitar, Universitatea de Stat „Alecu Russo” din Bălți

Membrii consiliului științific specializat:

- **BOLBOCEANU Aglaida**, *președinte*, doctor habilitat în psihologie, profesor cercetător, Institutul de Științe ale Educației
- **PALADI Oxana**, *secretarul științific al comisiei*, doctor în psihologie, conferențiar universitar, Institutul de Științe ale Educației
- **JELESCU Petru**, *membru al comisiei*, doctor habilitat în psihologie, profesor universitar, Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă” din Chișinău
- **PATRAȘCU Dumitru**, *membru al comisiei*, doctor habilitat în pedagogie, profesor universitar, Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă” din Chișinău
- **COJOCARU Natalia**, *membru al comisiei*, doctor în psihologie, conferențiar universitar, Universitatea de Stat din Moldova
- **RUSNAC Svetlana**, *membru al comisiei*, doctor în psihologie, conferențiar universitar, Universitatea Liberă Internațională din Moldova

Susținerea va avea loc la data de 03.06.2021 ora 14:00, în sala 212, în ședința Consiliul științific specializat D 511.03- 54, din cadrul **Institutului de Științe ale Educației** (mun. Chișinău, str. Doina 104, MD-2059).

Teza de doctor în baza căroră se susține teza și rezumatul științific pot fi consultate la biblioteca **Institutului de Științe ale Educației** (mun. Chișinău, str. Doina 104, MD-2059) și pe pagina web a ANACEC.

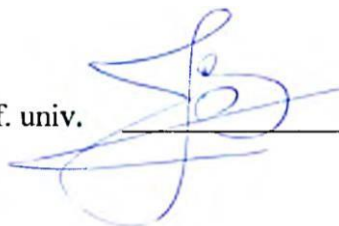
Rezumatul științific a fost expediat la 30.04.2021

Secretar științific

al consiliului științific specializat, dr. în psihologie, conf. univ.  **PALADI Oxana**

Conducător științific

dr.hab. în psihologie, dr. în pedagogie, conf. univ.

 **ȘLEAHTIȚCHI Mihai**

Autor ZUBENSCHI Mariana



REPERELE CONCEPTUALE ALE CERCETĂRII

Actualitatea și importanța temei abordate. Cercetarea dată pune în discuție relațiile dintre ancorele carierei și echilibrul profesional. Echilibrul profesional este o stare psihoemoțională de bine în cariera angajatului, fiind un subiect care vine să valorifice conceptul de „ancore ale carierei” din perspectiva diversității realităților socioculturale și organizaționale.

Tema tezei este determinată de multitudinea particularităților gnostice și practice ce pot influența cariera angajatului în direcția asigurării echilibrului profesional. Echilibrul profesional își asumă însușiri de natură psihosocială ce evidențiază natura calitativă a angajamentelor și deciziilor profesionale, a antrenării potențialului uman în organizație și a nivelului de performanță în cadrul activităților profesionale realizate. Toate aceste particularități, împreună, integrează factori personali, profesionali și de mediu, care condiționează starea de echilibru profesional în actualitatea activităților profesionale ordinare.

Există mai multe subiecte, puse în discuție la nivel național și internațional, care abordează facilitarea adaptării unui comportament proactiv într-o situație neexperimentată din partea angajatului și a unui nivel mai înalt de deschidere (modelul circular al ancorelor carierei) față de provocările profesionale; lipsa unui model de realizare a potențialului individual care ar armoniza relația dintre cerințele profesionale și capacitățile sale, prin valorificarea și condiționarea stării de echilibru profesional și asigurarea echilibrului profesional în raport cu ancorele carierei, atunci când, în situații de suprasolicitare psihoemoțională la locul de muncă, de ritm accelerat de executare a sarcinilor profesionale și timp restrâns de adaptare la noile condiții, are loc actualizarea unor ancore ale carierei. Aceste ancore devin o forță stabilizatoare a personalității, care ghidează și constrâng alegerile viitoare cu privire la carieră, asigurând astfel un echilibru de natură profesională.

Încadrarea temei în preocupările internaționale, naționale, în context inter și transdisciplinar. În această lucrare, sunt studiate și analizate viziunile savanților din țară și de peste hotare asupra ancorelor carierei, în scopul identificării de soluții fiabile pentru sistematizarea și unificarea conceptelor și practicilor ce abordează din punct de vedere psihologic activitatea profesională, motivațiile, interesele, talentele, ancorele și teoriile carierei, echilibrul muncă-viață și viață-profesie, bunăstarea, succesul, calitatea vieții și starea de bine și oferirii soluțiilor aplicate legate de acestea. Acest lucru este reflectat în cercetările de peste hotare și naționale: E.H. Schein [47], C. Maslach [41], D.E. Super [48], M.B. Arthur, D.T. Hall și B.S. Lawrence [27], T.J. Barth [28], C. Cooper [33], D.C. Feldman și M.C. Bolino [35], J. Beck [30], M. Vlăsceanu [17; 18], R.S. Voss [50], A. Weiss [52], R.H. Bassett [29], J.A. Waumsley [51], B. Lewis [40], M. Zlate [19], F. Chantrel [53], M. Cai [32], Du Toit M-D. și M. Coetzee [34], J. Komodromou [39], W. Patton și M. McMahon [43], R. Iordache [11], E. Ильин [23; 24], A. Журавлев [22], Ю. Щербатых [26], Ю. Коломейцев [25], A. Жданович [21], M. Șlehtișchi [16]; N. Bucun [4-8], M. Bulgaru [9], D. Patrașcu [13]; M. Tarabeih și V. Gonța [49], M. Borozan [3], S. Rusnac [14]; V. Mocanu și N. Sali [12], L. Savca [15], V. Andrișchi [1], Z. Bolea și A. Nacu [2], T. Gribincea [10]. Acești autori examinează cu minuțiozitate conceptele date în plan interdisciplinar, datorită existenței unui cadru experimental și practic în care s-au efectuat cercetări în domeniul managementului educațional și al orientării școlar-profesionale aplicate, însă cercetările date în Republica Moldova nu au fost realizate într-un context transdisciplinar

și nu sunt armonizate cu cerințele actualității sau cu practicile internaționale de azi. Numărul mare de cercetători străini și de savanți autohtoni care au abordat aceste concepte confirmă că subiectul dat este foarte important în domeniul psihologiei organizaționale. Utilitatea elaborării unei intervenții care va ancora echilibrul profesional ține de fortificarea situației psihosociale a angajatului la locul de muncă și de preîntâmpinarea factorilor ce pot influența eficacitatea și productivitatea sa. Acest fapt se poate realiza prin programe de intervenție ce vor fortifica și schimba spre bine relațiile de dependență dintre factorii psihosociali antrenați în muncă (exigențe și cerințe profesionale, activitate profesională, ritm alert de adoptare a deciziilor, delegare în exces, teama de pierdere, presiunea termenilor, organizare informală, factori care condiționează adeseori bunăstarea și sănătatea angajatului). Cunoașterea naturii echilibrului profesional și a legităților de consolidare a stării de bine la locul de muncă vor contribui esențial la tezaurul științific universal prin idei, metode și tehnici de intervenție psihosocială adaptate la împrejurările de azi.

Problema cercetării a constat în formularea răspunsului la următoarea întrebare: cum pot fi fundamentați teoretic și identificați empiric factorii care contribuie la formarea sau/și consolidarea echilibrului profesional pe nivelurile modelului circular al ancorelor carierei caracteristice pentru profesiile aflate în serviciul umanității (medicină, educație și asistență socială)?

Scopul cercetării rezidă în studierea relațiilor dintre ancorele carierei (axe și niveluri), a relațiilor acestora cu aspectele de bază ale echilibrului profesional la adulți, precum și în validarea unui program complex de intervenție experimentală pe axele echilibrului profesional „Eu-Eu”, „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu”.

Obiectivele cercetării au fost formulate în conformitate cu considerentele scopului înaintat, determinate de următoarele aspecte:

1. Studiul și analiza surselor de specialitate axate pe examinarea ancorelor carierei și a factorilor psihosociali ce pot intensifica sau reduce starea de echilibru profesional.
2. Evidențierea componentelor echilibrului profesional și modelarea axelor sale „Eu-Eu”, „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu” cu ajutorul tehnicii algoritmice de generare a variabilelor unitare pentru aceste axe.
3. Stabilirea relațiilor dintre nivelurile modelului circular ale ancorelor carierei și axele echilibrului profesional grație generării indicatorilor unici.
4. Identificarea marjei diferenței psihologice dintre echilibru și dezechilibru profesional și elaborarea unui model matematic al relativității echilibrului profesional.
5. Elaborarea, cvasi-experimentarea și evaluarea rezultatelor programului de intervenție „Ancorarea în starea de echilibru profesional” în mediul profesional al profesorilor, asistenților sociali și medicilor.

Ipoteza de cercetare: există o relație de interdependență specifică între echilibrul profesional și ancorele carierei, acest fapt însemnând că un asemenea echilibru poate fi asigurat prin mijlocirea unor programe de dezvoltare și consolidare profesională axate pe nivelurile modelului circular ale ancorelor carierei.

Sinteza metodologiei de cercetare și justificarea metodelor de cercetare alese. Realizarea scopului și obiectivelor cercetării la etapele de constatare și de intervenție cvasi-experimentală, a

presupus utilizarea următoarelor metode de cercetare: *teoretice* (analiza, sinteza, interpretarea, generalizarea literaturii și metoda ipotetic-deductivă de interpretare și evaluare a datelor); *empirice* (inventarul nevoilor în obținerea succesului (INAS), chestionarul Thomas Elers de studiu al motivației obținerii succesului (CSMOS), metoda de diagnostic al nivelului de ardere profesională după Виктор Бойко (APB), ancorele carierei de Edgar Schein (EDS) și chestionarul de evaluare a factorilor psihosociali Copenhaga (COPSOQ)) și *statistico-matematice* (evaluarea fiabilității diferențelor dintre valorile a două medii, când abaterile standard sunt egale (Testul t-Student), verificarea egalității dispersiilor a două variabile independente repartizate normal, testele neparametrice Mann-Whitney și Wilcoxon, identificarea corelațiilor între grupurile de indicatori, sau metoda de corelație liniară Pearson, analiza dispersională (One-way ANOVA), algoritmul de generare a variabilei unitare, testul Jonckheere-Terpstra, care este un test neparametric axat pe rang, cunoscut drept criteriu de predictibilitate S, sau de determinare a existenței diferențelor semnificative statistic între două sau mai multe grupuri ale unei variabile independente față de una continuă sau ordinală (utilizat pentru a determina dacă există o tendință semnificativă statistic între o variabilă independentă ordinală și o variabilă dependentă continuă sau ordinală), și testul neparametric Kruskal-Wallis, sau criteriul H (uneori denumit și *One-way ANOVA pe rang*)).

Prin caracterul său transdisciplinar, lucrarea dată abordează relațiile de reciprocitate dintre ancorele carierei, axele și nivelurile lor, la fel ca și alte relații profesionale existente elucidate în ipotezele de lucru: aplicând metoda de corelație liniară Pearson și analiza dispersională (One-way ANOVA), identificarea și definirea componentelor echilibrului profesional prin recurgerea la algoritmul de generare a variabilelor unitare, modelarea criteriilor constitutive, testarea valenței axelor echilibrului profesional, raportate la nivelurile modelul circular al ancorelor carierei și efectul Cohen. Programul de intervenție experimentală a inclus tehnici cognitiv-comportamentale, de relaxare și rațional-emoțive (care dispun de mecanisme ce pot fortifica, consolida resursele angajatului și înlătura tensiunea, facilitând astfel însușirea propriilor competențe (intelectuale, spirituale și emoționale)). În cvasi-experimentul de fortificare ne-am axat pe complexitatea și coerența modelului echilibrului profesional, deoarece cu cât este mai complex efectul studiat, cu atât mai mic este riscul ca el să fie influențat de covariații interferente și deci este mai probabil că intervenția va manifesta un efect real. Aceste tehnici și mecanisme ne-au ajutat să modelăm și să asigurăm staționarea constantă a echilibrului profesional pe cele trei niveluri ale ancorelor carierei: transcendență de sine, deschidere pentru schimbare și eficacitate de sine. Relevanța conținutului programului de intervenție dat a fost argumentată statistic cu ajutorul metodei Cohen (practică de analiză statistică unificată atât în experimentul clasic, cât și cvasi-experimental, care interpretează dimensiunea efectelor intervenției la nivelul axelor echilibrului profesional) și al corelațiilor Pearson, existente până la intervenție și după intervenție, ale axelor echilibrului profesional pe nivelurile ancorelor carierei.

Noutatea și originalitatea științifică a lucrării rezidă în proiectarea, edificarea și lansarea unei platforme epistemic-experimentale inedite cu referire la relația existentă între ancorele carierei și echilibrul profesional. Oferind un model original de analiză a echilibrului profesional, cercetarea de față constituie expresia unui studiu interdisciplinar în care, pentru întâia dată în condițiile spațiului

științific autohton, sunt prezentate premisele și metodele de asigurarea a tipului vizat de echilibru prin mijlocirea unor programe de dezvoltare și consolidare profesională axate pe nivelurile modelului circular ale ancorelor carierei.

Valoarea aplicativă a lucrării constă în posibilitatea utilizării rezultatelor ei pe dimensiunile care vizează dezvoltarea personală și profesională a angajaților din domeniul asistenței sociale, cel medical și educațional. În plus, aceleași rezultate ar putea fi de folos în contextul unor teze – de licență, masterat sau/și doctorat - centrate fie pe problematica echilibrului profesional, fie pe cea a ancorelor carierei, fie pe ambele problematici concomitent. În aceeași ordine de idei, putem vorbi și despre posibilitatea valorificării rezultatelor cercetării în contextul elaborării/perfecționării și predării cursurilor universitare de specialitate (nivel de bază, opțional, facultativ) în cadrul facultăților care pregătesc specialiști în domeniul educației, medicinei sau/și asistenței sociale.

Implementarea rezultatelor științifice: rezultatele au fost implementate în cadrul proiectelor internaționale și naționale, în colaborare cu suportul Open Society Foundations, Fundația Orange, LED Liechtenstein Development Service, Agenția Statelor Unite pentru Dezvoltare Internațională, Institutul de Cercetări Avansate al Academiei de Studii Economice din București, Centrul de Informații Universitare, Centrul Național de Inovații Digitale în Educație „Clasa Viitorului”, UPS „Ion Creangă” și ULIM, al programelor educaționale și de dezvoltare personală și profesională „Sprijinirea cercetării de excelență”, „Tehnologii inovative în formarea-dezvoltarea personală”, „Psihosociologia organizațională”, „Tehnici și strategii de gestionare a bugetului propriu”, „Managementul resurselor umane”, „Tehnici și negociere în afaceri” și „Women Digital Center”.

Aprobarea rezultatelor științifice. Materialele cercetării au fost discutate și aprobate în cadrul ședințelor Facultății de Psihologie, Sociologie și Asistență Socială a Universității Libere Internaționale din Moldova (ULIM). Aspecte importante ale cercetării au fost reflectate și aprobate în cadrul conferințelor internaționale din SUA, România, Turcia, Rusia, Azerbaidjan și Moldova.

Publicațiile la tema tezei. Sunt reflectate în 25 articole științifice, dintre care cinci articole publicate în reviste internaționale: Journal of Teaching and Education 2012, International Journal of Arts Multidisciplinary Thought 2013, Eastern European Journal for Regional Studies (ediție 2017, 2018, 2019), două articole Thomson Reuters acreditate în cadrul conferințelor LUMEN (ediție 2015, 2016, 2017), 3 în reviste din străinătate recunoscute Saratov și Bacu, trei articole în revista de specialitate Psihologie de categoria B (2017, 2019), șase culegeri de articole în lucrările conferințelor științifice internaționale și naționale, cinci abstracte și două ghiduri metodologice.

Volumul și structura tezei. Teza este expusă pe 148 de pagini și cuprinde adnotările, lista abrevierilor, introducere, trei capitole, concluzii generale și recomandări, bibliografie (295 de titluri), 21 de anexe, rezumat, cuvinte-cheie, glosar. În text sunt inserate 32 de figuri și 12 tabele.

Cuvinte-cheie: echilibru profesional, ancorele carierei, axele ancorelor carierei, ancorele carierei axate pe talent, ancorele carierei axate pe nevoie, ancorele carierei axate pe valori, niveluri ale modelului circular al ancorelor carierei, axe ale echilibrului profesional: „Eu-Eu”, „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu”.

CONȚINUTUL TEZEI

În **INTRODUCERE** sunt argumentate actualitatea și importanța temei de cercetare, sunt prezentate scopul, obiectivele, ipoteza înaintată și metodologia cercetării. Sunt expuse noutatea și originalitatea științifică ale rezultatelor lucrării, urmate de prezentarea rezultatelor implementate, sunt prezentate publicațiile, sumarul, valoarea aplicativă a lucrării și cuvintele-cheie.

Capitolul 1. Abordări teoretice ale ancorelor carierei și rolul lor în asigurarea echilibrului profesional prezintă o analiză a evoluției conceptuale a ancorelor carierei descrise de Edgar Schein (cele opt ancore ale carierei: competența funcțional-tehnică, competența managerială generală, autonomie și independență, securitate/stabilitate, servirea/dedicarea unei cauze, creativitate antreprenorială, stil de viață și provocare pură), Este studiată structura mutuală inconsistentă al modelului teoretic subiectiv și obiectiv al ancorelor carierei, care sunt parte a teoriei carierei și utilitatea clasică a modelelor și teoriilor carierei din perspectiva psihologiei vocaționale (aspectul subiectiv/intern al carierei: forțe stabilizatoare ale personalității care ghidează și constrâng deciziile de viitor, factorii non-monetari și psihologici ce influențează decizia cu privire la carieră, experiențe subiective ce țin de succes și satisfacție în muncă, preferințe pe termen lung și preferințe permanente cu referire la muncă, identitatea profesională), organizaționale și a gestionării resurselor umane (aspectul obiectiv/extern al profesiei: premii și oportunități profesionale, experiențe ce se referă la circumstanțele mediului profesional și experiențele ocupaționale). Aici sunt expuse elementele ce stau la baza ancorelor, în funcție de aspirații la locul de muncă, valori fundamentale, motivați, decizii și actualizarea de sine. De altfel, ancorele carierei reprezintă un concept evolutiv al sinelui, indicând la ce este bună persoana în plan profesional, dirijată de nevoi, motive și valori personale, în domeniul de activitate exercitat. Ceea ce este susținut de o ancoră are capacitatea de a se manifesta pe perioada a cinci ani. Odată ce o ancoră a carierei evoluează, ea devine o forță stabilizatoare a personalității, care ghidează și constrânge alegerile viitoare cu privire la carieră [47, p. 2]. În literatura de specialitate, termenul dat se referă la percepția sinelui, a talentelor relevante, a motivelor și valorilor individuale [53, p. 275]. În cadrul tranziției, persoana simte necesitatea să se ancoreze mai profund în cariera sa, acest fapt conferind sens identității sale și direcției în evoluția profesională [41, p. 210]. Astfel, în fiecare activitate aparte se vor regăsi mai multe tipuri distincte de ancore ale carierei, care, la rândul lor, caracterizează cariera persoanei [38, p. 63].

De asemenea, sunt cercetate dimensiunile axelor ancorelor carierei al modelul teoretic integrat al conceptului de „ancore ale carierei”, precum cele axate pe nevoi - AN: (autonomie/ independență (AI), securitate/stabilitate (SS) și stil de viață (ISV)), axate pe valori - AV: (servirea/dedicarea unei cauze (SD) și provocare pură (PC)) și cele axate pe talente - AT: (competența funcțional-tehnică (CF), competența managerială generală (CM) și creativitatea antreprenorială (CA)). Unde, ipoteza de bază a modelului teoretic integrat al conceptului de „ancore ale carierei” este argumentată de faptul că valorile, motivațiile și trăsăturile de personalitate sunt congruente cu caracteristicile de mediu și muncă. Pe parcursul timpului, se consolidează o singură ancoră a carierei – ea orientează și mobilizează cariera angajatului, astfel de exemple se regăsesc în elucidarea elementelor trigonului spațial individ-carieră-organizație (conținut și gestionare), a celor trei axe ale mobilității carierei (mișcare pe verticală, orizontală și diagonală) și a relației dihotomice a ancorelor carierei (dintre competența funcțional-

tehnică și managerială generală, autonomie/independență și securitate/stabilitate, servirea/dedicarea unei cauze și creativitate antreprenorială și dintre provocare pură și stil de viață).

Studiile analizate de noi examinează valențele psihologice ale echilibrului profesional (ce este o reprezentare a structurii sociale, a modului de gândire și a modelului organizațional, unde angajații joacă un rol central), a componentelor și particularităților psihosociale ale stării de bine în plan profesional, prin prisma modelelor sociocognitive ale persoanei în contextul factorilor ce afectează alegerea și comportamentul profesional și a modelului general de asociere multiplă dintre angajamente, identități, antecedente și rezultate profesionale. În consecință, am stabilit că ancorele carierei sunt o resursă, un rol sau un construct, deoarece ele corelează pozitiv și asigură un echilibru intern la nivelul conceptului de sine.

Partea finală generalizează concluziile și problemele abordate privind noile provocări științifice - echilibrul profesional este o stare generală psihoemoțională internă de bine în cariera angajatului și diametral opusă stărilor de stres ocupațional și ardere emoțională, ce se exprimă pe nivelurile modelului circular al ancorelor carierei. Astfel, echilibrul profesional reprezintă o pendulare între valori, cerințele profesionale, angajamente, motivații și preocupări personale, la intersecția dintre factorii personali, profesionali și de mediu. Dezechilibrul dintre acestea poate afecta celelalte laturi ale vieții, deoarece, în plan existențial, persoana se află în situația de a armoniza zi de zi scopurile sale cu prioritățile situațiilor aparente.

Capitolul 2. Studiul ancorelor carierei ca factor de realizare a echilibrului profesional în etapa de constatare propune spre analiză designul experimental al cercetării, rezultat din sinteza resurselor literaturii de profil și care abordează dimensiunea echilibrului profesional și a ancorelor carierei. În urma expunerii cadrului metodologic, sunt descrise rezultatele cercetării experimentului de constatare, care a oferit temei de a modela trei axe ale echilibrului profesional și de a identifica ipostazele echilibrului profesional în cadrul modelului circular al ancorelor carierei. Sistematizând mai multe modele teoretice care integrează componente de natură profesională și ale ancorelor carierei (E. Schein, R. Voss, O. Obi, A. Karasek, M. Jackson, W. Pathon și M. McChon, R. Pryor și J. Bright, O. Scharmer, R. Conyne și E. Cook, C. Van der Heijde și M. Coetzee), au fost evaluate 13 ancore ale carierei (dintre care patru sunt orientări ale carierei, iar celelalte nouă formează trei axe paternale dintre valori, nevoi și talente) și patru niveluri ale modelului circular al ancorelor carierei; au fost studiate 17 scale de natură psihosocială profesională (distinge în șapte categorii: exigențe și cerințe profesionale, factori psihosociali ce țin de activitatea profesională, factori psihosociali ce țin de mediu și cultura profesională, insecuritate profesională, bunăstare (satisfacție în muncă), vitalitate (sănătate) și stres); au fost examinate influența motivației și nevoii de obținere a succesului profesional și manifestarea a cinci simptomatici ale arderii profesionale, ce nu pot constitui componente ale echilibrului profesional, comparativ cu alte componente generatoare de succes profesional.

În această ordine de idei, **scopul etapei de constatare** a fost studiul relațiilor dintre ancorele carierei și echilibrul profesional, ceea ce a condus spre formularea obiectivelor de studiu, asociate obiectivelor cercetării de constatare. Astfel, în cadrul studiului empiric am avut drept **obiective generale**: contribuția cu date empirice noi în contextul actualității profesionale condiționate de ancorele carierei, nevoia de realizare a succesului profesional, motivația de obținere a succesului profesional și arderea emoțională; evaluarea tangenței dintre exigențele și cerințele profesionale,

activitatea profesională, mediu și cultura profesională, sănătate, insecuritatea postului, bunăstare sau satisfacție în muncă; modelarea axelor și componentelor echilibrului profesional prin aplicarea metodei de generare a variabilei unice; cercetarea relațiilor dintre axele echilibrului profesional și modelul circular al ancorelor carierei și elaborarea criteriilor unui model al echilibrului profesional reprezentativ.

În urma generării **ipotezei generale** (*există o relație de interdependență specifică între echilibrul profesional și ancorele carierei, acest fapt însemnând că un asemenea echilibru poate fi asigurat prin mijlocirea unor programe de dezvoltare și consolidare profesională axate pe nivelurile modelului circular ale ancorelor carierei*), în cadrul cercetării au fost formulate următoarele **ipoteze de fond**: **Ip. 1.** Ancorele carierei, axele și nivelurile sale variază în funcție de domeniul profesional, vârstă, nivel de educație, stagiul profesional și zonă teritorială; **Ip. 2.** Factorii psihosociali (exigențe și cerințe profesionale, activitate profesională, mediu și cultură profesională, sănătate, securitate a postului și satisfacție în muncă), de rând cu ancorele carierei, sunt componente ale echilibrului profesional și **Ip. 3.** echilibrul profesional poate fi asigurat prin programe de dezvoltare individuală și consolidare profesională, axate pe nivelurile ancorelor carierei.

Sarcinile empirice au vizat (în corespondență cu obiectivele de cercetare și ipotezele de fond) următoarele: **(1)** studierea particularităților ancorelor carierei în mediul profesional: profesori, medici și asistenți sociali; **(2)** investigarea particularităților de gen, vârstă, nivelurile de educație, stagiul profesional și zona teritorială în raport cu ancorele carierei, scalele motivației și ale nevoii de obținere a succesului profesional, precum și ale factorilor chestionarului COPSQ (*chestionarul Copenhaga al factorilor psihosociali*); **(3)** identificarea nivelului și caracteristicilor specifice ale ancorelor carierei, ale nivelului de realizare a motivației, ale nevoii de obținere a succesului profesional și ale factorilor psihosociali; **(4)** studierea interdependenței dintre ancorele carierei, nivelul motivației realizării succesului, nevoia de realizare a succesului profesional, exigențe și cerințe profesionale, factorii psihosociali ce țin de activitatea profesională, factorii psihosociali ce țin de mediu și cultura profesională, insecuritate, bunăstare, sănătate și stres; **(5)** studierea valenței axelor „Eu-Eu”, „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu”, raportate la criteriile de gen, vârstă, domeniu profesional, nivel de educație, stagiul profesional și zonă teritorială, analiza comparativă a mediilor profesionale în raport cu caracteristicile lor și cele ale ancorelor carierei și recunoașterea importanței studierii echilibrului profesional și relației acestuia cu ancorele carierei.

Cercetarea de constatare a fost realizată în perioada 2012-2017. Ea a inclus trei etape: **de investigare** a ancorelor carierei și a factorilor psihosociali, **de modelare** a axelor echilibrului profesional în funcție de paternele ancorelor carierei și **de elaborare** a modelului echilibrului profesional. La etapa de constatare, anii 2015-2016, în baza eșantionului aleatoriu de 287 de persoane cu vârstă cuprinsă între 25 și 55 de ani, au fost testate tendințele expresiei ancorelor carierei, ale factorilor psihosociali primari, ale arderii profesionale, pe lângă datele în vivo, de context sociodemografic, culese.

Datele colectate au vizat relațiile dintre scalele celor cinci chestionare psihologice standardizate: ancorele carierei de Edgar Schein (EDS), denumit și *chestionarul de orientare în carieră*; chestionarul Thomas Elers de studiu al motivației obținerii succesului (CSMOS); inventarul nevoilor în obținerea

succesului (INAS); metoda de diagnostic al nivelului de ardere profesională după Виктор Бойко și chestionarul COPSOQ de evaluare a factorilor psihosociali.

Aspectul calitativ al acestei cercetări a contribuit la înțelegerea echilibrului profesional, într-o configurare ponderată polivalentă și pragmatică. Prezentăm în continuare **rezultatele obținute**:

A. Interpretarea rezultatelor cercetării experimentului de constatare, ancorele carierei și axele sale. Relațiile dintre axele ancorelor carierei, nevoia de atingere realizare a obiectivelor profesionale, motivația de reușită profesională se axează gnostic pe modelul ancorelor carierei, al teoriilor și abordărilor constructiviste ale carierei, precum sunt teoria sistemelor cadru, teoria constructivă a carierei, teoria haosului carierei și teoria ecologică a consilierii în carieră [20, p. 114]. Mai jos, sunt prezentate rezultatele obținute în eșantionul de constatare asumate de sintagma primei ipoteze: *ancorele carierei, axele și nivelurile sale variază în funcție de domeniul profesional, vârstă, nivel de educație, stagiul profesional și zonă teritorială.*

Tendința de autoactualizare a nevoilor față de ancorele axate pe talente la nivelul conceptului de sine, în special pe intervalul de vârstă cuprinsă între 33 și 36 de ani este demonstrată de analiza de varianță one-way pentru scoruri relaționale a indicat un efect semnificativ al vârstei respondenților la nivelul combinat al grupurilor, în particular al AN ($F_{4,1,3}=4,402$, $p=0,002$), față de relația liniară a axelor și nivelul factorilor ($F_{2,1,1}=14,13$, $p<0,01$), unde media crește pe intervalul de vârstă la 36-40 de ani, oferind un nivel mediu ($M=3,37$, $SD=0,59$), iar la 46-50 de ani crește la cel mai înalt nivel al punctajului acumulat ($M=4,57$, $SD=0,57$). Diferența dintre medii a intervalului AN (metoda Scheffe de analiză) dintre grupurile cuprinse între vârsta de 26 și 30 de ani și 46 și 50 de ani sunt diferite ($J-I=-0,44$, $p=0,09$), pe când ancora carierei axată pe valori (AV) a înregistrat o semnificație de natură liniară dintre grupurile de vârstă ($F_{4,1,3}=4,75$, $p=0,05$). Acest fapt ne determină să constatăm că *mediile profesionale din sfera serviciilor destinate societății tind să mobilizeze primar ancorele axate pe nevoi și valori, iar secundar, ancorele axate pe talente.* Bineînțeles că acest fapt mai poate fi demonstrat și cu ajutorul studiilor longitudinale, însă în cadrul cercetării noastre nu am avut un astfel de obiectiv.

Relațiile interaxiale ale ancorelor carierei respondenților demonstrează o corelație înaltă pozitivă Pearson între axa talentelor și cea a valorilor (AV) ($r=0,68$, $DF=285$, $p<0,001$), una de un grad mai mic de semnificație între AN și AV ($r=0,37$, $DF=285$, $p<0,001$). Astfel, putem conchide că există probabilități individuale înalte ale relației cauză-efect dintre ancorele carierei axate pe talente și ancorele carierei axate pe valori. Mărind nivelul ancorei carierei axate pe talente – de pildă, a variabilelor sale (CF, CM și CA) – la respondenții lotului de constatare, putem ridica nivelul ancorelor carierei axate pe valori și viceversa.

Corelațiile înalte pozitive ale ancorelor servire sau dedicare de sine și provocare pură în eșantionul de constatare demonstrează un nivel foarte înalt al aspectelor valorice în cariera medicilor, profesorilor și asistenților sociali. Aceste aspecte sunt centrate pe valoarea comună a acestor profesii, precum sunt: a face societatea mai bună, a demonstra putere și influență, a fi competitivi și a învinge înfruntările cotidiene. Toate aceste fapte sunt confirmate de corelațiile dintre AN și AT, precum și AN și AV, ca o adaptare la cerințele interne și externe ale ancorelor carierei, indiferent de domeniul profesional ales. Cea mai decisivă, în cariera asistenților sociali, este ancora integrarea stilului de viață, precum și un aspect înalt al securității sau stabilității. Acest fapt are loc, probabil, din cauza nevoii înalte de a

securiza și a duce la un echilibru viitoare evenimente, ce nu sunt întotdeauna previzibile. De asemenea, medicii se concentrează mai mult pe competența funcțional-tehnică (CF), demonstrând că CF este o condiție favorizată din exterior, o mobilizare externă a ancorei carierei, axate pe talente, prin asumarea în permanență a multitudinii de angajamente, riscuri și antecedente profesionale, comparativ cu asistenții sociali și cadrele didactice.

Nivelul de educație: în relația cu AN, cele mai influente componente sunt ancorele carierei stabilitate și securitate geografică, integrarea stilului de viață, autonomie și independență. Aici, pe dimensiunea AN, stabilitatea și securitatea geografică se poziționează înaintea celor trei (SSM, AI și ISV), din cauza faptului că doar prin saturarea condiției ancorei stabilitate și securitate față de locul de trai al angajatului se vor mobiliza, la rândul lor, și celelalte ancore constituente ale AN. O altă caracteristică secundară pe care o identificăm este sugerată de relația dicotomică a ISV cu PC ($ISV \leftrightarrow PC$), unde ancora carierei provocare pură demonstrează un coeficient înalt de corelație în raport cu ISV. De altfel, această dicotomie este și un aspect caracteristic pentru toate domeniile profesionale din eșantionul de constatare. O altă constatare este că odată cu creșterea nivelului de educație, ancorele axate pe talent devin mult mai influente, iar medicul, profesorul sau asistentul social nu poate excela în cariera sa fără de vocație. Acest fapt este argumentat de corelațiile înalte ale ancorelor CM și CF, în raport cu domeniul profesional. .

Astfel interpretarea rezultatelor cercetării experimentului de constatare, ancorele carierei și axele sale, au condus la următoarele concluzii reprezentative: (1) Ancorele carierei axate pe valori nu demonstrează corelații sau tendințe semnificative în funcție de nivelul de educație, consolidându-se independent de acesta; (2) Semnificații dintre stagiul profesional, ancora axată pe valoare și ancorele carierei CP și SD nu au fost identificate; (3) Mediile profesionale investigate tind să mobilizeze primar ancorele axate pe nevoi și valori, iar secundar, pe cele axate pe talente; (4) Axele ancorelor carierei variază cel mai mult în funcție de vârstă și domeniul profesional; (5) AT oferă cea mai mică medie, precum și cea mai mică distribuție, comparativ cu AN și AV, în cadrul stagiului profesional al respondenților lotului de eșantionare; (6) Mediul profesional studiat demonstrează un grad mai înalt al nevoii de mobilizare a ancorei carierei securitate/stabilitate și al faptului că eșantionul investigat demonstrează un nivel mai saturat al ancorei axate pe nevoie securitate/stabilitate geografică, față de ancora carierei securitate/stabilitate în muncă; (7) Medicii poziționează mai înalt competența funcțional-tehnică, în raport cu celelalte medii profesionale supuse cercetării, aceasta fiind o condiție a mobilizării externe a ancorei carierei axate pe talente și asumarea mai frecventă a angajamentelor multiple și a antecedentelor profesionale; (8) Persoanele participante la cercetare au o incidență sporită a ancorei axate pe valoare – serviciu sau dedicare pentru o cauză.

Experimentul de constatare, realizat prin metodele aplicate de analiză și evaluare statistică, a confirmat existența relațiilor dintre ancorele carierei și nivelurile modelului circular, cu toate că există diferențe statistice în funcție de domeniul profesional, vârstă, gen, stagiul profesional, nivel de educație și zonă teritorială. Domeniul profesional investigat mobilizează primar ancorele axate pe nevoi și valori, iar secundar, pe cele axate pe talente.

B. Relații ale orientărilor ancorelor carierei, nevoii de realizare a obiectivelor profesionale, motivației de reușită profesională și arderii profesionale. Rezultatele obținute în cadrul eșantionului de constatare la variabilele ISV, identitate organizațională (IO), orientarea carierei pe

verticală (OCV), orientarea carierei pe orizontală (OCO) și ghidare spre condiții (OCC) în cele trei medii profesionale a elucidat precum că, domeniul profesional prezintă semnificații înalte ale grupurilor cu ancorele carierei: OCV fiind $F_{2,284}=6,66$, $p=0,001$, pe intervalele dintre medicină și educație ($p=0,06$), asistență socială și medicină ($p=0,007$) au fost înregistrate diferențe (metoda Scheffe de analiză a intervalului relevă că intervalele pentru asistență socială și medicină sunt diferite ($p=0,042$)), iar OCO ($F_{2,284}=3,32$, $p=0,037$) și OCC ($F_{2,284}=6,14$, $p=0,002$), unde intervalele medicină și educație ($p=0,045$), asistență socială și medicină ($p=0,003$) diferă. Aceste diferențe țin de mediile grupurilor ancorelor carierei.

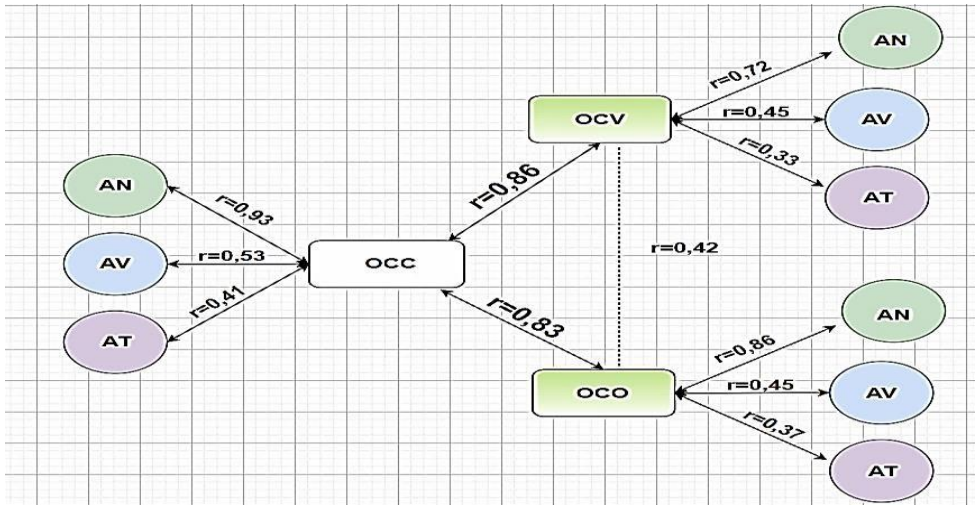


Fig. 1. Corelațiile Pearson dintre orientările ancorelor carierei unde $p < 0,001$

Raportul de corelație Pearson dintre ancorele carierei pe axele sale cu variabilele sale codependente și alte ancore stabilesc o multitudine de relații semnificative (Fig. 1). Prin urmare, există un raport de corelație semnificativ dintre AN și OCV ($r=0,72$, $p<0,001$), AN și OCC ($r=0,93$, $p<0,001$) și OCC și AN ($r=0,93$, $p<0,001$). AV este semnificativă în relațiile sale cu OCV ($r=0,45$, $p<0,001$), OCO ($r=0,45$, $p<0,001$) și OCC ($r=0,53$, $p<0,001$). AT relaționează relativ cu OCO ($r=0,37$, $p<0,001$) și OCC ($r=0,41$, $p<0,001$). Acest fapt oferă argumente în favoarea interdependenței dintre axele ancorelor carierei și orientarea lor pe verticală sau pe orizontală. Orientarea carierei pe verticală (OCV) se prezintă ascendent, ca o avansare în pozițiile profesionale la care persoana aspiră sau pe care le ocupă. În acest context, putem afirma cu certitudine că ancora carierei ghidare spre condiții se orientează pe verticală sau pe orizontală ca rezultat al adaptării axelor ancorelor carierei. OCC intervine ca o ancoră ce încearcă să reducă disonanța frontierelor psihologice ale aspirațiilor de a fi independent/ă și autonom/ă prin facilitarea integrării stilului de viață și realizarea sarcinilor profesionale într-un mediu cunoscut. Se prezintă ca o condiție a asigurării unui echilibru de independență profesională, prin saturarea responsabilităților adverse și provocative la un mediu experimentat. În cadrul acestor ancore ale carierei, domeniul profesional oferă cele mai înalte medii semnificative, ceea ce confirmă faptul că accentul pe aspectele interne ale carierei, la mediile profesionale din sfera serviciilor destinate umanității, prezintă o orientare a carierei pe orizontală. Din cele relevate mai sus, se observă că semnificații înalte ale domeniilor profesionale cercetate, peste media prevăzută de către particularitatea scalei, semnaleză ancora carierei OCC doar pentru domeniul profesional medicină.

Nevoia de realizare a obiectivelor profesionale și motivația de obținere a succesului profesional au un nivel relativ mediu. Aceste două variabile nu prezintă semnificații în raport cu variabilele domeniului profesional, gen și zonă teritorială. Totuși testul Jonckheere-Terpstra identifică o tendință negativă, de descreștere a nemulțumirii de sine în raport cu vârsta respondenților ($J-T=-2,45$, $DF=33$, two tailed $p=0,014$) și stagiul profesional ($J-T=-2,07$, $DF=29$, two tailed $p=0,04$), ceea ce denotă faptul că odată cu înaintarea în vârstă și în stagiul profesional, medicii, profesorii și asistenții sociali pierd din interesul de a realiza obiectivele profesionale. Un alt argument relevant ce ar remedia această tendință este oferit de diferența dintre nevoia de obținere a succesului profesional în raport cu nivelul de educație. Astfel, One-way ANOVA relevă că există diferențe între cele patru niveluri de educație

($F_{4,284}=4,84$, $p\leq 0,001$). Eșantionul de cercetare are un nivel mediu de realizare a obiectivelor profesionale, nu dă dovadă de insistență în realizarea lor, există o satisfacție cu privire la realizările timpului, fără o tendință permanentă de a îmbunătăți locul de muncă sau de a se angaja în muncă, sau de a fi captivat, atras de ocupație, exprimă satisfacția de a reuși prin inventarea de noi tehnici de lucru.

În urma aplicării metodei One-way ANOVA, motivația de obținere a succesului profesional nu corelează nici cu vârsta și nici cu stagiul profesional. Cu toate acestea, există un grad scăzut de corelație Pearson dintre nevoia de obținere a succesului profesional și motivația de obținere a succesului profesional ($r=0,35$, $p<0,001$). În cercetarea noastră, procentul mediu al motivației pentru obținerea succesului profesional în asistența socială constituie doar 65,6%, comparativ cu profesorii și medicii [20, p. 117]. Studiile relevă că persoanele care au o motivație orientată moderat spre obținerea succesului preferă un nivel mediu de risc.

Cu scopul de a elucida cu exactitate stările arderii emoționale în raport cu realitatea investigată, am evaluat simptomele arderii profesionale ca forme ale dezechilibrului profesional. *Datele analizei de varianță ale corelațiilor Pearson, One-way Anova, Scheffe, Wilcoxon și ale testului Mann-Whitney relevă că eșantionul investigat (medicină, educație și asistență socială) este vulnerabil la dezvoltarea stărilor de ardere profesională, ceea ce se manifestă prin trei simptome: detașare emoțională, depersonalizare și reducerea sarcinilor profesionale, în funcție de gen, nivel de educație, domeniu profesional, vârstă și zonă teritorială, iar în particular: mediul profesional investigat manifestă un grad mediu de ardere profesională; domeniului profesional medicină îi sunt caracteristice următoarele simptome ale arderii profesionale: nesiguranța de sine, închiderea în celulă, depersonalizarea și detașarea emoțională; domeniul profesional educație manifestă nesiguranță de sine, închidere în celulă și depersonalizare; domeniul profesional asistență socială este expus la simptomele arderii profesionale: închiderea în celulă, depersonalizarea și detașarea emoțională; domeniile profesionale investigate pot manifesta în comun următoarele simptome ale arderii profesionale: închiderea în celulă, în cazul căreia medicii amplifică experiențele emoționale negative prin exprimarea depersonalizării, nesiguranței de sine și detașării emoționale. La rândul lor, profesorii pot manifesta depersonalizare și neîncredere în sine, iar asistenții sociali, depersonalizare și detașare emoțională; persoanele participante la cercetare au o incidență înaltă a detașării emoționale, în cazul căreia medicii sunt expuși cel mai frecvent la depersonalizare.*

Evaluarea statistică, cu ajutorul metodelor One-way ANOVA, Scheffe, Mann-Whitney și Pearson, a relațiilor arderii profesionale cu ancorele carierei, a motivației și nevoii obținerii succesului profesional au contribuit la evidențierea aspectelor particulare. Prin urmare, persoanele participante

la cercetare cu vârsta cuprinsă între 25 și 50 de ani manifestă simptome ale arderii profesionale: închidere în celulă, depersonalizare, nesiguranță de sine și detașare emoțională. Per domeniu profesional, le sunt caracteristice câte două sau trei simptome ale arderii emoționale: medicii amplifică această stare prin prisma depersonalizării, nesiguranței de sine și detașării emoționale, profesorii manifestă depersonalizare și neîncredere în sine, iar asistenții sociali – depersonalizare și detașare emoțională.

C. Nivelul factorilor psihosociali (exigențe și cerințe profesionale, activitate profesională, mediu și cultură profesională, sănătate, insecuritatea postului, bunăstare sau satisfacție în muncă). Studiul factorilor psihosociali în raport cu vârsta, genul, domeniul profesional, zona teritorială și stagiul profesional prezintă relații semnificative; atât la nivelul variabilelor complexe, cât și la nivelul variabilelor constituente au evidențiat aspecte și particularități ale exigențelor și cerințelor profesionale, ale factorilor psihosociali ce țin de activitatea profesională, de mediu și cultura organizațională, insecuritatea postului, bunăstare și sănătate. Astfel, au fost identificate următoarele particularități: profesorii, medicii și asistenții sociali, pe intervalul vârstei de mijloc, prezintă un grad mai înalt de implicare afectivă în activitate, spirit de echipă și securitate a postului (Fig. 2.).

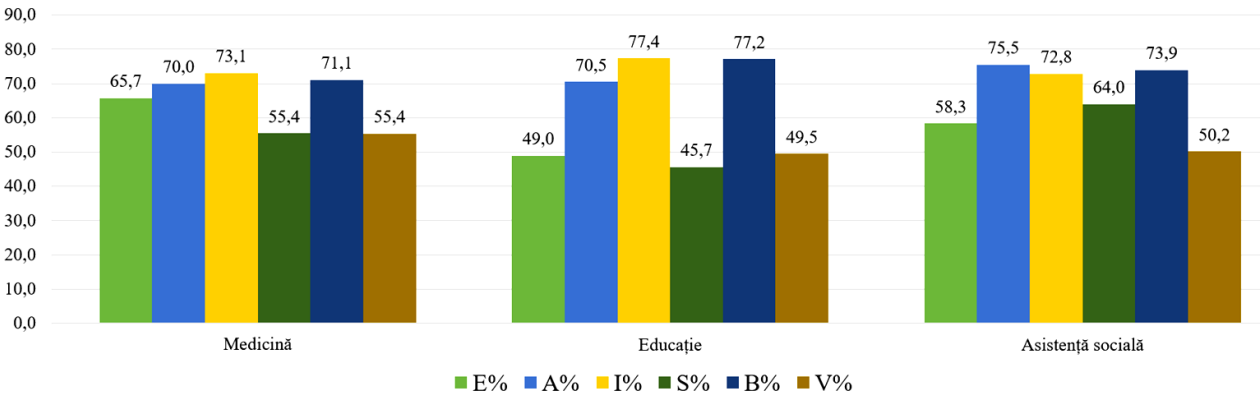


Fig. 2. Distribuția scalelor COPSOQ pe domenii profesionale

În domeniul educației exigențele emoționale nu sunt gestionate la fel ca în medicină sau în asistență socială. Acest fapt ține nemijlocit de încrederea reciprocă în cadrul relației profesor-elev (student). În cadrul învățării active, profesorul trebuie să exteriorizeze atât verbal, cât și nonverbal, prin mimică, gesturi sau mișcări, mesajul său, comparativ cu medicina de urgență, unde aceste exigențe sunt trecute prin filtrele cunoașterii realității cazurilor de succes și de insucces al diverselor maladii, a speranței la viață a pacientului, a procesului de însănătoșire și recuperare postoperatorie, de comunicare a unui diagnostic paliativ sau incurabil pacientului și rudelor acestora, menținerea și susținerea vieții. Date similare denotă exigențele de ascundere a emoțiilor ($F_{2,1,1}=8,23$ $p>0,001$), comparativ cu exigențele emoționale, deoarece această componentă are ca scop ascunderea emoțiilor sau controlul excelent al acestora, în cazul unor evenimente în cadrul cărora sunt asumate riscuri înalte. Astfel, analiza de varianță identifică din nou diferențe între „Medicină” și „Educație” ($p=0,004$). În medicină, este antrenat un alt gen de exigențe emoționale, comparativ cu celelalte domenii profesionale investigate. Aceste exigențe emoționale, în cadrul domeniilor profesionale ale lotului nostru, poartă calități diferite, însă toate relevă empatie, verticalitate, obiectivitate, motivație, inteligență, aptitudini de gestionare a propriilor emoții și sentimente (stăpânire de sine) în relația cu colegii, studentul, elevul sau clientul/beneficiarul sferei profesionale. Comparațiile proporțiilor

domeniilor profesionale ale componentelor factorilor ce țin de mediu și cultura profesională reflectă un prag semnificativ $p=0,05$ dintre profesori și asistenți sociali la nivelul mediu al gradului de informare sau predictibilitate. *Astfel, deducem că de cel mai înalt feedback în muncă beneficiază medicii, comparativ cu profesorii, însă nu atât de reprezentativ precum sunt asistenții sociali. Profesorii nu au parte de un feedback în muncă imediat, așa cum se întâmplă în domeniul asistență socială. Doar că în educație, feedbackul în munca corelează pozitiv cu gradul de informare: cu cât profesorul va fi mai informat, cu atât va crește feedbackul său.*

Variabila exigențe cantitative/temporale, în urma analizei Kruskal Wallis ($H=48,25$, $SD=32$, $p=0,033$), relevă tendințe semnificative în raport cu vârsta, fapt ce sugerează că odată cu vârsta, exigențele cantitative/temporale se supun unor schimbări. Sănătatea mentală este o altă variabilă ce trezește interes pentru a fi cercetată, prin urmare, identificăm că ea are un nivel scăzut pentru toate intervalele de vârstă, respectiv gradul de libertate privind perioadele de repaus este mai înalt pentru „25-30 de ani”, comparativ cu „36-40 de ani”, iar o implicare afectivă în activitate, spirit de echipă și o securitate a postului mai înaltă sunt caracteristice pentru intervalul de vârstă „46-50 de ani”. *Aceste date ne sugerează că exigențele cantitative temporale, cele ce provin din responsabilități în activitatea profesională și sănătatea mentală prezintă diferențe semnificative per lot total la nivelurile acestor variabile, iar afirmația că profesorii, medicii și asistenții sociali, pe intervalul vârstei de mijloc, demonstrează un grad mai înalt de implicare afectivă în activitate, spirit de echipă și securitate a postului este susținută statistic.*

Relația dintre nivelul de educație și factorii de sănătate: sănătate generală, sănătate mentală și vitalitate ($F_{1,2,1}=9,68$, $p<0,001$), este la fel semnificativă. În cadrul sănătății generale dintre grupurile „licență” și „rezidențiat” ($DfM=-0,26$, $p=0,036$); al sănătății mentale dintre grupurile „licență” și „rezidențiat” ($DfM=-0,34$, $p=0,002$), al gradului de vitalitate dintre grupurile „medii” și „rezidențiat” ($DfM=-0,61$, $p=0,003$), „licență” și „rezidențiat” ($DfM=-0,56$, $p<0,001$); „masterat” și „rezidențiat” ($DfM=-0,49$, $p<0,001$) și al categoriilor „licență” și „doctorat” ($DfM=-0,50$, $p=0,022$); această relație fiind reprezentativă în cadrul corelației Pearson ($r=0,39$, $p<0,001$). *Astfel, nivelul de educație influențează direct sănătatea celor investigați. Sănătatea mentală este un factor ce moderează calitatea exercitării funcțiilor profesionale, iar insecuritatea la locul de muncă condiționează negativ posibilitatea exercitării activității profesionale, fiind o variabilă adversă satisfacției în muncă. Bărbații, în activitate, dau dovadă de un stil de conducere, sau leadership, vitalitate și responsabilități diferite de cele ale femeilor.*

Diferențe semnificative s-au identificat și în urma investigării relației dintre stagiul profesional și sănătate cu ajutorul One-way ANOVA. Astfel, doar sănătatea mentală relevă diferențe semnificative între grupuri ($F=2,38$, $p=0,03$). *Acest fapt relevă că sănătatea mintală este o stare generală a angajatului, care, mai degrabă, este influențată de vârsta angajatului decât de vechimea sa în muncă. În mare parte, sănătatea este dependentă într-un grad înalt de variabilele sale componente, iar cel mai mult, de variabila vitalitate ($r=0,39$, $p<0,001$), ceea ce confirmă o relație puternic pozitivă dintre sănătatea generală ($r=0,68$, $p<0,001$), sănătate mintală ($r=0,82$, $p<0,001$) și vitalitate ($r=0,83$, $p<0,001$) la nivelul corelației Pearson.*

Odată cu creșterea nivelului de educație în domeniile profesionale cercetate, se dezvoltă factorii psihosociali ce țin de activitatea profesională, precum sunt: posibilitățile de dezvoltare, gradul de

libertate privind perioada de repaus și odihnă, implicarea eficientă în activitate sau angajamentul organizațional. Factorii de mediu și cultura organizațională pot influența la nivelul gradului de predictibilitate și al feedbackului în muncă. Insecuritatea în post se diminuează odată cu avansarea nivelului de educație. Există o relație de diminuare a scăderii angajamentului organizațional foarte înalt și durata creșterii stagiului profesional, precum și a aspectului de sporire a insatisfacției în muncă odată cu creșterea vechimii în muncă. În concluzie, afirmăm că sănătatea mentală este o stare generală a angajatului, care, mai degrabă, este influențată de vârsta angajatului decât de vechimea sa în muncă.

În concluzie, variabilele COPSOQ în raport cu vârsta, genul, domeniul profesional, zona teritorială și stagiul profesional prezintă relații semnificative, atât la nivelul variabilelor complexe, cât și la nivelul variabilelor constituente. Profesorii, medicii și asistenții sociali, pe intervalul vârstei de mijloc, prezintă un grad mai înalt de implicare afectivă în activitate, spirit de echipă și securitate a postului. Nivelul de educație influențează direct sănătatea medicului, a profesorului și a asistentului social, iar sănătatea mentală, în mediul profesional, este un factor ce moderează calitatea exercitării funcțiilor profesionale, iar insecuritatea la locul de muncă condiționează negativ posibilitatea exercitării activității profesionale.

D. Sinteza modelului echilibrului profesional. Cercetarea în cauză este justificată de necesitatea de a identifica și a explica relațiile ancorelor carierei cu factorii psihosociali, pe nivelurile modelului circular al ancorelor carierei, cu scopul de a identifica mecanismul de menținere a echilibrului profesional, în cadrul eșantionului de constatare. *Modelarea axelor echilibrului profesional a fost realizată conform designului algoritmului de generare a variabilei unitare pe dimensiunile axelor „Eu-Eu”, „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu”.* Generarea unei variabile unitare are ca obiectiv analiza fenomenul pluralist cauză-efect, adică o situație caracterizată printr-o multiplicitate de factori ce produc o stare cum este echilibrul profesional. După repartizarea eventualelor variabile pentru fiecare axă – „Eu-Eu”, „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu” –, am aplicat metoda de calcul a variabilei, care are drept scop calcularea unei noi variabile în baza informațiilor existente (din alte variabile). Această modelare s-a realizat în funcție de semnificațiile identificate, conform cărora: arderea profesională este o stare de dezechilibru profesional și se autoexclue din exprimarea stării echilibrului profesional. Prin metoda de generare a variabilei unice, s-a recurs pentru prima dată la modelarea axelor „Eu-Eu”; „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu”, care, în urma analizei statistice, a validat atât existența interdependenței axelor echilibrului profesional cu variabilele independente și ancorele carierei, a interdependenței dintre axele sale, cât și importanța valorificării raportului dintre conceptul de sine și profesie în mediul profesional. Astfel, s-a demonstrat că echilibrul profesional este o stare condiționată de factorii psihosociali și ancorele carierei. Angajatul interacționează pe trei dimensiuni, în câmpul său profesional: personal (Eu), profesional (Profesie) și mediul general de muncă (Mediul). Aceste relații pot fi consolidate în axe generale complementare: „Eu-Eu”; „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu”, care consolidează inputurile și outputurile în câmpul profesional. Astfel, echilibrul profesional este gestionat de trei axe ale sale: „Eu-Eu”; „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu”. Echilibrul profesional nu întotdeauna reflectă o relație directă obiectivă (remunerare, recompense, premii etc.), însă aceasta contribuie pozitiv la consolidarea stării date. Starea de echilibru profesional asigură un climat

(Fig. 3.). În același tabel, se remarcă corelații semnificative pozitive între ancorele carierei axate pe nevoi, valori și talente, unde axa echilibrului profesional „Eu-Eu” este cea mai influentă în relația cu AT ($r=0,61$, $p<0,001$) și AV ($r=0,71$, $p<0,001$) [20, p. 112]. Prin urmare, aceste date ne sugerează relevanța capacității „Eu” pe dimensiunea ancorelor axate pe talente și valori, unde ancorele carierei axate pe nevoi pot fi saturate în realitatea unui mediu favorabil ($r=0,56$, $p<0,001$).

Un alt fapt ce necesită a fi menționat spre final este că arderea profesională și stresul reprezintă stări adverse ale echilibrului profesional. La începutul modelării axelor echilibrului profesional, am generat variabile unitare ale axelor care conțineau variabile ale arderii profesionale și ale stresului, însă în urma analizei relațiilor statistice, am stabilit că puține prezentau semnificații. Această constatare generează necesitatea de a studia atât definiția echilibrului profesional, cât și cea a variabilelor sale constituente. Astfel, am analizat din nou relațiile dintre componentele echilibrului profesional și am modelat din nou alte axe. Doar apoi, după constatarea semnificațiilor pozitive din acest subpunct, putem afirma cu certitudine că am identificat formula potrivită a echilibrului profesional (Fig. 4.). În concluzie, menționăm că aceste argumente statistice validează existența interdependenței dintre axele echilibrului profesional, variabilele independente și ancorele carierei, a interdependenței dintre axele sale și importanța valorificării raportului dintre conceptul de sine și profesie în mediul profesional.

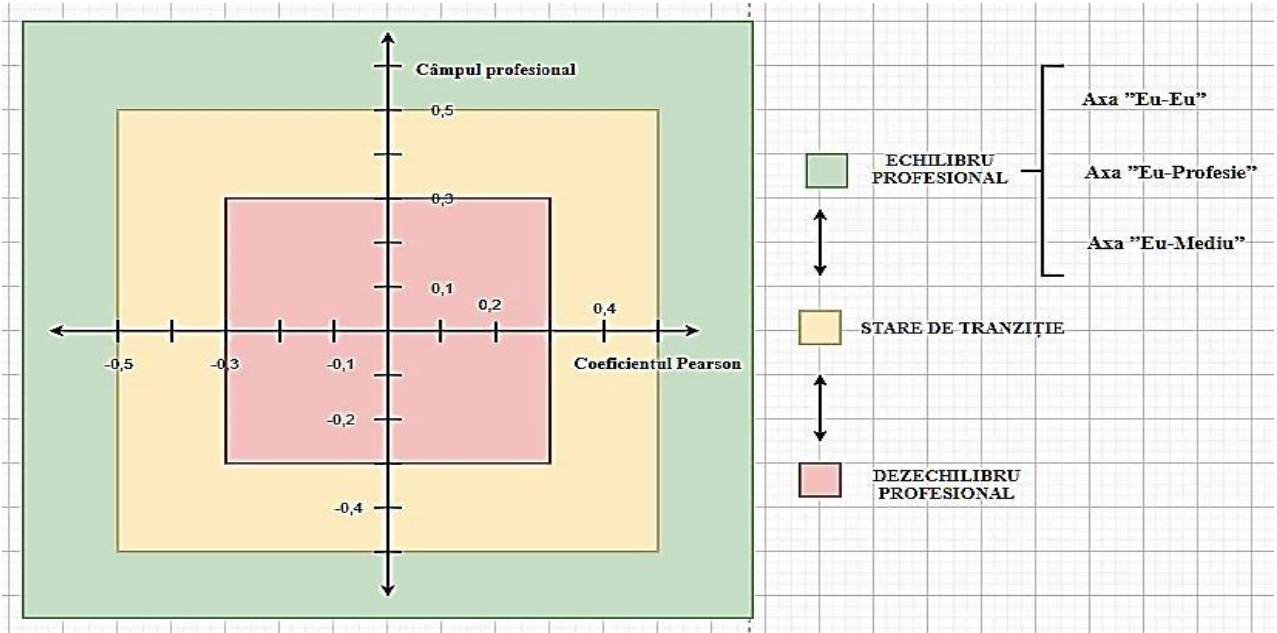


Fig. 4. Modelul relativității echilibrului profesional

E. Modelul relativității echilibrului profesional. Prin aplicarea practică a legităților din domeniul de analiză statistică, s-a propus spre examinare un nou model al echilibrului profesional, denumit *modelul relativității echilibrului profesional*, determinând semnificația sa și definiția cu care operăm în lucrarea dată: „**echilibrul profesional este o stare generală psihoemoțională internă de bine în cariera angajatului, fiind în contradicție cu stările de stres ocupațional și de ardere emoțională**”. Starea de echilibru profesional satisface o singură condiție – cea a pozitivului (Fig. 4.). Psihologic, echilibrul profesional se exprimă prin bunăstare, satisfacție, împlinire, sens, virtute, eficacitate, deschidere sau, în altă ordine de idei, este o situație benefică și proactivă în dimensiunea profesională exercitată de o stare de bine proliferativă.

Capitolul 3. Ancorarea în starea de echilibru profesional – intervenție experimentală prezintă designul formativ al programului de intervenție „Ancorarea în starea de echilibru profesional”. În baza particularităților identificate în etapa de constatare, a fost elaborat programul de intervenție experimentală „Ancorarea în starea de echilibru profesional”.

Scopul general al programului „Ancorarea în starea de echilibru profesional”: asigurarea echilibrului factorilor profesionali de natură psihosocială (exigențele și cerințele profesionale, activitatea profesională, cultura și mediul, factorii ce condiționează bunăstarea și sănătatea umană, cu orientare intervențională către motive, nevoi, valori și talente, pe axele „Eu-Eu”, „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu”, precum și pe axele ancorelor carierei) prin programe de dezvoltare individuală și consolidare profesională.

Obiectivele programei de intervenție experimentală „Ancorarea în starea de echilibru profesional” au fost de a valida ipoteza 3 (*echilibrul profesional poate fi asigurat prin programe de dezvoltare și consolidare profesională axate pe nivelurile ancorelor carierei*), prin intermediul tehnicilor de profil investigativ, educațional și psihologic, enunțate în finalitățile celor cinci workshopuri organizate, parte a programului de intervenție experimentală „Ancorarea în starea de echilibru profesional”.

Obiectivul etapei experimentale: de a ancora starea de echilibru profesional pe axele și nivelurile modelului circular al ancorelor carierei prin: cercetarea în plan comparativ particularitățile axelor ancorelor carierei și ale nivelurilor Voss, dintre grupul experimental, până la formare și după formare; examinarea evoluției axelor echilibrului profesional pe nivelurile modelului circular al ancorelor carierei dintre perioada pre-test și post-test și evaluarea valenței obiectivului operațional al programei de intervenție experimentală „Ancorarea în starea de echilibru profesional”. Algoritmul de evaluare a echilibrului profesional în etapa cvasi-experimentală nu diferă de etapa de constatare, cu excepția unei evaluări suplimentare la finele programului de intervenție. Astfel, s-a aplicat în două reprize metoda de generare a variabilelor unice ale axelor „Eu-Eu”, „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu”: la începutul derulării programului de intervenție și la finele acestuia. Evaluarea axelor echilibrul profesional la început și la sfârșit a stabilit importanța asigurării echilibrului profesional pe nivelurile modelului circular al ancorelor carierei și al axelor AN, AT și AV.

În cadrul experimentului psihosocial formativ, au validat designul cvasi-experimental 29 de persoane din cele 75 participanți, selectați aleatoriu din grupul de constatare. Fără această selecție aleatorie, manipularea cu variabilele independente nu a fost suficientă, pentru a valida intern un experiment adevărat. Reis Harry și Philippe Tassi menționează că aceasta nu înseamnă că studiile corelaționale sau cvasi-experimentale nu vor conduce niciodată la inferențe cauzale justificate, cvasi-experimentul este mai aproape de fenomenele ce se produc natural [44, p. 35; 54, p. 129].

Programul formării a constituit 50 de ore interactive de dezvoltare personală, relevante pentru axele elaborate și cercetate în experimentul de constatare: „Eu-Eu”, „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu” și nivelurile ancorelor carierei. În ceea ce privește criteriile de interes și particularitățile profesionale, fiecare grup profesional a interacționat într-un mod special. Acest program ne-a permis să verticalizăm interferența axelor echilibrului profesional pe nivelurile ancorelor carierei: transcendență de sine, deschidere spre schimbare și eficacitate de sine per domeniu profesional (educație, medicină și asistență socială). În prima parte sunt prezentate etapele formării, conținutul programului de

intervenție, mecanismele de transfer și asimilare a instruirii, activitățile, tehnicile, finalitățile și feedbackul programului. În partea finală, cu scopul de a evalua ancorarea în starea de echilibru profesional, au fost analizate rezultatele și dimensiunile impactului programului de intervenție asupra axelor echilibrului profesional, date care ulterior au fost sistematizate exhaustiv, într-un model de analiză statistică 3D pe nivelurile modelului circular al ancorelor carierei și al axelor echilibrului profesional.

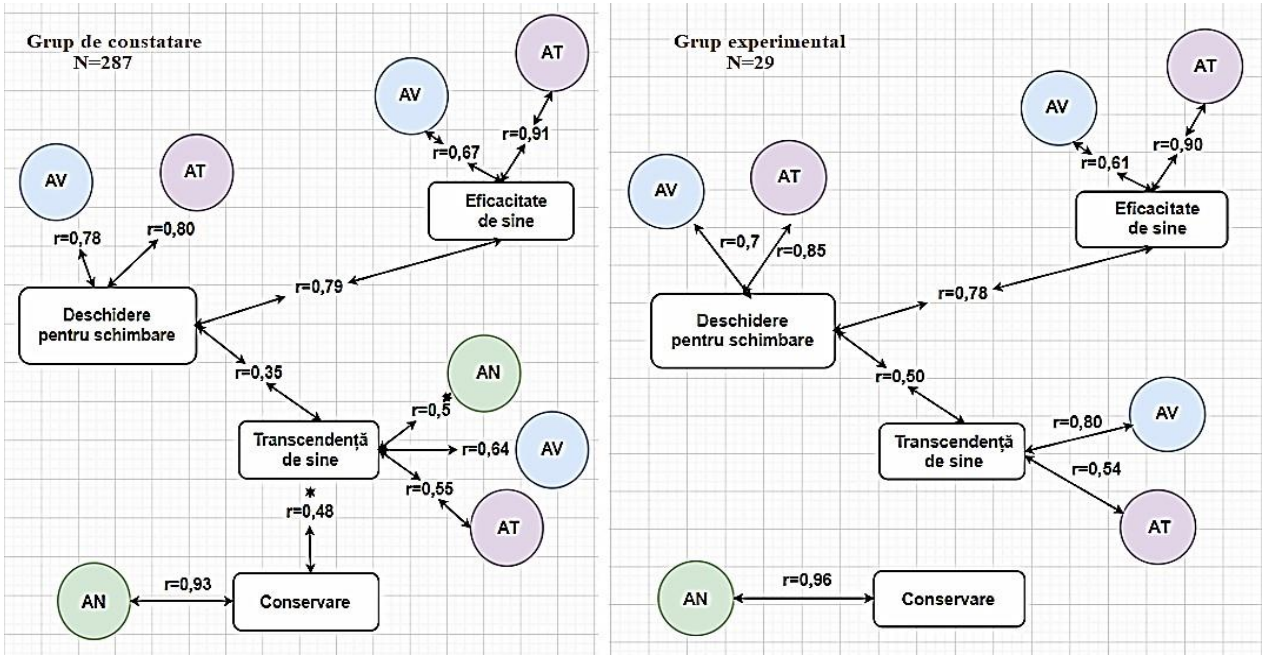


Fig. 5. Particularitățile axelor ancorelor carierei și ale nivelurilor Voss, dintre etapa de constatare și cea cvasi-experimentală

Algoritmul de investigare statistică a lotului experimental s-a axat pe cinci aspecte generale: de analiză a datelor asociate primare, generare a variabilei unice pentru toate variabilele, calcularea efectului Cohen, determinarea criteriului de corelație Pearson și crearea tabelor și a schemelor de asociere statistică. Toate etapele algoritmului au urmărit validarea ipotezei trei. În urma analizei statistice primare, conform algoritmului de investigare statistică a lotului experimental, nu au fost constatate corelații semnificative între nivelurile modelului circular al ancorelor carierei „conservare” și „transcendență de sine” (Fig. 5.). Totuși, nivelul modelului circular Voss „conservarea de sine” asigură stabilitatea, sau siguranța, în muncă și cea geografică, ce sunt două ancore axate pe nevoi, așa cum afirmă Edgar Schein. Unul din motivele din care lipsește corelația dintre acest nivel și transcendența de sine, în lotul experimental, este excluderea din experiment a persoanelor ce posedă un nivel înalt al arderii profesionale (Fig. 5.). La etapa de constatare, acest nivel corela înalt cu detașarea emoțională și depersonalizarea arderii profesionale. Astfel, putem conchide că nivelul de conservare a ancorelor carierei nu este caracteristic pentru grupul experimental, fiind un nivel subordonat celorlalte niveluri și unul care se raportează la satisfacerea siguranței și stabilității și a orientarea în carieră. În consilierea psihologică, drept practică de abordare a nevoilor, se recomandă doar sesiuni psihoterapeutice individuale, însă scopul formării noastre a fost de a ajunge la un echilibru profesional, prezentând o altă specificitate – cea a lucrului în grup. Un alt argument care susține acest fapt a fost solicitarea psihologică independentă din partea celor care au acceptat să participe la formare.

Cu toate acestea, existența unor relații semnificative între variabile până la și după formare, precum și relațiile reversibile dintre factorii operaționali polivalenți (mediu, cultură profesională, condiții și factori ai bunăstării și sănătății umane) ne determină să sistematizăm aceste constatări într-un alt model, metodologia căruia a fost descrisă în *Eastern European Journal of Regional Studies*, 2018 (vezi sursa cu numărul 6 din bibliografie).

În urma sistematizării statistice a corelațiilor, a analizei impactului intervenției experimentale, am constatat următoarele fapte: **(1)** Nivelurile ancorelor carierei se subordonează unul altuia, în următoarea ordine: conservare, transcendență de sine, deschidere pentru schimbare și eficacitate de sine; **(2)** Analiza pe niveluri a ancorelor carierei demonstrează organizare, statornicie și amplificare a axelor echilibrului profesional; **(3)** Pe nivelul transcendenței de sine, se reduce corelația semnificativă cu axa echilibrului profesional „Eu-Mediu”. În raport cu ea, am putea înainta premisa că această axă este asigurată în mare parte de gradul de informare și predictibilitatea a angajatului, de stilul de conducere sau de calitatea de leadership în colectivul de muncă, de existența suportului social, de feedbackul în muncă și de spiritul de echipă sau comunitate socioprofesională, fenomen care poate avea loc doar în cazul unui nivel mai înalt al stagiului de muncă al respondenților. Totuși, admitem că pot exista și alți factori moderatori ai acestui eveniment; **(4)** Axa „Eu-Profesie” este semnificativă doar pe nivelul „Transcendenței de sine”. În mare parte, răspunsul îl găsim în cazul în care vom evalua factorii participanți la modelarea ei. Această axă este asigurată de exigențe și cerințe profesionale, securitate și stabilitate în muncă, factori ce țin atât de activitatea profesională, de competența funcțional-tehnică, cât și de o orientare a carierei pe verticală, factori care pot fi stăpâniți odată cu acumularea experienței profesionale; **(5)** Axa „Eu-Eu” a echilibrului profesional, în urma experimentului, demonstrează un grad mai semnificativ Pearson ($r=0,62$, $p>0,001$). Prin urmare, ea devine mai reductibilă pe nivelul „Deschidere pentru schimbare”; **(6)** Pe nivelul „Eficacității de sine”, aceeași axă „Eu-Eu” demonstrează o semnificație moderată abia după formare ($r=0,37$; $p=0,046$). **(7)** Axele talent și valoare ale ancorelor carierei, de asemenea, demonstrează un nivel mai înalt față de grupul de constatare (Fig. 5.); **(8)** Axa „Eu-Mediu”, la nivelul eficacității de sine, avansează și ea semnificativ, vădită fiind condiția că doar odată cu activarea factorilor interni ai echilibrului profesional în mediul profesional va crește „Eficacitatea de sine”. Relația axei „Eu-Eu” pe toate nivelurile Voss ale ancorelor carierei se menține, fiind centrală în moderarea echilibrului profesional. În cazul eficacității de sine, sunt dovedite efectul moderator al factorilor de stres organizațional și contribuția de a percepe locusul profesional în cadrul organizației. Unele studii demonstrează că relația dintre situațiile de muncă stresante și starea precară de sănătate este mai puternică pentru persoanele care au un nivel scăzut al eficacității de sine, decât pentru persoanele cu o eficacitate de sine ridicată [35, p. 110]. Există studii suplimentare care au raportat acest efect de moderator la majoritatea factorilor de stres organizațional [31, p. 247; 36, p. 349], deși Steve Jex și David Gudanowski (1992), Alan Saks și Blake Ashforth (2000) nu au identificat vreun efect de interacțiune al eficacității de sine cu acești factori [37, p. 512; 45, p. 45].

Identificând aceste noi corelații, ne-am pus întrebarea: Care este dimensiunea efectului intervenției experimentale? Cu acest scop, a fost utilizată formula Cohen de analiză a dimensiunii efectului, unde efectele dimensiunilor măsoară dimensiunile asociațiilor și dimensiunile diferențelor. În tabelul de mai jos, observăm că cel mai înalt prag statistic a fost asigurat pe axele „Eu-Mediu” și

„Eu-Profesie” (Tabelul 1.). În cazul nostru, atunci când ipoteza nulă este acceptată, putem purcede la verificarea ei statistică și practică, deoarece corespunde criteriilor de selecție: viabilității, fezabilității, credibilității și poate fi testată. Conform celor patru posibilități, formarea poate raporta pe axele echilibrului profesional efecte Cohen diverse. Odată cu selectarea celor trei axe, conceptul de sine a fost plasat pe dimensiunea „Eu”, evidențiindu-se cel mai mult pe axa „Eu-Eu”. De exemplu, axa „Eu-Eu” nu denotă un efect semnificativ, însă pe celelalte axe efectele intervenției sunt mai mari. În cazul dat, oricum ipoteza nulă se acceptă: „Echilibrul profesional există la nivelul axelor „Eu-Eu”, „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu”.

Tabelul 1. Efectul Cohen al axelor „Eu-Eu”, „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu”

Axe	Diferențe pereche					t	Df	p (2 cap-coadă)	Efectul d (Cohen)
	M-μ	μ (SD)	Eroarea aba- terii medii	Intervalul de confidență a diferențelor 95%					
				Inferior	Superior				
Axa „Eu-Eu” până la formare – Axa „Eu-Eu” după formare	-0.031	2.912	0.541	-1.139	1.077	-0.057	28	0.955	0.011
Axa „Eu-Profesie” până la formare – Axa „Eu-Profesie” după formare	-1.741	4.805	0.892	-3.568	0.087	-1.951	28	0.061	0.362
Axa „Eu-Mediu” până la formare – Axa „Eu-Mediu” după formare	-2.245	3.680	0.683	-3.645	-0.845	-3.285	28	0.003	0.610

Dimensiunea efectului intervenției experimentale ne permite să concluzionăm că programul de intervenție și-a atins obiectivele propuse. Efectul pozitiv al programei de intervenție se atestă în dinamica pozitivă de interacțiune a grupurilor profesionale pe axele ancorelor carierei, precum și pe nivelurile Voss. Aceste fapte demonstrează existența relațiilor dintre ancorele carierei și axele echilibrului profesional, deoarece intervenția pe axele echilibrului profesional conduce la o evoluție și o schimbare pozitivă a acestora.

CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI

Cercetarea efectuată a condus la obținerea următoarelor rezultate științifice, în studierea ancorelor carierei ca factori de asigurare a echilibrului profesional. În lucrarea dată, a fost demonstrată existența relației dintre ancorele carierei și axele echilibrului profesional. Lucrarea a sintetizat următoarele aspecte practice:

1. A fost conceptualizat „Modelul echilibrului profesional” (vezi lista publicațiilor 25, p. 288). Elaborarea acestui model a fost determinată de deficitul cercetărilor care ar explica modalitatea de acces la resursele necesare în asigurarea echilibrului profesional. Modelul relativității

echilibrului profesional, în lucrarea dată, este propus pentru a realiza examinarea utilității sale teoretice și practice.

2. Modelul relativității echilibrului profesional a integrat date empirice și rezultate statistice obținute în urma modelării axelor sale (vezi lista publicațiilor 6, p. 55), *argumentând de ce este asociat cu bunăstarea, satisfacția, împlinirea, eficacitatea, deschiderea, sensul etc. în dimensiunea binelui profesional și elucidând aspecte contradictorii ce l-ar influența: arderea profesională și stresul.*

3. Modelarea raporturilor statistice dintre componentele axelor echilibrului profesional reprezentate de factorii psihosociali la medici, profesori și asistenți sociali, de asemenea, a constituit o muncă de pionierat (vezi lista publicațiilor 12, p. 85), *în raport cu vârsta, genul, domeniul profesional, nivelul de educație, zona teritorială și stagiul profesional în Republica Moldova.*

4. Datele obținute în urma examinării minuțioase a relațiilor dintre ancorele carierei și factorii psihosociali au condus la sinteza celor trei axe ale echilibrului profesional, iar compilarea rezultatelor statistice obținute în urma experimentului de constatare au configurat o platformă teoretică de studiu a componentelor sale (vezi lista publicațiilor 6, p. 55). *Angajatul interacționează concomitent pe trei dimensiuni ale câmpului profesional: personal (Eu), profesional (Profesie) și mediul general de muncă (Mediul).*

5. Rezultatele obținute în urma modelării axelor echilibrului profesional au condus la elaborarea programei de intervenție „Ancorarea stării de echilibru profesional” (vezi lista publicațiilor 19, p. 20), *care a servit drept precondiție de a experimenta cu axele sale pe nivelurile modelului circular al ancorelor carierei, elaborat de Richard Voss. Prin urmare, rezultatele obținute în urma programei de intervenție au demonstrat eficiența atât a operării cu axele echilibrului profesional la nivel de transcendență de sine, deschidere pentru schimbare și eficiență de sine, prin compararea rezultatelor dintre etapa pre-test și post-test, cât și a evaluării efectului Cohen.*

Problema științifică importantă soluționată în domeniu a constatat în formularea răspunsului la următoarea întrebare: cum pot fi fundamentați teoretic și identificați empiric factorii care contribuie la formarea sau/și consolidarea echilibrului profesional pe nivelurile modelului circular al ancorelor carierei caracteristice pentru profesiile aflate în serviciul umanității (medicină, educație și asistență socială)? Ea a fost determinată de necesitatea identificării factorilor care contribuie la formarea sau/și consolidarea echilibrului profesional pe nivelurile modelului circular al ancorelor carierei caracteristice pentru profesiile aflate în serviciul umanității (medicină, educație și asistență socială), fapt ce a condiționat elaborarea unui model original, denumit „Modelul echilibrului profesional”, ceea ce ne-a permis să creăm o nouă bază teoretică, ce ne va orienta către particularitățile de asigurare a echilibrului profesional.

Rezultatele principale înaintate spre susținere: (1) Studiarea și analiza conținuturilor teoretice și practice care examinează tematica ancorelor carierei și a factorilor psihosociali ce pot intensifica sau reduce starea de echilibru profesional, ne-a permis să identificăm factorii ce contribuie și mențin starea de echilibru profesional pe nivelele modelului circular al ancorelor carierei descris de Voss; **(2)** Evidențierea componentelor echilibrului profesional și modelarea axelor sale „Eu-Eu”, „Eu-Profesie”

și „Eu-Mediu” cu ajutorul tehnicii algoritmice de generare a variabilelor unitare pentru aceste axe, ne-a permis să validăm complexitatea interacțiunii pe trei dimensiuni ale câmpului profesional: personal (Eu), profesional (Profesie) și mediul general de muncă (Mediul); **(3)** Grație generării indicatorilor unici, au fost identificate și validate existența relațiilor dintre nivelurile modelului circular ale ancorelor carierei și axele echilibrului profesional; **(4)** Identificarea marjei diferenței psihologice dintre echilibrul și dezechilibrul profesional a contribuit la elaborarea unui model matematic al relativității echilibrului profesional și la emiterea definiției de echilibru profesional (*Echilibrul profesional este o stare generală psihoemoțională internă de bine, în cariera angajatului, fiind în contradicție cu stările de stres ocupațional și ardere emoțională*); **(5)** Elaborarea, cvasi-experimentarea și evaluarea rezultatelor programului de intervenție „Ancorarea în starea de echilibru profesional” în mediul profesional al profesorilor, asistenților sociali și medicilor, a contribuit la asigurarea stării de echilibru profesional și a demonstrat utilitatea operării pe nivelurile modelului circular ale ancorelor carierei, prin intermediul *aspectelor logistice ale antrenamentului* (definirea obiectivelor, prioritizare, termeni-limită, resurse și capacități investite, gestionarea timpului și sinergie) și a asigurării coerenței dintre obiectivele individuale, aspirațiile, calitățile personale a participanților la experimentul formativ. În aceste condiții, contextele esențiale ale aspirațiilor, motivațiilor, credințelor, speranțelor și capacităților personale au fost transpuse în prim-plan, urmate de adaptarea modelelor comportamentale profesionale deschise, tolerante, reziliente, eficiente și transcendente și doar apoi amplificate de strategii flexibile, abordate sistemic.

Valoarea teoretică a lucrări completează dovezile empirice care descriu relațiile semnificative dintre finalitățile activității profesionale în domeniile educație, medicină și asistență socială: *psihologice* (satisfacția în muncă, creșterea satisfacției, motivația și nevoia de obținere a succesului profesional, vitalitate); *comportamentale* (asigurarea echilibrului profesional pe nivelurile modelului circular al ancorelor carierei); *resurse, capacități investite și definirea rolului profesional* (complexitatea rolului, varietatea de abilități antrenate, identitatea și semnificația sarcinii, autonomia, feedbackul în muncă, cerințe/rezolvarea de probleme, metode de control al timpului, responsabilitate și specializare); *condiții de muncă* (planificare, condiții de rezistență, echipament, tehnică și inovații); *mediu social* (relația cu ceilalți, prietenii, suport social, interdependență dintre sarcini, feedback din partea colegilor).

În lucrare, se propune un nou model al echilibrului profesional, ce reprezintă o relație relativă dintre stările psihoemoționale, denumit „Modelul relativității echilibrului profesional”, model care vine să dezvolte noi direcții de cercetare.

Valoarea aplicativă a lucrării constă în posibilitatea utilizării rezultatelor ei pe dimensiunile care vizează dezvoltarea personală și profesională a angajaților din domeniul asistenței sociale, cel medical și educațional. În plus, aceleași rezultate ar putea fi de folos în contextul unor teze – de licență, masterat sau/și doctorat - centrate fie pe problematica echilibrului profesional, fie pe cea a ancorelor carierei, fie pe ambele problematice concomitent. În aceeași ordine de idei, putem vorbi și despre posibilitatea valorificării rezultatelor cercetării în contextul elaborării/perfecționării și predării cursurilor universitare de specialitate (nivel de bază, opțional, facultativ) în cadrul facultăților care pregătesc specialiști în domeniul educației, medicinei sau/și asistenței sociale.

Ea este probată de următoarele aspectele pragmatice: aduce argumente noi, ce țin de relația modelului circular al ancorelor carierei și echilibrul profesional; constată incidența și particularitățile de manifestare a echilibrului profesional, a ancorelor carierei și a altor factori psihosociali, cu ajutorul instrumentelor noi, preluate din circuitul internațional și validate la nivel național; propune un nou model, capabil să integreze și să explice semnificația asigurării echilibrului profesional; demonstrează eficiența unui nou program de intervenție, cu scop de întărire, necesar și util domeniilor profesionale investigate, care asigură starea de echilibru profesional prin antrenarea resurselor, abilităților și calităților personale intelectuale, emoționale și spirituale, ce poate fi eficient în prevenirea stresului ocupațional și a arderii emoționale; autentifică eficiența programei de intervenție în rândul resursei umane, care manifestă o incidență majoră a dezechilibrului profesional, prin intermediul tehnicilor cognitiv-comportamentale și de relaxare, al îmbinării terapiilor rațional-emoțive și cognitiv-comportamentale, care fac apel la reducerea tensiunii, înlăturarea factorilor de stres, consolidarea resurselor și creșterea competențelor angajatului; elaborează un model de analiză statistică 3D prin sistematizarea rezultatelor obținute în urma experimentului formativ; creează un grup de consultanță și ghidare profesională interactivă, destinat persoanelor interesate, unde abonații se pot aduna în privat și discuta probleme de referință: <https://www.facebook.com/groups/1539116969472913/?ref=bookmarks>.

În baza constatărilor studiului realizat, propunem următoarele recomandări și sugestii practice privind cercetările de perspectivă:

- (a) modelul echilibrului profesional, ce explică relativitatea stării de echilibru/dezechilibru profesional, să fie aplicat și de alți practicieni, în diverse contexte sociale și domenii profesionale;
- (b) să se realizeze noi cercetări comparative sau cross-culturale, ce examinează modelul relativității echilibrului profesional din perspective comune într-un nou context profesional;
- (c) să se analizeze axele echilibrului profesional la nivel organizațional, cu scopul validării experienței individuale obținute în cadrul unei organizații particulare;
- (d) să se evidențieze necesitatea realizării unor noi cercetări în cunoașterea altor grupuri profesionale pe dimensiunile relației dintre ancorele carierei și cea a echilibrului profesional;
- (e) să se examineze axele „Eu-Eu”, „Eu-Profesie”, „Eu-Mediu” și variabilele care au fost incluse în cadrul conceptual „echilibrul profesional” la etapele pre- și post-intervenție, pentru consolidarea rezultatelor într-un model 3D și adăugarea de noi constructe, dacă acestea pot fi justificate;
- (f) să se recomande psihologilor, psihologilor organizaționali, consilierilor în carieră, sociologilor și persoanelor din domeniul managementului resurselor umane aplicarea unei noi abordări sistemice în elaborarea programelor de intervenție la nivel de grup și de persoană;
- (g) să se ofere posibilitatea cunoașterii obiective a situației ocupaționale în domeniile educație, medicină și asistență socială, identificând probleme de natură organizațională, accentuând atât necesitatea formării profesionale continue a specialiștilor din domeniul sociouman, cât și a asigurării formării gratuite a acestora la diverse activități de consolidare a rețelelor profesionale (profesionalizare, instruire, traininguri, formări, conferințe, ateliere, sesiuni de informare etc.);
- (h) să se studieze echilibrul profesional în relația sa cu tipul de comportament, personalitate și inteligență, iar factorii determinanți psihologici (capacități, abilități, interese, nevoi, motivații,

reprezentări etc.), sociali (politici, legislativi, economici) și de mediu (culturali și geografici) să fie considerați vectori ai ancorelor carierei, care moștenesc, la rândul lor, un spectru de caracteristici profesionale. Diversitatea menționată ar putea să se amplifice prin capacitatea caracteristicilor individuale, precum sunt comportamentul, personalitatea și inteligența;

(i) în viitor, propunem să se cerceteze conceptul de „echilibru profesional” din perspectiva adaptării la contextul profesional, a relațiilor dintre echilibrul profesional și vocație, a interferenței sale cu rezistența și deformarea profesională, rolul profesional, facilitarea și inhibiția profesională, comportamentul profesional, învățarea profesională, organizarea profesională, cogniția profesională, complianța profesională, conformitatea profesională, obediența profesională etc., deoarece toate aceste aspecte vor extinde limitele cercetării noastre.

Echilibrul poate fi cercetat nu doar din perspectivă profesională, dar și la nivel organizațional, social și global, fiind o noțiune cu aplicabilitate universală. Dezvoltarea acestui concept ar putea fi una dintre caracteristicile societăților care tind spre transformare, sunt deschise pentru schimbare și sunt eficiente. Astfel, societățile care se află în proces de menținere a echilibrului profesional, prin reducerea presiunii sociale și prin alternative clare, raportate la problemele actualității (satisfacerea solicitărilor socioprofesionale la nivel micro-, mezzo- și global), ar putea fi considerate societăți transcendente sau eficiente.

BIBLIOGRAFIE

1. ANDRIȚCHI, V., MIHĂIESCU, N. Climatul organizațional - factor de implementare a curriculumului școlar. În: *Curriculum școlar: provocări și oportunități de dezvoltare*, 2018, pp. 411-415. ISBN 978-9975-48.
2. BOLEA, Z., NACU, A. Activismul ca mecanism de apărare în stările depresive. În: *Anale științifice ale USMF "N. Testemițanu"*, 2011, nr.3(11), pp. 546-549. ISSN 1857-1719.
3. BOROZAN, M., ȘOVA T. Abordări contemporane ale coaching-ului în pedagogia culturii emoționale. În: *Structura și dinamica personalității umane în epoca globalizării: perspective psiho-socio-pedagogice*, 2017, pp. 136-139. ISBN 978-9975-50-205-4.
4. BUCUN, N. Repere conceptuale ale asistenței psihologice în învățarea pe tot parcursul vieții. În: *Univers Pedagogic*, 2018, nr.3(59), pp. 109-110. ISSN 1811-5470.
5. BUCUN, N., ANȚIBOR, L. Relațiile interpersonale ca dimensiune psihologică a calității vieții. În: *Univers Pedagogic*, 2013, nr.2(38), pp. 21-32. ISSN 1811-5470.
6. BUCUN, N., CERLAT, R. Influențe ale stabilității emoționale în diminuarea stresului profesional și în prevenirea sindromului Burnout al cadrelor didactice din învățământul primar. În: *Univers Pedagogic*, 2017, nr.3(55), pp. 64-73. ISSN 1811-5470.
7. BUCUN, N., MEREUȚĂ, I., ROTARU, GH. Particularitățile de personalitate a judecătorilor în condițiile stresului profesional permanent. În: *Psihologie. Pedagogie Specială. Asistență Socială*, 2009, nr.17, pp. 1-9. ISSN 1857-4432.
8. BUCUN, N., PALADI, O. Globalizarea și cercetarea psihopedagogică. În: *Curriculum școlar: provocări și oportunități de dezvoltare*, 2018, pp. 495-498. ISBN 978-9975-48.
9. BULGARU, M. Valori și principii etice în asistența socială. În: *Studia Universitas (Seria Științe Sociale)*, 2014, nr.3(63), pp. 3-12. ISSN 1814-3199.
10. GRIBINCEA, T. Conceptul de management al carierei profesionale în asistența socială. În: *Administrarea Publică*, 2010, nr.4(68), pp. 138-145. ISSN 1813-8489.
11. IORDACHE, R., PETREANU, V., IGNAT, M. Factori psihosociali de risc în organizații. Testarea versiunii românești a Chestionarului Copenhaga de Evaluare a Factorilor Psihosociali. În: *Volumul Simpozionului Național de Psihologie Militară Aplicată „PSIHOMIL X”*, 2013, pp. 25-37. ISSN 2247-4587.

12. MOCANU, V., SALI, N. Aspecte teoretico-metodologice ale cercetării structurii sociale. În: *Economie și Sociologie*, 2011, 4, pp. 170. ISSN 1857-365X.
13. PATRAȘCU, D. Riscul profesional al cadrelor didactice și manageriale în condițiile activității inovative a instituției de învățământ. Proiect de cercetare. În: *Probleme ale științelor socioumanistice și modernizării învățământului*, 2019, pp 385-395. CZU 37.07:005.21. [citat 09.01.20]. În: https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/UPSC_Vol.II_2019_pp385-395.pdf.
14. RUSNAC, S. Condiții profesionale pentru realizarea stării de bine psihologic: abordare teoretico - conceptuală și experimentală. În: *Prolegomene din istoria psihologiei în Republica Moldova*, 2018, pp. 89-106. ISSN 978-973-8483-84-2.
15. SAVCA, L. Obstacole în calea fericirii. În: *Psihologie, revista științifico-practică*, 2015, nr.1-2, pp. 89-95. ISSN 1857-2502.
16. ȘLEAHTIȚCHI, M. Liderii – un obiect incontestabil al procesului de reprezentare socială. În: *Administrarea publică*, 2018, nr.3(99), pp. 19-29. ISSN 1813-8489.
17. VLĂSCEANU, L. *Sociologie și modernitate. Tranziții spre modernitate reflexivă*. Iași: Polirom, 2007, 316 p. ISBN 9789734605477.
18. VLĂSCEANU, M. *Managementul carierei. Să învățăm să ne construim o carieră*. București: Editura comunicare.ro, 2002, 115 p. ISBN 9738376173. M. Vlăsceanu [35; 36],
19. ZLATE, M. *Psihologia mecanismelor cognitive*. Iași: Polirom, 1999, 528 p. ISBN 9789734605705.
20. ZUBENSCHI, M. Аха "Eu-Eu" în relația echilibrului profesional. În: *Fostering Knowledge Triangle In Moldova Conference Proceedings*, 2018, pp. 108-123. ISBN 978-9975-3178-7-0.
21. ЖДАНОВИЧ, А. Реадаптация опросника "Карьерные ориентации" Е. Шеина и его стандартизация на студенческой выборке. În: *Психологический журнал*, 2007, 4, с.134-148. ISSN 2079-6617.
22. ЖУРАВЛЕВ, А. Обознов, А. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Москва: Институт психологии РАН, 2015, 520 с. ISBN 978-5-9270-0316-7.
23. ИЛЬИН, Е. *Дифференциальная психология профессиональной деятельности*. Санкт Петербург: СПб, 2001, 310 с. ISBN 978-5-91180-837-2.
24. ИЛЬИН, Е. *Мотивация и мотивы*. Санкт Петербург: Питер, 2002, 508 с. ISBN 5-272-00028-5.
25. КОЛОМЕЙЦЕВ, Ю., ЖДАНОВИЧ, А. Основные научные подходы к профессиональной карьере и карьерным ориентациям личности. În. *Проблемы управления*. 2008, 1(26), с.207-215. ISSN 1819-3161.
26. ЩЕРБАТЫХ, Ю. *Психология успеха*. Москва: Эксмо, 2004, 560 с. ISBN 5-699-05147-X.
27. ARTHUR, M., HALL, D., LAWRENCE B.S. *Handbook of career theory*. Cambridge: Cambridge University Press, 1989, 572 p. ISBN-13: 978-0521389440.
28. BARTH, T. Career anchor theory. În: *Review of Public Personnel Administration*. 1993, nr.13 (1), pp. 27–42. ISSN 0262-1711.
29. BASSETT, R. *Parenting And Professing: Balancing Family Work With An Academic Career*. Nashville: Vanderbilt University Press, 2005, 272 p. ISBN-10: 0826514782.
30. BECK, J., LOPA, J. An exploratory application of Schein's Career Anchors Inventory to hotel executive operating committee members. În: *International Journal of Hospitality Management*, 2001, nr.20(1), pp. 15-28. ISSN 0278-4319.
31. BHAGAT, R., ALLIE, S. Organizational stress, personal life stress, and symptoms of life strains: An examination of the moderating role of sense of competence. În: *Journal of Vocational Behavior*, 1989, 35, pp. 231–253. ISSN 0001-8791
32. CAI, M. Measurement Approach to the Comparisons of Career Anchor Models. În: *All Theses and Dissertations*, 2012, nr.3581, 77 p. ISSN 2572-4479.
33. COOPER, C. *THEORIES OF ORGANIZATIONAL STRESS*. Oxford: Oxford University Press. 1998, 294 p. ISBN 0-19-8522797.

34. DU TOIT, M.D., COETZEE, M. Archetypal values of science and engineering staff in relation to their career orientations. În: *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 2012, nr..955, 38(1), 14 p. ISSN 0258-5200.
35. FELDMAN, D.C., BOLINO, M.C. Careers within careers: Reconceptualizing the nature of career anchors and their consequences. În: *Human Resource Management Review*. 1996, nr.6(2), pp. 89-112. ISSN 1053-4822.
36. JEX, S.M., BLIESE, P.D. Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work-related stressors: A multilevel study. În: *Journal of Applied Psychology*, 1999, nr.84, pp. 349–361. ISSN 0021-9010.
37. JEX, S.M., GUDANOWSKI, D.M. Efficacy beliefs and work stress: An exploratory study. În: *Journal of Occupational Behavior*, 1992, nr.13, pp. 509–517. ISBN 2004008543.
38. *Encyclopedia of career development*. Coord: Jeffrey H. GREENHAUS, A. Callanan GERARD. SAGE Publications, Inc.: Eurydice. Brussels: European Commission. 2012, p. 212. ISBN 978-1412905374.
39. KOMODROMOU, J. *Work-life balance benefits : employee attitudes and behaviors through the lens of social exchange theory*. Aston University, ©2013, [citat 05.12.2015]. Disponibil: [https://research.aston.ac.uk/portal/en/theses/worklife-balance-benefits\(9871e043-41ad-4250-ba77-75dcaa7da66\).html](https://research.aston.ac.uk/portal/en/theses/worklife-balance-benefits(9871e043-41ad-4250-ba77-75dcaa7da66).html)
40. LEWIS, B. *The Happiness Revolution. A Medical Expert's Guide to Self-Transformation and Longevity*. Aliveand: Healthy Institute Press, 2007, 334 p. ISBN 0978956605.
41. MASLACH, C. Burn-out. În: *Human Behaviour*, 1976, nr.9 (5), p. 16-22.
42. NICHOLSON, N. The transition cycle: A conceptual framework for the analysis of change and human resource management. În: *Research in Personnel and Human Resources Management*, 1990, 5, pp. 209-264. ISSN 0742-7301.].
43. PATTON, W., MCMAHON, M. *Career Development and Systems Theory. Connecting Theory and Practice*. Sense Publishers, 2014, 476 p. ISBN 978-94-6209-633-2
44. REIS, H.T., JUDD, C.M. *Handbook of Research Methods in Social and Personality Psychology*. Cambridge University Press, 2014, 712 p. ISBN: 1107600758.
45. SAKS, A.M., ASHFORTH, B.E. The role of dispositions, entry stressors, and behavioral plasticity theory in predicting newcomers' adjustment to work. În: *Journal of Organizational Behavior*, 2000. 21, pp. 43–62. ISSN 0894-3796.
46. SCHEIN, E. H. *Career Anchor sand Job/Role Planning: The link between Pathing and Career Development*. Boston: MIT Sloan School of Management, ©1990, 21 p. [citat 04.04.2017]. În: <https://dspace.mit.edu/handle/1721.1/2315>
47. SCHEIN, E.H., MAANEN J.V. Career anchors and job/role planning: Tools for career and talent management. În: *Organisational Dynamics*, 2016, nr.45(3), pp. 165-173. ISSN 0090-2616.
48. SUPER, D.E. A life-span life-space approach to career development. În: *Journal of Vocational Behavior*, 1980, nr.16, pp. 282-298. ISSN 0001-8791.
49. TARABEIH, M., GONȚA, V., PERJAN, C. Teaching clinical thinking to first-year medical students. În: *Psihologie, revista științifico-practică*, 2010, nr.4, pp. 75-85. ISSN 1857-2502.
50. VOSS, R.S. Generating entrepreneurial and administrative hierarchies of universal human values as a basis for identifying entrepreneurial and administrative potential across contexts. Tuscaloosa, Alabama: Unpublished doctoral thesis, 2001, 352 p. UMI 3027385.
51. WAUMSLEY, J. A. *Work-life balance: a psychological perspective*. University of Kent at Canterbury, 2005, 252 p. ISBN 9781841695297.
52. WEISS, A. *Life Balance: how to convert the professional success into personal happiness*. San Francisco: Jossey-Bass Pfeiffer, 2003, 270 p. ISBN 9780787970086
53. CHANTREL, F. *Débat du mois RegionsJob: l'équilibre vie pro / vie perso*. ©2011. [citat 21.04.17]. În: <http://www.blogdumoderateur.com/debat-du-mois-equilibre-vie-pro-vie-perso/>
54. TASSI, P. *Methodes Statistiques*. Paris: Economica, 2004, 260 p. ISBN 2717816232.

LISTA PUBLICAȚIILOR AUTORULUI LA TEMA TEZEI

1. ZUBENSCHI, M. The Vocation as Intersection of Talents and Necessities. În: Journal of Teaching and Education, USA, UniversityPublication.net, 2012, pp.275-282. ISSN 2165-6266.
2. ZUBENSCHI, M. Contemporay Aspects of Success Paths and Anchors of Professionalism In Moldova. În: International Journal of Multidisciplinary Though, USA, UniversityPublication.net, 2013, nr.03(04), pp.515-524. ISSN 2156-6992.
3. ZUBENSCHI, M. The Relationships Between Vocation and Professional Success in Medicine, Education And Social Work. În: NASHS 2015: New Approaches in Social and Humanistic Sciences, Medimond, 2015, **pp.531-540**. ISBN: 978-88-7587-728-6.
4. ZUBENSCHI, M. Diversity, Success, Motivation, Burnout and Professionalism Among Young People in Moldova. În: The European Proceeding of Social & Behvioural Sciences EpSBS, 15 World Lumen Congress, 15th Anniversary Edition, Conference Proceedings Citation Index Assessment, Thomson Reuters accredited article, 2016, **pp.1101-1108**. eISSN: 2357-1330.
5. ZUBENSCHI, M. Professional Balance and it's Psychological Valences. În: Eastern European Journal for Regional Studies. EEJRS, 2017, 1(3), **pp.51-59**. ISSN 2537-6179, eISSN 2537-6179.
6. ZUBENSCHI, M. The 3D Model in Analyzing the Relations of Professional Demands during Group Trainings "Anchoring the Professional Balance State", or where it disappeared their relationships with Psychosocial Factors related to Professional Activity? În: Eastern European Journal of Regional Studies (EEJRS), Vol.4, nr.1, Decembrie, 2018, **pp.50-57**. ISSN 2537-6179, eISSN 2537-6179.
7. ZUBENSCHI, M. Reciprocitatea raporturilor dintre axele ancorelor carierei în domeniile profesionale: medicină, educație și asistență socială. În: Center for Studies in European Integration (CSEI) Working Papers Series. nr.10, 2018, **pp.30-43**. ISSN 2537-6187.
8. ZUBENSCHI, M. Professional Diversity in Social Work and it's professional anchors in Moldova. În: Kaleidoscope of time: Acceleration, inversion, non-linearity, diversity, Collection of articles on materials of the international interdisciplinary conference, "Kaleidoscope of time: acceleration, inversion, non-linearity, diversity», 2016, **pp.283-291**. ISBN 978-5-7433-2971-7.
9. MOLDOVAN, V., ZUBENSCHI, M. Social Work as a Methodology of Conflict Management in Countries with Transition Economies. În: Renaștere, International Journal for Transformative Social Policies and Practice, Vol.1, **pp.8-15**. ISSN 2345-1955.
10. ZUBENSCHI, M. The link between Gender Issues and Professional Balance, the Republic of Moldova case. Baku: Baki Dövlet Universitet, 2018, **pp.481-487**. ISBN 978-9952-3706-5-2
11. ZUBENSCHI, Mariana. Social expectancy in vocational realization. În: Psihologie, revista științifico-practică, 2015, nr.3-4, pp.59-64. ISSN 1857-2502.
12. ZUBENSCHI, M. Socio-Professional aspects of work balance system approach. În: Psihologie, revista științifico-practică 2017, nr.3-4 (31). **pp.83-91**. ISSN 1857-2502.
13. ZUBENSCHI, M. Ipostaze ontogenetice dintre metafore și orientări în carieră. În: Psihologie, revista științifico-practică 2019, nr.1-2 (34). **pp.67-76**. ISSN 1857-2502. ISSN 2537-6276.
14. ZUBENSCHI, M. Impactul activității profesionale în atingerea succesului vocațional. În: EUREM 2016 Conference Proceedings, 2016, 3rd Annual International Forum "Fostering the Knowledge Triangle in Moldova", **pp.260-269**. ISBN 978-9975-3005-4-4.
15. ZUBENSCHI, M. Vocational Anchorage of Social Expertise curricula in the Republic of Moldova. În: Materialele Conferinței Științifice Internaționale prilejuite aniversării a 15 ani de la fondarea Facultății Psihologie, Științe ale Educației și Asistență Socială Ediția a VI-a – MENTALITĂȚI ALE SOCIETĂȚII ÎN TRANSFORMARE, Chișinău, 11-12 decembrie, 2015,

- Vol. II, Investigații psihosociale ale societății în transformare. Modernizarea asistenței sociale: de la servicii – la expertiză socială Chișinău: Biotehdesign, Vol. II, 2016, pp.218-222. ISBN 978-9975-933-82-7.
16. ZUBENSCHI, M. Vocational Anchorage of Social Expertise curricula in the Republic of Moldova. În: Materialele Conferinței Științifice Internaționale prilejuite aniversării a 15 ani de la fondarea Facultății Psihologie, Științe ale Educației și Asistență Socială Ediția a VI-a – MENTALITĂȚI ALE SOCIETĂȚII ÎN TRANSFORMARE, Chișinău, 11-12 decembrie, 2015, Vol. II, Investigații psihosociale ale societății în transformare. Modernizarea asistenței sociale: de la servicii – la expertiză socială Chișinău: Biotehdesign, Vol. II, 2016, pp.218-222. ISBN 978-9975-933-82-7.
 17. ZUBENSCHI, M. Axa "Eu-Eu" în relația echilibrului profesional. În: Fostering Knowledge Triangle In Moldova Conference Proceedings, Chisinau : IMPRESSUM, 2018, **pp.108-122**. ISBN 978-9975-3069-6-6.
 18. ZUBENSCHI, M. The power of Self or the „Self to self” oriented axis in the relationship with professional balance. În: Center for Studies in European Integration (CSEI) Working Papers Series. 2018, nr. 9, **pp.6-18**. ISSN 2537-6187.
 19. ZUBENSCHI, M. Ancorarea în starea de echilibru profesional. Efectele unui training psihosocial. În: Probleme actuale ale științelor umaniste. Analele științifice ale doctoranzilor și competitorilor. Vol. XVIII (IV), 2019, pp.17-27. CZU 159.9.072. ISBN 978-9975-46-235-8.
 20. ZUBENSCHI, M. Metode de consolidare și învățare a conținutului predat la aprelegeri în cadrul seminarelor practice. În: Современные проблемы подготовки специалистов в области психопедагогики и театрального искусства, Материалы и тез. участников Междунар. науч.-практ. конф, 20-21 окт., Славян. Ун-т. Респ. Молдова. К.: Славян. ун-т, 2011, **pp. 204-209**. ISBN 978-9975-4020-7-1.
 21. ZUBENSCHI, M. Expresia vocațională, component de bază a performanței profesionale. În: International Conference Journal of Young Researchers, Association of Young Researchers “Pro-Science”, State University of Moldova, 2011, **pp.117**. ISBN 978-9975-4224-7-5.
 22. ZUBENSCHI, M. Diversitatea, succesul, motivația, arderea profesională și profesionalismul asistenților sociali. În: International Scientific Conference "Contemporary Issues on social and human sciences". The sixth edition - Mentalities of society in transformation. Program and abstracts. Chișinău: Biotehdesign, 2015, pp.145-146. ISBN 978-9975-933-71-1.
 23. ZUBENSCHI, M. Ancore profesionale și căile succesului. Marea întrebare ce urmează a fi studiată de către psihologi și consilierii vocaționali: premize, paradigme și practici. În: International Scientific Conference "Contemporary Issues on social and human sciences". The sixth edition - Mentalities of society in transformation. Program and abstracts. Chișinău: Biotehdesign, 2015, pp.156-157. ISBN 978-9975-933-71-1.
 24. ZUBENSCHI, M. Vocational Anchorage of Social Expertise curricula in the Republic of Moldova. În: International Scientific Conference "Contemporary Issues on social and human sciences". The sixth edition - Mentalities of society in transformation. Program and abstracts. Chișinău: Biotehdesign, 2015, pp.160. ISBN 978-9975-933-71-1.
 25. ZUBENSCHI, M. Career Anchors and their Interference on Work Balance In Moldova. În: 4th Central & Eastern European LUMEN International Scientific Conference on Education, Sport and Health, WORKING PAPERS Volume. LUMEN Publishing House, 2017, **pp.287-289**. ISBN 978-973-166-479-8.

ADNOTARE

Zubenschi Mariana. Ancorele carierei ca factor de asigurare a echilibrului profesional. Teză de doctor în psihologie (511.03 – Psihologie socială). Chișinău, 2021

Structura tezei include: adnotare (în limbile română, rusă, engleză), introducere, trei capitole, concluzii generale și recomandări, bibliografie din 295 de titluri, 21 de anexe, 148 de pagini text de bază, 12 tabele, 32 de figuri și lista abrevierilor.

Cuvinte-cheie: echilibru profesional, ancorele carierei, axele ancorelor carierei, ancorele carierei axate pe talent, ancorele carierei axate pe nevoie, ancorele carierei axate pe valori, niveluri ale modelului circular al ancorelor carierei, axe ale echilibrului profesional: „Eu-Eu”, „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu”.

Domeniul de studiu: Psihologia organizațională și a carierei.

Scopul cercetării: rezidă în studierea relațiilor dintre ancorele carierei (axe și niveluri), a relațiilor acestora cu aspectele de bază ale echilibrului profesional la adulți, precum și în validarea unui program complex de intervenție experimentală pe axele echilibrului profesional „Eu-Eu”, „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu”.

Obiectivele cercetării: studierea și analiza ancorelor carierei și a factorilor psihosociali ce pot intensifica sau reduce starea de echilibru profesional; modelarea axelor echilibrului profesional; profilarea relațiilor dintre nivelurile modelului circular ale ancorelor carierei și axele echilibrului profesional; identificarea marjei psihologice dintre echilibru/dezechilibru profesional și elaborarea modelului relativității echilibrului profesional; elaborarea, experimentarea și evaluarea rezultatelor programului de intervenție experimentală „Ancorarea în starea de echilibru profesional” în mediul profesional al profesorilor, asistenților sociali și medicilor.

Noutatea și originalitatea științifică: rezidă în proiectarea, edificarea și lansarea unei platforme epistemico-experimentale inedite cu referire la relația existentă între ancorele carierei și echilibrul profesional. Oferind un model original de analiză a echilibrului profesional, cercetarea de față constituie expresia unui studiu interdisciplinar în care, pentru întâia dată în condițiile spațiului științific autohton, sunt prezentate premisele și metodele de asigurare a tipului vizat de echilibru prin mijlocirea unor programe de dezvoltare și consolidare profesională axate pe nivelurile modelului circular ale ancorelor carierei.

Problema științifică importantă soluționată a constat în formularea răspunsului la următoarea întrebare: cum pot fi fundamentați teoretic și identificați empiric factorii care contribuie la formarea sau/și consolidarea echilibrului profesional pe nivelurile modelului circular al ancorelor carierei caracteristice pentru profesiile aflate în serviciul umanității (medicină, educație și asistență socială)?

Semnificația teoretică: vizează relațiile dintre ancorele carierei și echilibrul profesional în determinarea modelului relativității echilibrului profesional, elaborarea și definirea axelor echilibrului profesional și a programului de intervenție experimentală „Ancorarea în starea de echilibru profesional”, precum și definirea relațiilor dintre nivelurile ancorelor carierei ale modelului circular și axele echilibrului profesional.

Valoarea aplicativă a lucrării: constă în posibilitatea utilizării rezultatelor ei pe dimensiunile care vizează dezvoltarea personală și profesională a angajaților din domeniul asistenței sociale, cel medical și educațional. În plus, aceleași rezultate ar putea fi de folos în contextul unor teze – de licență, masterat sau/și doctorat - centrate fie pe problematica echilibrului profesional, fie pe cea a ancorelor carierei, fie pe ambele problematice concomitent. În aceeași ordine de idei, putem vorbi și despre posibilitatea valorificării rezultatelor cercetării în contextul elaborării/perfecționării și predării cursurilor universitare de specialitate (nivel de bază, opțional, facultativ) în cadrul facultăților care pregătesc specialiști în domeniul educației, medicinei sau/și asistenței sociale.

Implementarea rezultatelor științifice: rezultatele au fost implementate în cadrul proiectelor internaționale și naționale, în colaborare cu suportul Open Society Foundations, Fundația Orange, LED Liechtenstein Development Service, Agenția Statelor Unite pentru Dezvoltare Internațională, Institutul de Cercetări Avansate al Academiei de Studii Economice din București, Centrul de Informații Universitare, Centrul Național de Inovații Digitale în Educație „Clasa Viitorului”, UPS „Ion Creangă” și ULIM, al programelor educaționale și de dezvoltare personală și profesională „Sprijinirea cercetării de excelență”, „Tehnologii inovative în formarea-dezvoltarea personală”, „Psihosociologia organizațională”, „Tehnici și strategii de gestionare a bugetului propriu”, „Managementul resurselor umane”, „Tehnici și negocieri în afaceri” și „Women Digital Center”.

АННОТАЦИЯ

Зубенски Мариана. Якоря карьеры как фактор обеспечения профессионального равновесия. Докторская диссертация по психологии (511.03 – Социальная психология). Кишинёв, 2021

Структура работы включает: аннотацию (на румынском, русском, английском), введение, три главы, выводы и рекомендации, библиографию из 295 наименований, 21 приложений, 148 страниц основного текста, 12 таблиц, 32 рисунков и список сокращений.

Ключевые слова: профессиональное равновесие, карьерные якоря, карьерные якорные ориентиры, карьерные якоря ориентированные на таланты, карьерные якоря ориентированные на потребности, карьерные якоря ориентированные на ценности, уровни круговой модели карьерных якорей, оси профессионального равновесия: «Я-Я», «Я-Профессия» и «Я-Окружающая среда».

Область исследования: организационная психология и карьера.

Цель исследования сосредоточена в изучении взаимосвязей между карьерными якорями (осями и их уровнями), их взаимосвязи с различными аспектами карьеры, которые определяют профессиональное равновесие у взрослых, а также в валидации комплексной экспериментальной интервенционной программы по осям профессионального равновесия: «Я-Я», «Я-Профессия» и «Я-Окружающая среда».

Задачи исследования: изучение и анализ карьерных якорей и психосоциальных факторов, которые могут усилить или уменьшить состояние профессионального равновесия; моделирование осей профессионального равновесия; профайлинг взаимосвязей уровней круговой модели карьерных якорей и осей профессионального равновесия; выявление психологического разрыва между профессиональным равновесием/дисбалансом и разработка модели относительности профессионального равновесия; разработка, экспериментирование и оценка результатов экспериментальной интервенционной программы «Якорение в состоянии профессионального равновесия» в профессиональной среде учителей, социальных работников и врачей.

Научная задача, решаемая в диссертации: заключалась в формулировании ответа на следующий вопрос: как могут факторы, способствующие формированию и / или укреплению профессионального равновесия на уровнях круговой модели карьерных якорей, характерных для профессий на службе человечества (медицина, образование и социальной сфере) быть теоретически обоснованными и идентифицированными?

Научная новизна и оригинальность: заключаются в разработке, создании и реализации уникальной эпистемико-экспериментальной платформы с учетом взаимосвязи между карьерными якорями и профессиональным равновесием. Предлагая анализ оригинальной модели профессионального равновесия, это исследование является выражением междисциплинарного исследования, в котором впервые в местном научном пространстве представлены предпосылки и методы обеспечения желаемого равновесия посредством целенаправленных программ развития и консолидации на уровнях круговой модели карьерных якорей.

Теоретическое значение: доказывает наличие взаимосвязи между карьерными якорями и профессиональным равновесием при определении модели относительности профессионального равновесия, разработке и определении осей профессионального равновесия и экспериментальной интервенционной программы «Якорение в состоянии профессионального равновесия», а также в определении взаимосвязей между уровнями круговой модели карьерных якорей и осей профессионального равновесия.

Прикладная ценность исследования: заключается в возможности использования данных результатов в сферах, направленных на личностное и профессиональное развитие сотрудников в области социальной работы, медицины и образования. Кроме того, те же результаты могут быть полезны в контексте диссертаций - бакалавров, магистров и / или докторантов - сосредоточенных либо на вопросе профессионального равновесия, либо на карьерных якорях, либо на обоих одновременно. В том же ключе мы можем говорить о возможности извлечения выгоды из результатов исследований в контексте разработки / совершенствования и преподавания специализированных университетских курсов (базовых, специализированных, факультативных) на факультетах, которые готовят специалистов в области образования, медицины и / или социальной сферы.

Внедрение научных результатов: результаты были включены в международных и национальных проектах при поддержке фондов Open Society Foundations, Orange Foundation, LED Liechtenstein Development Service, Агентства США по международному развитию, Институтом Перспективных Исследований при Академии Экономических Исследований в Бухаресте, Информационным Университетским Центром, Национальным Центром Цифровых Инноваций в Образовании «Clasa Viitorului», КГПУ «Ion Creangă» и УЛИМ, в рамках образовательных программ личного и профессионального развития: «Поддержка научных исследований», «Инновационные технологии в личном обучении и развитии», «Организационная психосоциология», «Методы и стратегии управления собственным бюджетом», «Управление человеческими ресурсами», «Методы и переговоры в бизнесе» и «Women Digital Center».

ANNOTATION

**Zubenschi Mariana. Career anchors as a factor of professional balance ensuring,
PhD thesis in Psychology (511.03 – Social Psychology). Chisinau, 2021**

Thesis Structure: annotation (in Romanian, English, Russian), introduction, three chapters, general conclusions and recommendations, bibliography of 295 titles, 21 annexes, 148 pages of basic text, 12 tables, 32 figures and list of abbreviations.

Key-words: professional balance, career anchors, career anchor axes, talent-focused career anchors, need-focused career anchors, value-oriented career anchors, levels of the circular model of career anchors, axes of professional balance: “I-I”, “I-Profession” and “I-Environment”.

Domain of Study: Organizational psychology and career.

The Purpose of Research are focused on studying the relationships between career anchors (axes and their levels), their relationships with different career aspects that identify the professional balance of adults, as well as in the validation of a complex intervention program on the axes of the professional balance: “I-I”, “I-Profession” and “I-Environment”.

The Objectives of the Research the study and analysis of career anchors and psychosocial factors that can intensify or reduce the state of professional balance; modelling the axes of the professional balance; profiling the relationships between the levels of the circular model of the career anchors and the axes of the professional balance; identification of the psychological margin between professional balance/imbalance and elaboration of a model of the relativity of the professional balance; elaboration, experimentation and evaluation of the results of the experimental intervention program “Anchoring the professional balance state” in the professional environment of teachers, social workers and doctors.

The Importance of solved Research Problem consisted in formulating the answer to the following question: how can the factors that contribute to the formation and / or consolidation of the professional balance on the levels of the circular model of career anchors characteristic for the professions in the service of humanity (medicine, education and social work) be theoretically substantiated and identified?

The Scientific Novelty and Uniqueness is dedicated to the designing, construction and implementation of a unique epistemic-experimental platform with reference to the relationship between career anchors and professional balance. Offering an original model of professional balance analysis, this research is the expression of an interdisciplinary study in which, for the first time in the local scientific space, are presented the premises and methods to ensure the desired type of balance through development and consolidation programs focused on the levels of the circular model of career anchors

The Theoretical Significance is dedicated to the relationships between career anchors and professional balance, in determining the model of professional balance, elaborating and defining the axes of professional balance, developing the experimental intervention program “Anchoring the professional balance state”, as well as, in defining the relationships between the levels of career anchors of the circular model and the axes of professional balance.

The Research Applicative Value consists in the possibility of using its results on the dimensions aimed at the personal and professional development of the employees in the field of social work, the medical and educational one. In addition, the same results could be useful in the context of theses - bachelor's, master's and / or doctoral - focused either on the issue of professional balance, or that of career anchors, or both at the same time. In the same vein, we can talk about the possibility of capitalizing on research results in the context of elaboration / improvement and teaching of specialized university courses (basic, specialized, optional) within the faculties that train specialists in education, medicine and / or social work.

The Implementation of Scientific Results were achieved in international and national projects in collaboration with the Open Society Foundations, Orange Foundation, LED Liechtenstein Development Service, United States Agency for International Development, Advanced Research Institute of the Academy of Economic Studies in Bucharest, University Information Center, National Center for Digital Innovation in Education “Clasa Viitorului”, UPS “Ion Creanga” and FIUM, in educational programs of personal and professional development: “*Supporting research excellence*”, “*Innovative technologies in training-personal development*”, “*Organizational psychosociology*”, “*Techniques and strategies for managing one's own budget*”, “*HRM*” and “*Business techniques and negotiation*” and “*Women Digital Center*”.

ZUBENSCHI MARIANA

**ANCORELE CARIEREI CA FACTOR DE ASIGURARE A ECHILIBRULUI
PROFESIONAL**

SPECIALITATEA 511.03 – PSIHOLOGIE SOCIALĂ

Rezumatul tezei de doctor în psihologie

Aprobat spre tipar: *data 29.04.2021*
Hârtie offset. Tipar offset.
Coli de tipar: 1,7

Formatul hârtiei 60x84 1/16
Tiraj 50 ex.
Comanda nr.GS300421/6

Rezumatul științific a fost tipărit la Tipografia „Garomont Studio”



SC Garomont Studio SRL
Str. Ion Creangă, 39. Tel.: 067 228 277, 022 508 616
E-mail: garomont@promovare.md, garomont_print@promovare.md