

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

Cu titlu de manuscris

C.Z.U: 316.477:316.6(043.3)

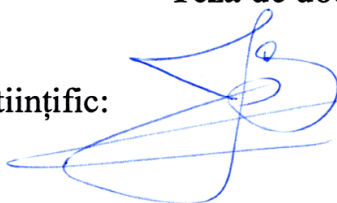
ZUBENSCHI MARIANA

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

SPECIALITATEA 511.03 – PSIHOLOGIE SOCIALĂ

Teză de doctor în psihologie

Conducător științific:



ȘLEAHTIȚCHI Mihai,
doctor habilitat în psihologie,
doctor în pedagogie,
conferențiar universitar

Autor:



ZUBENSCHI Mariana

CHIȘINĂU, 2021

© Zubenschi Mariana, 2021

CUPRINS

ADNOTARE, АННОТАЦИЯ, ANNOTATION	5
LISTA TABELELOR	8
LISTA FIGURILOR	9
LISTA ABREVIERILOR	11
INTRODUCERE	12
1. ABORDĂRI TEORETICE ALE ANCORELOR CARIEREI ȘI ROLUL LOR ÎN ASIGURAREA ECHILIBRULUI PROFESIONAL	19
1.1. Ancorele carierei în contextul psihologiei vocaționale	19
1.2. Teoria ancorelor carierei și axele motrice ale mobilității carierei	30
1.3. Valențele echilibrului profesional și rolul ancorelor carierei în asigurarea sa	37
1.4. Concluzii la capitolul 1	46
2. STUDIUL ANCORELOR CARIEREI CA FACTOR DE ASIGURARE A ECHILIBRULUI PROFESIONAL ÎN ETAPA DE CONSTATARE	48
2.1. Designul cercetării și evoluția demersului investigativ	48
2.1.1. Scopul și obiectivele cercetării	48
2.1.2. Modelul ipotetic operațional al cercetării	49
2.1.3. Metodologia demersului investigativ	51
2.1.4. Algoritmul de investigare statistică	56
2.1.5. Eșantionul cercetării	59
2.2. Interpretarea rezultatelor cercetării experimentului de constatare, ancorele carierei și axele sale	65
2.3. Relații ale orientărilor ancorelor carierei, nevoii de realizare a obiectivelor profesionale, motivației de reușită profesională și arderii profesionale	74
2.4. Nivelul factorilor psihosociale (exigențe și cerințe profesionale, activitate profesională, mediu și cultură profesională, sănătate, insecuritatea postului, bunăstare, sau satisfacție în muncă)	85
2.5. Sinteza modelului echilibrului profesional	96
2.5.1. Modelarea axelor „Eu-Eu”, „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu” întru decelarea manifestării echilibrului profesional	96
2.5.2. Extrapolarea echilibrului profesional în cadrul modelului circular al structurii ancorelor carierei	99
2.5.3. Modelul relativității echilibrului profesional	105
2.6. Concluzii la capitolul 2	106
3. ANCORAREA ÎN STAREA DE ECHILIBRU PROFESIONAL – INTERVENȚIE EXPERIMENTALĂ	110
3.1. Programul de intervenție și cvasi-experimentul psihosocial „Ancorarea în starea de echilibru profesional”	110
3.2. Designul experimental și interpretarea datelor	125
3.3. Concluzii la capitolul 3	139
CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI	142
BIBLIOGRAFIE	149

ANEXE	172
Anexa 1. Generalități statistice ale lotului de constatare: distribuții, frecvențe, medii, abateri standard, aplatizare și simetrie	172
Anexa 2. Testul-t și testul independent de probe (Independent Samples Test) dintre variabilele domeniul profesional și genul lotului de constatare	191
Anexa 3. Ranguri și statistici nonparametrice pentru scoruri nerelaționate (testul U Mann-Whitney) și scoruri relaționate (testul Wilcoxon) ale variabilei gen	200
Anexa 4. Analiza de varianță One-way ANOVA și testul de omogenitate a variațiilor pe domenii profesionale	201
Anexa 5. Analiza de varianță One-way ANOVA și testul de omogenitate a variațiilor pe vârste	207
Anexa 6. Analiza de varianță One-way ANOVA și testul de omogenitate a variațiilor după nivelul de educație	209
Anexa 7. Analiza de varianță One-way ANOVA și testul de omogenitate a variațiilor stagiului profesional	213
Anexa 8. Analiza de varianță One-way ANOVA și testul de omogenitate a variațiilor pe zone teritoriale	214
Anexa 9. Identificarea tendințelor Kruskal-Wallis H test și Jonkchkeere Terpista test ale lotului de constatare pe vârstă și stagiul profesional	215
Anexa 10. Comparații semnificative ale proporțiilor dintre domeniile profesionale și stagiul profesional al variabilelor COPSOQ	217
Anexa 11. Frecvența lotului pe zone teritoriale și compararea coloanelor pe proporții	219
Anexa 12. Statistica descriptivă și analitică a axelor echilibrului profesional „Eu-Eu”, „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu”	221
Anexa 13. Analiza statistică a nivelurilor modelului circular al ancorelor carierei	227
Anexa 14. Interdependențe conceptuale, abrevieri și particularități ale scalelor EDS, INAS, CSMOS, APB și COPSOQ	230
Anexa 15. Chestionarul de orientare în carieră (ancorele carierei) după Edgar Schein (EDS)	235
Anexa 16. Metoda de diagnostic al nivelului de ardere profesională după Виктор Бойко (APB)	238
Anexa 17. Inventarul nevoilor în obținerea succesului (INAS)	240
Anexa 18. Chestionarul T. Elers de studiu al motivației obținerii succesului (CSMOS)	241
Anexa 19. Chestionarul COPENHAGA de evaluare a factorilor psihosociali (COPSOQ)	242
Anexa 20. Statistica descriptivă și analitică a axelor și constituentelor echilibrului profesional	246
Anexa 21. Exercițiile intervenției „Ancorarea în starea de echilibru profesional”	249
GLOSAR	262
DECLARAȚIA PRIVIND ASUMAREA RĂSPUNDERII	278
CV-ul AUTORULUI	279

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 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 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 negociere 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 социальная сфера) 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 образовании. 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”.

LISTA TABELELOR

Tabelul 1.1. Elementele ancorelor carierei după Schein și structura mutuală inconsistentă a ancorelor carierei, caracterizată de relația dicotomică	21
Tabelul 1.2. Relația dicotomică a ancorelor carierei	32
Tabelul 1.3. Elementele trigonului spațial individ-carieră-organizație	34
Tabelul 1.4. Legătura între domeniile motivaționale și ancorele carierei	44
Tabelul 2.1. Componentele axelor care contribuie la stabilirea echilibrului profesional	55
Tabelul 3.1. Metode, tehnici, scopuri și finalități ale workshopului 1	115
Tabelul 3.2. Metode și tehnici, scopuri și finalități ale gestionării timpului de activitate profesională	118
Tabelul 3.3. Metode și tehnici, scopuri și finalități ale comunicării și negocierii în activitatea profesională	120
Tabelul 3.4. Metode și tehnici, scopuri și finalități în dezvoltarea competențelor emoționale	122
Tabelul 3.5. Metode și tehnici, scopuri și finalități ale managementului schimbării	124
Tabelul 3.6. Raportul pe domeniile profesionale ale participanților la intervenție	131
Tabelul 3.7. Efectul Cohen al axelor „Eu-Eu”, „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu”	138

LISTA FIGURILOR

Fig. 1.1. Dimensiunile ancorelor carierei, aspectele teoretice subiective și obiective	22
Fig. 1.2. Modelul teoretic integrat al conceptului de „ancore ale carierei”	30
Fig. 1.3. Actualizarea ancorelor carierei ca parte a teoriei ancorelor carierei	31
Fig. 1.4. Axele motrice ale mobilității carierei	33
Fig. 1.5. Modelul circular al ancorelor carierei după Voss	45
Fig. 2.1. Designul etapei de constatare examinat în obiectivele cercetării	49
Fig. 2.2. Modelul ipotetic al cercetării în studiul relațiilor dintre nivelurile ancorelor carierei și efectele profesionale	50
Fig. 2.3. Formule de răspuns ale chestionarului COPSOQ în funcție de gradul de putere	53
Fig. 2.4. Algoritmul de investigare statistică a lotului de constatare	58
Fig. 2.5. Valorile procentuale ale axelor ancorelor carierei și calculul scorului unic al axelor ancorelor carierei	66
Fig. 2.6. Corelațiile Pearson dintre orientările ancorelor carierei, unde $p < 0,001$	77
Fig. 2.7. Distribuția scalelor COPSOQ per domenii profesionale	86
Fig. 2.8. Distribuția rezultatelor procentuale ale scalei E per domenii profesionale	86
Fig. 2.9. Distribuția rezultatelor procentuale ale scalei A per domenii profesionale	87
Fig. 2.10. Distribuția rezultatelor procentuale ale scalei I per domenii profesionale	88
Fig. 2.11. Distribuția rezultatelor procentuale ale scalei V per domenii profesionale	89
Fig. 2.12. Distribuția rezultatelor procentuale ale scalelor S, B și V per domenii profesionale	90
Fig. 2.13. Distribuția rezultatelor procentuale ale COPSOQ după criteriul de vârstă	91
Fig. 2.14. Distribuția rezultatelor procentuale ale componentelor semnificative pe criteriul de gen	93
Fig. 2.15. Distribuția angajamentului organizațional în raport cu stagiul profesional	95
Fig. 2.16. Distribuția satisfacției în muncă în raport cu stagiul profesional	95
Fig. 2.17. Designul algoritmului de generare a variabilei unitare pe dimensiunile axelor „Eu-Eu”, „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu”	97
Fig. 2.18. Relația dintre nivelurile modelului Voss și axele ancorelor carierei	100

Fig. 2.19. Rarefierea factorilor contributivi ai lotului de constatare, în saturarea nivelurilor modelului circular al ancorelor carierei	103
Fig. 2.20. Raportul dintre vârstă și nivelurile modelului Voss	104
Fig. 2.21. Modelul relativității echilibrului profesional	106
Fig. 3.1. Modelul ipotetic experimental dintre modelul circular al ancorelor carierei (Voss) și axele echilibrului profesional: „Eu-Eu”, „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu”	125
Fig. 3.2. Designul cvasi-experimental la etapa de intervenție	128
Fig. 3.3. Algoritmul de investigare statistică a lotului experimental	130
Fig. 3.4. Particularitățile axelor ancorelor carierei și ale nivelurilor Voss, dintre etapele de constatare și cvasi-experimentală	132
Fig. 3.5. Corelația Pearson dintre axele „Eu-Eu”, „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu” cu nivelurile Voss, până și după formare	136
Fig. 3.6. Corelația Pearson dintre axele „Eu-Eu”, „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu” și axele ancorelor carierei, până și după formare	136

LISTA ABREVIERILOR

- EDS – evaluarea ancorelor carierei după Edgar Schein
- CF – ancora carierei competența funcțional-tehnică
- CM – ancora carierei competența generală de gestionare
- CA – ancora carierei creativitate antreprenorială
- SD – ancora carierei servire, sau dedicare pentru o cauză
- PC – ancora carierei provocare pură
- AI – ancora carierei autonomie și independență
- SSM – ancora carierei stabilitate și securitate în muncă
- SST – ancora carierei stabilitate și securitate geografică
- ISV – ancora carierei integrarea stilului de viață
- IO – ancora carierei identitate organizațională
- OCV – ancora carierei orientarea carierei pe verticală
- OCO – ancora carierei orientarea carierei pe orizontală
- OCC – ancora carierei ghidare spre condiții
- AV – ancorele carierei axate pe valori
- AN – ancorele carierei axate pe nevoi
- AT – ancorele carierei axate pe talente
- INAS – inventarul nevoilor în obținerea succesului profesional
- APB – evaluarea arderii emoționale după metoda Бойко
- COPSOQ – chestionarul Copenhaga al factorilor psihosociali
- E – exigențe și cerințe profesionale
- A – factori psihosociali ce țin de activitatea profesională
- I – factori psihosociali ce țin de mediu și cultura profesională
- S – insecuritatea postului
- B – satisfacția în muncă (bunăstare)
- V – sănătate

INTRODUCERE

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.

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 [226], C. Maslach [172], D.E. Super [239], M.B. Arthur, D.T. Hall și B.S. Lawrence [78], T.J. Barth [81], C. Cooper [97], D.C. Feldman și M.C. Bolino [109], J. Beck [83], M. Vlăsceanu [37; 38], R.S. Voss [250], A. Weiss [258], R.H. Bassett [82], J.A. Waumsley [251], B. Lewis [168], M. Zlate [39; 40], F. Chantrel [281], C. Mengfei [90], Du Toit M-D. și M. Coetzee [105], J. Komodromou [157], W. Patton și M. McMahon [176; 181], R. Iordache [23], E. Ильин [54-56], A. Журавлев [52], A. Реан [65], Ю. Щербатых [74], Ю. Коломейцев [59], A. Жданович [50; 51], M. Șleahțișchi [36]; N. Bucun [9-13], M. Bulgaru [14], D. Patrașcu [28];

M. Tarabeih și V. Gonța [243], M. Borozan [6], S. Rusnac [29; 30]; V. Mocanu și N. Sali [27], L. Savca [31; 30], V. Andrițchi [2; 3; 4], Z. Bolea și A. Nacu [6], T. Gribincea [20; 21]. 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.

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 echilibrul și dezechilibrul 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.

Metodologia cercetării. 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 (paginile 50 și 124): 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 constituente, testarea valenței axelor echilibrului profesional, raportate la nivelurile modelului 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.

În lucrare, au fost utilizate *metode teoretice* (analiza, sinteza, generalizarea literaturii și metoda ipotetic-deductivă de interpretare și evaluare a datelor); *empirice* și *statistico-matematic*, la etapele de constatare și de intervenție cvasi-experimentală. Metodele empirice au inclus cinci teste standardizate: 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). Metodele statistico-matematice aplicate au fost: 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*).

Cercetarea experimentală a fost realizată în perioada 2014-2017. În experimentul de constatare au participat 89 de medici, 90 de profesori și 108 asistenți sociali (287 de persoane). Participanții la cercetare erau angajați cu sarcină deplină din 15 instituții. În total, eșantionul de cercetare a constituit 316 profesioniști, împreună cu cei din cvasi-experiment. Drept subiecți ai intervenției au fost selectate 29 de persoane din cadrul eșantionului de constatare, care au participat la toate sesiunile etapei cvasi-experimentale (de fortificare). Eșantionarea în cadrul experimentului de constatare și de intervenție s-a produs aleatoriu, justificarea acestor eșantioane ține de circumstanțele reale ale mediilor profesionale selectate.

Problema științifică importantă soluționată în domeniu: 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)? 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). Acest fapt a condiționat elaborarea unui model original, denumit „*Modelul echilibrului profesional*”, ceea ce ne-a permis să creăm o nouă bază teoretică și ne-a orientat să elucidăm particularitățile de asigurare a echilibrului profesional.

Cercetarea 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.

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, utilitatea clasică a modelelor și teoriilor carierei din perspectiva psihologiei vocaționale, organizaționale și a gestionării resurselor umane. Aici sunt expuse ancorele carierei și elementele ce stau la baza

ancorelor, în funcție de aspirații la locul de muncă, valori fundamentale, motivați, decizii și actualizarea de sine. De asemenea, sunt cercetate dimensiunile axelor ancorelor carierei, sunt studiate modelul teoretic integrat al conceptului de „ancore ale carierei”, structura mutuală inconsistentă, modelul teoretic subiectiv și obiectiv al ancorelor carierei, care sunt parte a teoriei carierei, sunt exemplificate elementele trigonului spațial individ-carieră-organizație, este examinat modelul celor trei axe ale mobilității carierei. În continuare, au fost investigate valențele psihologice ale echilibrului profesional, pornind de la teoria echilibrului, componentele și particularitățile 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. Partea finală generalizează concluziile și problemele abordate supra.

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. De asemenea, au fost generate și evaluate valențele a trei axe ce au constituit echilibrul profesional: „Eu-Eu”, „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu”. În acest context, a fost efectuată analiza axelor ancorelor carierei pe dimensiunile: nevoie, valoare și talent; au fost inventariate orientările ancorelor carierei și nivelurile factorilor psihosociali: exigențe și cerințe profesionale, activitate profesională, mediu și cultură profesională, sănătate, insecuritatea postului, bunăstare, sau satisfacție în muncă; au fost remarcate limitele dintre echilibrul profesional și dezechilibrul

profesional prin modelarea variabilelor unitare a trei axe ale echilibrului profesional: „Eu-Eu”, „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu”.

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”. 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.

Concluziile generale și recomandările sistematizează rezultatele cognitive de natură teoretică și aplicată, înaintează recomandări pentru psihologii organizaționali, consilierii în carieră, mentori și relevă propuneri noi de cercetare.

Anexele constituie portofoliul statistic al variabilelor participative în experimentul de constatare și formativ; ele includ instrumentele empirice aplicate în cadrul cercetării, conținutul programului de intervenție, scheme și tabele obținute în urma analizei statistico-matematice în cadrul limitelor de constatare și ale celor cvasi-experimentale.

Noutatea și originalitatea științifică a lucrării 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 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 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,

medicinii sau/și asistenței sociale. Aspectele pragmatice ale lucrării se manifestă: în elaborarea modelului și a axelor echilibrului profesional, necesar pentru a cunoaște limitele echilibrului profesional (vezi *capitolul 2, paragraful 2.5, subcapitolul 2.5.1, paginile 96 - 99*); în cunoașterea particularităților fenomenologice care vin să completeze aspectele echilibrului profesional în relația sa cu modelul circular al ancorelor carierei în trei domenii profesionale, ce au menirea de a servi umanității (medicină, educație și asistență socială) (vezi *capitolul 2, paragraful 2.5, subcapitolul 2.5.2, paginile 99 - 105*); în elaborarea modelului de analiză statistică, prin sistematizarea rezultatelor obținute în urma experimentului de constatare și formativ, utilă în analiza statistică a altor fenomene psihosociale (vezi *capitolul 2, paragraful 2.5, subparagraful 2.5.3., paginile 105-107 și capitolul 3, paragraful 3.2., paginile 125-139*); în elaborarea și validarea programului de intervenție în grup, necesar domeniilor profesionale investigate, ce poate fi o soluție utilă în preîntâmpinarea arderii profesionale, prin fortificarea axelor echilibrului profesional și ancorarea stării de echilibru profesional, fiind antrenate resursele, abilitățile și calitățile personale intelectuale, emoționale și spirituale (vezi *capitolul 3, paragraful 3.1., paginile 110-124*); în derularea programului de intervenție în mediul profesional, unde există o incidență majoră a arderii emoționale și a stresului ocupațional, utilizând tehnici cognitiv-comportamentale și de relaxare, îmbinări ale terapiilor rațional-emotive și cognitiv-comportamentale, care fac apel la reducerea tensiunii, înlăturarea factorilor de stres, consolidarea resurselor și creșterea competențelor angajatului, ce poate fi preluat de psihologii din organizații, consilieri și traineri (vezi *capitolul 3, paragraful 3.2., paginile 125-139*); în crearea platformei web de consultanță și ghidare profesională destinată persoanelor interesate „Ancorarea în starea de echilibru profesional”: <https://www.facebook.com/groups/1539116969472913/?ref=bookmarks>

Aprobarea rezultatelor cercetării au fost reflectate în cadrul conferințelor internaționale din SUA, România, Turcia, Rusia, Azerbaidjan și Moldova, în 15 articole științifice, dintre care cinci articole publicate în reviste internaționale: *Journal of Teaching and Education*, *International Journal of Arts Multidisciplinary Thought*, *Eastern European Journal for Regional Studies*, două articole Thomson Reuters acreditate în cadrul conferințelor LUMEN, două articole în revista de specialitate *Psihologie de categoria B*, trei culegeri de articole și materiale la diverse conferințe și trei abstracte. O parte din aspectele teoretice ale cercetării și rezultatele practice au fost prezentate și publicate în cadrul manifestărilor științifice naționale și internaționale ce se regăsesc în CV.

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”.

1. ABORDĂRI TEORETICE ALE ANCORELOR CARIEREI ȘI ROLUL LOR ÎN ASIGURAREA ECHILIBRULUI PROFESIONAL

În acest capitol, vom analiza aspectele teoretice ale ancorelor carierei, modelele ancorelor carierei și teorii care stau la baza conceptelor de „ancoră în carieră” și „echilibru profesional”. Astfel, vom prezenta ce este o ancoră în carieră, care sunt constituentele unei ancore în carieră, ce particularități sunt caracteristice celor opt ancore în carieră, relația lor de dominanță, abordarea procesuală a ancorelor în carieră, teoria U, modele ale ancorelor în carieră (static, bazat pe niveluri, mobil și circular) și teoria echilibrului.

1.1. Ancorele carierei în contextul psihologiei vocaționale

Edgar Schein a inventat termenul *ancoră a carierei* pentru a descrie un construct perceput de individ, la nivelul de conceptului de sine, centrat pe atitudini, valori, nevoi și talente. Acest construct se dezvoltă în timp, iar atunci când este dominant, ghidează alegerea și direcțiile profesionale. Ancorele carierei definesc succesul în carieră [216, p. 15].

Termenul *ancoră a carierei* a fost dezvoltat pe parcursul unei cercetări longitudinale, de 13 ani, a 44 de absolvenți ai programului de masterat MIT Sloan School în domeniul managementului. La începutul anilor 1970, în perioada profesională timpurie (de alegere) și în cea de mijloc, a fost elaborată o baterie de interviuri ale câtorva sute de manageri, profesori și membri ai mai multor sfere profesionale și ocupaționale, cu scopul de a identifica utilitatea conceptului de „ancoră a carierei” [215, p. 3]. Interviurile și cercetările adiacente, conduse de către Derr la începutul anilor 1980, au demonstrat necesitatea de a investiga și alte categorii profesionale [101, p. 416]. În felul acesta, termenul *ancoră a carierei* a fost studiat cu scopul de a constata cele mai esențiale aspecte prin intermediul cărora angajații se identifică în raport cu activitatea lor [278].

Ancora carierei se actualizează de la cinci la zece ani, într-un singur domeniu de activitate. Autorul conceptului terminologic menționează că prin noțiunea de „ancore ale carierei” se înțelege o componentă formată din trei elemente: motivații, atitudini și valori care ghidează și constrâng cariera persoanei, la nivelul talentelor sale [227, p. 18].

Conceptul de sine al persoanei condensează și transfigurează motivele, valorile, aspirațiile, credințele și abilitățile proprii existenței sau dezvoltate în urma activității de muncă [38, p. 362].

Pentru a putea înțelege clar modul în care valorile determină sau sunt determinate de experiențele carierei, E. Schein a dezvoltat o tipologie, sau o taxonomie, a traseului. Cariera

poate fi percepută ca un set de etape sau ca o cale de-a lungul timpului, care reflectă două lucruri:

- 1) nevoi individuale, motive și aspirații în ceea ce privește locul de muncă;
- 2) așteptările sociale ce țin de tipul activităților, recompenselor și statutului profesional.

Cu alte cuvinte, carierele reflectă atât definiții individuale, cât și sociale cu privire la ceea ce reprezintă un set util de activități ce pot fi urmărite de-a lungul unei vieți [217, p. 6].

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. Omul nu dezvoltă ancoră ale carierei până când nu a lucrat timp de mai mulți ani și nu a avut un feedback relevant din aceste experiențe. 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 [215, p. 2]. În literatura de specialitate, termenul dat se referă la percepția sinelui, a talentelor relevante, a motivelor și valorilor individuale [41, p. 157]. Cercetările autorului cu privire la ancorile carierei au demonstrat că, la intrarea pe traseul carierei, oamenii au obiective și aspirații foarte generale, care, treptat, devin tot mai clare și mai specifice, și obțin un feedback doar la finalizarea primilor zece ani a carierei [108; 123, p. 7]. Conceptul de „ancore ale carierei” este important pentru înțelegerea procesului de ancorare (orientare) în carieră; prin urmare, acesta prezintă o modalitate importantă de a conceptualiza cariera adulților [38, p. 165]. Astfel, ancorile carierei asigură un subînțeles al durabilității și stabilității în carieră.

Mielu Zlate menționează că ancorile se referă la imaginea de sine a omului, la sinele său, cum a fost construit odată cu avansarea în practicarea carierei alese. Mediile organizaționale, indiferent dacă sunt simple sau complexe, banale sau sofisticate, cu standarde scăzute sau înalte, oferă omului posibilitatea de a raporta performanțele sale și pe sine la cadrul valoric și cultural al organizației (tradiții, norme, mentalități etc.), facilitând autoevaluarea sau grăbind procesul de conștientizare a punctelor sale forte sau nevralgice. Ancora carierei este, așadar, un construct psihologic care înglobează cele mai importante achiziții ale individului în plan atitudinal-valoric și comportamental, la care acesta nu ar renunța niciodată [39, p. 362].

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 [181, p. 210]. De altfel, în fiecare activitate aparte se vor regăsi mai multe tipuri distincte de ancoră ale carierei, care, la rândul lor, caracterizează cariera persoanei [107, p. 63].

La debutul cercetării, E. Schein identifică doar cinci ancoră în carieră: competențe funcțional-tehnice, competențe manageriale, creativitate, autonomie/independență și de

securitate [Apud 76, p. 27]. Studiile ce au urmat după anii 1980 au identificat încă trei constructe: dăruire de sine/servicii pentru o cauză, provocare pură și stil de viață.

Tabelul 1.1. Elementele ancorelor carierei după Schein și structura mutuală inconsistentă a ancorelor carierei, caracterizată de relația dicotomică [226, p. 167; 183, p. 15]

ANCORA CARIEREI	SCOPURI DE BAZĂ	ASPIRAȚII LA LOCUL DE MUNCA	VALORI FUNDAMENTALE
CF Competența funcțional tehnică	De a exercita talentul și a acumula cunoștințe într-un domeniu de expertiză.	Muncă incitantă ce testează talentele, abilitățile și aptitudinile.	Specializare Învățare continuă și dezvoltarea specialității de bază.
CM Competența generală de gestionare	Să se ridice la acele niveluri organizaționale, unde va fi responsabil/ă de deciziile majore politice, și unde efortul personal va face diferență dintre succes și eșec.	Nivel înalt de responsabilitate, Provocare, Muncă variată și integratoare, Oportunități de leadership, ce contribuie la succesul organizației.	Putere și influență, Avansare pe scara ierarhică.
AI Autonomie și independență	De a face lucrurile în maniera proprie, într-un spațiu personal, și contrar standardelor cuiva în intervalul de timp propriu.	Delineat clar, în timpul profesional mărginit al ariei de expertiză proprie, care permite să realizeze sarcini sau obiective într-o manieră personală.	Libertatea de a obține și a demonstra competența proprie.
SS Securitate și stabilitate	De a se simți în siguranță și asigurat.	Mandat și securizat la locul de muncă, Plan de pensionare și de beneficii, Recompensare echilibrată, Performanțe previzibile.	Predictibilitate și remunerare pentru durata la locul de muncă.
CA Creativitate antreprenori- ală	De a deschide o afacere proprie de unul singur De a dezvolta produse noi și servicii noi De a consolida noi organizații.	Oportunități provocatoare de a crea o afacere proprie, de a crea sau a inventa produse noi sau servicii.	Puterea și libertatea de a crea bunăstare. Vizibilitate personală înaltă și recunoaștere publică.
SD Servire sau dedicare pentru o cauză	De a face lumea mai bună, de a îmbunătăți societatea într-o oarecare manieră De a servi umanității sau națiunii.	Oportunități de a influența organizațiile care angajează forța de muncă sau politicile sociale, în direcția valorilor personale. De a servi unui scop mareț care corespunde valorilor proprii.	Influență și libertate de a opera independent, urmărind valorile personale sau un scop al vieții înalt.
PC Provocare pură	De a depăși obstacole imposibile De a soluționa probleme nerezolvabile, sau de a câștiga în fața extremelor dure a oponentilor.	Sarcini sau situații care oferă o varietate constantă de oportunități provocatoare pentru a se evalua pe sine.	Putere și influență de a fi competitiv și de a învinge.
ISV Stil de viață	De a integra munca personală sau cariera la nevoile personale și familiale (de a balansa în totalitate stilul de viață).	Respect pentru preocupările personale și familiale și deschidere de a renegocia contractul psihologic în scopul alinierii nevoilor la stilul de viață în schimbare.	Flexibilitate și libertate de a balansa viața de familie și muncă.

Edgar Schein, în ediția lucrării din anul 2013, descrie opt ancore ale carierei [225, p. 9]: competența funcțional-tehnică, competența managerială generală, autonomie și independență, securitate/stabilitate, servirea/dedicarea unei cauze, creativitate antreprenorială, stil de viață și provocare pură. Aceste descrieri ale ancorelor carierei au fost analizate în știința românească pentru prima dată de către Mihaela Vlăsceanu în anul 2002, în cartea „Managementul carierei”

[38, p. 3]. Pe lângă descrierea generală a celor opt ancore, cu elucidarea particularităților ancorelor în raport cu scopul de bază, aspirațiile la locul de muncă și valorile fundamentale, Edgar Schein le clasifică dicotomic, în funcție de aspectul conceptual general al ancorei (Tabelul 1.1.) [Idem, p. 19; 43, p. 117]. Totodată, în literatura de specialitate se descriu trei grupuri de ancore, axate pe trei dimensiuni: talente, valori și nevoi (Fig. 1.1. și 1.2.).

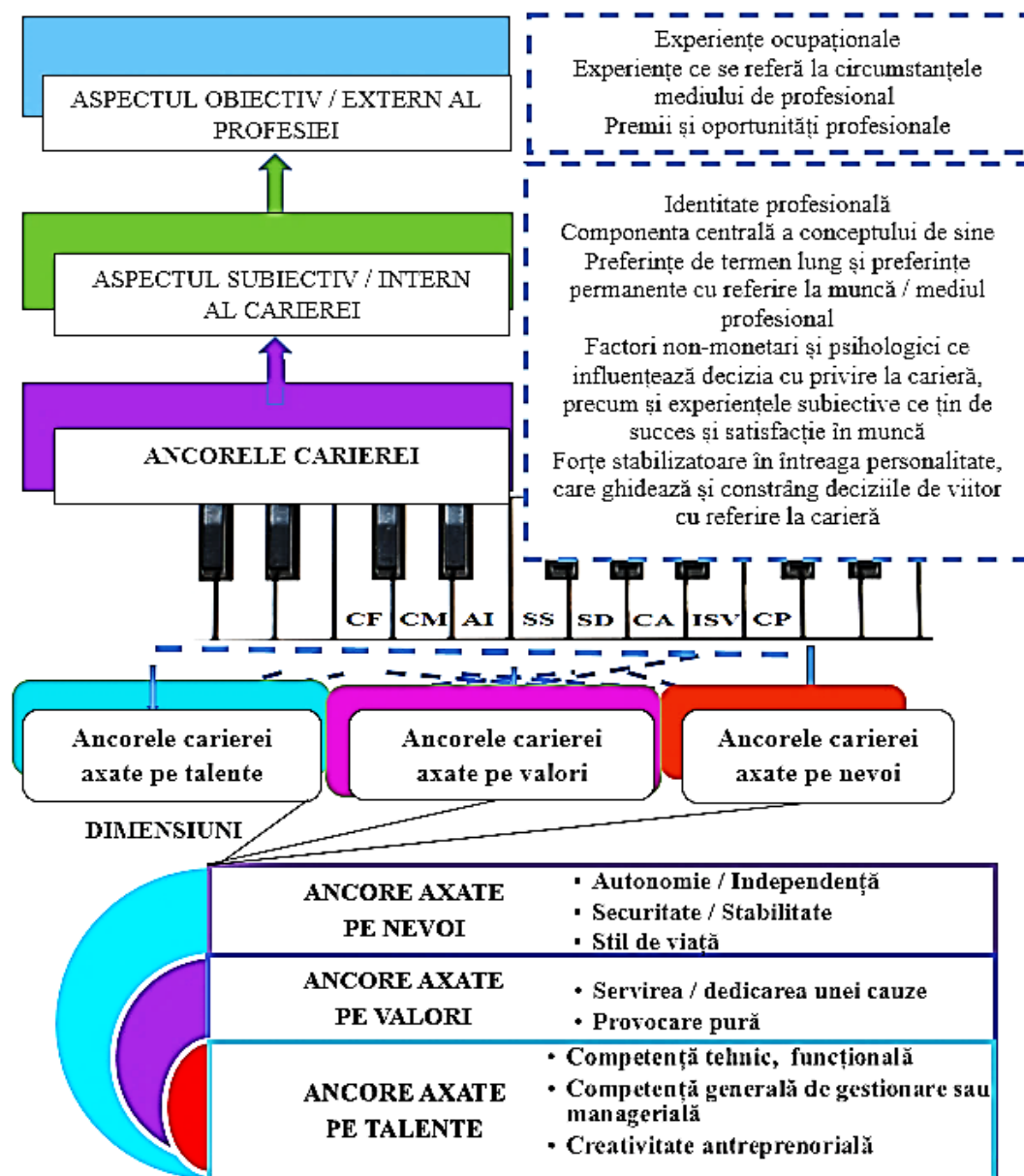


Fig. 1.1. Dimensiunile ancorelor carierei, aspectele teoretice subiective și obiective [194, p. 3]

În continuare, vom prezenta aceste ancore așa cum le-a descris Edgar Schein, citând ultimele surse publicate la acest moment, în care alți autori au identificat relații semnificative dintre ancorele carierei și tipologia MBTI.

Competența funcțional-tehnică (CF): această ancoră este legată de însușirea competențelor și talentelor într-un anumit domeniu specific (cercetare, proiectare, analiză

financiară și altele). O persoană cu o astfel de vocație aspiră la a fi maestru în meseria sa, fiind dedicată vocației sale, deosebit de fericită atunci când obține succes în domeniul profesional ales, predispusă riscului de a pierde interesul față de ocupația exercitată în cazul în care nu are acces la resurse adecvate de autodezvoltare a propriilor abilități [146, p. 1159; 183, p. 267]. În același timp, o astfel de persoană solicită recunoașterea talentelor sale printr-un salariu mai mare, ca o recompensă emoțională de susținere și suport față de ceea ce face și care trebuie să se reflecte la nivelul performanței sale sau al talentului său [94, p. 6]. Predispus să respingă o poziție managerială mai distinsă, este gata de a gestiona resursele umane și materiale doar în limitele competenței proprii, fără un interes special în a dirija sau a controla aceste resurse la un nivel mai înalt [224, p. 22]. A. Жданович menționează că subiecții la care predomină această ancoră se bazează pe experiența senzorială proprie. În interacțiunea lor cu lumea înconjurătoare, preferă să evalueze informația obținută în baza argumentelor, ulterior luând decizii structurate, axate pe rezultat, demonstrează o necesitate sporită de a controla evoluția lucrurilor (tipul rațional, după MBTI). Ei se disting printr-o motivație înaltă pentru obținerea succesului, nevroticism, introvertire și mai puțină deschidere față de noi experiențe. De asemenea, genul feminin este mai sensibil la influența părintească atunci când își consolidează această ancoră a carierei. Printre tendințele acestor subiecți, se poate evidenția o reușită academică înaltă, satisfacție în muncă și devotament organizațional, premii și recunoștință [50, p. 136]. De obicei, acest grup reprezintă un număr mare de persoane, care oferă competențe și cunoștințe aprofundate în cadrul deciziilor organizaționale. Premiile, recompensele și recunoașterea publică sunt mai importante decât performanța salarială, cu condiția ca salariul de bază să fie echitabil (Tabelul 1.1.). Persoana ancorată funcțional-tehnic este cea mai vulnerabilă în organizație, deoarece cariera sa tinde să fie proiectată de către managerii superiori, care dau dovadă de diverse stiluri de conducere. Astfel de persoane preferă să avanseze doar cu o scară tehnică (la nivel de experți), pentru a putea avea putere de influență în organizație, fiind condiționate de opunerea rezistenței la mișcări ecofuncționale și de gestionare organizațională [17; 67]. Creșterea profesională, pentru o persoană ancorată funcțional-tehnic, se justifică prin a oferi responsabilități mai înalte, alocări de buget și finanțări externe, suport, consultanță în cadrul deciziilor luate la nivel superior sau promovări în comitete-cheie și grupuri de lucru, nu printr-o promovare în termeni de rang [23, p. 28; 201, p. 23].

Competență managerială generală (CM): în acest caz, accentul primordial este plasat pe integrarea eforturilor individuale ale altora sau ale grupului de interes, responsabilitate față de rezultatul final și pe conectarea diverselor funcții ale organizației. Cu experiența și vârsta, această ancoră devine tot mai puternică. O astfel de activitate necesită abilități gestionare și de

comunicare interpersonală și în grup, stabilitate emoțională la factorii stresanți, responsabilități și autoritate înaltă în gestionarea dificultăților majore din organizație. Persoana care are competență managerială generală va considera că nu a realizat obiectivele proprii în carieră până când va ajunge să ocupe o poziție managerială în virtutea căreia va avea posibilitate să gestioneze și să dirijeze diferite aspecte organizaționale: finanțe, marketing, producție, dezvoltare, vânzări [215, p. 6; 242, p. 30]. Această ancoră redă profilul managerului dornic să rezolve probleme și să lucreze cu oamenii [261, p. 133. Posedând o abilitate mare relațională, acestor subiecți le place să-și exercite abilitățile de leadership și să-și asume responsabilități [49, p. 34]. S-a demonstrat că la formarea unei astfel de ancore o influență directă o are părintele de sex opus [50, p. 141]. Ancora managerială generală descrie necesitatea de a conduce oameni și/sau a fi liderul unei organizații (Tabelul 1.1.). Ancora competență managerială generală se bazează pe trei competențe individuale cheie, descrise de Schein: *analitică, emoțională interpersonală și inter-grup*:

- Competența analitică este capacitatea de a analiza informațiile și de a rezolva probleme în condiții de incertitudine. Respectiv, este vorba de identificarea, analiza, sintetizarea și rezolvarea problemelor în condițiile incertitudinii și ale informațiilor incomplete. Combinarea aspectelor financiare, tehnologice, umane, de marketing ș.a. necesită a fi organizată astfel încât să se ajungă la soluționarea de probleme relevante pentru succesul instituțional [38, p. 43].
- Competențele interpersonale rezidă în capacitatea de a-i supraveghea și conduce pe alții spre realizarea obiectivelor organizaționale, respectiv, capacitatea de a influența, a supraveghea, a conduce și a controla oamenii la toate nivelurile organizației, în vederea realizării scopului organizațional. Aceste persoane deseori se întreabă dacă vor fi bune în supravegherea muncii altora; totuși, aceste competențe sunt de o importanță aproape egală, indiferent dacă acestora le va plăcea sau nu să supravegheze și să gestioneze situații complexe de grup. În școală, majoritatea managerilor numiți în funcție, la început, nu știu de ce abilități interpersonale au nevoie. Acesta este unul dintre motivele pentru care recruții în funcția de manageri sunt anxioși: le este frică să întrebe despre activitățile extracurriculare, atunci când evaluează candidații pentru posturile de muncă manageriale. Orice dovadă a unei persoane cu experiență în acest domeniu este de o mare valoare atât pentru alții, cât și pentru organizație [85, p. 256]. Odată ce un nou manager a avut ocazia de a testa și a constata că activitatea sa interpersonală este plăcută și ușor de gestionat, încrederea în sine și ambiția vor crește rapid. Celelalte persoane tind spre alte activități – acestea fie că nu sunt talentate, în viziunea subordonaților, fie că nu le place foarte mult acest tip de muncă. Ele își construiesc ancora carierei lor în jurul valorilor expertiză funcțional-tehnică, autonomie sau chiar în jurul activității de întreprinzător. Este

esențial ca organizațiile să creeze posibilități fără a penaliza persoanele ancorate funcțional-tehnic și să ofere posibilitatea tranziției din rolul managerial în cel funcțional-tehnic [220, p. 17]. Managerii generali descriu, de obicei, această cerință drept abilitatea de a selecta informații valide de la alți oameni, de a-i determina pe alții să colaboreze pentru obținerea rezultatelor, de a motiva oamenii, astfel încât aceștia să contribuie, cu propriile cunoștințe, la rezolvarea problemelor, de a comunica într-un mod clar scopurile ce trebuie realizate, de a facilita procesul de luare a deciziei și de implementare a acesteia, de a monitoriza progresul și de realiza corecții, atunci când este necesar [38, p. 44].

- Competența emoțională, ca parte a ancorei manageriale, are capacitatea de a stimula. Se caracterizează ca o extroversiune și demonstrează un nivel înalt de rezistență emoțională la factorii de stres, reflecție și putere de a intra în competiție cu alți oameni [50, p. 141]. Respectiv, aceste persoane denotă capacitatea de a fi stimulate de aspecte emoționale, interpersonale și de crizele ce pot apărea în organizație. Este o capacitate ce încarcă cu responsabilități înalte persoanele ancorate managerial, care sesizează puterea de a exercita sau de a lua decizii dificile fără a se simți blocate, fără sentimentul de vinovăție sau de rușine. În cadrul studiului longitudinal al lui Schein, aproape toți managerii generali s-au referit la sarcina dificilă de a lua decizii dure, deoarece majoritatea au recunoscut că nu au anticipat ce ar însemna acest lucru sau cum vor reacționa subalternii. Aceste persoane, pe măsură ce câștigă în propriile abilități, în controlul emoțiilor și sentimentelor, în calitate de manager general, câștigă și încrederea în succesul propriu [38, p. 46].

Autonomie și independență (AI): grija primară a persoanei cu o astfel de orientare se manifestă prin scutirea și facilitarea normelor, reglementărilor, restricțiilor și regulilor organizatorice. Își exprimă în mod clar necesitatea de a face totul în felul lor, prin a decide când, ce, asupra la ce și cât de mult să lucreze. O astfel de persoană nu simte nevoia de a respecta regulile din cadrul organizației cu privire la locul de muncă, timp, vestimentație sau uniformă.

Desigur, fiecare persoană are nevoie de un anumit grad de autonomie, dar în cazul în care o astfel de orientare este exprimată puternic, persoana poate să renunțe la promovare sau la alte oportunități, în favoarea păstrării independenței [54, p. 259]. O astfel de persoană poate lucra într-o organizație care oferă un grad suficient de libertate, fără a simți un angajament puternic sau loialitate față de organizație, și va respinge orice încercare de a i se limita autonomia. Persoanele care încep să-și organizeze cariera în jurul acestei ancore tind spre profesii autonome (Tabelul 1.1.). Interesate de afaceri sau de management, aceste persoane s-ar orienta spre consultanță, design, cercetare și dezvoltare, agenții de imobile, de prelucrare a datelor, de analiză financiară sau vor încerca să administreze noi centre izolate geografic [224, p. 31]. O astfel de

ancoră în carieră se caracterizează prin acceptarea de noi idei și valori netradiționale și o viziune aparte față de lucrurile din jur. Astfel de persoane trăiesc cu intensitate, sunt empaticе, percep informația la nivel intuitiv, având tendința de a ieși din hotarele percepției lucrurilor, sensurilor, viziunii. În formarea acestei ancore, un rol primordial la băieți îl joacă tatăl [50, p. 141].

Stabilitate și securitate: această orientare în carieră se datorează nevoii de securitate și stabilitate față de viitoarele evenimente din viață și tendinței spre previzibilitate majoră. Se disting două tipuri de securitate/stabilitate: stabilitate, securitate față de locul de muncă și stabilitate, securitate față de locul de trai sau geografică (Tabelul 1.1.). Oamenii ancorați în securitate/stabilitate adesea caută să se angajeze în organizații care oferă locuri de muncă garantate, care au reputația că nu concediază angajații, deci evită concedierile angajaților, au planuri de pensii bune, pachete sociale și o imagine instituțională de încredere. Din acest motiv, funcțiile publice și de conducere sunt adesea atractive pentru acești oameni [224, p. 32].

a. *Stabilitatea, securitate față de locul de muncă (SSM)* denotă o carieră într-o organizație care oferă un anumit serviciu de durată, are o reputație bună și un flux de resurse umane moderat (nu concediază lucrătorii săi), are grijă de angajații săi, oferă facilități sociale, iar la pensionare oferă pensii mai mari față de alte organizații, având un statut de încredere. O persoană cu o astfel de orientare profesională este adesea numită *omul organizației*, deoarece transferă responsabilitatea cu privire la gestionarea carierei sale pe umerii angajatorului (așteptările și evoluția carierei fiind bine cunoscute și definite la momentul angajării). Persoana cu o astfel de ancoră dominantă va merge oriunde îi va solicita compania. După Жданович, cei mai sensibili la influența părintească sunt băieții. Autorul menționează că persoanele cu ancora SSM înaltă exprimă interese obișnuite, necesități simple conservative, sunt centrate pe starea lor de sănătate, se bazează pe propria experiență senzorială, când iau decizii, își organizează și structurează informația simplu, obișnuiesc să planifice lucrurile modest, iar după MBTI reprezintă tipul senzorial S și judecător J [50, p. 142].

b. *Stabilitate, securitate geografică (SSG)* face legătură cu reședința, amplasarea geografică, regiunea geografică a locului de muncă. O astfel de orientare presupune o fixare (înrădăcinare) a activității profesionale într-un anumit loc de trai și muncă, aceste persoane fac economii pe termen lung și investesc în proprietatea privată sau în casă. Schimbarea locului de muncă poate avea loc doar atunci când va exista un argument puternic pentru a schimba locul de trai (regiunea geografică). Oamenii orientați pe stabilitate și securitate față de locul de trai pot fi talentați și ocupa poziții înalte, dar preferă un loc de muncă unic în viață. De obicei, ei vor refuza ocazia de avansa în funcție și a munci în altă zonă geografică, argumentând că oferta dată este inoportună [54, p. 258].

Servirea, sau menirea de a servi, de a fi dedicat unei cauze (SD): valorile de bază ale acestei ancore reprezintă „lucrul cu oamenii”, „servicii pentru oameni și umanitate”, „în ajutor oamenilor” și aspiră „de a face lumea mai bună”. O persoană cu o astfel de orientare prezintă posibilitatea de a continua să lucreze în acest domeniu, chiar dacă trebuie să schimbe locul de muncă, cu tendința de a oferi capacitățile și serviciile sale în folosul umanității. În cazul în care organizația nu le va permite să pună în aplicare valorile esențiale ale existenței lor, ale obiectivelor și scopurilor, ei se vor transfera la alt loc de muncă. Persoanele date aleg să activeze în domeniul asistenței sociale, protecției dreptului, protecției consumatorului, protecției mediului, verificării calității produselor sau a mărfurilor etc. Unii oameni se angajează în astfel de activități din cauza valorilor centrale pe care doresc să le încorporeze în cariera lor. Ei sunt orientați mai mult spre aceste valori, decât spre a dezvolta alte talentele sau de a fi implicați în alte domenii de competență (Tabelul 1.1.). Deciziile lor se bazează pe dorința de a îmbunătăți lumea. Persoanele cu această ancoră sunt atrase de profesii cum ar fi medicina, asistența medicală, educație, asistență socială, departamente sociale sau organizații nonprofit. Cu toate acestea, dăruirea pentru o cauză clară este caracteristică și unor oameni din domeniul gestionării afacerilor sau din cadrul organizațiilor ce au un profit înalt. Unele exemple includ specialiști în resurse umane, avocați care activează în programe civice sau specialiști în domeniul protecției dreptului, specialiști în domeniul serviciilor publice, oameni de știință care cercetează proprietățile unor medicamente noi, cercetători din domeniul protecției mediului sau manageri care aleg să meargă la un serviciu public cu scopul de a îmbunătăți în general unele aspecte ale societății. Această ancoră poate fi cea mai dominantă la persoanele care împărtășesc valoarea de a servi umanitatea sau de a proteja mediul înconjurător [224, p. 37]. Astfel de persoane prezintă o externalizare în domeniul relațiilor, serviciilor și familiei, sunt extrovertite la maximum, deoarece în cazul unei ascensiuni a ancorei SD sunt capabile să ignore nevoile personale, ceea ce poate duce la creșterea nivelului de tensiune internă și la ardere emoțională. Se caracterizează printr-o stabilitate emoțională înaltă, acordând preferință percepției informației intuitiv și privesc lucrurile în plan holistic (tip intuitiv N, după MBTI). În dezvoltarea acestei ancore, la copiii de ambele sexe o influență majoră o are tatăl. Influența mamei se observă la nivelul tendințelor valorice [51, p. 28].

Creativitate antreprenorială (CA): o persoană cu o astfel de orientare în carieră are scopul de a crea ceva nou, vrea să depășească obstacolele, este gata să-și asume anumite riscuri. Nu dorește să lucreze pentru alții, aspiră să aibă o independență financiară, gestionând propria afacere, finanțele, brandul sau marca proprie. Cu toate acestea, nu întotdeauna este o persoană creativă, cel mai important moment în cariera sa este crearea afacerii, conceptului sau a

organizației proprii, momentul în care dezvoltă o afacere proprie, în care va depune mult suflet, drept continuare a sinelui. Întreprinzătorul va continua activitatea sa, chiar dacă la început va eșua și va trebui să-și asume în serios niște riscuri majore [54, p. 258]. Acestor persoane le place să inventeze lucruri noi pornind de la o activitate antreprenorială autonomă, denotă măiestrie în comunicarea interpersonală, pot delega altor persoane sarcini importante, acordă o valoare deosebită proprietății lor economice și consideră bogăția drept un semn al succesului personal [49, p. 36]. Persoanele ancorate CA prezintă o motivație internă înaltă în obținerea succesului, o verticalitate a viziunii, oricând gata să reflecte asupra unor situații, oferte, idei noi și valori netradiționale (grad înalt statistic). Se caracterizează printr-o persistență emoțională externalizată în realizarea scopurilor și trăirea insuccesului, extraversiune, scepticism, suspiciune, dificultăți în a stabili relații [254, p. 891]. La Жданович, ancora carierei CA denotă un raport semnificativ cu tipul N intuitiv după MBTI, dând dovadă de intuiție atunci când analizează o informația ce reflectă realitatea înconjurătoare. Sunt persoane cu un grad înalt de încredere în sine, care contează doar pe puterile proprii în cazul situațiilor dificile și demonstrează un grad redus de fidelitate față de organizația angajatoare, fără a cere remunerări și beneficii din partea organizației [50, p. 144]. Creativitatea, într-o formă sau alta, există în toate ancorele, dar ceea ce distinge antreprenorul este că crearea unui nou proiect de un anumit fel este privită ca fiind esențială pentru cariera sa, drept o împlinire de sine. Inventatorii, artiștii sau cercetătorii, de asemenea, depind de capacitatea de a fi creativi, însă rar devin angajați în construirea de noi asocieri în jurul valorii creației proprii. Nevoia de a fi creativ în acest grup specific este ancorată de crearea de noi organizații, produse sau servicii, care pot fi identificate îndeaproape cu eforturile proprii ale antreprenorului, afacere care se va menține independent și care va avea succes economic și financiar. Persoanele ancorate CA consideră că indicatorul succesului ține de majorarea capitalului financiar propriu (Tabelul 1.1.). În cadrul activității antreprenoriale, ei se descoperă pe sine, au un nivel ridicat de motivare, investesc în dezvoltarea personală, pentru a dovedi celor din jur că sunt capabili să gestioneze o afacere proprie [224, p. 35]. În 2008, Edgar Schein face distincția între antreprenoriat și creativitate, pentru a formula nouă ancore [19], însă în articolele sale de după 1996 nu divide ancora creativității antreprenoriale în ancora creativității și în cea antreprenorială [219, p. 84].

Stilul de viață, sau integrarea stilului de viață (ISV): persoana este axată pe integrarea diferitor aspecte ale vieții, dorind ca viața să nu fie dominată doar de familie, carieră sau dezvoltare personală. Manifestă o tendință de asigurare a echilibrului între aceste aspecte, toate într-o măsură convenită, în concordanță. O astfel de persoană percepe viața sa, mai degrabă, ca ceva total, decât ca ceva concret [54, p. 258]. Acest tip de persoană valorizează flexibilitatea

mai mult decât orice. Spre deosebire de persoanele cu AI, persoanele ancorate în „stilul de viață” acceptă să lucreze în organizații atâta vreme cât le este permis să-și realizeze planurile în perioadele convenabile pentru ei (Tabelul 1.1.). Astfel de planuri ar integra activități part-time sau flexibile, călătoriile, concediile, munca la domiciliu etc. Persoanele cu această ancoră caută, mai degrabă, să fie apreciate pentru eforturile și preocupările personale sau familiale, decât pentru reușita lor în calitate de angajat [38, p. 68]. Prezintă externalizare față de cei apropiați, ei evită insuccesele și eșecurile în carieră (efect statistic înalt), fiind percepute ca fiind dinamice, active, sociale, pregătite și participative în lucrul de zi cu zi. În formarea acestei ancore, la copiii de ambele sexe se observă o influență moderată a mamei [168, p. 144].

Provocare pură, sau chemare, provocare (CP): valoarea fundamentală a ancorei date este concurența, victoria, depășirea obstacolelor, soluționarea problemelor dificile. Persoana se orientează spre confruntări și provocări, cauzate de contestații, demonstrare și realizare a reușitei proprii. Poziția lor în viață este evaluată din perspectiva victorie/pierdere. Cel mai important, în procesul activității profesionale, este lupta și victoria; de exemplu, agentul de vânzări poate considera fiecare contract drept temei pentru a obține un venit. Noutatea, diversitatea, dificultatea și provocarea constituie o valoare centrală pentru ei [54, p. 258]. Cei mai mulți oameni caută provocări, însă pentru persoanele cu această ancoră, provocarea pură este singurul lucru care contează în cea mai mare măsură (Tabelul 1.1.). În absența oportunităților de autoevaluare permanentă și a competiției, persoana ajunge să se plictisească, se demoralizează și poate fi permanent iritată [256, p. 71]. Deseori, oamenii din această categorie vorbesc despre importanța varietății în carieră; un motiv pentru care unii se simt atrași de funcțiile manageriale înalte, însoțite de varietate și provocarea impusă de situațiile date [38, p. 63]. Oamenii cu CP gândesc independent și pot crea dificultăți celor ce nu au aspirații comparabile. Formele de recunoștință variază mult în acest grup: de la tipul de muncă, plată, beneficii, promovare în carieră și alte. Acest grup reprezintă o gamă largă de profesii care integrează elementul soluționării unor probleme dificile; din această categorie fac parte sportivii, agenții de vânzări, oamenii de știință, inginerii [224, p. 41].

În literatura de specialitate, pe parcursul anilor, au fost studiate și alte ancore ale carierei, în baza definiției oferite de Edgar Schein: ancora carierei „luptătorului”, examinată de Derr (1980) [102, p. 171], „învățare continuă”, studiată de Applin (1982) [77, p. 25], „remunerare”, cercetată de Puryear (1996) [195, p. 76], iar Suutari și Taka (2004) analizează ancora carierei „internaționalizarea” [240, p. 834], care, de fapt, nu poate fi integrată încă în modelul teoretic al lui Edgar Schein, pe care îl vom analiza în continuare.

1.2. Teoria ancorelor carierei și axele motrice ale mobilității carierei

În baza celor opt ancore ale carierei, Edgar Schein elaborează (1978) modelul teoretic integrat al conceptului de „ancore ale carierei” și teoria ancorelor carierei (Fig. 1.2.). Utilitatea clasică a acestui model ține de înțelegerea factorilor psihologici care influențează deciziile ce țin de dificultățile în carieră. Edgar Schein menționează că modelul teoretic integrat este o ilustrație a teoriei ancorelor carierei [217, p. 2].

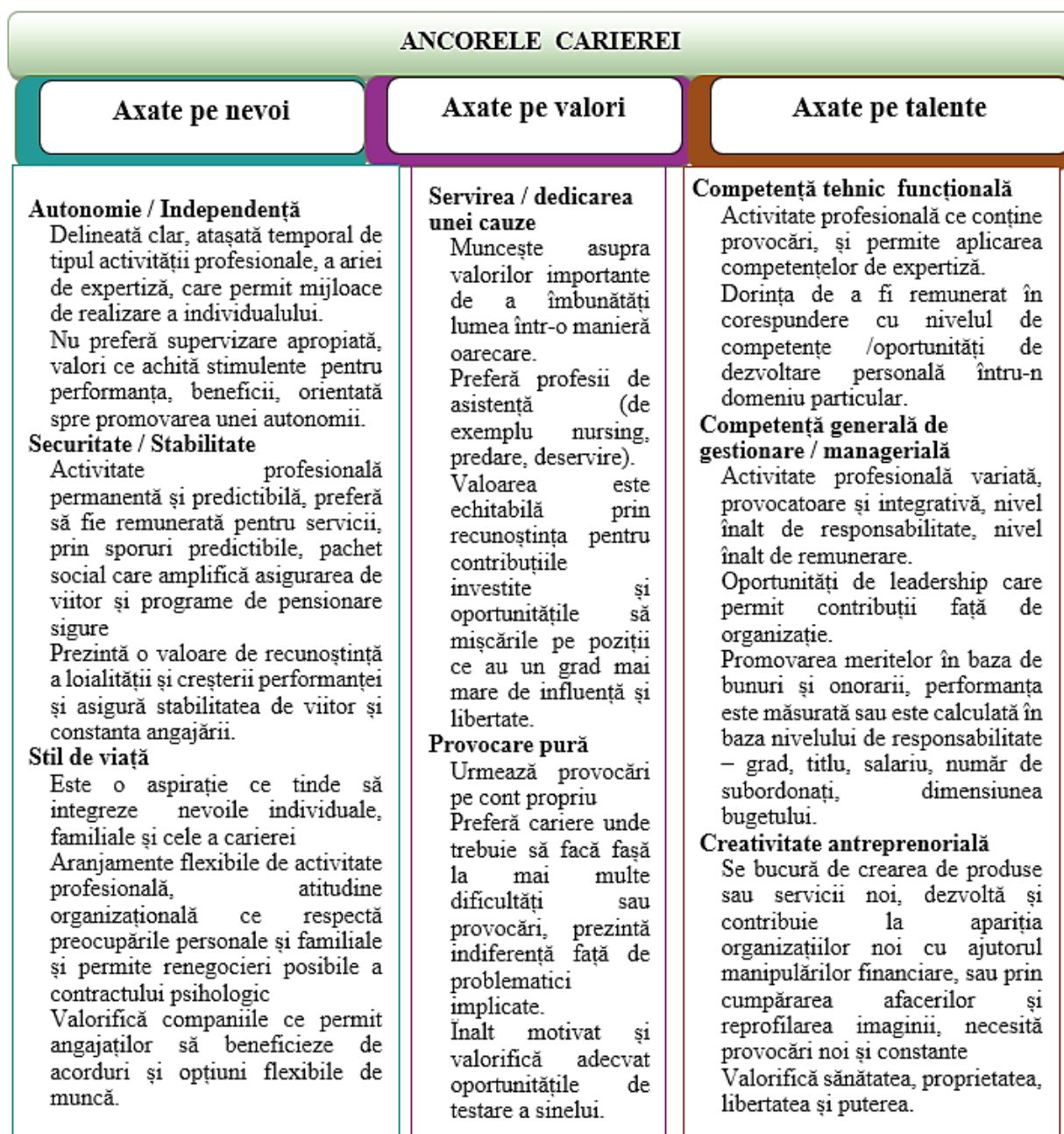


Fig. 1.2. Modelul teoretic integrat al conceptului de „ancore ale carierei” [114, p. 3]

Conceptul de „ancore ale carierei” a evoluat odată cu cercetarea segmentului dezvoltării carierei adulților [190, p. 76]. Cea mai mare parte a teoriei carierei se concentrează pe selectarea unei activități profesionale sau pe cariera integrată în structura ocupațională. Conform acestei

teorii, conceptul de sine, pe care persoana îl dezvoltă de-a lungul experienței sale profesionale, se articulează în jurul valorii celor opt ancore distincte și constituie constructul fundamental al carierei (Fig. 1.1 și 1.2.).

La construcția conceptului de sine, persoana include componente interne, precum sunt nevoile, abilitățile, talentele, motivele și valorile sale. O persoană poate afla care sunt ancorele sale profesionale odată cu exersarea unor sarcini profesionale și poate afla motivele și valorile ancorelor carierei în contextul activității sale profesionale [221, p. 489]. 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. Astfel, persoana va obține mai multă satisfacție și succes în carieră.

Teoria ancorelor carierei se concentrează asupra modului în care motivarea, competența profesională și valorile se combină treptat în conceptul de sine al carierei, care constrânge și determină alegerea carierei pe tot parcursul vieții adultului. Ancorele carierei sunt vulnerabile la modelele de gestionare a carierei, precum sunt stimulentele și recompensele profesionale [107, p. 63].

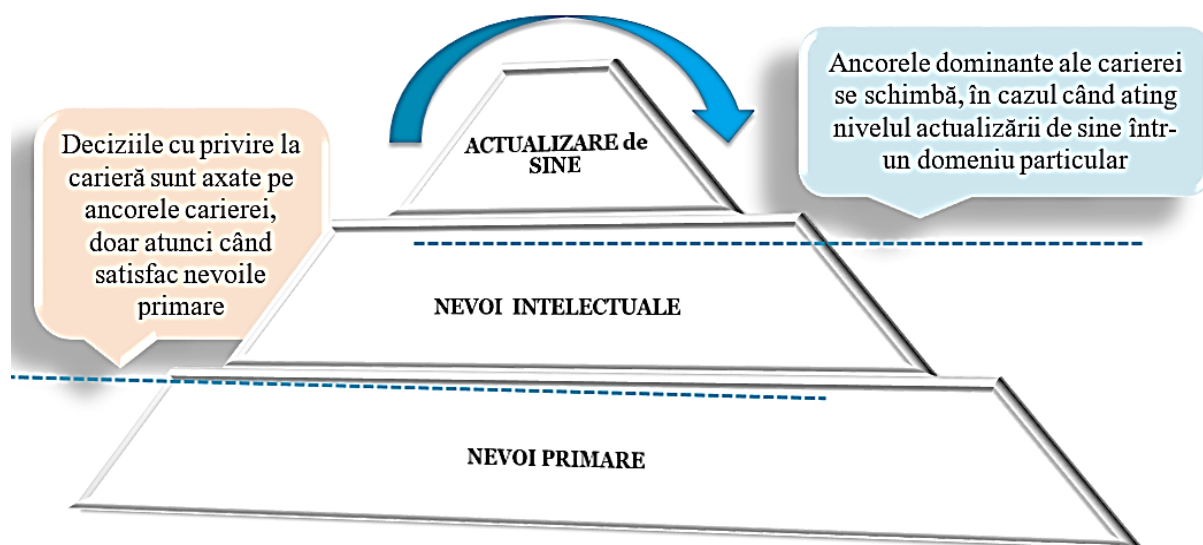


Fig. 1.3. Actualizarea ancorelor carierei ca parte a teoriei ancorelor carierei

Potrivit lui Schein, în procesul de confruntare cu realitatea profesională, o singură ancoră tinde să predomine, față de celelalte. Această ancoră reprezintă valoarea cea mai specifică, prin care se identifică persoana la locul de muncă. Teoria lui Schein susține că în carieră persoanele au una sau două ancore dominante, iar în situația luării unei decizii dificile în carieră, nu renunță la valoarea ancorei dominante. Potrivit lui Schein, pe parcursul timpului, se consolidează o singură ancoră a carierei – ea orientează și mobilizează cariera angajatului. În cazul în care persoana se confruntă, în cariera sa, cu o situație ce ține de o alegere dificilă, se recurge la așa-numita ancoră „dominantă” a carierei, care este un argument forte în manifestarea faptului ce

contează cu adevărat în carieră (Fig. 1.3.). Astfel, această ancoră a carierei nu se substituie în timp, însă pentru a se consolida, ea necesită experiență profesională. Ca urmare a activității de cercetare a lui Schein, mai mulți cercetători au operat cu termenii *ancoră dominantă*, *dominare dimensională* sau *ancoră cu cea mai mare pondere* [290, p. 2]. Noțiunea de „ancoră dominantă” a fost analizată de mai mulți cercetători, care au demonstrat că indivizii schimbă ancora dominantă de-a lungul vieții și pot prezenta un profil cu mai multe ancure, denumit *profilul ancurelor multiple*. Modelul teoretic integrat al celor opt ancure ale carierei a primit un sprijin psihometric mixt și rămâne a fi un instrument util pentru evaluarea preferințelor în carieră [283, p. 160].

Modelul ancurelor carierei posedă perechi inconsecvente în reciprocitatea ancurelor carierei [218, p. 35]. Această dicotomie indică faptul că doar o singură ancoră, un model de motive, valori și talente ar putea fi în vârful ierarhiei de orientare în cariera personală (Tabelul 1.2.). Relațiile dintre cele opt ancure, în teoria lui Schein, reprezintă dicotomii dintre perechi în opoziție cu valoarea împărtășită a ancorei (competența funcțional-tehnică versus competența managerială generală, autonomie și independență versus securitate și stabilitate, servirea și dedicarea unei cauze versus creativitate antreprenorială, provocare pură versus integrarea stilului de viață) [216, p. 6]. Cuvântul *carieră* este utilizat de către Schein la general, referindu-se la setul de experiențe profesionale și rolurile care constituie viața profesională a unei persoane. În acest sens, noi toți avem cariere, chiar dacă munca noastră este firească și uzuală. Mai multe ocupații nu sunt suficient de flexibile pentru ancora care urmează să fie exprimată profesional. În acest context, Edgar Schein menționează că muncitorii de rând (operatorii, șoferii, vânzătorii, mecanicii etc.) au ancure rudimentare ale carierei și ele pot fi considerate mai mult preocupări, ocupații sau hobby-uri, decât activități profesionale [Idem, p. 3]. În cadrul oricărui grup ocupațional, vor exista oameni cu diferite ancure dominante în carieră; prin urmare, teoria ancurelor carierei nu este o teorie ocupațională, ci una constructivistă.

Tabelul 1.2. Relația dicotomică a ancurelor carierei

Competența funcțional-tehnică	↔	Competență managerială generală
Autonomie și independență	↔	Securitate/stabilitate
Servirea/dedicarea unei cauze	↔	Creativitate antreprenorială
Provocare pură	↔	Stil de viață

Teoria ancurelor carierei, pe lângă aspectele dominante, interne și externe, ale carierei, analizează și motricitatea ancurelor prin prisma experiențelor trăite. Schein susține că ancora carierei este înzestrată cu trei axe motrice: orizontală, verticală și radială, care poartă denumirea de *mobilități*, sau *forțe motrice* [223, p. 32]. Axele motrice, la fel ca și ancurele carierei, au

aceleași componente: talente, abilități, motive, nevoi, atitudini și valori. Aceste componente limitează axele mobilității carierei: pe verticală, prin criterii înalte de responsabilitate, pe orizontală, cu schimbarea locului de muncă sau a funcției curente și, circular, cu o reconciliere sau o evitare în luarea deciziilor (Fig. 1.4.).

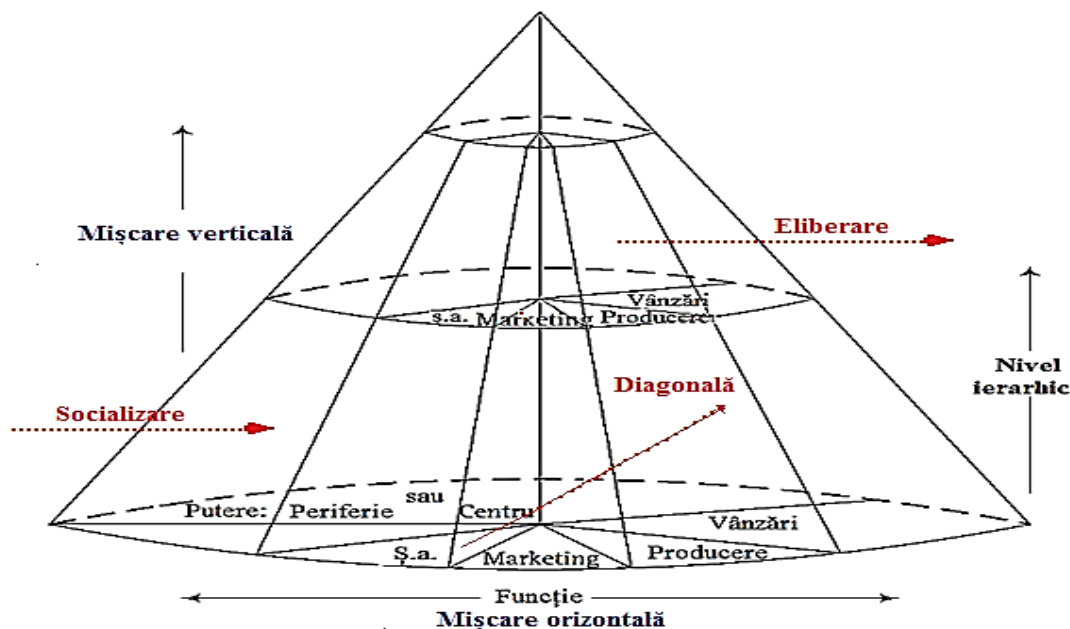


Fig. 1.4. Axele motrice ale mobilității carierei [225, p. 6]

Mobilitatea pe verticală prezintă traseul cel mai obișnuit al unei ocupații profesionale dintr-un domeniu, de exemplu, locul de muncă obținut în momentul în care individul dobândește capacitatea, experiența necesară și demonstrează că este pregătit pentru promovare. *Mișcarea pe orizontală* este mobilitatea pe laterală a angajatului în același departament al organizației, unde responsabilitatea profesională este transferată într-un al subdomeniu ocupațional, de exemplu, de la sectorul de producere la marketing [255, p. 173]. Rudiger menționează că *mișcarea circulară* este rotația profesională, ce implică înlocuirea unui sector cu altul sau o subdiviziune de muncă cu alta, dintr-o organizație. Rotația organizațională condiționează extinderea competențelor funcționale și a provocărilor profesionale ce țin de mobilitatea geografică și ancora carierei SSG [295, p. 131]. De asemenea, o astfel de mobilitate profesională condiționează redescoperirea talentelor profesionale, actualizarea nevoilor și competențelor lucrătorilor [87, p. 2]. Kniveton menționează că pentru unii oameni rotația organizațională inițiază, la nivelul conceptului de sine, conflictul dintre autonomie și securitate, o extremă a acestei dimensiuni devine un factor major al conceptului de sine, o ancoră puternică și un oarecare perpetuum mobile [155, p. 565; 257, p. 71]. Edgar Schein distinge două laturi ale carierei, una internă (constituită din amalgamul valorilor, talentelor, motivațiilor, aspirațiilor, experiențelor personale, cu referință la conceptul de sine) și una externă (omul ca parte a mediului profesional). Dezvoltarea ancorelor carierei

interne se referă la experiențele individuale, când odată cu fiecare experiență educațională sau un loc de muncă nou apare oportunitatea de a însuși. Această particularitate se manifestă în relațiile cu familia, prietenii, mediul profesional, supervisorul, comunitatea, subordonații etc., iar toate aceste relații formează ecomapa „Eu-lui” în cadrul celorlalte structuri, cel mai des, contractate la nivel psihologic. În contextul modelului teoretic integrat al ancorelor carierei, Schein elaborează o tehnică de analiză a mediului profesional al angajatului, denumită *ecomapa „Eu-lui” în câmpul profesional*. Această tehnică constituie primul pas de analiză a locului de muncă prin intermediul identificării valorilor dominante ale ancorelor carierei și analiza istoricului profesional [218, p. 27]. Tehnica dată ne ajută să identificăm nevoile, relația dintre sine cu factorii din exterior și prezintă înțelegerea clară a oportunităților de viitor. În „Career Anchors Participant Workbook” se evidențiază rolul major al Eu-lui, familiei și al consilierului în carieră, în limitele a trei dimensiuni pe care persoana trebuie să le considere: talente (aptitudini și competențe), motive și valori [224, p. 32]. Aceste trei dimensiuni ale modelului ancorelor teoretic integrat sunt reprezentate ca ancore ale carierei axate pe nevoie (AN), talente (AT) și valori (AV) (Fig. 1.2.), reconceptualizate de Feldman și Bolino în 1996, din cele opt ancore. Conceptul utilizat al acestor trei dimensiuni, pe care îl utilizăm și noi în lucrare, este atestat mai frecvent în psihologia socială [109, p. 90].

Tabelul 1.3. Elementele trigonului spațial individ – carieră – organizație [223, p. 15]

Mișcare	Conținut	Axe motrice	Inteligibil în gestionare
Verticală	Se deplasează în sus în structura ierarhică profesională sau organizațională.	Dezvoltă competențe general manageriale.	Presupune modificarea nivelului ierarhic, ridicarea sau coborârea pe verticala sistemului de management. Persoana rămâne în domeniul său funcțional sau a pregătirii profesionale, în care a dobândit experiența și cunoștințele necesare.
Orizontală	Se deplasează lateral în diferite subdomenii ocupaționale sau a unui grup funcțional în cadrul unei organizații.	Impune noi specializări, calități și aptitudini de specialitate. Dezvoltă competențe profesionale.	Subînțelege schimbarea domeniului de activitate, respectiv transferul individului de la o componentă procesuală și structurală la alta.
Diagonală	Se deplasează spre centrele de influență și de gestionarea rolului profesional în cadrul organizației.	Dezvoltă competențe manageriale și profesionale.	Este o combinație a celor două modalități precedente de schimbare a statutului individului și presupune schimbarea într-un alt domeniu funcțional și la alt nivel ierarhic

Toate axele motrice, împreună, constituie o altă substructură solidă a carierei, alcătuită din proiecții interne și externe ale carierei (Fig. 1.3.). Edgar Schein nu a specificat mecanismul

de asociere a ancorelor carierei în axe motrice, însă a subliniat aspectele subiective ale carierei interne și cele obiective ale carierei externe (Fig. 1.1.), precum și faptul că toți oamenii actualizează inconștient un rol și o imagine proprie a vieții, denumită *carieră internă* [194, p. 12]. Rolul central în cariera internă, după Derr [101, p. 416], Igbaria, Baroudi și alți [139, p. 132; 134, p. 39], îl prezintă conceptul de sine și valorile profesionale ale indivizilor. Conceptul de sine al carierei (exprimat de o ancoră dominantă a carierei) este un produs al interacțiunii dintre individ și locul său de muncă, el acționează ca un element motivațional important al carierei interne, al alegerii și atitudinii față de carieră. Promovarea în carieră trebuie să se bazeze pe responsabilitate și participare comună [15].

Tranzițiile în carieră au fost descrise în diverse surse științifice, implementate pe scară largă, de exemplu, D. Super, în 1980, care afirmă că tranzițiile în carieră pot fi definite ca „secvențe de posturi ocupate de o persoană pe durata vieții acesteia” [239, p. 289]. În scopul structurării axelor motrice ale ancorelor carierei, prezentăm o sistematizare a elementelor structurii sale în figurile 1.3. și 1.4 și în tabelul „Elementele trigonului spațial individ-carieră-organizație” (Tabelul 1.3.), unde criteriile de armonizare a axelor motrice individuale și mobilitatea carierei se definesc în spațiul organizațional.

Alegerea modalității de promovare este condiționată de interacțiunea factorilor interni și externi. Astfel, modelul ancorelor carierei, elaborat de către Edgar Schein, examinează elementele carierei interne și fluctuațiile acestora în cadrul carierei externe [224, p. 3]. Schein stabilește că ancorele nu implică o rigiditate absolută și o schimbare de la zero, dar ele manifestă mobilitate spre o zonă profesională anumită. Perpetuumul valorilor, talentelor și motivațiilor, conceptului de sine intervine dinamic în spațiul carierei interne, realizând un transfer motrice de capacități vocaționale la cele profesionale, echilibrând, eventual, obiectivele personale și cele organizaționale [269, p. 286]. În cazul când această balansare este inițiată de crize în carieră, mișcările verticale, orizontale, circulare sau pe diagonală raportează tranziții. Prin cercetarea structurilor carierei externe, Edgar Schein înaintează etape generice ale formării carierei, acestea fiind un rezultat conștient al proceselor educaționale, experiențelor de muncă și al deciziilor profesionale [Apud 87, p. 14]. În contextul dicotomiei ancorelor carierei, Chapman menționează că ancorele, prin semnificațiile lor, mențin cele trei axe ale mobilității carierei [93, p. 16].

Axele motrice ale mobilității carierei influențează deciziile bazate pe schimbarea locului de muncă, modelează ceea ce indivizii caută în viață, determină punctele de vedere ale viitorului, conduc la selectarea ocupațiilor specifice, a condițiilor de lucru și afectează reacțiile față de experiența de muncă [217, p. 3]. Atunci când persoana își alege un traseu profesional, ancorele carierei oferă capacitatea de a distinge activitatea profesională de vocație și permit să se facă

distincție între contextul profesional și scopul în sine, în alegerea carierei [196, p. 37; 213, p. 488].

Abordarea clasică a modelului a fost extinsă în lucrările lui Donald Super (1984), care a înaintarea noțiunea de „etape ale carierei”, și Thomas Hall (1976, 1996), care a a introdus noțiunea de „ciclu al carierei” în cadrul teoriilor procesuale ale carierei [239, p. 283; Apud 66, p. 69]. Aceste etape generice sunt destul de previzibile și se referă la aspectele carierei externe [225, p. 5]. În orice punct extern al carierei, persoana poate descoperi că ancorele sale interne nu sunt compatibile cu cariera externă, ținând cont de trei factori: provocare, oportunitate și beneficii. În momentul în care persoana se centrează pe o altă carieră, ea va parcurge din nou toate etapele, într-o formă mai trunchiată, transferând adesea experiența profesională dobândită din cariera precedentă în cariera nouă [280, p. 10]. Includerea factorilor integrarea stilului de viață, autonomia, independența și sentimentul de apartenență organizațională (identitate organizațională) face ca modelul ancorelor carierei să fie unul de excepție în explorarea noilor definiții ale carierei. Aceste ancore se referă la nevoile în afara locului de muncă, dar care îndeplinesc o condiție individuală în carieră. Acest fapt reprezintă unul dintre motivele cercetărilor lui H. Gunz, M. Evans și M. Jalland, care consideră că ancorele în carieră rămân la fel de relevante la sfârșitul secolului al XX-lea, la fel ca atunci când au fost conceptualizate, în 1978 [119, p. 27]. Jane Yarnall susține că modelul ancorelor carierei conține un element de flexibilitate în recunoașterea rolului experienței de muncă și a feedbackului obținut din activitatea profesională a unei persoane în definirea ancorelor carierei sale [262, p. 60].

Thomas Barth elucidează valoarea teoriei ancorelor carierei (*Career Anchor Theory*) prin faptul că prezintă un cadru conceptual ce ne ajută să înțelegem pârghiile mediului profesional și dinamica carierei angajatului [81, p. 31]. Cadrul conceptual oferit de teoria ancorele carierei își asumă condiția de reflectare a realității, oferind unui consilier înțelegerea conceptului de „carieră” și asistare constructivă în discuțiile cu angajații [266, p. 516]. Din moment ce Schein susține că ancorele carierei pot fi văzute ca o „preocupare” sau ca o „valoare” la care persoana nu va renunța, este necesar să fie cercetate relațiile ancorelor cu factorii care contribuie la satisfacția sau la insatisfacția profesională [Apud 80, p. 199; 170; 187, p. 58].

Experimentarea conceptului teoretic a fost una dintre metodele utilizate în modelul ancorelor carierei, cu scopul de a demonstra modalitatea internă de ancorare a intereselor, valorilor, talentelor, abilităților, motivațiilor, nevoilor, credințelor, aspirațiilor, la nivel de concept de sine, în raport cu cariera aleasă (Fig. 1.3.). Teoria ancorelor carierei prezintă o investigare experimentală complexă de rutină atât la începutul explicării conceptului de „ancore ale carierei”, cât și în elucidarea modelului teoretic al axelor mobilității motrice, a aspectelor

subiective și obiective ale carierei interne și externe. Ca tehnică de studiere a fenomenelor psihosociale, rutina experimentală l-a ajutat pe Edgar Schein să elucideze modalitățile de adaptare teoretică a ancorelor carierei la realitatea practică. Unicitatea acestui model prezintă încorporarea perspectivelor de conceptualizare a carierei tradiționale și a celei reale [Apud 78, p. 15].

Relațiile dintre ancorele carierei și alți factori profesionali pot facilita înțelegerea limitelor cunoașterii aspectelor teoretico-practice ale cadrului conceptual. Astfel, s-a demonstrat că ancorele carierei corelează semnificativ cu orientarea în carieră și cu satisfacția profesională. Mignonac și Herrbach, în 2003, au constatat că disponibilitatea de a schimba locul de muncă, la muncitorii francezi, a fost legată de orientarea în carieră, în timp ce deplasarea în apropierea locului de muncă a corelat cu satisfacția profesională [179, p. 206].

În 2007, Жданович prezintă caracteristicile comune ale ancorelor la variabilele testului de personalitate MBTI, introversiune și extrovertire, influența formării unor ancore la studenți de către părintele dominant [51, p. 27].

Laura Wils, Thierry Wils și Michel Tremblay vorbesc despre diversitatea reprezentării modelului ancorelor carierei. Ei aduc argumente în favoarea aspectelor de validare a capacității de ancorare și a modelului circular al ancorelor carierei [292, p. 5]. Modelul circular al ancorelor carierei va fi expus în partea 1.3 a acestui capitol, în relație cu alți factori psihosociali.

Mengfei Cai, în 2012, compară, în lucrarea sa, diversitatea modelului ancorelor carierei și aplicabilitatea acestuia [90, p. 25].

În 2014, Goetzee ajunge la concluzia că teoria ancorelor carierei continuă să prezinte un aport valoros în practica de consiliere și ghidare în carieră. Autoarea menționează că ancorele carierei sunt o resursă personală ce acționează ca o lentilă prin care indivizii interpretează și negociază experiențele lor profesionale, depășindu-le și adaptându-se la tranzițiile în carieră, în încercarea de a optimiza și armoniza relația persoană-mediul [114, p. 118].

Teoria ancorelor carierei are două funcții: științifică și practică, deoarece cercetează și explică aspectele interne și externe ale carierei. Ea examinează alegerile pe care adulții le fac atunci când deja sunt determinați profesional și abordează cariera adulților din perspectiva axelor motrice de care se conduc.

1.3. Valențele echilibrului profesional și rolul ancorelor carierei în asigurarea sa

Stabilitatea psihoemoțională la locul de muncă se bazează pe teoria echilibrului, lansată în anul 1958 de către savantul notoriu în domeniul psihologiei cognitive Fritz Heider, și Teoria U a lui Otto Scharmer [130; 212]. În continuare, vom elucida aceste două teorii, deoarece problema

echilibrului profesional discutată în teza dată este studiată sporadic în psihologia socială și deseori aceste cercetări abordează mai mult variabilele sociodemografice decât relațiile dintre starea de echilibru profesional și alți factori psihosociali (identitate și rol profesional, învățare socială și potențial profesional, sarcini și organizarea activităților profesionale, eficacitate și diversitatea de sarcini profesionale, performanță și gândire etc.) [131, p. 117]. Dicționarul explicativ al limbii române definește echilibrul drept „o situație a unui corp asupra căruia se exercită forțe care nu-i modifică starea de mișcare sau de repaus”, sau „starea de liniște, de armonie și de stabilitate sufletească” [18]. La momentul desfășurării unei activități profesionale, echilibrul profesional își asumă o stare mentală adecvată, ce se exprimă printr-o stare de bine a angajatului, eficacitate, sau randament înalt în muncă, pe care Buckner și Sandholz, în 2003, l-au denumit *graal al activității profesionale* [89, p. 68]. Joan Kofodimos, în cartea „Balancing Act”, definește echilibrul drept „o viață satisfăcătoare, sănătoasă și productivă, care include munca, joaca și dragostea, integrează o serie de activități în viață la nivelul conceptului de sine, al dezvoltării personale și profesionale”, unde echilibrul este expresia dorințelor, intereselor și a valorilor personale [156, p. xiii]. Din aceste considerente, asigurarea echilibrului profesional a devenit o preocupare științifică contemporană.

Alături de Kohler, Wertheimer și Lewin, la Institutul de Psihologie din Berlin, Heider a studiat factorii de mediu și percepția lor față de diferite obiecte și în urma acestui fapt a lansat teoria echilibrului [132, p. 193]. Teoria echilibrului demonstrează o aplicabilitate vastă în domeniul psihologiei sociale, deoarece abordează tematici de cercetare clasică [87, p. 9] și explorează idei noi, precum sunt cauzalitatea verbului în comunicare [202, p. 139], mecanismul raționamentului causal care stă la baza atribuirii prejudecăților [129, p. 213], justificarea acțiunilor personale prin modelele relaționale însușite [127, p. 19], sau elucidează erorile și succesele în contextul psihologiei organizaționale [182, p. 259]. Teoria echilibrului descrie fenomenul interpretării opiniilor cu privire la alte persoane și obiecte, precum și relațiile percepute de aceste persoane, cu ajutorul noțiunilor centrale, denumite *structuri dintre indivizi și obiecte*. Unele structuri sunt echilibrate, în timp ce altele sunt dezechilibrate. În câmpul social, structurile echilibrate sunt mai preferate decât structurile dezechilibrate. De altfel, teoria echilibrului susține că structurile dezechilibrate sunt asociate cu un sentiment de disconfort, ce ne afectează negativ [91, p. 69]. Acest sentiment negativ îi determină pe oameni să depună eforturi maxime pentru a evita structurile dezechilibrate și a echilibra structurile din care fac parte. Heider oferă drept exemplu de structură echilibrată particularitatea ambilor prieteni de a prefera aceeași trupă de muzică rock, iar ca exemplu de structură dezechilibrată, situația inversă. Conform teoriei echilibrului, în primul caz, prietenii se simt confortabil, în timp ce în al doilea

caz se creează tensiune și disconfort [142, p. 170; 251, p. 74]. Astfel, *elementele teoriei echilibrului constau din relația dintre cei care percep (P), altele (O) și atitudinea față de obiect (X), elemente denumite uneori triada echilibrului*. Aceste elemente sunt constituențele modelului triadei: *echilibrul* reprezintă cogniții (gânduri) care sunt în concordanță cu persoanele și factorii (obiectele) din mediul înconjurător, iar *dezechilibrul* este cunoașterea inconsecventă (gândurile) a factorilor personali și de mediu. *Persoana este cea care percepe un echilibru sau un dezechilibru, adică persoana care se confruntă cu cognițiile echilibrate sau dezechilibrate* [294, p. 124]. Distincția dintre triadele echilibrate și dezechilibrate se relevă în cercetările ce au demonstrat că sentimentul de disconfort, asociat cu modele dezechilibrate, influențează formarea de noi atitudini. De altfel, aceste cercetări au demonstrat că atitudinile nou formate completează relațiile triadice într-o manieră în care triada rezultată este, mai degrabă, echilibrată, decât dezechilibrată [233, p. 341]. De exemplu, în cazul în care persoana este informată că experiența de muncă a colegului este una productivă, se va forma o atitudine pozitivă față de acest eveniment profesional. Cu toate acestea, după Jaffe și alții, în cazul în care experiența de muncă prezintă elemente negative (corupție, mită, nepotism etc.) drept feedback se va forma o atitudine negativă față de acest fenomen [147, p. 98]. În cazul aplicării modelului Heider, au fost demonstrate două expresii situaționale: una constantă, precum este atitudinea față de obiecte, fenomene sau evenimente, ce se schimbă mai des decât cea față de sursa mesajului; a doua expresie situațională fiind corecția și respingerea mesajului, drept dovadă a neîncrederii față de evenimentele neveridice [143].

În consecință, Fritz Heider, savant al psihologiei cognitive, definește echilibrul psihoemoțional drept „stabilitatea unei situații psihoemoționale, a unei stări sufletești etc.” sau „a unui ansamblu de procese de dezvoltare în care starea de echilibru este esențială, între subiectul în dezvoltare și mediul ambiant” [132, p. 115]. Factorii declanșatori ai dezechilibrului psihoemoțional profesional au fost elucidați în cercetările fenomenului de stres ocupațional și ale arderii profesionale de către H. Freudenberger [111, p. 160], C. Maslash [171, p. 101; 136, p. 17; 137, p. 34], R. Lazarus și S. Folkman [163, p. 252], B. Weiner [253, p. 123], B. Васильев [49, p. 9] și B. Бойко [48, p. 19]. Profesia este inseparabilă de realitatea tensionată de a munci, datorită funcției sale abstracte. După J. Dewey (1963), K. Weber și H. Olesen (2002), pe de o parte, profesia oferă indivizilor posibilitatea de a se realiza de sine stătător, a demonstra potențialul lor profesional, iar pe de altă parte, creează anumite stări de stres sau de ardere profesională [103, p. 68; 252, p. 284].

Autorul teoriei U, lansată în 2006, Otto Scharmer, simplifică componentele predecesoare ajungerii la o stare nouă de bine, numind-o *shift*, ceea ce ar putea fi tradus ca „schimbare,

transfer, deplasare” sau „înlocuire”. Astfel, la nivel de grup social, el pune în discuție diferite aspecte sociale, inclusiv profesionale, argumentând că această schimbare spre bine se poate produce doar în urma concentrării pe sarcinile de viitor, ce vor oferi orientări și atitudini preluate în viitor. Autorul denumesc această schimbare *o schimbare în domeniul social*, deoarece acest termen desemnează totalitatea și tipul de conexiuni la care participanții unui sistem dat se referă, conversează, gândesc și acționează [212, p. 4]. Scharmer aplică, *astfel, un mecanism de identificare a punctului de deplasare din starea socială anomică actuală spre cea nouă*. În viziunea sa, punctul de deplasare, acel *perpetuum mobile*, este o mobilitate spre starea de bine profesională, fiind locul de unde operăm când realizăm ceva nou, motiv pentru care punctul de deplasare este o dimensiune invizibilă în câmpul nostru social, în experiența noastră de zi cu zi și în interacțiunile noastre sociale. *Scharmer atribuie noțiunea de „lider” persoanei care are capacitatea de a modifica câmpul său social, iar atingerea nivelului transcendenței de sine este o condiție inevitabilă în asigurarea schimbării*. De fapt, noțiunea de „transcendență de sine” se regăsește și în modelul circular al ancorelor carierei, care va fi elucidat mai jos. Astfel, Scharmer elucidează trei perspective ale schimbării stării actuale: din punctul de vedere al lucrurilor din care rezultă: comunicare, vizualizare și creare (*rezultate și finalități*); al procesului și tehnicii (*proces și tehnică*) sau al începutului (*sursa, condițiile și punctul de deplasare*) [Idem, p. 6]. În contextul sursei, condițiilor și punctului de deplasare, pot fi plasate interesele profesionale. Darley și Hagenah [100, p. 36] sugerează că interesele reflectă în mod direct structura de personalitate prin procesele care intervin la nivelul individual al sistemelor de valori, al nevoilor și motivațiilor. De fapt, observăm că sistemul dat are aceleași aspecte pe care Edgar Schein le-a menționat în teoria ancorelor carierei.

După Scharmer, echilibrul profesional într-un mediu profesional poate fi atins în urma învățării din aparențele și așteptările de viitor. La moment, abordările, metodologiile și practicile învățării organizaționale existente sunt adaptate la contextul mediului profesional, spre deosebire de situațiile din viitor, care nu sunt luate în calcul în abordările curente [212, p. 7]. Otto Scharmer menționează că efectele secundare, de-a lungul activității profesionale, când factorii de decizie nu pot redirectiona semnificativ cursul evenimentelor, se prezintă drept dezechilibre profesionale. Personalul din cadrul unei organizații simte că este captivul evenimentelor, lucru pe care îl percep adesea drept un declin instituțional. De-a lungul timpului, nu am învățat să formăm, să modelăm și să transformăm, ca modelele colective de gândire tradițională să se potrivească realităților de astăzi, menționează Scharmer [Idem, p. 3]. Astfel, Scharmer consideră că la baza tuturor dezechilibrelor din mediul profesional se află câte un model de gândire tradițională.

Dezechilibrul profesional ține de aspecte intra-psihice: *personale, experiențe de învățare, autoeficacitate și rezultate așteptate, interese, scopuri, influențe contextuale, aprobări fundamentale și de conținut*. Într-adevăr, viața profesională reflectă timpul petrecut la locul de muncă, în contextul exercitării activităților profesionale [151, p. 509]. Acest fapt se referă la acea parte a existenței umane, în care activitatea exercitată la locul de muncă este remunerată, iar orele suplimentare și cele de deplasare către locul de muncă și de la locul de muncă nu se achită [283, p. 157]. Teoria U abordează o problemă fundamentală în asigurarea echilibrului profesional, după părerea noastră, a aspectelor necunoscute, dar care pot fi prevăzute, și anume ce este necesar pentru a învăța și a acționa în viitor, în momentul în care apare necesitatea de deplasare sau tranziție spre o stare profesională de bine.

Echilibrul profesional influențează în grupul de referință sferele cognitivă, comportamentală și emoțională [120, p. 19; 189, p. 376]. De exemplu, Van den Verg și David Feige, în 1993, au constatat că peste doi ani nivelurile de stabilitate emoțională și extraversiune, evaluate la angajare, prezic raportul de corelare dintre satisfacția la locul de muncă și intenția de a părăsi locul de muncă [248, p. 337]. Desfășurând aceeași activitate, există opinii diferite față de cerințele activității profesionale, nivelurile de satisfacție și experiențele de muncă diferite. În același timp, grupul profesional prezintă caracteristici de personalitate diferite, ce manifestă structuri stabile în ceea ce privește rolul și angajamentele lor profesionale [199, p. 127]. În cadrul vieții profesionale, atât identitatea organizațională, cât și identitatea profesională sunt puternic influențate de angajamentul organizațional și profesional [138, p. 254]. Cele două constructe majore, rolurile și angajamentele profesionale, prin asociere și influența identității grupului de referință, formează un traseu profesional comun. Savage și Stuart identifică o corelație negativă la îndeplinirea unor sarcini lipsite de varietate între conceptul de sine și performanța profesională [209, p. 445]. Odată ce un angajat al organizației se identifică cu organizația sa, acesta va consolida identitatea grupului profesional. Astfel, putem generaliza că identitatea grupului profesional, împreună cu angajamentele multiple și rolul profesional, prezintă particularități ale mediului profesional ce pot contribui la menținerea echilibrului profesional.

De-a lungul ultimelor decenii, condițiile de muncă au fost în mod constant îmbunătățite și reglementate legal, sarcinile de lucru au devenit clar definite în timp, spațiu și funcție, printr-o distincție clară a vieții private de cea profesională. În anul 1998, Skorikov și Vondracek au observat că determinarea *domeniului profesională*, per ansamblu, reprezintă prima fază a formării identității profesionale [232, p. 23]. Expresia identității profesionale depinde de formula decizională, angajamentul profesional și de grup, toate acestea fiind influențate de procesele învățări, timp, interacțiune și valori, ca părți componente în menținerea echilibrului profesional.

Învățarea socială poate oferi numeroase stimulente persoanei în a se menține pe traseul profesional ales [138, p. 254].

Una dintre calitățile profesionale ale persoanei care influențează formele eficacității profesionale, dacă nu toate particularitățile profesionale, este capacitatea de a decide prin acțiuni profesionale hotărâte ce prezintă o „acțiune pornită din inițiativă personală” [141, p. 334]. Această acțiune, de cele mai multe ori, este subînțeleasă ca un anumit tip de comportament, o anumită interacțiune socială și foarte rar drept o calitate personală [46, p. 16; 177, p. 334]. Factorii de mediu și cultură organizațională, sau contextuali, definesc oportunitățile structurale, denumite *opțiuni profesionale*. Acestea includ: oportunitățile de a învăța din experiență (precum sunt modelele și mediile de educare a copiilor) și dificultățile (bariere instituționale). Toate, împreună, modelează comportamentul profesional [166, p. 92]. Percepția contextului profesional drept bariere sau stimulente influențează atât comportamentul angajaților, cât și echilibrul lor profesional.

Echilibrul profesional este o reprezentare a structurii sociale, a modului de gândire și a modelului organizațional, unde angajații joacă un rol central. Deoarece managerii, profesorii, asistentele medicale, medicii, muncitorii, primarii, antreprenorii, agricultorii au un sentiment puternic al realității actuale, ei pot percepe cum volumul de muncă și presiunea timpului cresc, fără a simți că este realizată finalitatea profesională [212, p. 2]. Cercetarea echilibrului profesional și adaptarea aspectelor interne la particularitățile externe ale carierei vor înstrăina alternativele admiterii unui dezechilibru și vor asigura, astfel, o stare generală pozitivă [167, p. 34]. Aceste aspecte implică relațiile dintre alegere, decizie, angajamente profesionale și mobilitate profesională. În felul acesta, mediul profesional poate influența percepția stării echilibrului profesional la angajați [268, p. 52]. În domeniul psihologiei organizaționale, teoria echilibrului s-a regăsit în elucidarea constructelor de percepție a fenomenului de potrivire a persoanei cu rolul său și cu mediul organizațional, în evaluarea relațiilor dintre dinamica mediilor profesionale și particularitățile emoționale ale liderului, climatul organizațional, comunicarea eficientă ș.a. [154, p. 272; 158, p. 79; 162, p. 38]. De exemplu, cu ajutorul teoriei echilibrului, Frederick Herzberg evaluează tipologia contractului psihologic [Apud 113, p. 46], Edgar Schein elaborează modelul explicativ-interpretativ al omului în mediul organizațional [222, p. 156], Donald Super transpune procesul de dezvoltare a carierei în aspecte ale vieții: timp și spațiu [239, p. 283], Albert Bandura dezvoltă teoria învățării sociale [Apud 239, p. 59], Mark Savickas [210, p. 32], Steven Brown [88], John Brewer și Weary [Apud 78, p. 38], John Harvey, Terry Orbuch, și Ann Weber [127, p. 37] promovează teoria procesual constructivistă a carierei și, respectiv, Mielu Zlate descrie fenomenul de mobbing la locul de muncă [40, p. 228].

Realizarea echilibrului profesional „este adesea o sarcină dificilă și esențială în activitatea profesională”, menționează J. Douglas Toma și Kelly A. Grady [246, p. 97]. Echilibrul este o provocare pentru majoritatea persoanelor care activează în domeniul serviciilor umane, cum sunt cele din domeniul educației, medicinei sau asistenței sociale [285; 293, p. 29]. Aceste sfere profesionale, precum sunt medicina, educația și asistența socială, poartă o responsabilitate deosebită prin prisma valorică și practică a ceea ce promovează [228, p. 29].

Anterior, am evidențiat relația dintre factorii personali, profesionali și de mediu cu echilibrul profesional; în această ordine de idei, este necesar să ținem cont de câteva întrebări fundamentale, pentru a identifica relațiile dintre ancorele carierei în menținerea echilibrului profesional. De exemplu, ce factori vor corela semnificativ cu echilibrul profesional: ancorele carierei, ancorele carierei axate pe nevoi, valori și talente sau axele motrice ale mobilității carierei, sau ar fi mai bine să ne centrăm pe alte modele, luând în considerare factorii descriși? Alternativ, apare opțiunea de a examina ancorele carierei într-un mediu profesional de referință și din perspectiva aspectelor ce conduc la manifestarea echilibrului sau a dezechilibrului. În continuare, vom evoca similitudinea cercetărilor efectuate în aceste direcții, pentru a evoca rolul ancorelor carierei în asigurarea echilibrului profesional. De-a lungul deceniilor, cariera a fost definită drept „secvențe ce evoluează prin prisma experiențelor muncii individuale”, fiind un subiect examinat complex de către Arthur și alții în 1989 [78, p. 8]. Hanibal Dumitrașcu afirmă că prin interesul manifestat pentru un anumit domeniu, fiecare persoană dezvoltă o anumită dispoziție (ancoră), care determină gândirea, percepția și îl face să acționeze într-un anumit mod [15, p. 64]. Modelul revăzut de Schein al ancorelor carierei, menționat în articolul lui Feldman și Bolino, prezintă elemente esențiale intrinseci ce se regăsesc în explicațiile metaforice ale lui Inkson, de exemplu, recenta teorie a contractului psihologic tranzacțional și relațional demonstrează că metaforele carierei sunt o resursă, un rol, o acordare, un ciclu sau un construct [141, p. 92]. În consecință, am stabilit că ancorele carierei sunt o resursă, un rol sau un construct, deoarece ele vor corela pozitiv și vor asigura un echilibru intern la nivelul conceptului de sine. Universalitatea abordării date a fost demonstrată în mediile profesionale ale căror valoare împărtășită în carieră prezintă dragostea matură față de oameni, de exemplu, cadrele didactice (Tabelul 1.4.).

Există studii procesuale în care se insistă asupra cercetării segmentului de compatibilitate persoană-mediu profesional; de altfel, și Edgar Schein vorbește în modelul său despre diferențele dintre ancorele carierei și diverse medii profesionale, bazându-se pe structura carierei internă și externă [Apud 62, p. 229]. Într-adevăr, C. Ostroff a stabilit o relație pozitivă între congruența personală, mediul profesional și eficacitatea organizațională [186, p. 105], însă ancorele carierei

au fost concepute ca un instrument de analiză personală. De exemplu, Bromley Kniveton a cercetat, în mediul de afaceri, comportamentul personalului în procesul schimbării organizaționale. În urma a 540 de interviuri cu privire la ancorele carierei, el observă că managerii mai tineri orientează propriile competențe spre depășirea situațiilor de tranziție, în timp ce managerii superiori tind spre conștientizarea limitelor rolurilor în organizație [155, p. 574]. Jeffrey Greenhaus și colegii săi subliniază că această diferență este crucială atunci când carierele angajaților sunt gestionate în raport cu rolurile profesionale [117, p. 122]. În cele din urmă, toate aceste tranziții profesionale țin de persoane fizice, de modalitatea în care acestea gestionează la nivelul carierei interne ancorele axate pe nevoi, valori și talente. Cele din urmă AN, AV și AT le proiectează în mediul profesional, în organizația din care face parte, spre în alte actualități profesionale. În legătură cu această gestiune a structurii interne a ancorelor carierei spre structura externă, în 1984, Charles Handy utilizează termenul *portofoliu al carierei*, pentru a descrie previziunile sale, conform cărora oamenii vor schimba oricum direcția carierei lor pe parcursul vieții [124, p. 38]. Astfel, ne putem asuma că orice factor al schimbării va duce la o echilibrare în limitele actualității profesionale [265, p. 288].

Tabelul 1.4. Legătura între domeniile motivaționale și ancorele carierei [250, p. 107]

Domenii motivaționale	Ancorele carierei	Valori comune împărtășite între domenii și ancore
Direcția proprie (vectorul sinelui)	Autonomie și independență, creativitate antreprenorială	Independență, libertate, creativitate
Stimulare	Provocare pură	Viață plină de provocări, copleșitoare și interesantă
Putere	Competență managerială	Putere socială, autoritate, bunăstare și recunoaștere
Securitate	Securitate și stabilitate, stil de viață	Securitate familială, sănătate
Bunăvoință	Servirea și dedicarea unei cauze	Semnificația vieții, dragoste matură față de oameni
Realizare	Competența funcțional- tehnică	Cunoștințe și motive

Richard Voss a selectat ancorele carierei în funcție de similitudinea valorii generale împărtășite, în patru niveluri, elaborând modelul circular al ancorelor carierei (Fig. 1.5.). Ancorele carierei ISV și ancora carierei stabilitate și securitate formează două valori universale: tradiție, conformitate și securitate; ele constituie nivelul conservării de sine [249, p. 3119]. Nivelul deschiderii pentru schimbare este constituit din PC, CA și AI, axate pe valori precum sunt dirijarea de sine, hedonismul și stimularea. Transcendența de sine împărtășește bunăvoință și universalitatea în rândul ancorelor CT și SD, iar nivelul eficacității de sine este axat pe putere și realizare a ancorelor CM și IO. Dinamica ancorelor carierei, în raport cu nivelurile modelului

circular al ancorelor carierei, este reflectată la Thierry Wils și alții, care au demonstrat stabilitatea nivelurilor modelului circular în raport cu domeniul motivațional și valoarea comună împărtășită [291, p. 99].

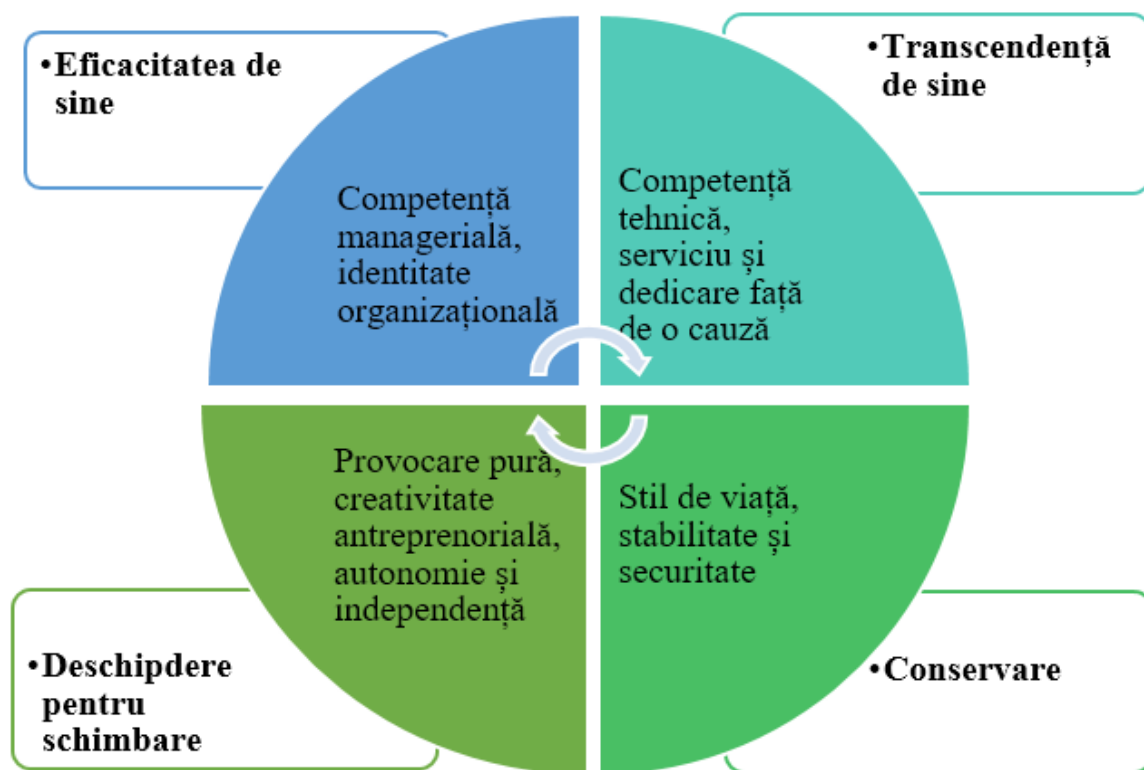


Fig. 1.5. Modelul circular al ancorelor carierei după Voss [249, p. 3119]

În interpretarea lui Richard Voss pentru diverse categorii profesionale, dinamica nivelurilor poate fi diferită și instabilă și ține de particularitățile integratorii ale modelului propus [250, p. 75]. Astfel de particularități, cum sunt rolul profesional, conținutul programelor de avansare profesională, împreună cu obiectivele și timpul investit, compatibilitatea dintre sistemul de valori al persoanei și cel ale organizației, profesiei, echipei și clasei sociale de apartenență au fost descrise încă de Milton Rokeach [200, p. 114]. De altfel, metaanaliza relațiilor dintre congruența ancorelor carierei și efectele profesionale pozitive a fost cercetată de Moti Assouline și Elchanan Meir [79, p. 335], care au demonstrat că dimensiunile ancorelor carierei congruența, talentul, valoarea, nevoia, durabilitatea și proeminența pot fi moderate de disponibilitatea profesiilor alternative, constrângerile din viața personală, coerența ancorelor carierei față de profilul profesional și fixitatea lor față de cultura organizațională. În urma relaționării factorilor menționați, drept rezultate semnificative pozitive se evidențiază eficacitatea în muncă, satisfacția în muncă, stabilitatea profesională, desensibilizarea conflictelor, ajustarea rolului profesional și bunăstarea psihologică. Asumarea angajamentelor profesionale reprezintă unul dintre elementele esențiale ale bunăstării psihologice. Nemulțumirea, frustrarea sau stresul sunt legate de o perturbare a echilibrului, deoarece rolul exercitării responsabilităților profesionale intră în

conflict la hotarul dintre viața profesională și personală, relevă Paul Spector [236, p. 456]. Jean-Claude Sardas consideră că atingerea bunăstării angajatului se referă la căutarea unui echilibru între identitatea organizațională și identitatea angajatului. Păstrarea echilibrului este văzută ca o modalitate de a se simți mai bine la locul de muncă [287, p. 37]. Prin urmare, echilibrul profesional poate fi atins atunci când persoana va îndeplini o muncă ce are sens, ce-i va aduce satisfacție, îi va permite să utilizeze și să-și dezvolte abilitățile și care o va face să se simtă recunoscută pentru efortul depus. Aportul personal manifestat prin satisfacție, succes și implicare constantă în activitatea profesională va genera împlinirea emoțională și va menține echilibrul profesional al angajatului.

În cadrul transformărilor de astăzi, este foarte important să identificăm ce îi face pe angajați să-și mențină echilibrul profesional. Există mai multe aspecte care pot influența echilibrul profesional, precum sunt: capacitatea profesională a angajatului, domeniul profesional, munca la distanță, zona geografică, nivelul de educație, stagiul profesional, tehnologizarea, stresul ocupațional, arderea profesională, trecerea de la munca obligatorie la voluntariat, extensia sectorului informal de ocupare a forței de muncă, șomajul ș.a. Relația dintre ancorele carierei și echilibrul profesional este caracterizată de particularități individuale, organizaționale și de mediu, în limitele cerințelor existente în raport cu activitatea profesională și remunerarea echitabilă, reflectate de conjunctura muncii, carieră și cea a spațiului profesional.

1.4. Concluzii la capitolul 1

1. Noțiunea de „ancore ale carierei” este formată din trei elemente: motivații, atitudini și valori, care ghidează și constrâng cariera persoanei, la nivelul talentelor sale. Ancora ar putea fi privită ca un trigger (activator, declanșator) care, de fapt, se înrădăcinează odată cu experiența profesională a angajatului și care îl orientează în cariera sa prin adaptarea unei strategii, poate să-l orienteze spre o carieră pe verticală, pe orizontală sau față de condiții, în funcție de particularitățile de mediu.
2. Ancorele carierei se actualizează la locul de muncă aproximativ o dată la cinci ani. Astfel, dacă persoană schimbă activitatea de muncă sau se transferă la un alt loc de muncă, actualizarea ancorelor carierei va surveni aproximativ după cinci ani de la angajare. Edgar Schein este unicul autor al termenului *ancore ale carierei*, care în urma unui studiu longitudinal a identificat că fiecare angajat are opt ancore ale carierei: integrarea stilului de viață, ori competențe manageriale, ori competențe funcționale, ori dedicarea de sine; de fapt, o ancoră foarte reprezentativă pentru medici profesori și asistenți sociali. Dintre aceste opt ancore existente în fiecare profesie, există maximum două sau trei ancore care sunt dominante. De

aceea, nu am putea înlocui termenul *ancore ale carierei* cu unul de referință, de exemplu, orientări, deoarece orientările preced ancorele carierei și sunt construite consolidate de timp și experiență.

3. În urma evocării dimensiunilor ancorelor carierei, a aspectelor teoretice subiective și obiective, se atestă valențe ale relațiilor dicotomice și motrice dintre ancorele carierei și echilibrul profesional.

4. 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 activitățile profesionale; astfel, persoana va obține mai multă satisfacție și succes în carieră într-un mediu receptiv.

5. Teoria ancorelor carierei se concentrează asupra modului în care motivarea, competența profesională și valorile se combină treptat în timp, față de conceptul de sine al carierei, care constrânge și determină alegerea carierei pe tot parcursul vieții adultului.

6. Teoria ancorelor carierei, cea a echilibrului și teoria U ne ajută să evocăm mecanismul și factorii ce contribuie la menținerea stării generale psihoemoționale interne de bine.

7. 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.

8. 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.

Problema cercetării noastre constă în identificarea contradicțiilor dintre nevoia de a cunoaște resursele echilibrului profesional și lipsa cercetărilor ce ar explica modalitatea de accesare a acestor resurse. Astfel, ne propunem să studiem trei aspecte care nu au fost studiate anterior:

- dacă relațiile dintre ancorele carierei, factorii psihosociali și alți factori variază în funcție de domeniul profesional, vârstă, nivel de educație, stagiul profesional și zonă teritorială;
- dacă echilibrul profesional poate fi mediat de factorii psihosociali și ancorele carierei;
- dacă echilibrul profesional se manifestă pe nivelurile modelului circular al ancorelor carierei, demonstrând complementaritate în raport cu factorii săi: implicare afectivă, grad de libertate, posibilități de dezvoltare, importanța activității profesionale, rol profesional, satisfacție în muncă etc.

2. STUDIUL ANCORELOR CARIEREI CA FACTOR DE ASIGURARE A ECHILIBRULUI PROFESIONAL ÎN ETAPA DE CONSTATARE

2.1. Designul cercetării și evoluția demersului investigativ

Foarte multe persoane nu au o stare de bine la serviciu și nici nu conștientizează motivul dezechilibrului psihologic. Cu toate acestea, există foarte puține cercetări care să indice expres factorii echilibrului/dezechilibrului profesional și ele nici nu sunt specifice pentru condițiile autohtone de realizare profesională, acestea având și ele un impact important asupra factorilor enumerați. Totodată, unele persoane trăiesc sentimentul echilibrului profesional chiar și în condițiile unui mediu nefavorabil, fiind puternic ancorate în profesia lor. Apare întrebarea: care sunt factorii și ancorele carierei ce instalează și mențin o stare de bine a echilibrului profesional și invers? **Problema cercetării noastre se axează pe contradicția dintre nevoia de a cunoaște resursele echilibrului profesional și lipsa cercetărilor ce ar explica modalitatea de accesare a acestor resurse.**

2.1.1. Scopul și obiectivele cercetării

Obiectul general de studiu îl prezintă atât ancorele carierei, axele și nivelurile sale, cât și relația lor cu echilibrul profesional (Fig. 2.2). Obiectivul general de studiu este examinarea specificului mediului profesional, acordat la profilul ancorelor carierei, în baza teoriilor și modelelor descrise în capitolul 1: modelul teoretic integrat al ancorelor carierei (Fig. 1.2.), modelul mobilității carierei (Fig. 1.4.) și modelul circular al ancorelor carierei (Fig. 1.5.). Aceste modele sunt influențate de factorii psihologici ce asigură echilibrul profesional și vizează calitatea relației profesionale dintre specialistul de profil și clientul său (elev, student, pacient și client).

Obiectivele specifice propuse au ținut cont de cercetările savanților: E. Schein [215], T. Barth [81], D.C. Feldman și M.C. Bolino [109], C.A. Steele [238], L. Wils și alții [291], S. Brown [88], O. Obi [184], J. Yarnall [263], Y. Wen și L. Liu [259], D. Öngen [185], F. Munir [180], N. Nicholson [181], S. Hall și T. Jefferson [122], Jo-I. Hansen, și M. Leuty [125], H. Jafri și alții [148].

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 (Fig. 2.1.):

Obiectivul 1. De a contribui 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.

Obiectivul 2. De a evalua tangența dintre exigențele și cerințele profesionale, activitatea profesională, mediu și cultura profesională, sănătate, insecuritatea postului, bunăstare sau satisfacție în muncă.

Obiectivul 3. De a modela axele și componentele echilibrului profesional prin aplicarea metodei de generare a variabilei unice (Fig. 2.1).

Obiectivul 4. De a cerceta relațiile dintre axele echilibrului profesional și modelul circular al ancorelor carierei.

Obiectivul 5. De a elabora criteriile unui model al echilibrului profesional reprezentativ.

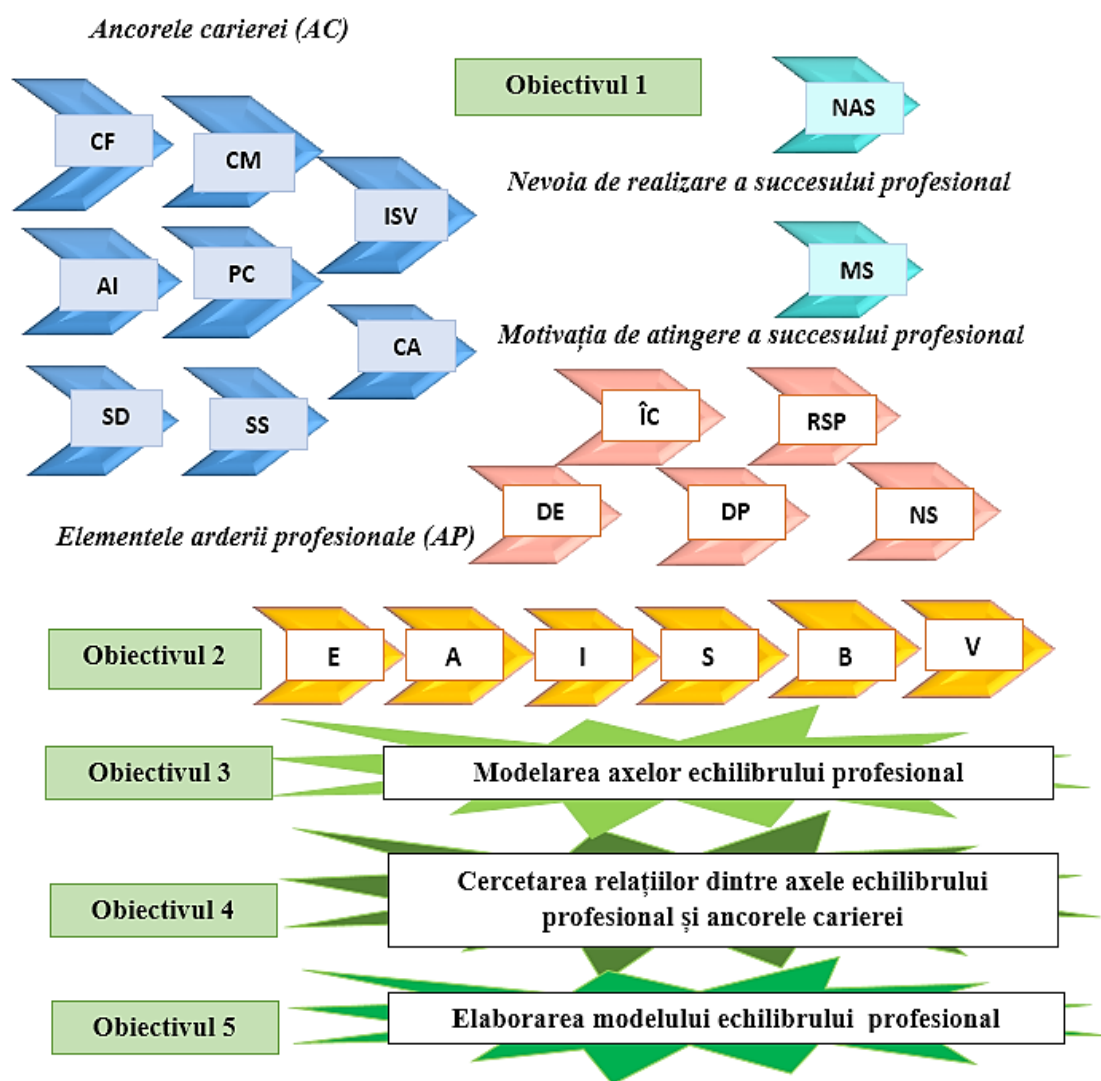


Fig. 2.1. Designul etapei de constatare examinat în obiectivele cercetării

2.1.2. Modelul ipotetic operațional al cercetării

Cercetarea în cauză este motivată de necesitatea de a identifica și a explica relațiile dintre ancorele carierei și factorii psihosociali în trei medii profesionale, precum sunt medicina, educația și asistența socială, pentru ca apoi să evidențiem aspectele cele mai semnificative care contribuie la asigurarea echilibrului profesional. Mai mulți specialiști din domeniul sferelor

The diagram illustrates a model of professional burnout and its prevention. It features a large blue arrow forming a cycle. On the left, the text "Stres" and "Ardere profesională" (Professional Burnout) is shown. In the center, there are several boxes and labels: "NAS" (Need for Professional Success) in a pink oval, "MS" (Motivation to Achieve Professional Success) in a pink oval, "AUTOEFICACITATE" (Self-efficacy) in a blue box, "DESCHIDERE PENTRU SCHIMBARE" (Openness to Change) in a green box, and "TRANSCENDENȚĂ DE SINE" (Transcendence of Self) in a purple box. Below these, there are labels for "Exigențe și cerințe profesionale" (Professional demands and requirements), "Factori psihosociali ce țin de activitatea profesională" (Psychosocial factors related to professional activity), and "Factori psihosociali ce țin de mediu și cultură profesională" (Psychosocial factors related to the professional environment and culture). A red arrow points from "TRANSCENDENȚĂ DE SINE" to "efect" (effect). On the right, the text "Sănătate, Vitalitate, Bunăstare, Satisfacție" (Health, Vitality, Well-being, Satisfaction) is shown, with a green plus sign and "efect" (effect) above it. At the bottom left, there is a box labeled "CONSERVARE" (Conservation) with an anchor icon. A legend at the bottom right explains the abbreviations: "Legendă: NAS- nevoia de realizare a succesului profesional" (Legend: NAS- need for professional success) and "MAS – motivația de atingere a succesului profesional" (MAS – motivation to achieve professional success).

Cercetarea de constatare a fost realizată în perioada 2012-2017. Ea a inclus trei etape: cea de investigare a ancorelor carierei și a factorilor psihosociali, cea de modelare a axelor echilibrului profesional în funcție de paternele ancorelor carierei și cea 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 *in vivo*, de context sociodemografic, culese.

Ipoteza 1: Ancorele carierei, axele și nivelurile sale variază în funcție de domeniul profesional, vârstă, nivel de educație, stagiul profesional și zonă teritorială.

50

2.1.3. Metodologia demersului investigativ

Datele colectate au vizat relațiile dintre scalele celor cinci chestionare psihologice standardizate:

1. Ancorele carierei de Edgar Schein (EDS), denumit și *chestionarul de orientare în carieră*.
2. Chestionarul Thomas Elers de studiu al motivației obținerii succesului (CSMOS).
3. Inventarul nevoilor în obținerea succesului (INAS).
4. Metoda de diagnostic al nivelului de ardere profesională după Виктор Бойко.
5. Chestionarul COPSOQ (Copenhaga) de evaluare a factorilor psihosociali.

În continuare, vom elucida succint scalele și chestionarele aplicate în cadrul cercetării curente. „Chestionarul de orientare în carieră”, denumit *ancorele carierei*, a fost elaborat de Edgar Schein (EDS) în 1977, la același moment când savantul a elaborat „Teoria ancorelor carierei”, în urma unui studiu longitudinal, de 13 ani, în cadrul examinării psihologice a absolvenților programului de masterat MIT Sloan School. Acest chestionar a fost adaptat și validat în limba română în 2002 de către Mihaela Vlăsceanu, în cartea sa „Managementul carierei. Să învățăm să ne construim o carieră”. În lucrare, se accentuează importanța evaluării domeniilor de competență, motivelor și valorilor prin prisma chestionarului [38]. Mai târziu, în anul 2015, în cadrul proiectului cofinanțat de Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013 „Investește în oameni” a fost adaptată o nouă variantă a chestionarului de către colaboratorii Biroului pentru Dezvoltare Profesională și Carieră. Acest chestionat poartă denumirea de „Chestionar de valori profesionale” și conține 45 de itemi [14; 205]. Chestionarul lui Schein este tradus în limba franceză în a doua variantă, elaborată în 1995 de către Schein, iar în prezent este utilizat ca instrument în cadrul auditului managerial social al responsabilității sociale [277; 270, p. 67]. Chestionarul francez se deosebește de cel original prin 45 de itemi și asocierea unei noi ancore, *ancora internațională* (ancore internaționale), iar ancora *stilul de viață* este tradusă prin sintagma *calitatea vieții* (ancore *qualite de vie*) [276; 288, p. 24]. În cadrul cercetării noastre, am utilizat ultima variantă, publicată în limba engleză [Idem, p. 280], adaptată și comparată cu varianta rusă a chestionarului, varianta В. Чикер [72], cu scopul de a identifica patru ancore adiacente, ce pot fi deduse în viziunea savantei А. Жданович [51]. Aceste ancore ale carierei se regăsesc și în cartea lui Ильин, în care este păstrat același mecanism de calcul (Anexa 15). Scopul acestui chestionar îl prezintă identificarea structurii de orientare profesională a persoanei și dominantele carierei. Chestionarul constă din 40 de itemi, dintre care nouă ancore ale carierei fundamentale (*competență funcțional-tehnică (CF)*, *competență managerială generală (CM)*, *creativitate*

antreprenorială (CA), servirea, sau menirea de a servi, a fi dedicat unei cauze (SD), provocare pură, sau chemare (CP), autonomie și independență (AI), stabilitate și securitate față de locul de muncă (SSM); stabilitate, securitate geografică (SSG), stilul de viață, sau integrarea stilului de viață (ISV)) și patru ancore ale carierei deduse secundar (identitate organizațională (IO), orientarea carierei pe verticală (OCV), orientarea carierei pe orizontală (OCO) și ghidare spre condiții (OCC)) [59, p. 208]. Ancorele carierei pot acumula trei niveluri de ancorare, în raport cu punctajul acumulat per ancoră: scăzut, mediu și înalt (Tabelele A14.1. și A14.2.).

Chestionarul Thomas Ehlers de studiu al motivației obținerii succesului (CSMOS) interpretează șansele succesului (Anexa 18). CSMOS este proiectat pentru a diagnostica variabila identificată de H.Heckhausen [129, p. 68] și evaluată de E. Ильин [56, p. 148], orientarea motivațională a individului spre obținerea succesului. Această variabilă se exprimă prin comportamente caracteristice pentru obținerea succesului sau motivate de succes prin obiective realiste, luptă pentru independență și preferința pentru sarcini moderat dificile. Materialul stimulant (disponibil în limba rusă la E. Ильин) conține 41 de afirmații la care subiectul trebuie să obțină unul din două răspunsuri: „da” sau „nu” [55, p. 148] și în română la Mihail Brumărel [8, p. 17]. Testul se referă la metode cu o singură scală. Gradul de motivație pentru obținerea succesului profesional este estimat de numărul de puncte, care coincide cu cheia, astfel, sunt identificate patru niveluri ale motivației spre succes: foarte înalt, înalt, mediu și scăzut (Tabelele A14.3. și A14.5.).

Inventarul nevoilor în obținerea succesului profesional (INAS), sau inventarul nevoilor în realizarea obiectivelor, este utilizat pentru măsurarea nivelului necesităților în realizarea obiectivelor, a succesului și a realizărilor în ansamblu (Anexa 17). În lucrarea dată au fost utilizate variantele chestionarului în limbile rusă sau română, varianta română fiind prezentă în lucrările Elenei Losii [25, p. 57; 24, p. 89]. Cu cât o persoană are o încredere mai mare în sine, cu atât aceasta se centrează mai activ pe obținerea succesului (Tabelele A14.4. și A14.5.). Necesitatea de a realiza obiectivele propuse se transformă, astfel, într-o proprietate personală – centrare (montare).

Testul în cauză a fost elaborat de către I.M. Orlov în 1978. Metoda de diagnosticare include 23 de întrebări, iar timpul mediu de testare este de 10-15 minute. INAS a demonstrat eficacitatea sa la recrutarea cadrelor, evaluarea motivației în muncă, lucrul cu personalul, cu angajații propuși pentru funcții superioare, în diagnosticarea calităților manageriale, în psihologia muncii și în alte domenii. Nevoia de realizare (a succesului, scopurilor, obiectivelor) se exprimă în orientarea spre îmbunătățirea rezultatelor, obținerea performanțelor, insistență în realizarea obiectivelor, influențând persoana pe toată durata vieții.

Metoda de diagnostic a nivelului de ardere profesională (APB) a fost elaborată de Виктор Бойко în 1996 și conține 84 de itemi [48, p. 61]. În cadrul prezentei investigații, am utilizat varianta din anul 2002, adaptată de ИЛЫН, cu 35 de itemi [55, p. 467]. Fiecare item se interpretează cu ajutorul semnelui (+) sau (-). Semnul (+) corespunde răspunsului „da”, iar (-), răspunsului „nu”. Răspunsurile acumulează de la 2 până la 10 puncte, iar suma simptomului de la 16 puncte în sus indică faptul că acest simptom este predominant față de celelalte simptome ale arderii emoționale (Tabelele A14.6. și A14.7).

În corespundere cu etapele arderii emoționale, descrise de Hans Selye, autorul teoriei stresului biologic [230, p. 26], această metodă conține cinci scale de ardere emoțională: *tensiune* (nemulțumirea de sine, închiderea în celulă), *rezistență* (reducerea sarcinilor profesionale), *epuizare* (detașare emoțională și depersonalizare).

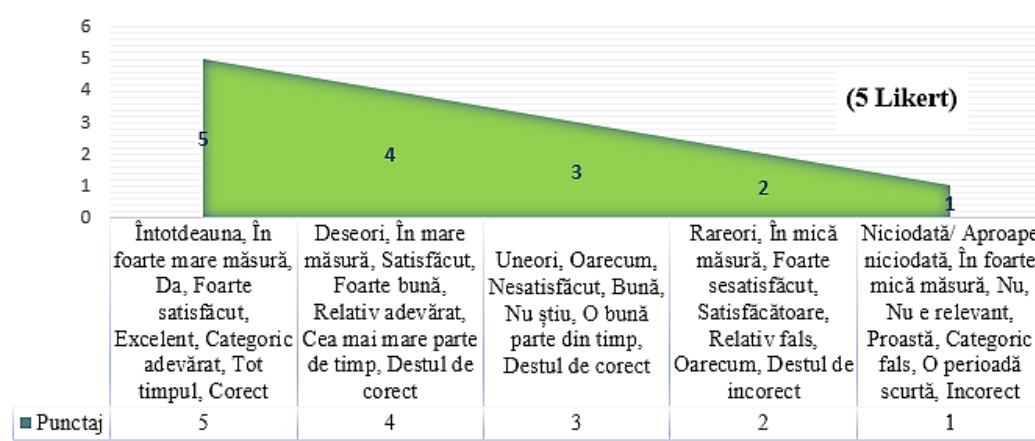


Fig. 2.3. Formule de răspuns ale chestionarului COPSOQ în funcție de gradul de putere

Chestionarul COPSOQ (Copenhaga) de evaluare a factorilor psihosociali (Anexa 19) măsoară condițiile psihosociale din organizație, ce sunt percepute subiectiv de către angajați pe dimensiunile exigențelor și cerințelor profesionale (E), ale factorilor psihosociali ce țin de activitatea profesională (A), ale celor ce țin de mediu și cultura organizațională (I), ale celor ce pot condiționa insecuritatea (S), bunăstarea (B), sănătatea umană (V) și stresul (Tabelele A14.8., A14.9. și A14.11), cu alte cuvinte, dimensiunile echilibrului profesional pe axele muncă profesională, mediu, individ. COPSOQ este un instrument elaborat de un grup de cercetători din Danemarca, Copenhaga [160, p. 5]. Scopurile primare ale elaborării acestui concept tridimensional, în viziunea autorului Christensen și a colaboratorilor săi, au fost de a dezvolta un instrument aplicabil în cadrul a trei niveluri, prin îmbunătățirea comunicării dintre cercetători și diverse medii profesionale, și de a ajusta operaționalizarea complexă a teoriilor și conceptelor existente [159, p. 46]. Acest chestionar dispune de trei versiuni complexe, adaptate la normative valorice profesionale ce conțin condițiile profesionale: E, A, I, S, B și V (Tabelul A14.9.).

Fiecare condiție, sau factor, conține anumite dimensiuni. Versiunea lungă este destinată cercetării individului și include 141 de itemi, cu 26 dimensiuni. Versiunea medie a chestionarului este recomandată pentru investigarea profesioniștilor din medii diferite și conține 95 de itemi, cu 26 de dimensiuni. Varianta cu 44 de itemi și opt dimensiuni este recomandată de către autorii chestionarului să fie aplicată în mediul profesional [161, p. 44]. Opțiunile de răspuns COPSOQ variază pe o scară de la unu la cinci, unde gradul de putere cinci corespunde situațiilor: întotdeauna, în foarte mare măsură, da, foarte satisfăcut, categoric adevărat, tot timpul, corect; iar cel minim, unu, corespunde răspunsului: niciodată sau aproape niciodată, în foarte mare măsură, nu, nu e relevant, proastă, categoric fals, o perioadă scurtă și incorect (Fig. 2.3).

Raluca Iordache a adaptat și a validat, cu permisiunea colegiului de autori, varianta română a chestionarului COPSOQ. Această metodă standardizată a fost utilizată în cercetarea factorilor psihosociali și a mediului psihosocial de lucru în diferite zone din România (Anexa 19). Autoare valorifică rolul dimensiunilor în investigarea tendințelor de restructurare a mediului organizațional în condițiile economiei globalizate [144, p. 424]. Cele trei versiuni ale Chestionarului Copenhaga au fost elaborate în baza următoarelor considerații, care trebuie fundamentate pe principii teoretice, dar ele nu trebuie să fie total tributare unei teorii specifice: să cuprindă dimensiuni specifice legate de diferite niveluri de analiză (organizație, departament, loc de muncă, interfață angajat, activitate, individ); să includă dimensiuni specifice legate de sarcina de muncă, organizarea muncii, relații interpersonale la locul de muncă, cooperare și stil de conducere; să acopere potențialii factori de stres (stresorii) de la locul de muncă, dar și resursele de care dispune angajatul, pentru o mai bună adaptare în organizație; să fie multilateral, cuprinzător (adică să nu lase „spații albe” în câmpul de factori analizați); să fie general, adică să fie aplicabil în toate sectoarele de activitate (nu numai în organizațiile industriale, ci și în sectorul de servicii, comunicații etc.); versiunile medie și scurtă trebuie să fie „user friendly” („prietenoase cu utilizatorul”) în raport cu specialiștii în resurse umane și subiecții (angajații în cadrul diferitor organizații) [Idem, p. 429]. În cercetarea noastră, în cadrul experimentului de constatare, a fost utilizată versiunea a treia a chestionarului, care conține patru dimensiuni și 50 de itemi (Tabelele A14.9. și A14.10.). Mai târziu, în varianta română, denumirea scalelor și a dimensiunilor a fost revăzută, însă în cadrul cercetării date ne-am condus de varianta din anul 2009, elaborată în română și, respectiv, de echivalentul noțional și conceptual al variantei engleze, fiind păstrate:

- Scala exigențelor și cerințelor profesionale (E) include nouă itemi, care se referă la investigarea aspectelor cantitative/temporale, a cerințelor emoționale sau de ascundere a emoțiilor și a celor ce rezultă din responsabilitățile profesionale.

- Scala factoriilor psihosociali, ce țin de activitatea profesională, sau de organizarea și conținutul sarcinilor de muncă (A), dispune de 13 itemi, care, per ansamblu, evaluează: influența în activitate, posibilitățile de dezvoltare personală, gradul de libertate privind perioadele de repaus și odihna, denumită și *varietatea muncii*, importanța și semnificația activității și implicarea afectivă în activitate, care poartă denumirea de *angajament organizațional*, în ultima variantă română a chestionarului COPSOQ [24, p. 329].
- Dimensiunea factorilor psihosociali ce țin de mediu și cultura organizațională (I), denumită ulterior *expresie a relațiilor interpersonale și a calității conducerii*, conține nouă itemi, dintre care sunt prezenți: gradul de informare sau predictibilitate, stilul de conducere, sau calitatea de leadership, suportul social de la supervizori, feedbackul în muncă, denumit și *suport social de la colegi și spirit de echipă*, sau *comunitate socioprofesională*.
- Dimensiunea factorilor ce condiționează bunăstarea și sănătatea umană conține 16 itemi și trei scale: insecuritatea postului, sau lipsa siguranței la locul de muncă (S), scala bunăstare (B) și scala sănătate (V), cu componentele sănătatea generală, sănătatea mentală și vitalitate.

Tabelul 2.1. Componentele axelor care contribuie la stabilirea echilibrului profesional

Axa „Eu-Eu”	Axa „Eu-Profesie”	Axa „Eu-Mediu”
a. Scala menirea de a servi, a fi dedicat unei cauze (SD) b. Scala autonomie și independență (AI) c. Scala provocare pură, sau chemare (CP) d. Scala creativitate antreprenorială (CA) e. Nevoia de realizare a succesului profesional (NAS) f. Motivația de realizare a succesului profesional (MS) g. Scala sănătate (V), denumită și vitalitate generală: - sănătatea generală (V1); - sănătatea mentală (V2); - vitalitate (V3). h. Scala stres (C): - stres comportamental (C1); - stres somatic (C2); - stres cognitiv (C3).	a. Scala competența funcțional- tehnică (CF) b. Scala stabilitate și securitate în muncă (SSM) c. Scala orientarea carierei pe verticală (OCV) d. Exigențe și cerințe profesionale: - <i>exigențe cantitative/ temporale (E1)</i> ; - <i>exigențe cognitive (E2)</i> ; - <i>exigențe emoționale (E3)</i> ; - <i>exigențe de ascundere a emoțiilor (E4)</i> ; - <i>exigențe senzorial-perceptive (E5)</i> ; - <i>exigențe ce rezultă din responsabilități (E6)</i> . e. Factori psihosociali ce țin de activitatea profesională: - <i>influența în activitate (A1)</i> ; - <i>posibilități de dezvoltare (A2)</i> ; - <i>gradul de libertate privind perioadele de repaus și odihna (A3)</i> ; - <i>importanța activității (A4)</i> ; - <i>implicare afectivă în activitate (A5)</i> .	a. Scala competența generală de gestionare (CM) b. Scala integrarea stilului de viață (ISV) c. Scala stabilitate, securitate geografică (SSG) d. Scala orientare față de condiții (OCC) e. Scala identitate organizațională (IO) f. Scala orientare față de o carieră orizontală (OCO) g. Scalele factorilor psihosociali ce țin de mediu și cultura organizațională (I): - <i>gradul de informare, sau predictibilitate (I1)</i> ; - <i>stil de conducere, sau calitatea de leadership (I4)</i> ; - <i>suport social (I5)</i> ; - <i>feedback în muncă (I6)</i> ; - <i>spirit de echipă, sau comunitate socioprofesională (I8)</i> . h. Scala lipsei siguranței la locul de muncă, sau insecuritatea postului (S), valoarea inversă i. Scala bunăstare profesională, sau satisfacție în muncă (B)

În calitate de metode de investigare au fost selectate inventarele menționate, care au evaluat pe trei axe variabile ale echilibrului profesional: axele „Eu-Eu”, „Eu-Mediu” și „Eu-Profesie” (vezi Tabelele 2.1., A14.12., A14.13. și Fig. 2.17.). Menționăm că toate axele posedă

diferite grade de complexitate, precum sunt: orientarea pe motive, nevoi, concentrări ale carierei, cerințe profesionale, organizare și conținutul sarcinilor de muncă, relații interpersonale, calitatea conducerii, sănătate și stare de bine.

2.1.4. Algoritmul de investigare statistică

Prin prisma obiectivelor înaintate, a fost definită și ajustată problema ancorelor carierelor și cea a factorilor psihosociali în contextele a trei medii profesionale diferite: medicină, educație și asistență socială, care a fost rezolvată în trei etape:

- în cadrul primei etape (anul 2014), am elaborat un plan de cercetare, au fost selectate și adaptate metodele de investigare a fenomenelor studiate (ancorele carierei, nevoia de atingere a succesului profesional, motivația obținerii succesului, factorii psihosociali) și au fost selectate grupele profesionale de respondenți;

- la cea de a doua etapă (anii 2014-2015) a fost realizat experimentul de constatare, cu scopul identificării paternelor ancorelor carierei, nivelului de nevoi în atingerea succesului profesional și motivației pentru succes, particularităților arderii profesionale și a caracteristicilor factorilor psihosociali ale medicilor, profesorilor și asistenților sociali;

- în a treia etapă (anii 2015-2016) a fost efectuată analiza și interpretarea datelor experimentului de constatare.

Sarcinile empirice au vizat (în corespondență cu obiectivele de cercetare și ipotezele de fond) următoarele:

1. Am studiat particularitățile ancorelor carierei în mediul profesional: profesori, medici și asistenți sociali.
2. Am investigat particularitățile 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 COPSOQ.
3. Am identificat nivelul și caracteristicile specifice ale ancorelor carierei, ale nivelului de realizare a motivației, ale nevoii de obținere a succesului profesional și ale factorilor psihosociali.
4. Am studiat interdependența 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. Am studiat valența axelor „Eu-Eu”, „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu”, raportate la criteriile de gen, vârstă, domeniu profesional, nivel de educație, stagiul profesional și zonă teritorială.

6. Am comparat mediile profesionale în raport cu caracteristicile lor și cele ale ancorelor carierei.
7. Am confirmat importanța studierii echilibrului profesional și relației acestuia cu ancorele carierei.

Cercetarea dată a avut un design de natură cantitativă, utilizându-se metode statistice descriptive, de aranjare a categoriilor de date și a scalelor semnelor cercetate, metode nonparametrice și analiza de varianță, iar în cazul determinării valenței axelor „Eu-Eu”, „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu”, am utilizat metoda de calcul a variabilei noi. Prelucrarea datelor a fost asistată de programul IBM SPSS 25, iar drept criterii de evaluare a metodelor au fost utilizate următoarele instrumente statistice pentru eșantionul integral (287 de persoane), după algoritmul de investigare statistică din figura 2.4.: *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, cu ajutorul testelor neparametrice Mann-Whitney și Wilcoxon și identificarea corelației între grupurile de indicatori – metoda de corelație liniară rs Pearson.*

De asemenea, pentru evaluarea diferențelor dintre cele trei grupuri profesionale, vârstă, gen, stagiul profesional, zone teritoriale și nivel de educație, au fost utilizate următoarele instrumente statistice neparametrice:

- analiza dispersională (ANOVA);
- testul Jonckheere-Terpstra, care a fost folosit pentru a determina dacă există o tendință semnificativă statistic între o variabilă independentă ordinală și o variabilă dependentă continuă sau ordinală (test neparametric axat pe rang), cunoscut drept criteriu de predictibilitate S; determinarea existenței diferențelor semnificative statistic între două sau mai multe grupuri ale unei variabile independente față de una continuă sau ordinală, cu ajutorul testului neparametric Kruskal-Wallis sau criteriului H (uneori denumit și *One-way ANOVA pe rang*).

Investigația a fost structurată după modelul empiric de cercetare, luând în calcul selectarea procedurilor; metodelor și tehnicilor de cercetare menționate; volumul eșantionului participant la cercetare; structurarea, prelucrarea și analiza datelor statistice; elaborarea concluziilor și recomandărilor. Factorii psihosociali profesionali, dimensiunile și aspectele interne și externe ale ancorelor carierei pot evoca cea mai adaptată strategie în gestionarea traseului carierei în condițiile actuale ale vieții din sistemul educațional, medical și cel al asistenței sociale. Aspectul calitativ al acestei cercetări a contribuit la înțelegerea echilibrului profesional, într-o configurare ponderată polivalentă și pragmatică.

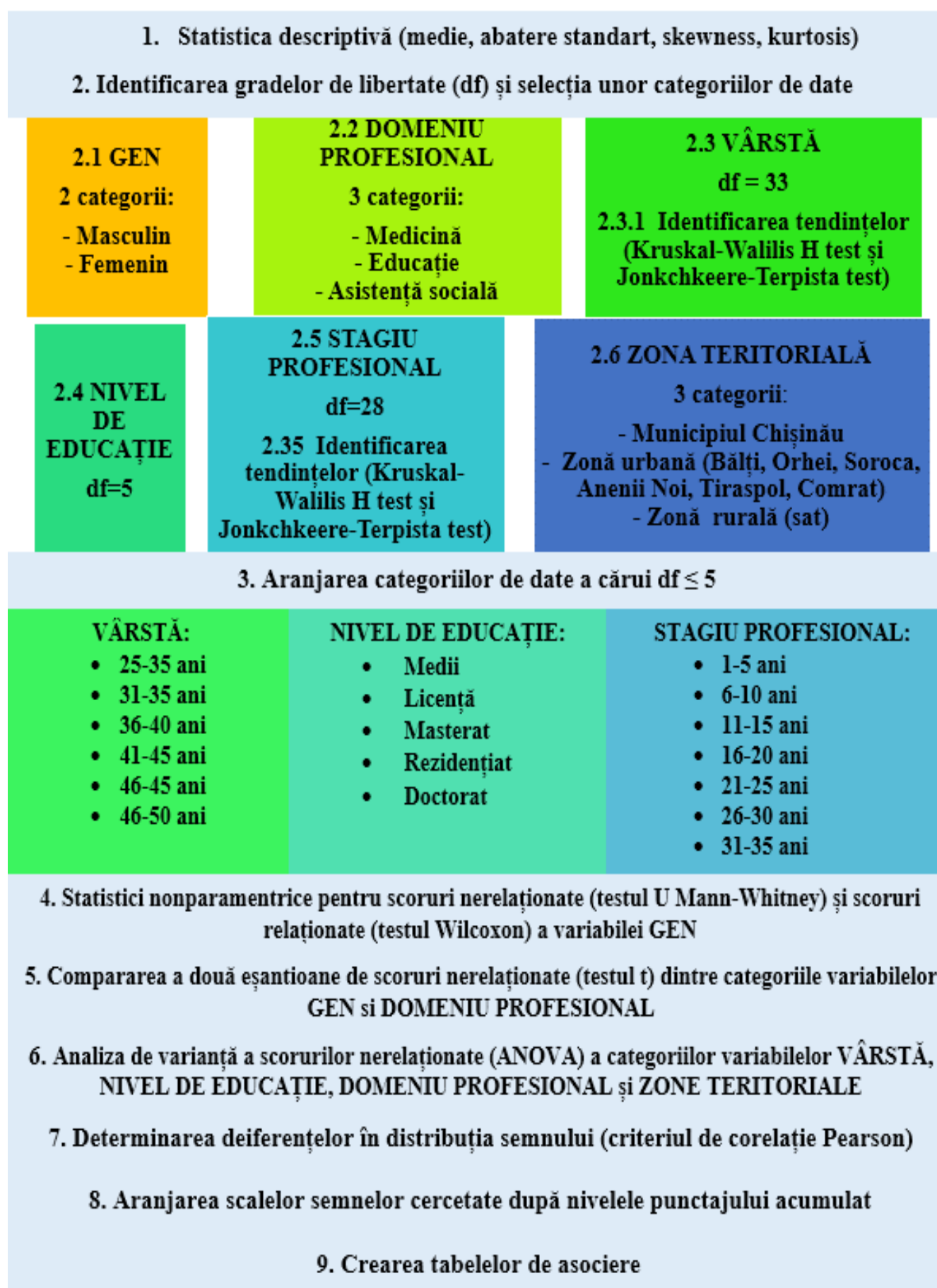


Fig. 2.4. Algoritmul de investigare statistică a lotului de constatare

2.1.5. Eșantionul cercetării

Eșantionul etapei de constatare a fost constituit din 287 de persoane, de profesie medici, profesori, lectori universitari și asistenți sociali cu stagiul de muncă de minimum un an, din comunitățile rurale și urbane, precum sunt Chișinău, Soroca, Comrat, Orhei și Bălți. Tehnica de eșantionare probabilistică a fost axată pe o eșantionare stratificată, fiind selectați candidații până la atingerea vârstei de 55 de ani. În calitate de criteriu de selecție a grupurilor experimentale a fost profesia respondenților: medici, profesori și asistenți sociali. Această alegere era condiționată de trei factori care pot influența relația echilibrului profesional pe axele „Eu-Eu”, „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu”, precum sunt existența raportului profesional om-om, a nivelului de comunicare strânsă cu alții și predispoziția grupurilor experimentale selectate față de stres și ardere profesională. Aceasta este o primă abordare Gestalt, ce s-a concentrat inițial pe un mediu uman holistic și apoi s-a extins la relația om-om în mediu, după I. Safarov [206, p. 46]. Arderea profesională, sau burnout, se dezvoltă pe fondul stresului cronic, ceea ce duce la epuizarea emoțională cronică și la epuizarea resurselor energetice ale persoanei, o reacție cauzată de o comunicare abuzivă cu ceilalți, mai ales dacă aceasta a avut un final mai accentuat. Sindromul arderii emoționale apare ca urmare a neîncrederii în sine, a devalorizării sinelui, care sunt emoții negative ce nu au capacitatea de a se elimina [115, p. 136]. Toate aceste sentimente conduc la epuizare emoțională, oboseală și extenuare a resurselor umane. Există o diversitate de teorii social-psihologice, începând cu anii 1911, care au studiat diverse grupuri de risc. Astfel, William James propune termenul *oboseală*, Erich Fromm discută despre o orientare productivă, Gordon Allport analizează efortul profesional, Robert White vorbește despre competență profesională, iar Jack Brehm cercetează eficacitatea persoanelor care reacționează la diverse evenimentele din viața lor sub influența factorilor stresanți sau favorabili [Apud 208, p. 12]. Se pare că termenul *ardere emoțională* este foarte actual în zilele noastre, fiind descris încă în 1974 de către Herbert Freudenberg, care s-a referit la descrierea stării de epuizare fizică și mentală, cauzată de viața profesională, însoțită de oboseală și demoralizare în relația „om-om” [111, p. 159]. Christina Maslach consideră că arderea reprezintă sindromul epuizării emoționale, a depersonalizării și a reducerii realizărilor personale [174, p. 34]. Epuizarea emoțională poate apărea la profesiile legate de activități care implică o comunicare strânsă cu alții, în special la medici, profesori și asistenți sociali [116, p. 33]. Sindromul burnout este reprezentat de experiența profesională ce ține de contextul subiectiv al activității profesionale, în relația persoanelor cu profesia lor [173, p. 32]. Astfel, chestionarul Christinei Maslach a identificat aproximativ 30-70% de medici, reanimatologii, anesteziologi, oncologi, chirurgi și obstetricieni care prezentau ardere profesională [171, p. 102]. Mai multe teorii ale carierei nu se referă la aspectele emoționale ce țin

de experiența profesională, printre care și teoriile carierei ce abordează aspectul trăsătură – factori, în cadrul căruia sindromul burnout nu se manifestă negativ [164, p. 49]. Există mai multe studii aferente domeniului, care menționează existența relației negative dintre performanța profesională și arderea profesională; aceste studii pun în discuție relația dintre experiența profesională și rezultatul negativ [84, p. 12]. Astfel, formularea unor cerințe și obiective profesionale clare va avea efect pozitiv asupra reducerii sindromului burnout [211, p. 657], prin stimulare intelectuală drept unul dintre cele mai eficiente mecanisme de prevenire a arderii profesionale în rândul profesiilor expuse la mai multe surse de stres [229, p. 177]. Folosind diverse modele teoretice, mai mulți cercetători au încercat să explice bunăstarea psihologică a medicilor, profesorilor și asistenților sociali în raport cu mediul de lucru, precum sunt Colin Cooper, în 1998 [97, p. 132], sau Sharon Parker și Toby Wall [187, p. 38]. Printre aceste modele teoretice, cel mai studiat și aplicat în practică este modelul lui Robert Karasek „cerințe în muncă și control” [153, p. 3517].

Profesia de medic, profesor sau asistent social, de multe ori, implică presiuni majore ce se exprimă printr-un volum mare de muncă, necesitatea luării unor decizii rapide, implicare promptă în acțiunile întreprinse, abordarea vieții și a morții, comunicarea știrilor proaste, multe provocări profesionale, colegi dificili sau competitivi, dezvoltare profesională continuă sau evaluări constante – toate acestea sunt doar câteva dintre potențialii factori de stres [175, p. 234]. Domeniul de activitate profesională destinat realizării sarcinilor ce țin de sănătate, educație și societate, prin structura lor, implică, mai degrabă, o suprapunere dintre componente gnostice, reacții concrete imediate, sarcini organizaționale, aspecte de comunicare și reflexie permanentă. Natura, structura și activitatea profesională a eșantionului de constatare ales asigură o interacțiune constantă cu oamenii, în care incidența stresului este majoră. De exemplu J. Schaubroeck, S. Lam și alții au evaluat bunăstarea psihologică a stagiarelor din Hong Kong și au constatat că aproximativ o treime din ei au prezentat depresie, anxietate și stres [213, p. 517].

La începutul investigației, în cadrul discuțiilor, drept efecte adverse în activitatea profesională a eșantionului de constatare, am identificat sentimente negative față de muncă, pierderea entuziasmului și a motivației, dificultăți de memorie, lipsă de concentrare, schimbări de dispoziție și pierderea somnului. O perioadă majoră de lucru, un volum mare de muncă și tura de noapte au fost citate drept factorii majori de stres. Vacanțele, pauzele, susținerea colegială, bunăvoința, feedbackul în muncă și somnul oferă o reducere substanțială a stresului, în rândul respondenților. Un alt aspect comun al acestor profesii este faptul că sunt parte a sectorului public, unde salariul raportat la efortul depus nu este echivalent cu salariul persoanelor din

sectorul privat, iar activitatea profesională nu este valorificată cu adevărat și deseori este neprestigioasă, de exemplul, în rândul asistenților sociali.

Într-un studiu din 2012, al regiunii Karnataka, din Nordul Indiei, care a cercetat ancorele carierei la antreprenori, profesori și ingineri, s-a constatat că numai antreprenorii, lectorii și profesorii au ancore care corespund cu cerințele lor la locul de muncă. Antreprenorii, prin definiție, ar trebui să se bucure de activitatea lor și să caute autonomie și creativitate, care par a fi o ancoră dominantă. Lectorii și profesorii dezvoltă ancore funcțional-tehnice ce ar trebui să utilizeze creativitatea în conformitate cu nivelul educațional, iar ancorele acestora ar trebui să corespundă cu cerința locului de muncă. Necongruențele în carieră s-au regăsit și la ingineri și manageri, care nu sunt foarte dornici de a ancora competențele funcțional-tehnice și cele manageriale și manifestă mai multă înclinație spre dedicație față de o cauză, creativitate și securitate și stabilitate. Toate acestea ar putea constitui un motiv de îngrijorare, deoarece securitatea și stabilitatea la locul de muncă a profesorilor, medicilor și asistenților sociali este redusă în mod considerabil. Ancorele angajaților din sectorul public sunt axate pe securitate și stabilitate în carieră, de rând cu ancora ISV, dar creativitatea lor trebuie să fie canalizată în direcția corectă, pentru a evita nemulțumirea de sine, se menționează în studiul dat [92, p. 11]. Cercetarea celor 1000 de respondenți [203], cu vârsta cuprinsă între 30 și 50 de ani, printre care angajați ai unor companii de administrare publică, sănătate și educație, a identificat că insecuritatea la locul de muncă este indusă de:

- suprasolicitare informațională și neconcordanță profesională cu abilitățile individuale fizice și mentale;
- ritm și cerințe înalte față de activitățile profesionale, precum sunt: nevoia de luare rapidă a deciziilor și de punere a lor în aplicare;
- lipsa de informații despre ceea ce s-a întâmplat sau alte probleme organizatorice, care includ și regimul de activitate nepotrivită a organizării muncii;
- munca în ture;
- rutină și volum major de muncă intelectuală;
- termeni reduși în timp și suprasolicitarea excesivă a cadrelor medicale, didactice și a asistenților sociali;
- caracteristici de mediu: locul de muncă și nivelul scăzut de prestare a serviciilor;
- comportament nonstimulator din partea superiorilor;
- subaprecierea performanțelor individuale;
- apreciere socială continuă a muncii ca obiect al dezbaterilor din partea societății la nivel de superior, angajat sau client;

- sarcini profesionale în afara programului de muncă, la nivelul relațiilor interpersonale dintre superior și subordonați, adică conflicte de rol;
- perspectiva șomajului și a exodului mare de profesioniști;
- nivel scăzut de viață;
- remunerare monetară și apreciere insuficientă.

Desigur că au existat și alte aspecte percepute, precum sunt cele care aparțin nedreptății, discriminării și persecutării angajatului, ce creează tensiuni, în multe cazuri, și generează problema renunțării la job [191, p. 424].

În Republica Moldova, domeniile profesionale medicină, educație și asistentă socială necesită un sprijin sporit din partea statului, prin implicarea unor politici adecvate, care să influențeze pozitiv valorizarea și aprecierea eforturilor profesionale și egalitatea de gen. Aceste domenii profesionale susțin o gestionare a resursei umane pe vectorul exterior (de sus în jos).

În prezent, domeniile profesionale ca educația și asistență socială sunt mai puțin preferate de către bărbați (Tabelul A1.6.). Complexitatea acestui fenomen se concentrează pe criterii inadecvate, deoarece aceste domenii:

- nu oferă posibilitatea atingerii unui nivel înalt al satisfacției nevoilor sociale și o bună funcționare a resursei umane în mediul profesional;
- nu oferă salarii echitabile și oportunități economice ca în alte domenii profesionale;
- reprezintă un mediu de lucru în care personalul este supus riscului de a-și susține independența, siguranța și securitatea, sănătatea, optimismul, respectul de sine și satisfacția de viață.

În raport cu cele menționate anterior, în calitate de subiecți ai cercetării au fost selectați medici care muncesc în ture, profesori și asistenți sociali. Datele domeniilor profesionale cu vârsta cuprinsă între 25 și 55 de ani au oferit posibilitatea unei analize exhaustive a axelor ancorelor carierei, de a procesa și a evalua corelarea factorilor de inventar și a realiza analiza statistică (Fig. 2.5.).

Domeniile de specialitate adună mai multe nișe profesionale absolvite, cum ar fi asistența socială, pedagogie, economie, limbi străine, ginecologie, psihiatrie, reanimatologie, anesteziologie și chirurgie. O condiție a fost experiența de lucru de cel puțin un an în domeniul profesional. Distribuția geografică a cuprins zonele comunităților rurale și urbane, precum sunt Chișinău, Soroca, Comrat, Tiraspol, Orhei și Bălți (Fig. A1.1.-A1.5.). Distribuția pe genuri a arătat cea mai mare incidență a femeilor în rândul asistenților sociali, motivul probabil fiind activitatea profesională insuficientă legată de starea de rutină și de statutul profesional scăzut; o distribuție medie se va regăsi în rândul cadrelor didactice și o mai bună egalitate de gen, la cele

din sfera medicinei (Tabelele A1.4. și A1.6.). Datele (Tabelele A1.2., A1.5., Fig. 2.7. și 2.8.) ne indică următoarea stare de lucruri în legătură cu nivelul de educație al celor 287 de persoane participante la experiment:

- 17 respondenți cu studii medii (5,9% procente cumulative), dintre care 13 femei și 3 de bărbați din domeniul asistenței sociale și o femeie din domeniul educației;
- 119 respondenți care au absolvit ciclul licență (41,5%), dintre care 57 de femei și 8 bărbați din domeniul asistenței sociale; 41 de femei și 10 bărbați din domeniul educației și 3 de femei din domeniul medicinei;
- 53 de respondenți care au absolvit ciclul masterat (18,5% procente cumulative);
- după rezidențiat, 81 de persoane (28,2%), cu distribuția pe genuri de 47 de femei și 34 de bărbați din domeniul medicinei.
- 17 respondenți care au absolvit ciclul doctorat (5,9%), în raport pe domenii profesionale, 3 de femei și 2 bărbați din domeniul medicinei, iar din domeniul educației, 12 femei.

Astfel, s-a stabilit că din cei 287 de respondenți, 58 au realizat un stagiul de muncă secundar față de stagiul de muncă după specialitatea primară, demonstrând o asimetrie de 1.808 și o aplatizare leptocurtică înaltă de 3.937 a distribuției variabilei independente în explorarea condiției de normalitate a celor 58 de respondenți, față de distribuția asimetrică de 0,68 și aplatizarea relativă de -0,418 a eșantionului per total, unde $\mu=11,16$, iar $\sigma=8,225$ (Tabelul A1.3.).

În figurile 2.9. și A.1.7. observăm că este menționată o persoană al cărei stagiul de muncă după specialitatea de profil se localizează în jurul anilor 40, aceasta fiind doar o incidență unitară, drept cauză a ei servind prezența studiilor medii de specialitate, de contabil, obținute în anul 1975, actualmente activând în cadrul primăriei orașului Soroca în calitate de asistent social comunitar în satul Rudi. Distribuția universităților absolvite, în eșantionul de constatare, este foarte diversă și enumeră circa 50 de instituții de învățământ (Tabelul A1.1. și Fig. A1.3.). De asemenea, ar trebui să menționăm că eșantionarea a fost axată pe selectarea candidaților care nu au împlinit vârsta de 55 de ani (Fig. A1.7.), unde $\mu=35,52$, iar $\sigma=7,509$, iar anul de absolvire relevă o $\mu=2002,84$ și o $\sigma=9,363$ (Tabelul A1.3.).

Vârsta eșantionului selectat a variat între 25 și 55 de ani, dintre care 61 de bărbați și 226 de femei, cu studii medii – 17 și superioare, 270 (Tabelul A1.2.). Nivelul educației pe domenii profesionale a relevat faptul că în domeniul asistenței sociale muncesc persoane cu studii medii și medii speciale, spre deosebire de medicină și educație, unde în câmpul muncii sunt încadrate doar cadre cu studii superioare (Tabelul A1.2.).

Analiza statistică primară a confirmat că diferența de gen, vârsta, nivelul de educație, anul absolvirii și stagiul de muncă sunt variabile independente în contextul experimentului de

constatare. Astfel, diferența de gen se manifestă în raport mic, de 1:1,47, în domeniul medicinei; în raport mediu, în cel al educației, de 1:5,92, și se înregistrează o inegalitate absolută de gen în domeniul asistenței socialei, de 1:8,0. Per total, la experimentul de constatare au participat 226 de femei și 61 de bărbați (A.2.2., Tabelele A1.4. și A1.5.).

Vârsta medie este de 36,06 ani, cei mai tineri respondenți fiind din domeniul medicinei, însă decalajul de vârstă nu depășește 38,24 de ani. Segmentul de vârstă a cuprins valori de la 25 de ani până la 55 de ani.

În experimentul de constatare au participat 89 de medici, 90 de profesori și 108 asistenți sociali din 15 instituții: instituții medico-sanitare de profil precum sunt Institutul de Medicină Urgentă; Spitalul Clinic de Psihiatrie; Spitalul Clinic Municipal nr. 1; ULIM, ASEM, USPEE, Liceul Teoretic „Lucian Blaga” din Tiraspol; Liceul Teoretic „Spiru Haret” din municipiul Chișinău; Ministerul Afacerilor Interne și Penitenciarul nr. 13; Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă; Primăria satului Egoreni și Primăria or. Orhei; Instituția Preșcolară s. Centru nr. 210, Direcția Municipală de AS și Direcția Municipală pentru Protecția Drepturilor Copilului și a Familiei din municipiu, sectoarele Botanica, Buiucani, Centru, Ciocana, Râșcani, DASPF din or. Bălți, or. Soroca, or. Comrat și or. Orhei; GENDERDOC-M; ONG „Mugurel”; ONG „Betania”; Clever Consulting SRL; CPC Regina Pacis; CSC Moldova și A.O. Inițiativa Pozitivă (Fig. A1.1. și A1.2.).

În scopul studierii ancorelor carierei profesorului, medicului și a asistentului social, am aplicat *Chestionarul ancorelor carierei (EDS) elaborat de către Edgar Schein* (Anexa 16). Acest chestionar, pe lângă evaluarea ancorelor carierei și axelor sale (AV, AN și AT), ne mai oferă informații despre orientările pe verticală sau orizontală ale carierei, identitate organizațională și ghidare spre condiții, reducând din disonanța evaluării stării de echilibru profesional.

Conform clasificatorului de sarcini statistice și metodelor de evaluare și prelucrare a datelor în psihologie, până la ilustrarea rezultatelor obținute, am evaluat distribuțiile de frecvență, diferențele generale ale eșantionului de constatare (testele: Student, Mann-Whitney, Wilcoxon, corelația liniară Pearson) și diversitatea factorilor psihosociali (variabilelor dependente) a trei grupuri profesionale (analiza dispersională, criteriul S și criteriul H) [67].

Deseori, distribuțiile de frecvență nu sunt întotdeauna simetrice față de medie, ele pot raporta valori pozitive și negative pentru o variabilă în forme de skewness sau kurtosis. Skewness, sau asimetria, este un indice de înclinare a distribuției scorurilor pentru o variabilă; astfel, valoarea pozitivă va reprezenta o asimetrie spre stânga, iar cea negativă, o asimetrie spre dreapta. Curba kurtosis a distribuției de frecvență a variabilelor per lot se manifestă prin

aplatizare sau acutizare, comparativ cu distribuția normală. Valoarea pozitivă a kurtosis va demonstra curbe cu frecvențe acutizate, pe când valorile negative – curbe turtite [22, p. 52].

Testul Mann-Whitney U este un test neparametric, util pentru a determina dacă media a două grupuri este diferită una de cealaltă. Aceasta necesită îndeplinirea a patru condiții:

1. Variabila dependentă trebuie să fie scalată cel puțin ordinal.
2. Variabila independentă are doar două niveluri.
3. Se utilizează un design între subiecți.
4. Subiecții nu se potrivesc în diferite condiții.

Astfel, testul Mann-Whitney U (Fig. A1.13.) a fost utilizat doar pentru a evalua dacă există diferențe semnificative în funcție de gen în raport cu ancorele carierei, simptomele arderii profesionale, nevoia de obținere a succesului, motivația de obținere a succesului, factorii psihosociali ai chestionarului COPSQ, în care competențele sunt măsurate la scală ordinală (de exemplu, variabila dependentă ar fi „competența funcțională”, variabilă independentă ar fi „gen”, care are două ranguri: „masculin” și „feminin”).

2.2. Interpretarea rezultatelor cercetării experimentului de constatare, ancorele carierei și axele sale

De obicei, echilibrul profesional este evaluat ca o combinație de aptitudini individuale și factori sociali, ce se resimte ca o stare de bine în cadrul activității profesionale. La nivel individual, echilibrul profesional este exprimat prin calitatea pozitivă a experienței și a circumstanțelor trăite, iar experiențele profesionale (evenimente) sunt raportate la grupurile de interese. Când evenimentul va fi absolut esențial, atunci acesta va fi acceptat, adaptat, difuzat sau, în altă ordine de idei, va avea loc o regenerare a scopului și acesta va fi multiplicat social, ca o soluție la provocarea existentă [212, p.30]. Atunci când juxtapunem ancorele carierei și echilibrul profesional, ca rezultat, obținem o caracteristică multidimensională. De aceea, ar trebui să despachetăm semnificațiile echilibrului profesional cu ajutorul factorilor psihosociali ce determină această stare. Echilibrul profesional este o stare individuală de natură socială. El poate fi diferențiat în funcție de axele sale pe cele patru niveluri componente ale modelului circular (conservare, deschidere spre schimbare, autoeficacitate, sau transcendență de sine), descrise de Richard Voss [250, p.19] și apoi de Wils și alții [292, p. 14]. Se știe că toate stările pot fi caracterizate cu ajutorul criteriilor calitative, în cazul dat, echilibrul profesional ține de aspectele interne și de cele externe, pe axele sale „Eu-Eu”, „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu”, în raport cu ancorele carierei. Această abordare contribuie la o înțelegere mai complexă a

importanței ancorelor carierei, ca structuri complexe integratorii în menținerea echilibrului profesional.

Teoria ancorelor carierei a fost concepută până la influența teoriilor și abordărilor constructiviste ale carierei, precum sunt: teoria sistemelor cadru, ce se referă la dezvoltarea profesională [155], teoria construirii carierei [184]; teoria haosului carierei [193] și teoria ecologică a consilierii în carieră [95]. Ultimele două teorii au o tangență mai pronunțată în consiliere decât primele două; cu toate acestea, toate teoriile menționate țin de problematica echilibrului profesional. Toate aceste abordări teoretice nu evidențiază aspectul circumstanțial al schimbării de la un nivel la altul, spre deosebire de teoria U, care afirmă că prin crearea de noi practici și structuri se poate atinge nivelul transcendenței de sine, descris de R. Voss [250, p. 84; 266, p. 532].

Mai jos, sunt prezentate rezultatele obținute în eșantionul de constatare, în scopul identificării ancorelor carierei axate pe nevoi, talent și valori, în funcție de constituentele lor: competența funcțional-tehnică, competența generală de gestionare, creativitatea antreprenorială, serviciu sau dedicare, provocare pură, autonomie și independență, stabilitate și securitate în muncă, stabilitate și securitate geografică. Aceste aspecte sunt 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*. Astfel, pentru a proba validitatea ei, vom cerceta nivelurile și raporturile scalelor.

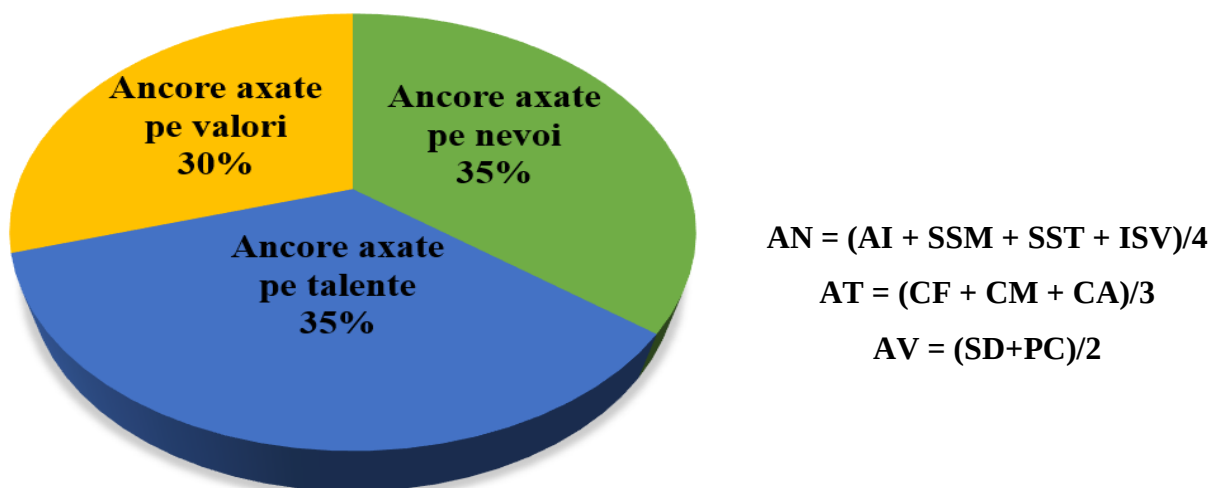


Fig. 2.5. Valorile procentuale ale axelor carierelor și calculul scorului unic al axelor ancorelor carierei

Ancorele carierei axate pe nevoi, valori și talent formează axe complexe (AN, AV și AT). Pornind de la această premisă, AN este compusă din: AI, SSM, SST și ISV; AV, din SD și CP; iar ancorele CF, CM și CA vor constitui AT (Tabelul A14.2.). Aspectele particulare ale

ancorelor carierei sunt ilustrate în anexele din figurile A1.6., A1.8., și A1.9., însă relațiile apărute vor fi descrise mai târziu în acest subparagraf.

Analizând rezultatele procentuale ale eșantionului dintre ancorele carierei axate pe nevoi (AN) și talente (AT), față de ancorele axate valori (AV), se observă că AN sunt mai mari cu 5% per total eșantion, însă această diferență nu poate fi exprimată la nivelul distribuției scorurilor per eșantion. De aceea, cu ajutorul metodei de procesare a unei variabile noi, în scopul determinării tendințelor AN, AT și AV, am primit un scor fix al fiecărei axe. Ancora carierei axată pe nevoi prezintă cea mai mare medie ($M=4,34$, $SD=0,60$), comparativ cu AT ($M=3,59$, $SD=0,78$) și AV ($M=4,29$, $SD=0,72$), al cărui procent acumulat pe toate axele relevă un nivel mediu, ce se conformează intervalului $[59,8; 72,3]$ (Tabelul A1.7.).

Variația scorurilor AT cuprinde un interval mai restrâns dintre scorurile mediilor $[4,21; 4,41]$, comparativ cu șirul acestora pe axele AN $[2,84; 5,75]$ și AV $[1,40; 5,53]$ (Tabelul A1.7.).

Distribuțiile de frecvență prezintă asimetrii diferite ale distribuțiilor scorurilor de stânga: AN (skewness – 0,01), AV (skewness – 0,08); AT (skewness – 0,41), adică cea mai simetrică înclinare o prezintă ancora axată pe nevoi, iar cea mai asimetrică, cea axată pe talente, unde $SD=0,14$. Distribuția frecvențelor scorurilor indicelui aplatizării demonstrează atât curbe ascuțite pentru ancorele axate pe valori (kurtosis 0,47) și cele axate pe nevoi (kurtosis 0,55), cât și o curbă turtită pentru ancora axată pe talente (kurtosis 0,10). Astfel, se observă că ancora axată pe talente are cel mai mic grad de aplatizare, unde $SD=0,29$ (Tabelul A1.7.).

În continuare, vom analiza următoarele relații dintre axele ancorelor carierei pe următoarele dimensiuni:

- a) relațiile externe cu variabilele independente: vârstă, gen, domeniu profesional, stagiul profesional și zonă teritorială;
- b) relațiile interaxiale (AN, AT și AV);
- c) relațiile interne ale axelor dintre variabilele independente și componentele sale dependente.

În scopul cercetării variației semnificative la nivelul populației și al raporturilor axelor carierei cercetate dintre variabilele independente, precum sunt: domeniul profesional, vârstă, stagiul profesional, gen, zonă teritorială și nivelul de educație, am utilizat metoda statistică One-way ANOVA, sau analiza de varianță, cu scoruri relaționale/necorelate. Ea este considerată adesea alternativa (două sau mai multe grupuri, în cazul nostru, trei axe dependente, AN, AV și AT) și prezintă medii în care nu se cere ca scorurile acumulate să fie egale în fiecare set [22, p. 151]. Modelul relațional este ilustrat în algoritmul de investigare statistică a lotului de constatare, unde se regăsește designul aplicării analizei de varianță One-way ANOVA (Fig. 2.4.). Metoda

One-way ANOVA a fost utilizată cu scopul cunoașterii dacă scalele ancorelor carierei, nevoia de obținere a succesului profesional, motivația de atingere obținere a succesului profesional și factorii psihosociali măsurați pe scări continui diferă în funcție de nivelul educațional (de exemplu, variabila dependentă ar fi ancora provocare pură și variabila independentă ar fi „nivel educațional”, care are cinci grupuri: „mediu”, „licență”, „masterat”, „rezidențiat” și „doctorat”).

a) O analiză de varianță one-way pentru scoruri relaționale a indicat un efect semnificativ al vârstei respondenților la nivelul combinat al grupurilor, în particular al ancorelor carierei axate pe nevoi ($F_{4,1,3}=4,402$, $p=0,002$), 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 Scheffé 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 AV a înregistrat o semnificație de natură liniară dintre grupurile de vârstă ($F_{4,1,3}=4,75$, $p=0,05$) (Fig. 2.5. și Tabelul A5.1). Acest fapt confirmă 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, unde în același interval de vârstă AV concentrează cel mai mare scor al său ($M=3,72$, $SD=0,69$) și un procent mediu acumulat (62%), distribuțiile de frecvență în acest interval demonstrând o asimetrie de dreapta (skewness – 0,24) și o ascuțire majoră (kurtosis – 0,92). O similaritate distributivă a scorurilor poate fi observată în cadrul ancorei carierei axate pe valori, care la început se repartizează în paralel și apoi se distanțează prin intervalele scorurilor mult mai mici, acumulate pe parcursul vârstei (Fig. A1.20.). Acest fapt ne vorbește despre primordialitatea psihologică a dezvoltării ancorelor carierei axate pe nevoi la nivelul conceptului de sine, față de cele axate pe talente și valori. Așadar, putem doar confirma existența unei interrelații dintre nevoi, valori și talente la nivelul axelor carierei, raportate la vârsta respondenților, unde ancora axată pe nevoi își asumă rolul de catalizator al ancorei axate pe talente, iar AT plonjează la nivelul scorurilor mici pe intervalul de vârstă 41-45 de ani ($M=3,39$, $SD=0,85$). 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.

În cadrul repartiției pe domenii profesionale, ancora carierei axată pe nevoi demonstrează o semnificație înaltă dintre grupurile medicină, educație și asistență socială, prin componentele combinate ale scorurilor ($F_{2,1,1}=4,266$, $p=0,015$) și față de relația liniară a axelor și nivelul

factorilor ($F_{2,1,1}=8,18$, $p=0,005$), având un grad de asimetrie de dreapta a distribuției scorurilor de „-0,06” și turtire de „-0,09”. Domeniul profesional medicină acumulează $M=4,47$, $SD=0,62$, un nivel înalt procentual (74,5%), distribuțiile de frecvență în acest interval demonstrând o asimetrie de dreapta (skewness – 0,19) și o ascuțire (kurtosis – 0,11), față de loturile educație ($M=4,31$, $SD=0,56$) și asistență socială ($M=4,23$, $SD=0,60$), un nivel mediu procentual (71,8%) care caracterizează distribuția frecvenței scorurilor cu o asimetrie de stânga și o ascuțire mai înaltă (asistență socială: skewness – 0,05, kurtosis – 0,77; educație: skewness – 0,05; kurtosis – 0,68). Acest fapt se datorează aspectelor care satisfac la un nivel mai înalt nevoia de autonomie, independență, securitate și stabilitate față de muncă, securitate și stabilitate geografică, precum și integrarea stilului de viață din domeniul profesional medicină, fapt ilustrat în tabelele A1.8. și A1.9.

Se știe că față de domeniul profesional educație sau asistență socială, în medicină se pune un accent mai mare pe nevoile resursei umane din instituțiile medico-sanitare de profil, care prezintă un stil de muncă ce oferă integrarea unui grafic de muncă mult mai flexibil, precum este cel în ture, regulamente generale și epidemiologice cu privire la securitatea muncii, demersuri interne referitoare la procedura de muncă și standardele operaționale. De fapt, toți respondenții participanți din domeniul medicinei practică acest stil de activitate profesională, destul de flexibilă, fapt care le oferă posibilitatea să integreze un stil de viață mai personalizat în afara activității profesionale. Celelalte axe, AV și AT, ale ancorelor carierei nu au demonstrat semnificații relevante nici la nivel de variație dintre grupuri, nici la nivel de linearitate sau deviere a liniarității dintre scorurile lor în funcție de variabila independentă domeniul profesional. Din considerentele date, acest manifest semnificativ al ancorelor carierei axate pe nevoi prezintă un accent predestinat în cariera medicului, iar în competiția de mobilizare, ancora carierei axată pe nevoi câștigă din nou întâietatea, ceea ce ne face să afirmăm că axele ancorelor carierei variază în funcție de domeniul profesional.

Genul a fost un alt criteriu studiat pe dimensiunile axelor ancorelor carierei, astfel, din cauza faptului că varianțele pentru grupurile masculin și feminin sunt diferite semnificativ pe axele ancorelor carierei, am utilizat un test t pentru varianțe inegale, însă, statistic, nu am identificat semnificații dintre aceste două grupuri. Ancorele carierei axate pe talente împărtășește o semnificație puțin mai mare ($U=5844,5$, $N_1=61$, $N_2=226$, $p=0,068$, two-tailed), comparativ cu scorurile pe axele AN și AV (Tabelul A3.1.). Această particularitate survine din inegalitatea de gen a eșantionului de cercetare în domeniul asistență socială și educație (Fig. 2.6.).

Într-o cercetare adiacentă a fost demonstrat că inegalitatea de gen per domeniu profesional este influențată mult de prestigiul profesiei în societate și remunerarea monetară. Astfel, bărbații optează mai mult pentru cariere ce oferă un prestigiu și o remunerare mai înaltă [272, p. 483]. Datele prezentate în tabelul A6.1. și în figura A2.18. relevă că mediile ancorei carierei pe axa nevoi ($M=4,31$, $SD=0,59$) prezintă un nivel mediu procentual (71,3%), fiind, practic, identice cu cele de pe axa valori ($M=4,29$, $SD=0,75$), ce manifestă un nivel mediu procentual (71,5%) pentru grupul care a finalizat licența ($N=121$), pe când ancorele carierei pe axa nevoi ale celor 81 de medici se referă preponderent la ciclul „rezidențiat” ($M=4,48$, $SD=0,62$), cu un nivel mediu procentual (74,7%); cea a valorilor în cadrul doctoratului ($M=4,46$, $SD=0,85$), pentru 16 respondenți din domeniul medicinei și cel al educației, se manifestă la un nivel mediu procentual (74,3%) (Tabelul A6.2.). În urma analizei de varianță, variabila independentă „nivelul de educație” identifică relații semnificative dintre grupurile sale (licență, masterat, rezidențiat și doctorat) la nivelul ancorelor carierei axate pe nevoi ($F=2,41$, $DF=4$, $p=0,05$), iar metoda Scheffe de analiză a intervalului a stabilit că ancorele carierei pe axa nevoie pe intervalul „masterat” diferă de intervalul „rezidențiat”. Acest fapt ne conduce spre ideea că în cadrul lotului nostru de cercetare, finalizarea ciclurilor masterat și doctorat prezintă o valoare, pe când rezidențiatul este un deziderat al axei AN din domeniul medicinei.

Segmentarea pe cinci ani relevă diferențe ale varianței scorurilor „stagiul profesional” pe axele carierei. AN prezintă semnificații lineare ale stagiilor profesionale ($F_{6,1,1,5}=7,907$, $p=0,005$), unde media prezintă intervale de $[4,2; 4,62]$, variază în funcție de procentul acumulat de la un nivel mediu spre unul înalt, a cărei extremitate se majorează la 26-30 de ani, atunci când traversează momente critice pe intervalele de ani 6-10 ani (skewness – 0,34; kurtosis – 0,18), la 21-25 de ani (skewness – 0,11; kurtosis – 1,19) și la 26-30 de ani (skewness – 0,408, kurtosis – 0,606) (Fig. A1.22.). AT oferă cea mai mica medie, precum și cea mai mică distribuție, comparativ cu AN și AV (Tabelul A7.1.).

Ancorele carierei axate pe nevoi și valori nu manifestă semnificații, pe când axa talente le demonstrează, prin componentele combinate ale scorurilor sale ($F_{2,1,1}=5,14$, $p=0,006$) și față de relația deviere de la linearitatea per zone teritoriale ale axelor ($F_{2,1,1}=10,0$, $p=0,002$) (Fig. A1.20.). Toate mediile zonelor teritoriale oferă un procent mediu al ancorelor carierei pe intervalul $[3,27; 4,48]$. Astfel, prin metoda Scheffe de analiză a intervalului se contată că axa talent a ancorelor carierei pe zona teritorială „municipiul Chișinău” este diferită de „zona urbană (Bălți, Orhei, Soroca, Anenii Noi, Tiraspol, Comrat)” ($p=0,012$), precum și „zona rurală” este diferită de „Zona urbană (Bălți, Orhei, Soroca, Anenii Noi, Tiraspol, Comrat)” ($p=0,025$), iar alte diferențe semnificative nu au fost mai stabilite (Tabelul A8.3.).

Această diferență este conferită de domeniul profesional, deoarece în zona rurală activează 41 de respondenți din domeniul asistenței sociale, în zona urbană, 48 de respondenți din domeniul asistenței sociale și educației, iar în municipiul Chișinău sunt active resursele umane din toate cele trei domenii profesionale (N=198). Cauzele acestor diferențe se pot elucida în cadrul relației interne a ancorei carierei axate pe talent, cu variabila independentă „zonă teritorială” și componentele sale dependente: competența funcțional-tehnică, competența managerială generală și creativitate antreprenorială.

b) Relațiile interaxiale ale ancorelor carierei respondenților demonstrează o corelație înaltă pozitivă Pearson între axa talentelor și cea a valorilor ($r=0,68$, $DF=285$, $p<0,001$), una de un grad mai mic de semnificație între AN și AV ($r=0,37$, $DF=285$, $p<0,001$), iar altă corelație, care este semnificativă, dar nu demonstrează un grad înalt de corelație Pearson, este cea dintre AN și AT ($r=0,27$, $DF=285$, $p<0,001$). 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.

c) Studiind relațiile interne ale axelor dintre variabilele independente și componentele sale dependente, ne-am propus să le sistematizăm într-o anexă (Tabelul A1.20), concluzionând următoarele fapte:

Mediul profesional studiat demonstrează un grad mai înalt al nevoii de mobilizare a ancorei carierei securitate/stabilitate. Eșantionul investigat denotă un nivel mai înalt al ancorei axate pe nevoie, stabilitate și securitate geografică, față de cea în muncă. Toate particularitățile statistice semnificative ne determină să concluzionăm că, potrivit modelului circular al lui Richard Voss, odată cu înaintarea în vârstă (46-50 de ani), medicilor, profesorilor și asistenților sociali le va fi caracteristic nivelul de conservare a resurselor profesionale în carieră, iar la vârsta de 31-35 de ani, odată cu satisfacerea aspectelor ce țin de securitatea și asigurarea condițiilor de trai și de muncă, ancorele stabilitate și securitate (geografică și în muncă) nu vor mai fi atât de influente.

Vârstă: ancorele carierei axate pe valori nu se modifică odată cu înaintarea în vârstă, iar perioada de formare de 25-30 de ani este cea mai vulnerabilă în atribuirea valorii carierei de medic, asistent social sau profesor. De asemenea, odată cu înaintarea în vârstă, competențele funcțional-tehnice cresc, iar cele manageriale scad, pe când ancorele carierei axate pe valori nu relevă semnificații particulare la nivelul componentelor sale dedicare și provocare pură.

Gen: în funcție de gen, femeile denotă un nivel mai scăzut al ancorei carierei autonomie/independență decât bărbații, iar în rândul asistenților sociali, femeile relevă un nivel mai scăzut al ancorei stabilitate și securitate față de locul de muncă.

Domeniu profesional: 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 centrează 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.

Ancorele carierei axate pe valori nu relevă corelații sau tendințe semnificative raportate la variabila independentă – nivelul de educație.

Stagiul profesional: existența relațiilor semnificative este demonstrată de raportul pozitiv dintre „stagiul profesional” și ancorele carierei axate pe nevoi (în particular, securitate și stabilitate la locul de trai).

O altă constatare denotă faptul că odată cu acumularea unui stagiul managerial mai mare de cinci ani, capacitatea de conducere riscă să se reducă, deoarece se identifică o tendință semnificativ negativă dintre ancora carierei competența generală managerială în relația sa cu „stagiul profesional”.

Semnificații dintre stagiul profesional și AV pe dimensiunea componentelor sale PC și SD nu au fost identificate, ceea ce presupune că experiența profesională consolidează, fortifică și transpune în prim-plan cariera aleasă.

Zona teritorială: în funcție de zona teritorială, ancorele carierei integrarea stilului de viață, autonomie și independență, stabilitate și securitate geografică atribuie semnificații divergente, în municipiu domină ancora carierei autonomie și independență, iar în ruralitate, integrarea stilului de viață, împreună cu stabilitatea și securitatea geografică.

AT este influențată de ancora carierei competență funcțional-tehnică în relația sa cu zona teritorială: în municipiu Chișinău (medicină), iar în zona urbană, de ancora carierei creativitate antreprenorială.

Alte semnificații dintre zona teritorială, AV, ancorele carierei CP și SD nu au fost identificate.

În acest subcapitol, au fost formulate următoarele concluzii reprezentative:

- Ancorele carierei axate pe valori nu demonstrează corelații sau tendințe semnificative în funcție de nivelul de educație, consolidându-se independent de acesta.
- Semnificații dintre stagiul profesional, ancora axată pe valoare și ancorele carierei CP și SD nu au fost identificate.
- Mediile profesionale investigate tind să mobilizeze primar ancorele axate pe nevoi și valori, iar secundar, pe cele axate pe talente.
- Axele ancorelor carierei variază cel mai mult în funcție de vârstă și domeniul profesional.
- AT oferă cea mai mica medie, precum și cea mai mică distribuție, comparativ cu AN și AV, în cadrul stagiului profesional al respondenților lotului de eșantionare.
- 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.

- 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.
- Persoanele participante la cercetare au o incidență sporită a ancorei axate pe valoare – serviciu sau dedicare pentru o cauză.

2.3. Relații ale orientărilor ancorelor carierei, nevoii de realizare a obiectivelor profesionale, motivației de reușită profesională și arderii profesionale

Mai jos, sunt ilustrate rezultatele obținute în cadrul eșantionului de constatare la variabilele integrarea stilului de viață, identitate organizațională, orientarea carierei pe verticală, orientarea carierei pe orizontală și ghidare spre condiții în cele trei medii profesionale, adică relațiile particulare ale axelor și ancorelor cu celelalte variabile independente, unde am evaluat:

- studierea celorlalte aspecte de corelație dintre ancorele carierei pe axele sale, a variabilelor sale codependente și a altor ancore, precum sunt: identitatea organizațională, orientarea carierei pe verticală, orientarea carierei pe orizontală și ghidare spre condiții (Tabelul A14.2.);
- analiza scalelor arderii profesionale: nemulțumirea de sine, închiderea în celulă, reducerea sarcinilor profesionale, detașarea emoțională și depersonalizarea (Tabelul A14.7.);
- investigarea obținerii succesului profesional (Tabelul A14.5.);
- studierea motivației obținerii succesului profesional.

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 [265, p. 287]. În continuare, am analizat particularitățile ancorelor carierei ținând cont de particularitățile semnificațiilor oferite de One-way ANOVA pentru eșantioane independente și corelația Pearson în relațiile particulare dintre variabilele independente cu orientările ancorelor carierei, nevoii de realizare a obiectivelor profesionale, motivației de reușită profesională și arderii profesionale.

- Domeniul profesional prezintă semnificații înalte ale grupurilor cu ancorele carierei: orientarea carierei pe verticală 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 orientarea carierei pe orizontală ($F_{2,284}=3,32$, $p=0,037$) și ancora carierei ghidare spre condiții ($F_{2,284}=6,14$, $p=0,002$), unde intervalele medicină și educație ($p=0,045$), asistență socială și medicină ($p=0,003$) diferă. Aceste diferențe țin de mediile grupurilor ancorelor carierei. Astfel, OCV prezintă, în medie, valori asemănătoare pe domeniile profesionale medicină ($M=4,31$, $SD=0,72$), educație ($M=4,0$, $SD=0,54$) și asistență socială ($M=0,40$, $SD=0,71$). OCO prezintă următoarele medii, în medicină ($M=4,77$, $SD=0,64$), educație ($M=4,68$, $SD=0,6$) și asistență socială ($M=4,54$, $SD=0,6$); OCC prezintă următoarele medii: în medicină ($M=4,54$, $SD=0,58$), educație ($M=4,31$, $SD=0,34$) și asistență socială ($M=4,28$, $SD=0,55$) (Tabelul A1.8.). *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, semnalează ancora carierei OCC doar pentru domeniul profesional medicină.*

Genul respondenților nu influențează ancorele carierei OCO, OCC, OCO și IO, deoarece nu prezintă semnificații, chiar dacă variabilele medii sunt mai înalte la bărbați.

Scoruri relaționate cu nivelul de educație și zona teritorială se evidențiază în raport cu ancora carierei identitate organizațională (IO). În urma analizei de varianță, am stabilit că One-way ANOVA prezintă semnificații majore, ce țin de variațiile intervalelor variabilelor independente. Așadar, dependența semnificativă a IO de nivelul educației ($F_{2,284}=2,32$, $p=0,5$) în condițiile absolvirii studiilor „medii” are o medie de 3,36 de puncte și o deviere standard 0,97 la „licență” ($M=3,48$, $SD=0,95$), „masterat” ($M=3,78$, $SD=0,84$), „rezidențiat” ($M=3,28$, $SD=0,95$) și „doctorat” ($M=3,61$, $SD=1,11$) (Tabelele A4.1. și A4.2.). Metoda Scheffe de analiză a intervalului nu a semnalat diferențe pe intervalele nivelului de educație, deoarece toate mediile au un procent mediu al scalei ancorelor carierei IO. *La fiecare nivel se produce o consolidare a ancorei carierei IO, unde nivelul de educație este o investiție internă, manifestată printr-o relație foarte apropiată de conceptul de sine al persoanei, proiectată de dorința și interesul de realizare personală și vocațională. IO corelează bifactorial Pearson cu ancorele carierei pe axele valori și talente, unde oferă niveluri înalte de semnificație pozitivă a coeficientului Pearson: AV ($r=0,77$, $p<0,001$) și AT ($r=0,91$, $p<0,001$) (Tabelul A9.1). Aceste corelații ne sugerează că IO nu se ancorează clasic doar pe dimensiunea nivelului de educație, ea este influențată foarte mult de mediul organizațional, valori, politici organizaționale și sociale. Adeseori, caracteristicile de mediu se prezintă ca o materie buffer în calea dezvoltării personale, care lasă o amprentă evidentă pe rezultatul experiențelor trăite și al satisfacției profesionale. Această amprentă ține*

să uniformizeze interesele și valorile personale în favoarea influenței majore a mediului profesional și a politicilor profesionale. Centrarea doar pe nivelul educație al persoanei este lipsită de importanță fără de studiul aspectelor ce țin de influența zonei teritoriale asupra ancorei carierei identitate organizațională, semnificații de varianță care probează natura mediului organizațional (și de ce nu, aspectele culturale). Astfel, în urma analizei de varianță One-way ANOVA a fost demonstrată legătura semnificativă dintre intervalele zonei teritoriale și IO ($F_{2,284}=3,1$, $p=0,048$). Mediile pe intervalele variabilei zonei teritoriale „municipiul Chișinău” ($M=3,52$, $SD=0,96$), „zona urbană (Bălți, Orhei, Soroca, Anenii Noi, Tiraspol, Comrat)” sunt de 3,18, unde devierea standard este 0,94 și „zonă rurală (sat)” ($M=3,61$, $SD=0,86$). Identitatea organizațională (IO) este precedată de conceptul identității de sine, o calitate influențată de acceptarea de sine și încrederea în sine. Van Tonder și Lessing menționează că această ancoră a parcurs un proces de diferențiere a sinelui și a mediului, conferită de unitatea individuală în raport cu locul și timpul [247, p. 21]. Această unitate dintre persoană și mediul profesional, după Hatum și alții, oferă autonomie, integritate și scopuri bine setate, sensibilizate față de diversitatea opțiunilor existente [128, p. 307]. Giddens subliniază rolul sensibilității în modificarea și adaptarea aspectelor individuale sau colective în baza feedbackului din mediul înconjurător (social, profesional, cultural, economic). Pe măsură ce interacționăm cu ceilalți, ne confruntăm cu noi informații și cunoștințe, inclusiv prin noi modalități de a fi și de a acționa [113, p. 164]. Persoanele cu o puternică identitate organizațională sunt capabile să prevadă schimbări relevante în organizația cu care se identifică, pot oferi răspunsuri strategice adecvate și au capacitatea de a implementa soluțiile identificate într-o manieră evolutivă. Ancora IO este calculată ca media sumei ancorelor SSG și ISV [247, p. 22]. *Aceste argumente ne sugerează că investirea în conceptul de sine și în aspectele interne ale carierei, la participării cercetării noastre (medicii, profesorii și asistenții sociali), va favoriza o identitate organizațională mai înaltă.*

Raportul de corelație Pearson dintre ancorele carierei pe axele sale cu variabilele sale codependente și alte ancore stabilesc o multitudine de relații semnificative (Fig. 2.6). Prin urmare, există un raport de corelație semnificativ dintre AN și OCV ($r=0,72$, $p<0,001$), AN și OCV ($r=0,86$, $p<0,001$) 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.

Pentru a evalua caracterul primordial al OCC față de OCV și OCO, vom analiza corelațiile Pearson după gradul de asociere a scorurilor în relația acestora. Astfel, corelațiile OCV/OCC ($r=0,86$, $p<0,001$) și OCO/OCC ($r=0,83$, $p<0,001$) demonstrează interdependențe semnificativ înalte doar la nivelul componentelor OCC, în ceea ce privește securitatea și stabilitatea față de locul de trai, corelând înalt cu orientarea carierei pe verticală ($r=0,75$, $p<0,001$) și autonomie/independență, al cărei coeficient Pearson e de 0,68 (Fig. 2.6. și Tabelul A9.1.). Ancora OCO se prezintă ca media sumei ancorelor competență funcțional-tehnică; menirea de a servi, a fi dedicat unei cauze; stabilitate, securitate geografică și competența funcțional-tehnică. Ancora OCV este media sumei ancorelor competență managerială generală, provocare pură, sau chemare, și creativitate antreprenorială [227, p. 43]. Ancora OCC este o medie a sumei ancorelor autonomie, independență, securitate și stabilitate față de locul de trai și integrarea stilului de viață, iar OCC este o medie a sumei ancorelor autonomie, independență, securitate și stabilitate față de locul de trai și integrarea stilului de viață [51, p. 21].

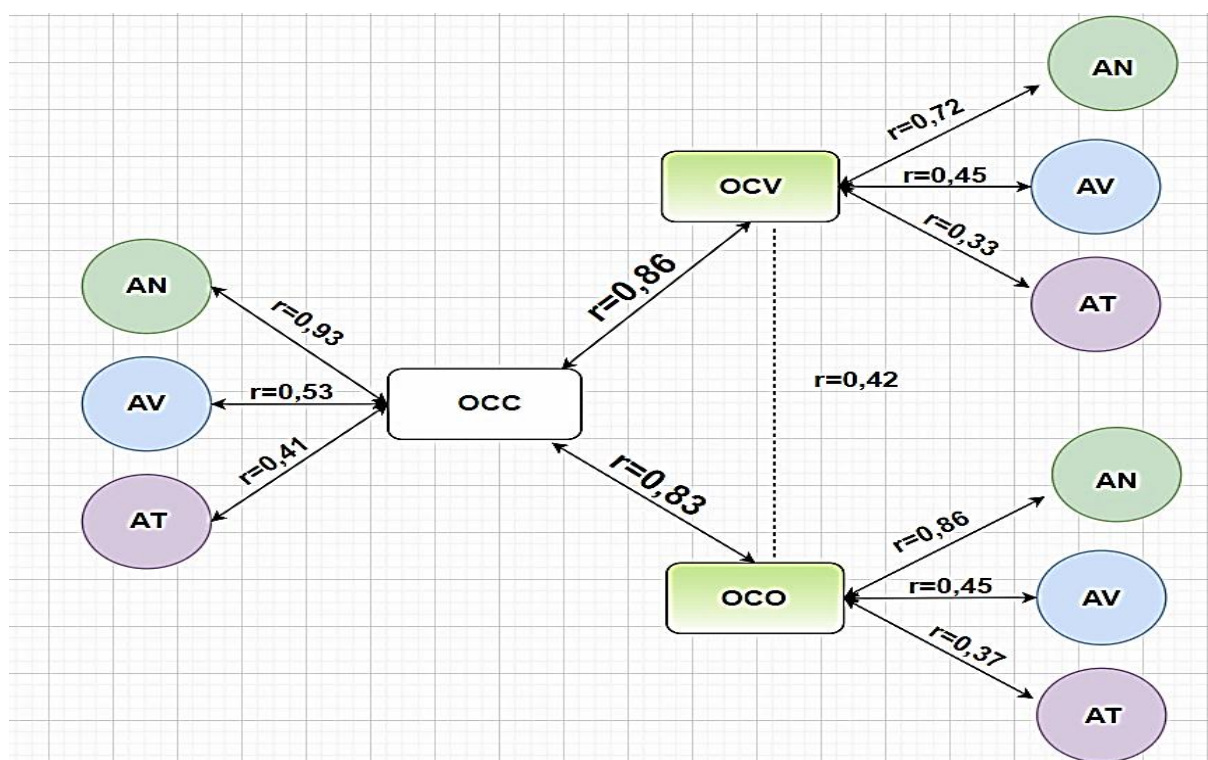


Fig. 2.6. Corelațiile Pearson dintre orientările ancorelor carierei unde $p<0,001$

Orientare carierei pe orizontală (OCO) este o abordare a celui care nu are în vedere o schimbare semnificativă în cariera sa. Această necesitate este saturată de dorința de a echilibra din ce în ce mai multe cerințe profesionale și/sau cu evenimentele din viața personală. OCO se orientează perpendicular pe verticala subordonării funcțiilor din cadrul organizației. OCO se prezintă mai mult ca o trecere decât ca o scară. Mobilitatea acestei ancore a carierei este dependentă de progresele pe orizontală, care prezintă modificări de titluri (sau transferuri) ce

nu vin cu o avansare în funcție. Aceste transferuri sunt mai puțin apreciate decât cele ce au o orientare pe verticală. Cu toate acestea, există mai multe exemple caracteristice care sunt necesare în ancorarea carierei pe verticală, precum sunt revenirea în forță după o întrerupere de muncă, schimbarea profilului profesional sau instrumentalizarea funcțională a setului de abilități profesionale. Orientarea carierei pe orizontală (OCO) este o abordare utilă pentru fiecare persoană care are în vedere o schimbare de carieră, saturată de necesitatea de a echilibra din ce în ce mai multe cerințe profesionale și/sau din viața cotidiană. Spre deosebire de OCV, această orientare laterală, în cadrul organizației (o altă piesă de puzzle) se prezintă mai mult ca o punte decât ca o scară, iar mobilitatea ascendentă a carierei poate prezenta mai multe progrese pe orizontală, care sunt simple schimbări de titluri (sau transferuri) și nu vin cu o majorare, de aceea aceste tipuri de „promoții” sunt mai puțin dorite de oameni decât cele verticale. Cu toate acestea, elementara deplasare a angajatului pe scara profesională nu semnifică faptul că el nu progresează în carieră. Drept exemple caracteristice ar fi revenirea în forță după o întrerupere a activității de muncă, schimbarea profilului profesional sau perfecționarea abilităților profesionale și a altor instrumente funcționale.

Orientarea carierei pe verticală (OCV) poate fi interpretată ca o avansare în pozițiile profesionale pe care persoana le aspiră sau le ocupă. Vectorul OCV încurajează să fie mobilizate abilitățile existente, pentru a urca într-o linie dreaptă pe scara mediului organizațional, împovărându-ne cu responsabilități suplimentare de conducere de-a lungul drumului. Această traiectorie oferă posibilități de înfruntare și experimentare de noi oportunități în carieră (Fig. A1.9).

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.

- Mai jos, vom caracteriza succint simptomele arderii profesionale ca forme ale dezechilibrului profesional, cu scopul de a elucida cu exactitate stările arderii emoționale în raport cu realitatea investigată. Datele analizei de varianță ale corelațiilor Pearson, One-way Anova, Scheffé, 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:

- a. Mediul profesional investigat manifestă un grad mediu de ardere profesională (Fig. A1.11.)*
- b. Domeniului profesional medicină îi sunt caracteristice următoarele simptome ale arderii profesionale: nesiguranța de sine, închiderea în celulă, depersonalizarea și detașarea emoțională.*
- c. Domeniul profesional educație manifestă nesiguranță de sine, închidere în celulă și depersonalizare (Fig. A1.10).*
- d. Domeniul profesional asistență socială este expus la simptomele arderii profesionale: închiderea în celulă, depersonalizarea și detașarea emoțională.*
- e. 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.*
- f. Persoanele participante la cercetare au o incidență înaltă a detașării emoționale, în cazul căreia medicii sunt expuși cel mai frecvent la depersonalizare.*

Toate aceste concluzii și analize bibliografice se reflectă cu exactitate în sinteza statisticilor ce vor fi prezentate în continuare. Analiza de varianță One-way ANOVA a prezentat semnificații relevante ale arderii emoționale sau ale arderii profesionale în raport cu domeniul profesional ($F_{2,284}=3,53$, $p=0,031$) (Tabelul A4.3.). Metoda Scheffe de analiză a intervalului relevă că segmentele asistență socială și medicină sunt diferite: $p=0,048$ (Tabelul A4.5.), astfel, în medicină, media arderii profesionale este cea mai înaltă ($M=49,82$, $SD=24,03$), iar în asistență socială, cea mai mică ($M=41,91$, $SD=20,79$), diferența dintre mediile domeniilor este semnificativă la un prag de 0,05 (Tabelul A4.1.). Totuși mediul profesional investigat manifestă un grad mediu de ardere profesională (Fig. A1.25). Analiza de varianță a variabilelor arderii emoționale pe vârste și stagiul profesional nu prezintă semnificații pentru scoruri relaționate, spre deosebire de gen, nivelul de educație și zonă teritorială.

Valorile variabilelor dependente reducerea sarcinilor profesionale, detașare emoțională, depersonalizare, din grupul masculin, au tendința să fie mai mari, față de grupul feminin, pe când valorile nemulțumirea de sine și închiderea în celulă, în grupul masculin, au tendința de a fi mai mari, față de grupul feminin. Conform raportului testului Mann-Whitney, valori semnificative prezintă și variabila dependentă detașare emoțională, la care scorurile sunt semnificativ mai mari

la bărbați decât la femei ($U = 5500$, $N1 = 61$, $N2 = 226$, $p = 0,015$, two-tailed) (Tabelul A3.1). Simptomul detașarea emoțională este asigurat de sentimentul de a fi emoțional suprasolicitat și epuizat în urma activității personale (profesie, muncă, viață). Persoana exclude complet emoțiile din sfera activității profesionale. Aproape nimic nu motivează, aproape nimic nu provoacă un răspuns emoțional – se manifestă indiferență, se demonstrează o atitudine nici pozitivă, nici negativă. Reacția caracteristică este absența sentimentelor și a emoțiilor, care este cel mai viu răspuns la arderea emoțională [274, p. 534]. Se constată că detașarea emoțională poartă semnificații înalte în funcție de gen și în urma efectuării testului Wilcoxon ($Z = -2,43$, $p = 0,15$) (Tabelul A3.2.). În cadrul analizei de varianță în funcție de gen, depersonalizarea prezintă semnificații ($F_{2,284} = 5,51$, $p = 0,02$) (Tabelul A3.3.), iar pentru domeniul profesional medicină, sunt semnificative atât depersonalizarea ($F_{2,284} = 4,97$, $p = 0,008$), cât și detașarea emoțională ($F_{2,284} = 4,97$, $p = 0,007$) (Tabelul A3.3.). Simptomul detașarea personală, sau depersonalizarea, măsoară atitudinea indiferentă și detașată față de cei din jur (inclusiv față de relația profesională om-om), în cazul nostru, medic-pacient, prin privirea la distanță (similar cu vizionarea unui film); experiențe exterioare în afara corpului; sentimentul prezenței trecerii prin toate mișcările efectuate (similar cu cel al vizionării unui film): a fi parte a unei acțiuni proprii, în timp ce cealaltă parte proprie o privește; a avea o senzație de vis sau de ceață; a se privi în oglindă și a se simți depășit/ă de imaginea proprie; a avea o senzație de detașare de unele părți ale corpului sau de întregul corp; a nu controla discursul propriu sau mișcările fizice; a avea sentimentul că este vorba de mai mulți factori care explică deconectarea de la gândurile proprii; a manifesta detașare de emoțiile cuiva (a se simți amorțit sau înțepenit). Depersonalizarea este adesea însoțită de derealizare (adică de sentimentul de necunoaștere sau de detașare de propriul mediu (oameni și obiecte). Apare într-o gamă largă de expresii și acțiuni, în procesul de comunicare, prin pierderea totală sau parțială a interesului față de subiectul acțiunii profesionale, acesta fiind perceput ca un obiect neînsuflețit, ca obiect de manipulare [116, p. 38]. Se exprimă tendința de a dezvolta atitudini negative, cinice, reci față de alți oameni (clienți, colegi, manageri). Contactele devin depersonificate și formale [231, p. 348]. Orientările negative apărute pot avea inițial un caracter latent și se manifestă printr-o iritare interioară reținută, care, cu timpul, iese la suprafață în formă de focare de iritare [26, p. 84]. Lumea înconjurătoare apare într-o lumină negativă și, frecvent, specialistul începe să simtă ură față de persoanele cu care lucrează. Corelația Pearson a evidențiat relații semnificative dintre detașare emoțională și depersonalizare ($r = 3,39$, $p < 0,001$).

Nivelul de educație este o altă variabilă semnificativă ce relaționează prin scoruri relaționate cu detașarea emoțională ($F_{2,284} = 3,40$, $p = 0,01$) și depersonalizarea ($F_{2,284} = 3,52$, $p = 0,008$); analiza intervalului relevă că la nivelul valorii detașare emoțională intervalele „rezidențiat” ($M = 12,43$,

SD=5,95) și „licență” (M=9,83, SD=5,98) sunt diferite ($p=0,05$), iar la nivelul simptomului depersonalizare ($p=0,01$), intervalele nivelului educației „masterat” (M=4,94, SD=6,71) și „rezidențiat” (M=9,87, SD=8,46) nu diferă. Intervalele zonei teritoriale manifestă diferențe la nivelul simptomului detașare emoțională ($F_{2,284}=3,41$, $p=0,035$), unde „zona urbană (Bălți, Orhei, Soroca, Anenii Noi, Tiraspol, Comrat)” diferă puțin de „municipiul Chișinău”, prin pragul mic de semnificație ($p=0,06$) al analizei intervalelor Scheffe. Examinând fiecare variabilă a arderii profesionale după Бойко, nemulțumirea de sine și închiderea în celulă nu manifestă simptomatică, iar celelalte simptome ale arderii emoționale sunt în curs de dezvoltare. Reducerea sarcinilor profesionale are cea mai înaltă medie în domeniul educației (M=13,66, SD=7,09). Reducerea sarcinilor profesionale evaluează sentimentul de competență și succes în activitatea realizată de respondent [234, p. 290]. Reducerea sarcinilor profesionale manifestă un grad de corelație mai înalt, în raport cu caracteristicile activității profesionale (ore de lucru, volum de muncă, autonomie, bariere legate de raportul muncă-viață, insecuritate profesională, compatibilitate persoană/organizație), decât în raport cu sine (gen, vârstă, statut marital, experiențe personale) [244, p. 11]. Aici, caracteristicile activității profesionale ar reprezenta axa „Eu-Profesie”, iar cele în raport cu sine, axa „Eu-Eu”. Detașarea emoțională (M=12,03, SD=6,19) și depersonalizarea (M=9,58, SD=8,32) prezintă cele mai mari medii în domeniul medicinei (Tabelul A4.1.).

Analiza de varianță One-way ANOVA pentru scoruri relaționate a indicat un efect semnificativ al simptomului de detașarea emoțională ($F_{2,284}=4,97$, $p=0,007$), unde diferența dintre grupurile mediilor profesionale medicină și asistență socială e de $p=0,008$. Simptomul de detașarea personală ($F_{2,284}=4,97$, $p=0,008$) prezintă o diferență semnificativă de $p=0,015$.

Simptomul nemulțumirea de sine, sau nesiguranță de sine, se manifestă ca urmare a eșecurilor sau a incapacității de a influența circumstanțele posttraumatice [192, p. 1630]. Nemulțumirea de sine prezintă corelații semnificative pozitive Pearson în medicină, în raport cu închiderea în celulă ($r=0,420$, $p<0,001$), și educație ($r=0,492$, $p<0,001$). Nemulțumirea de sine, în corelație cu închiderea în celulă, oferă o stare dublă: pe de o parte, medicul sau profesorul simte nemulțumirea față de sine, față de profesia aleasă, prin îndatoriri specifice, iar pe de altă parte, simte un blocaj, o stare de congestie intelectuală, emoțională și impas.

Totuși simptomul închiderea în celulă nu se manifestă în toate cazurile, deși acționează ca o continuare logică a arderii în curs de dezvoltare. Din aceste considerente, închiderea în celulă nu prezintă corelații Pearson per total în eșantionul de cercetare (Tabelul A10.1), însă în relația sa cu depersonalizarea, cel mai mare coeficient Pearson se identifică în rândul medicilor și asistenților sociali ($r=0,516$, $p<0,001$) și apoi în rândul profesorilor ($r=0,475$, $p<0,001$). În acest

caz, persoana se întreabă când se va termina totul, unde este limita celor ce se întâmplă. Atunci când circumstanțele traumatice sunt foarte accentuate, puternice și nu pot fi eliminate, apare adesea un sentiment de disperare, persoana încearcă să modifice ceva și se gândește permanent la aspectele nesatisfăcătoare ale muncii sale [244, p. 15]. Aceasta duce la o creștere a energiei mentale, datorită inducției idealului dintre lucrări, gânduri, planuri, scopuri, atitudini și semnificații ale activităților sale, imagini potrivite și imagini dorite – toate sunt legate. Concentrarea energiei psihice atinge volume impresionante, iar în cazul în care persoana nu identifică o cale de ieșire, când nici un mijloc de protecție psihologică nu a funcționat, apare sentimentul de „mobilitate în dimensiunile celulei” [99, p. 135]. Aceasta este o stare de congestie intelectuală și emoțională. Stabilirea indicelui de corelație Pearson dintre factorii nemulțumirea de sine, surmenare emoțională, reducerea sarcinilor profesionale, detașarea emoțională și depersonalizarea ne vorbește despre faptul că închiderea în celulă și depersonalizarea, reducerea sarcinilor profesionale și detașarea emoțională se influențează reciproc printr-o relație moderat pozitivă – închiderea în celulă și depersonalizarea ($r=0,52$, $p<0,001$) – și alta scăzută – reducerea sarcinilor profesionale și detașare emoțională ($r=0,38$, $p<0,001$) (Tabelul A10.1). Corelația Pearson a evidențiat relații semnificative dintre închiderea în celulă și depersonalizare ($r=0,5$, $p<0,001$). În cadrul domeniului profesional, aceste corelații fiind mai complexe (Fig. A1.25.), precum sunt detașarea emoțională și depersonalizarea: medicină ($r=0,48$, $p<0,001$), educație ($r=0,34$, $p<0,001$) și asistență socială ($r=0,32$, $p<0,001$). Aceste diferențe dintre grupurile profesionale confirmă că persoanele participante la cercetare au o incidență înaltă a detașării emoționale, medicii fiind expuși cel mai mult depersonalizării, ca formă a arderii emoționale.

- 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 (Tabelele A9.2. și A9.4.). 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 ($F_{4,284}=4,84$, $p\leq 0,001$, (Tabelul A6.3.).

Eșantionul de cercetare are un nivel mediu de realizare a obiectivelor profesionale, nu dă dovadă de insistență în realizarea obiectivelor, 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. Această tendință a nevoii de obținere a succesului profesional în rândul asistenților sociali nu poate fi saturată, la acest nivel profesional, cu o nevoie și o motivație moderată, comparativ cu profesorii și medicii, ceea ce dovedește o reciprocitate contradictorie. Se observă o distribuție simetrică a respondenților după vârstă, de asemenea, motivația obținerii succesului conform factorului distributiv raportează skewness de stânga, iar nevoia de obținere a succesului, skewness de dreapta. Aceste fapte ne fac să afirmăm că odată cu vârsta nevoia de obținere a succesului profesional se saturează cu ajutorul creșterii nivelului competențelor profesionale. Cel mai mic nivel al nevoii de obținere a succesului profesional și a motivației de obținere a succesului profesional îl prezintă persoanele din domeniul asistenței sociale. În cazul dat, asistenților sociali le este frică să-și asume riscuri profesionale, prin urmare, în mod evident, se pune întrebarea dacă profesionistul este sau nu dator să-și asume riscuri și motivația de realizare a succesului profesional sau cel puțin rezolvarea problemelor clienților/beneficiarilor, dacă acest fapt este un efect al mediului, profesiei sau al orientărilor interne.

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 [267, p. 1104]. Studiile relevă că persoanele care au o motivație orientată moderat spre obținerea succesului preferă un nivel mediu de risc. În orice caz, trebuie să se țină cont de influența speranței de a reuși în carieră: la o motivație puternică de a reuși, speranța de a reuși este, de obicei, mai modestă decât puținele stimulente pentru a reuși. În plus, o motivație înaltă de a reuși și o speranță înaltă nu tind să evite riscul ridicat. De asemenea, observăm că asistenților sociali le este frică de eșec, ei preferă un risc scăzut și o inițiativă scăzută sau, invers, un nivel foarte ridicat. Cu cât este mai mare motivația persoanei de a reuși, de a realiza obiectivele profesionale, cu atât este mai mică dorința de a-și asuma riscuri. Lotul de cercetare manifestă o motivație medie în realizarea obiectivelor profesionale, în acest caz, persistența în realizarea obiectivelor este joasă. Relevă o satisfacție fără vreo tendință persistentă de a-și îmbunătăți activitatea cu privire la realizările în timp, de a fi implicat în muncă, de a fi captivat, atras de ocupație sau expresia satisfacției succesului, inventând noi tehnici de lucru.

Corelează pozitiv elementele intratest în baza corelației Pearson în medicină ancorele carierei, simptomele arderii profesionale, nevoia de obținere a succesului profesional și motivația de obținere a succesului profesional (PC și nevoia de obținere a succesului profesional ($r=0,481$, $p<0,001$); AI și reducerea sarcinilor profesionale ($r=0,434$, $p<0,001$); SD și nevoia de obținere a succesului profesional ($r=0,560$, $p<0,001$); SD și nevoia de obținere a succesului profesional ($r=0,560$, $p<0,001$); OCV și nevoia de obținere a succesului profesional ($r=0,539$, $p<0,001$); OCO și nevoia de obținere a succesului profesional ($r=0,448$, $p<0,001$); CM și nevoia de obținere a succesului profesional ($r=0,530$, $p<0,001$); SSM și nevoia de obținere a succesului profesional ($r=0,409$, $p<0,001$); SSM și motivația de obținere a succesului profesional ($r=0,384$, $p<0,001$); stabilitate și securitate geografică și reducerea sarcinilor profesionale ($r=0,417$, $p<0,001$)). În același domeniu profesional, în rândul factorilor de ardere emoțională, al orientărilor carierei și al nevoilor de realizare a succesului, acești factori se reflectă negativ, argumentând statistic că ancorele carierei în medicină sunt strâns legate de talente, valori, orientări și nevoi [267, p. 1106].

În concluzia la aceste două subcapitole, consemnăm că constatările prezentate ne atenționează din nou asupra obiectivului 3, că modelarea axelor echilibrului profesional trebuie realizată în funcție de semnificațiile identificate, conform cărora:

- Arderea profesională este o stare de dezechilibru profesional și se autoexclue din exprimarea stării echilibrului profesional.
- Accentul pe aspectele interne ale carierei, la mediile profesionale din sfera serviciilor destinate umanității, prezintă o orientare a carierei pe orizontală.
- Investirea în conceptul de sine și aspectele interne ale carierei, la participanții cercetării date (medici, profesori și asistenți sociali), favorizează o identitate organizațională medie.
- Ancora carierei ghidare spre condiții se orientează pe verticală sau pe orizontală, ca rezultat al adaptării axelor ancorelor carierei (AN, AT și AV).
- Datele identificate conduc spre ideea că ancorele carierei din domeniul medicinei sunt cele mai saturate la condițiile nevoi, valoare și talente, conducând tinerii profesioniști la succes și realizarea lor profesională. Ancorele carierei mai sunt numite predictorii axați pe talente. Modificările sistemului educațional implică tensiuni în rândul cadrelor didactice, în transpunerea responsabilităților în practică, luând în considerare abordarea personală și înțelegerea imediată a experimentării unor fapte ce conduc la detașare emoțională sau la epuizare, drept expresii ale celor opt faze ale arderii profesionale, precum și ale dezechilibrului profesional.

- Rezultatele intratest, în rândul medicilor, sunt foarte reprezentative, în special în relațiile dintre toate ancorele carierei, cu excepția orientării către condiții. De asemenea, aceasta este o supunere puternică în ceea ce privește instrumentele formale și informale, care constituie fundamentul standardelor de pregătire a cadrelor tinere în medicină, educație și în special în domeniul asistenței sociale.

2.4. Nivelul factorilor psihosociali (exigențe și cerințe profesionale, activitate profesională, mediu și cultură profesională, sănătate, insecuritatea postului, bunăstare sau satisfacție în muncă)

Factorii psihosociali precum sunt exigențele și cerințele profesionale (E), activitatea profesională (A), mediul și cultura profesională (I), sănătate (V), insecuritatea postului (S), satisfacție în muncă (B) sunt scalele componente ale COPSQ, elucidate supra, în partea 2.3. a prezentei lucrări. În continuare, vom analiza rezultatele chestionarului COPSQ în funcție de variabilele independente: domeniu profesional (a), vârstă (b), gen (c), nivelul de educație (d), stagiul profesional, sau durata de muncă în domeniu (e), și zonă teritorială (f).

Exigențele și cerințele profesionale (E) sunt deduse din sarcinile profesionale pe care le îndeplinește angajatul, precum este asumarea de responsabilități practice în activitatea de muncă de natură cantitativă, cognitivă și emoțională. De fapt, ele reprezintă abilitatea practică și capacitatea profesională a angajatului de a corespunde domeniului profesional, prin capacitatea de a înțelege și a cunoaște, de a relaționa cu colegii de muncă și a se adapta la practicile profesionale. Astfel, eșantionul cercetat, per total, are o medie a exigențelor și cerințelor profesionale de 57,71%, sau 2,89 puncte, dintre care 4,53% au un nivel scăzut, 41,11%, nivel mediu, 20,91%, nivel înalt și 4,53 au un nivel foarte înalt al exigențelor și cerințelor profesionale. În tabelele prezentate mai jos, se observă că E variază de la 48,96% în domeniul profesional educație, asistenții sociali acumulează 58,33%, iar medicii acumulează 65,73% (Fig. A1.26., 2.7. și A1.2). Redarea spațială a valorilor medii ale componentelor COPSQ relevă că acestea diferă în funcție de domeniul profesional (Fig. A1.12.).

a) În cazul scalei E, observăm diferențe dintre grupurile profesionale, în urma aplicării One-way ANOVA ($F_{2,1,1}=29,56$, $p>0,001$). Studiind repartizarea variabilelor componente, am identificat că exigențele cantitative/temporale în medicină demonstrează cel mai mic procent – 15,73% – per nivel scăzut și cel mai înalt procent per nivel foarte înalt (Fig. 2.8.), reflectat și la nivelul variației dintre scoruri ($F_{2,1,1}=104,10$, $p>0,001$) (Tabelul A4.3). *Acest fapt corespunde riscurilor temporale cu care se confruntă medicii: stări decompensate, hemoragii, risc înalt de tromboembolii, sindrom CID, dezechilibre acido-bazice etc.* Aceste fapte ne-au sugerat să

efectuăm o analiză Scheffe a scorurilor relaționale și astfel am identificat că domeniile „Medicină” și „Educație” ($p < 0,001$), „Medicină” și „Asistență socială” ($p = 0,007$) sunt diferite (Tabelul A4.6.). Examinând în continuare variabilele componente ale scalei E, am stabilit că cel mai înalt procent al exigențelor emoționale (65,73%) se observă în domeniul „Medicină” cu E6 de 22,47% per nivel (Fig. 2.8.). Exigențele emoționale prezintă semnificații înalte pe domeniile profesionale investigate ($F_{2,1,1} = 14,05$, $p < 0,001$), unde „Medicină” și „Educație” sunt diferite și au un prag de semnificație foarte înalt – $p = 0,008$, precum și grupurile „Educație” și „Asistență socială” diferă ($p = 0,001$) (Tabelele A4.3 și A4.6.).

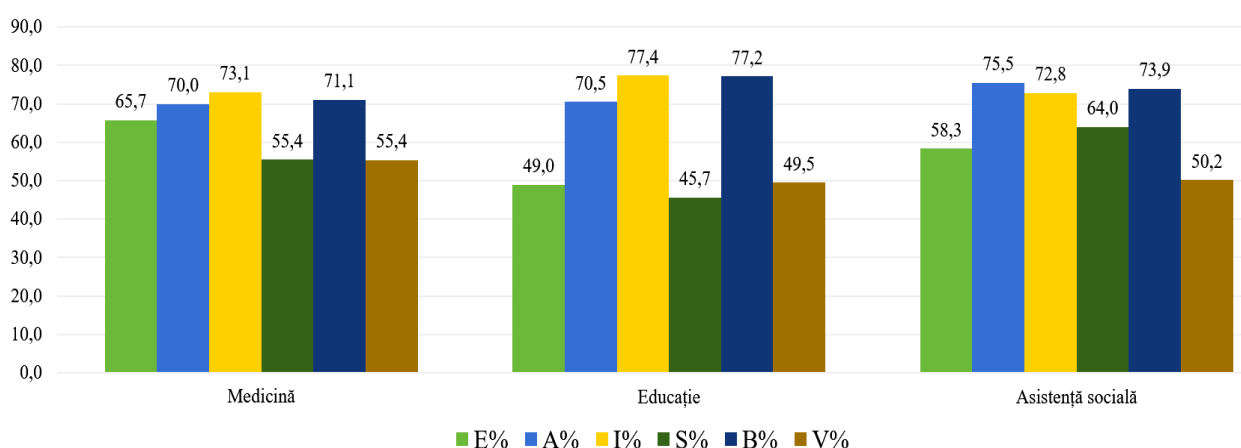


Fig. 2.7. Distribuția scalelor COPSOQ pe domenii profesionale

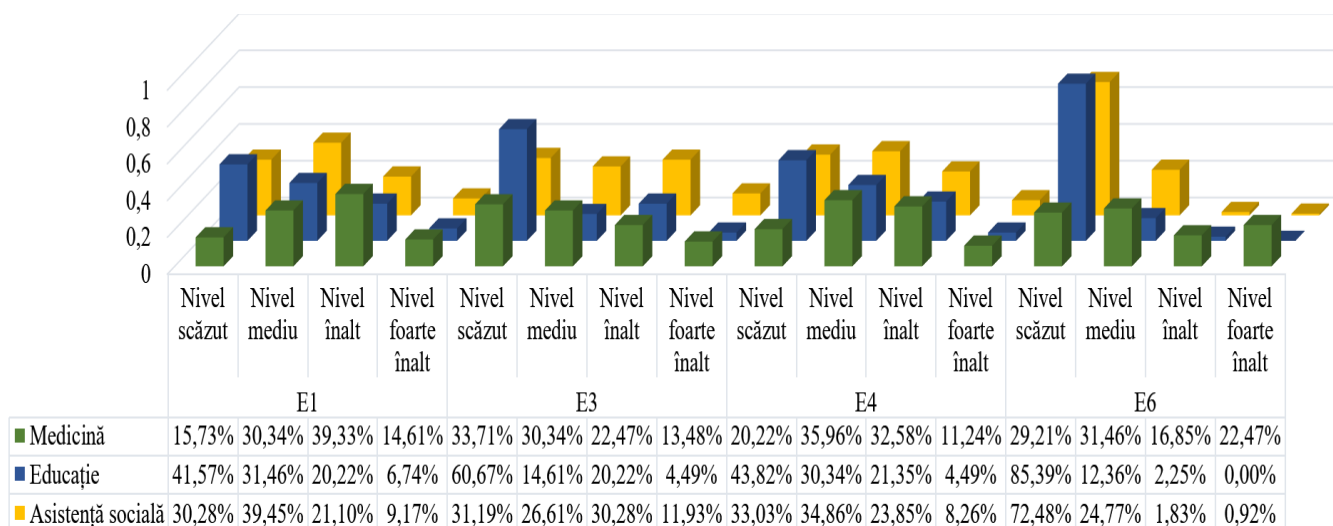
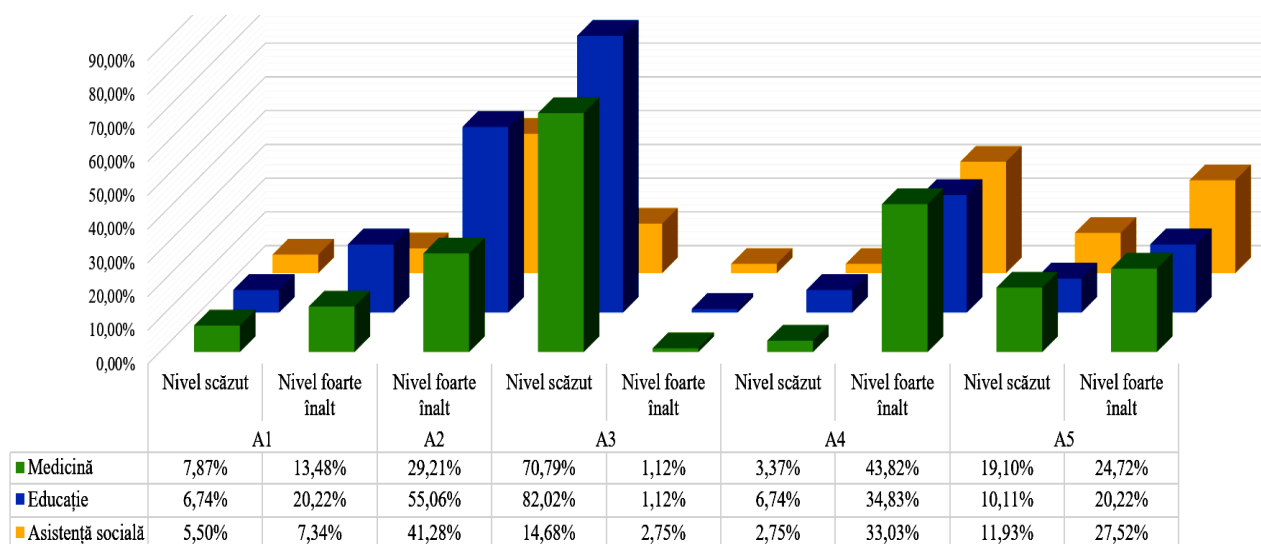


Fig. 2.8. Distribuția rezultatelor procentuale ale scalei E per domenii profesionale

Astfel, remarcăm că 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) sau medic-pacient. 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” ($p=0,004$) (Tabelele A4.2. și A4.6.). 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.



. Fig. 2.9. Distribuția rezultatelor procentuale ale scalei A per domenii profesionale

În urma comparațiilor multiple ale analizei de varianță (Tabelul A4.2.), s-a stabilit că exigențele provenind din responsabilități în activitate sunt diferite în cadrul grupurilor profesionale „Medicină” și „Educație” ($F_{2,1,1}=58,97$, $p<0,001$). Aceste diferențe se reflectă și la nivelul analizei Scheffe dintre grupurile „Medicină” și „Educație” ($p<0,001$), dintre „Medicină” și „Asistență socială” ($p<0,001$) (Tabelul A.4.6.). Domeniul profesional corelează negativ cu exigențele provenind din responsabilități în activitatea profesională ($r=-0,45$ $p<0,001$) (Tabelul A10.2). Datele statistice confirmă că în domeniul profesional „Medicină” sunt cele mai înalte exigențe și cerințe profesionale, exigențe cantitative/temporale, emoționale și de ascundere a emoțiilor, comparativ cu celelalte două domenii. Factorii psihosociali care țin de activitatea profesională (A) poartă semnificații înalte atât pe domenii profesionale

($F_{2,1,1}=12,24$, 0,001), cât și la nivelul componentelor sale: al influenței în activitate, ($F_{2,1,1}=12,24$, $p=0,001$), al posibilităților de dezvoltare ($F_{2,1,1}=15,92$, $p=0,001$) și al gradului de libertate privind perioadele de repaus și odihnă ($F_{2,1,1}=76,18$, $p<0,001$) (Fig. 2.9. și Tabelul A.4.3.). Domeniile profesionale cercetate relevă diferențe, în urma comparațiilor multiple ale influenței în activitate, între „Educație” și „Asistență socială” ($p=0,046$), posibilități de dezvoltare dintre „Medicină” și „Educație” ($p<0,001$), „Medicină” și „Asistență socială” ($p=0,008$) și gradul de libertate privind perioadele de repaus și odihnă între „Medicină” și „Asistență socială” ($p<0,001$), „Educație” și „Asistență socială” ($p<0,001$) (Tabelul A.4.6.). Acest fapt demonstrează o varietate înaltă între grupurile profesionale per nivelurile componentelor scalei A, unde domeniul „Asistență socială” relevă cel mai înalt grad de libertate în activitatea profesională, pe când „Medicina” relevă cel mai scăzut nivel de libertate, posibilități reduse de dezvoltate și influență în activitate. Domeniul profesional corelează pozitiv cu gradul de libertate privind perioadele de repaus și odihna în activitatea profesională ($r=0,45$, $p<0,001$) (Tabelul A.10.5.).

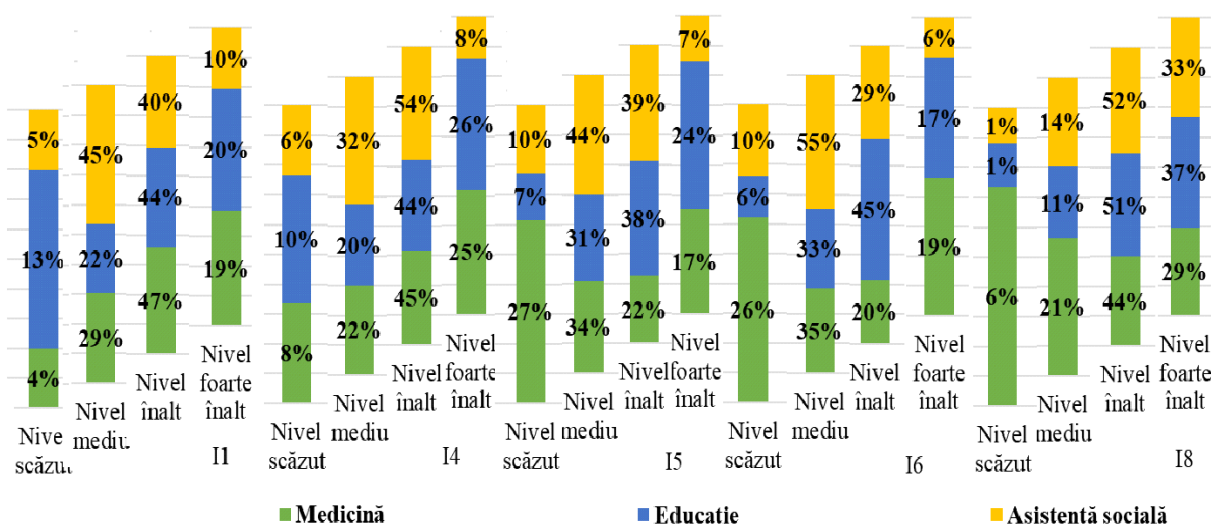


Fig. 2.10. Distribuția rezultatelor procentuale ale scalei I per domenii profesionale

Pentru factorii ce țin de mediu și cultura profesională (I), cel mai înalt procent reflectă domeniul profesional „Educație” – 77,42%, se reflectă la nivelul foarte înalt a I1, I4, I5 și I37 (Fig. 2.7. și 2.10.). Rezultatele prezentate în tabelul A.4.3. conturează următoarea situație: gradul de informare (predictibilitate) și stilul de conducere (calitatea de leadership) per domeniu profesional nu prezintă un prag de semnificație înalt, comparativ cu suportul social ($F_{2,1,1}=8,79$, $p<0,001$), feedbackul în muncă ($F_{2,1,1}=8,99$, $p<0,001$) și spiritul de echipă, sau comunitatea socioprofesională ($F_{2,1,1}=3,57$, $p=0,04$). Analiza Scheffe confirmă diferențele dintre „Medicină” și „Educație” în raport cu suportul social ($DfM=-0,49$, $p=0,001$), „Educație” și „Asistență socială” ($DfM=-1,14$, $p=0,001$); precum și diferențele feedbackului în muncă dintre

„Medicină” și „Educație” ($DfM=-0,40$, $p=0,009$), „Educație” și „Asistență socială” ($DfM=0,43$, $p=0,003$) (Tabelul A.4.6.). Spiritul de echipă, sau de comunitate socioprofesională, reflectă medii diferite, însă nu raportează diferențe medii dintre domeniile profesionale (DfM), *ceea ce ne face să concluzionăm că la nivelul particularității scalei spirit de echipă, sau comunitate socioprofesională, există diferențe statistice doar dintre domeniile profesionale, și nu între nivelurile procentului acumulat* (Tabelele A4.1 și A4.2.).

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 (Tabelul A10.4.). *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.*

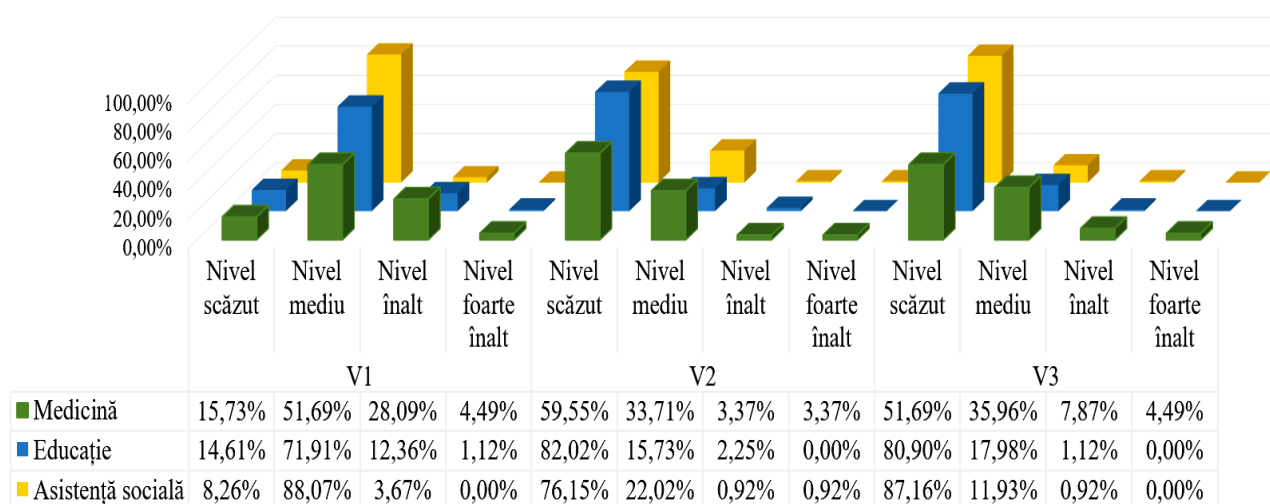


Fig. 2.11. Distribuția rezultatelor procentuale ale scalei V per domenii profesionale

Scala sănătate este formată din trei dimensiuni: sănătate generală, sănătate mentală și vitalitate. V denotă un prag înalt de semnificație între grupurile profesionale cercetate ($F=12,59$, $p<0,001$) (Tabelul A4.3.). Astfel, medicii prezintă cele mai înalte medii la nivelul componentelor: sănătate generală ($M=3,14$, $SD=0,87$), sănătate mentală ($M=2,49$, $SD=0,67$) și vitalitate ($M=2,68$, $SD=0,74$), comparativ cu profesorii: sănătate generală ($M=2,99$, $SD=0,58$), sănătate mentală ($M=2,12$, $SD=0,476$) și vitalitate ($M=2,31$, $SD=0,50$), în „Asistență socială” fiind cele mai mici medii ale componentelor sănătatea generală ($M=2,96$, $SD=0,32$), sănătatea mentală ($M=2,289$, $SD=0,45$) și vitalitate ($M=2,28$, $SD=0,42$) (Tabelele A1.8. și A4.1.). Pe domenii profesionale, metoda One-way Anova confirmă că aceste diferențe sunt foarte

semnificative doar la nivelul sănătății mentale ($F=10,38$, $p<0,001$) și al vitalității ($F=14,32$, $p<0,001$) (Tabelul A.4.3.), însă analiza Scheffe identifică diferențe la nivelul tuturor scalelor V (Tabelul A.4.6.). Compararea proporțiilor domeniilor profesionale ale componentelor factorilor ce țin de sănătate reflectă că aceste diferențe se repartizează la un nivel mediu și înalt al sănătății generale, la un nivel scăzut și mediu al sănătății mentale și la un nivel scăzut al vitalității (Tabelul A10.3.). Nivelul foarte înalt al proporției coloanelor domeniilor profesionale „Educație” și „Asistență socială” ale componentelor sănătății (generală, mentală și vitalitate) este egal cu zero sau denotă câte un caz particular, în care sănătatea mentală se circumscrie în jurul valorii de 0,92% printre asistenții sociali (Fig. 2.11.). Domeniul profesional corelează negativ cu gradul de libertate privind vitalitatea ($r=-0,35$, $p<0,001$). *Aceste afirmații probează că angajații din domeniile profesionale selectate prezintă un nivel scăzut și mediu al sănătății; aici, medicii au un nivel mai înalt al sănătății generale, mentale și al vitalității, comparativ cu asistenții sociali, care ocupă un loc secundar, cu medii mult mai mici față de profesori, care se plasează la limita dintre nivelurile scăzut și mediu.*

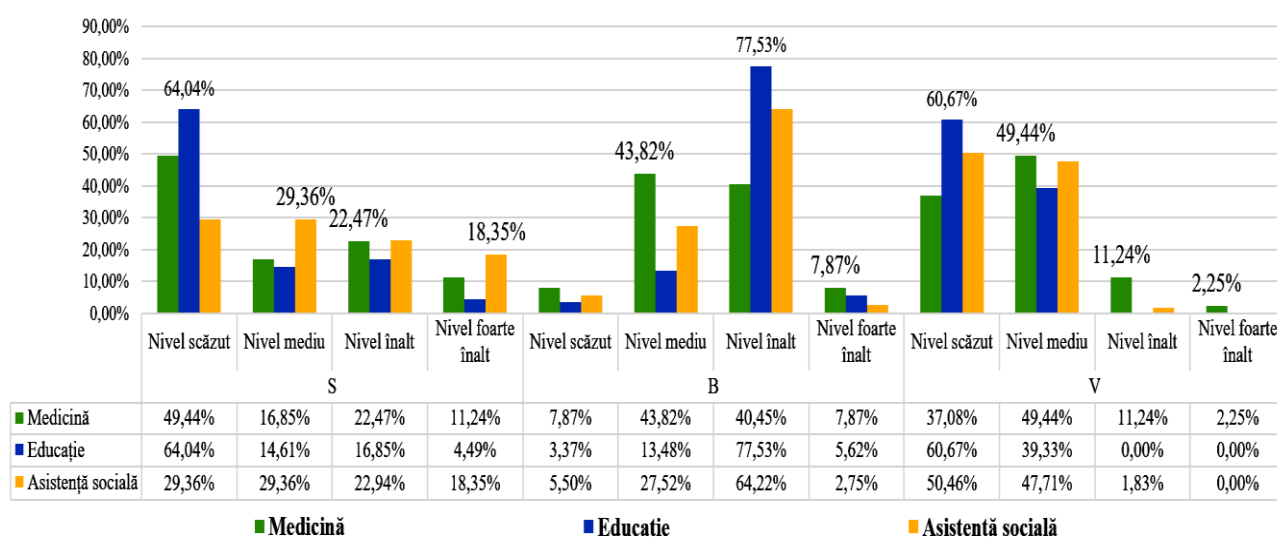


Fig. 2.12. Distribuția rezultatelor procentuale ale scalelor S, B și V per domenii profesionale

Variabila insecuritatea postului (S), în comparație cu domeniul profesional, raportează diferențe semnificative în baza testului de varianță One-way ANOVA ($F_{2,1,1}=13,91$, $p<0,001$) (Tabelul A4.3.). În legătură cu acest fapt, ne-am pus întrebarea: care domeniu profesional este marcat de aceste diferențe? Metoda Scheffe identifică faptul că între intervalele grupurilor „Educație” și „Asistență socială” sunt cele mai semnificative divergențe statistice ($DfM=-0,68$, $p<0,001$), iar compararea proporțiilor coloanelor grupurilor profesionale relevă că aceste diferențe ale insecurității postului sunt legate de nivelul lor scăzut în domeniul asistenților sociali, comparativ cu profesorii și medicii, precum și cu nivelul mediu atins de către profesori,

comparativ cu asistenții sociali (Tabelele A4.6. și A10.4.). Astfel, putem conchide că cei mai nesiguri față de postul ocupat sunt asistenții sociali, urmați de profesori și doar apoi de medici. Bunăstarea, sau satisfacția în muncă (B), este o scală ce cuprinde patru itemi în cadrul chestionarului COPSOQ. Satisfacția în muncă, în funcție de domeniul profesional, prezintă semnificații multiple ($F_{2,1,1}=6,3$, $p=0,002$) (Tabelul A4.3.). În baza metodei de analiză comparativă a intervalelor Scheffe, cei din domeniul educației reflectă semnificații ($DfM=0,37$, $p=0,001$), comparativ cu medicii (Tabelele A4.1 și A4.6.). Rezultatele comparării proporțiilor coloanelor grupurilor profesionale ne sugerează că aceste diferențe sunt semnificative per nivelul mediu B între medici, profesori și asistenți sociali și nivelul înalt al satisfacției în muncă între medici și asistenți sociali (Tabelul A10.4.). Astfel, putem deduce că profesorii au un nivel înalt al scalei B (77,53%), urmați de asistenții sociali (62,2%) și doar apoi de medici (40,45%) (Fig. 2.12.). Diferențele de medii și procent acumulat, constatate la nivelul statistic secundar și confirmate de pragul înalt de semnificație pe medii, relevă că medicii totuși prezintă un grad mediu de satisfacție în muncă, iar profesorii și asistenții sociali prezintă un nivel mai înalt de bunăstare.

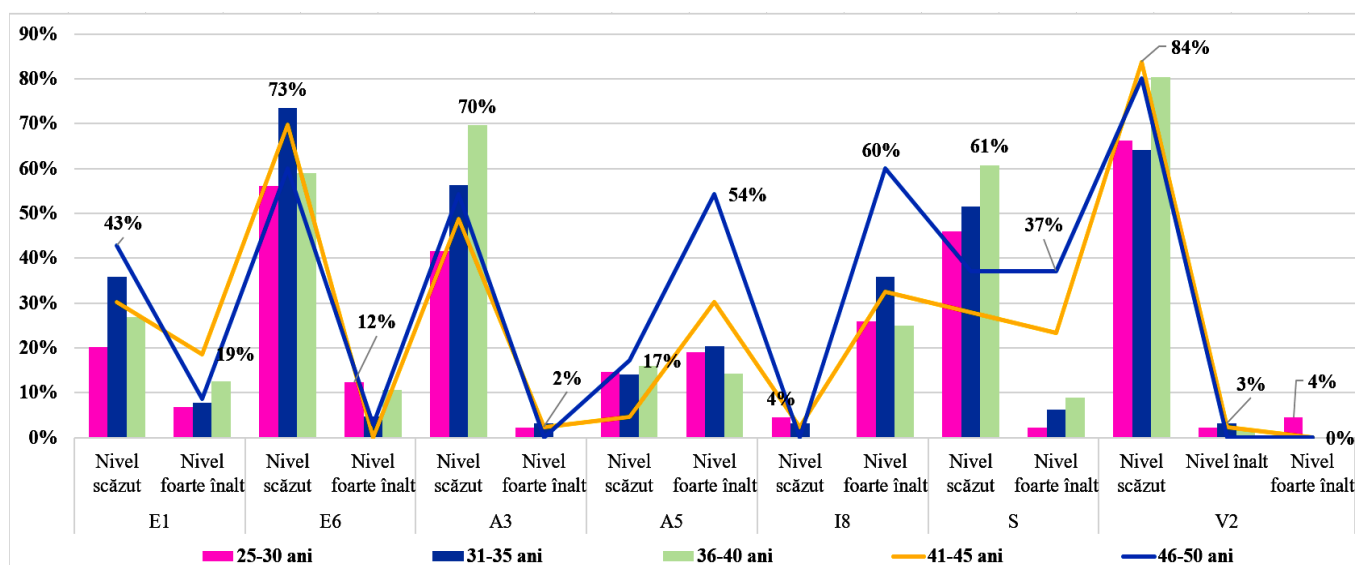


Fig. 2.13. Distribuția rezultatelor procentuale ale COPSOQ după criteriul de vârstă

b) Vârsta este un o altă variabilă independentă analizată în raport cu variabilele COPSOQ ale eșantionului de constatare. Astfel, prin metoda One-way ANOVA, unele variabile COPSOQ, precum sunt factorii psihosociali E, A, B, I și V, nu prezintă semnificații, comparativ cu variabilele lor constituente: exigențe cantitative/temporale ($F_{2,1,1}=2,52$, $p=0,04$), exigențe provenind din responsabilități în activitate ($F_{2,1,1}=2,42$, $p=0,05$), gradul de libertate privind perioadele de repaus și odihnă ($F_{2,1,1}=3,89$, $p=0,004$), implicare afectivă în activitate și angajament organizațional ($F_{2,1,1}=4,78$, $p=0,001$), spirit de echipă, sau comunitate

socioprofesională ($F_{2,1,1}=3,43$, $p=0,009$), și sănătate mentală ($F_{2,1,1}=2,53$, $p=0,04$), manifestând variante semnificative în cazul celor șase grupuri de vârstă (Fig. 2.13. și Tabelul A5.2.). Analiza comparațiilor multiple Scheffe denotă diferențe ale variabilelor gradul de libertate privind perioadele de repaus ($DfM=0,51$, $p=0,01$) pe intervalele „25-30 de ani” și „36-40 de ani”; implicare afectivă în activitate: „36-40 de ani” și „46-50 de ani” ($DfM=-0,74$, $p=0,015$); spirit de echipă, sau comunitatea socioprofesională, pe intervalele „25-30 de ani” și „46-50 de ani” ($DfM=-0,54$, $p=0,01$) și pe intervalele „36-40 de ani” și „46-50 de ani” ($DfM=-0,52$, $p=0,03$); insecuritatea postului pe intervalele „25-30 de ani” și „41-45 de ani” ($DfM=-0,64$, $p=0,026$), pe intervalele „25-30 de ani” și „46-50 de ani” ($DfM=-0,71$, $p=0,019$), pe intervalele „31-35 de ani” și „46-50 de ani” ($DfM=-0,68$, $p=0,044$), pe intervalele „36-40 de ani” și „41-45 de ani” ($DfM=-0,67$, $p=0,038$) și pe intervalele „36-40 de ani” și „46-50 de ani” ($DfM=-0,74$, $p=0,027$) (Tabelul A5.3.).

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 (Tabelul A9.1.). Figura 2.13. și tabelul A5.1. reflectă că exigențele cantitative/temporale (43%) și exigențele provenind din responsabilități în activitate (60%,) au cel mai scăzut nivel pe intervalul de vârstă „46-50 de ani” și cel mai înalt nivel – 19% – pe intervalul de vârstă „41-45 de ani”, iar exigențele provenind din responsabilități în activitate, pe intervalul de vârstă „25-30 de ani”, ceea ce ne face să concluzionăm că persoanele noi în domeniul profesional sunt mai atente față de responsabilitățile profesionale, iar cele ce au vârsta de „41-45 de ani” manifestă o grijă sporită față de exigențele cantitative și temporale. Sănătatea mentală este o altă variabilă ce trezește interes pentru a fi cercetată în profunzime. Prin urmare, identificăm că ea are un nivel scăzut pentru toate intervalele de vârstă cu valori cuprinse între [68%; 84%]. 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.*

c) Genul, în relația cu variabilele dependente ale chestionarului COPSQ, în urma analizei scorurilor testului U Mann-Whitney, înregistrează valori mai înalte la bărbați pe nivelurile înalt

și foarte înalt al variabilelor: exigențe provenind din responsabilități în activitate ($U = 5194$, $N1 = 61$, $N2 = 226$, $p = 0,003$, two tailed), stil de conducere (calitatea de leadership) ($U = 5581$, $N1 = 61$, $N2 = 226$, $p = 0,016$, two tailed) și vitalitate ($U = 5309$, $N1 = 61$, $N2 = 226$, $p = 0,005$, two tailed), fapte ilustrate în tabelele din anexele A3.1., 3.2. și figura 2.14. Astfel, bărbații dau dovadă de un stil de conducere, sau leadership, vitalitate și responsabilități în activitate diferite de cele ale femeilor.

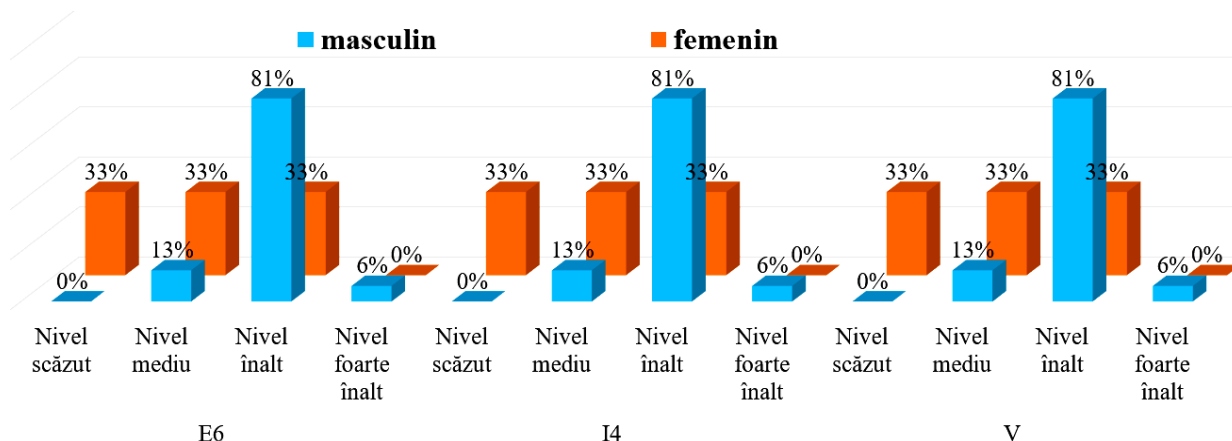


Fig. 2.14. Distribuția rezultatelor procentuale ale componentelor semnificative pe criteriul de gen

d) În urma analizei de varianță One-way ANOVA și a comparațiilor multiple dintre intervale Scheffe, adunând medii pe intervalul de la [1; 4] puncte, am stabilit că nivelul de educație, în relația cu factorii COPSOQ, reflectă zece praguri de semnificație, comparativ cu toți cei 17 factori. Variabilele complexe ale exigențelor și cerințelor profesionale prezintă următoarele semnificații, în raport cu nivelul de educație (Tabelele A6.3. și A6.4.):

1. cantitative/temporale ($F_{1,2,1}=6,04$, $p<0,001$) dintre: „reșidențiat” și „licență” ($DfM=0,66$, $p<0,001$), demonstrând că nivelul de educație „reșidențiat” reflectă defineri cantitative/temporale mai înalte decât „licență”;

2. emoționale ($F_{1,2,1}=8,21$, $p<0,001$) dintre: „medii” și „licență” ($DfM=0,94$, $p=0,015$), „medii” și „masterat” ($DfM=1,05$, $p=0,009$): exigențe de ascundere a emoțiilor ($F_{1,2,1}=5,01$, $p=0,001$) dintre: „licență” și „reșidențiat” ($DfM=-0,45$, $p=0,022$) și „masterat” și „reșidențiat” ($DfM=-0,54$, $p=0,026$). Acest lucru ne determină să concluzionăm că odată cu evoluția, creșterea nivelului de educație, se dezvoltă și calitatea manifestării capacităților emoționale la nivel profesional;

3. provenind și responsabilități în activitate ($F_{1,2,1}=25,42$, $p<0,001$) dintre: „medii” și „reșidențiat” ($DfM=-0,77$, $p=0,01$), „licență” și „reșidențiat” ($DfM=-1,07$, $p<0,001$), „masterat” și „reșidențiat” ($DfM=-1,18$, $p=p<0,001$), precum și „reșidențiat” ($DfM=0,71$, $p=0,024$) și

„doctorat”. În aceeași manieră, aceste date confirmă aceeași tendință de dezvoltare în cadrul corelației Pearson ($r=0.37$, $p<0,001$).

Odată cu creșterea nivelului de educație în domeniile profesionale cercetate, se dezvoltă factorii psihosociali ce țin de activitatea profesională, precum sunt: posibilitățile de dezvoltare ($F_{1,2,1}=5,05$, $p=0,001$) dintre grupurile „licență” și „rezidențiat” ($DfM=0,36$, $p=0,039$); gradul de libertate privind perioada de repaus și odihnă dintre grupurile „medii” și „licență” ($DfM=0,74$, $p=0,017$), „medii” și „rezidențiat” ($DfM=1,03$, $p<0,001$), „medii” și „doctorat” ($DfM=0,93$, $p=0,028$), „masterat” și „rezidențiat” ($DfM=0,55$, $p=0,004$); implicarea afectivă în activitate sau angajamentul organizațional dintre grupurile „medii” și „masterat” ($DfM=0,91$, $p=0,034$). Factorii de mediu și cultură organizațională pot fi influenți la nivelul gradului de predictibilitate ($F_{1,2,1}=2,53$, $p=0,04$) dintre grupurile „rezidențiat” și „doctorat” ($DfM=0,71$, $p=0,04$) și al feedbackului în muncă ($F_{1,2,1}=5,05$, $p=0,001$) dintre grupurile „licență” (9%) și „rezidențiat” (26%) – la un nivel scăzut al scalei – și dintre grupurile „masterat” (51%) și „rezidențiat” (25%), la un nivel înalt al feedbackului în muncă. Insecuritatea în post se diminuează odată cu creșterea nivelului de educație ($F_{1,2,1}=6,02$, $p<0,001$) dintre grupurile „medii” și „licență” ($DfM=1,06$, $p=0,006$), „medii” și „rezidențiat” ($DfM=1,45$, $p<0,001$) și „medii” și „doctorat” ($DfM=1,18$, $p=0,035$).

Devine semnificativă și relația dintre nivelul de educație și factorii de sănătate: sănătate generală, sănătate mentală și vitalitate ($F_{1,2,1}=9,68$, $p<0,001$), 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 ($r=0.39$, $p<0,001$) (Tabelele A6.1., A6.3., A6.4. și A10.2.). Astfel, *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, insecuritatea la locul de muncă condiționează negativ posibilitatea exercitării activității profesionale.*

e) Exigențele ce provin din responsabilități în activitatea profesională, angajamentul organizațional, stilul de conducere, spiritul de echipă, satisfacția în muncă și sănătatea mentală sunt factori ce denotă semnificații înalte în raport cu stagiul profesional. În această ordine de idei, analiza de varianță exprimă semnificații dintre nivelurile stagiului profesional al exigențelor provenind din responsabilități în activitate ($F_{1,2,1}=2,38$, $p=0,029$); implicarea afectivă în activitate

și angajament organizațional ($F_{1,2,1}=3,42$, $p=0,003$); stilul de conducere (calitatea de leadership) ($F_{1,2,1}=2,19$, $p=0,043$) pe intervalele „16-20 de ani” și „21-25 de ani” ($DfM=-0,88$, $p=0,031$); spiritul de echipă, sau comunitate socioprofesională ($F_{1,2,1}=3,22$, $p=0,004$), sănătate mentală ($F_{1,2,1}=2,37$, $p=0,03$) și B ($F_{1,2,1}=2,53$, $p=0,021$) (Tabelul A7.3.).

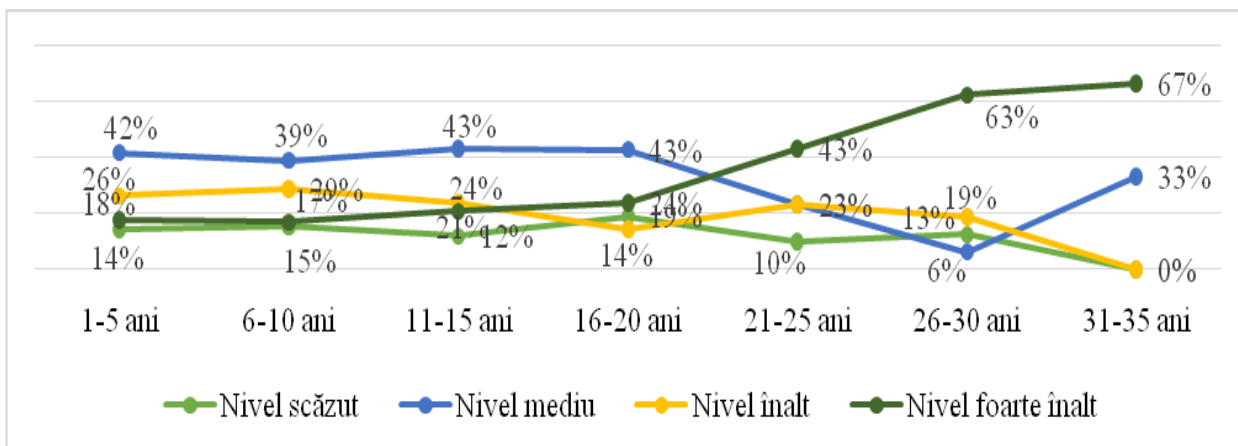


Fig. 2.15. Distribuția angajamentului organizațional în raport cu stagiul profesional

În cadrul comparațiilor proporțiilor coloanelor stagiului profesional pe nivelurile factorilor COPSOQ, se relevă următoarele relații proporționale dintre nivelul foarte înalt al angajamentului organizațional al valorilor intervalelor: „1-5 ani” – 26%, „6-10 ani” – 29%, „11-15 ani” – 24% și „26-30 de ani” – 19% și dintre nivelul scăzut al satisfacției în muncă pe intervalele: „11-15 ani” – 1% și „31-35 de ani” – 33% (Tabelul A10.5., Fig. 2.15. și 2.16.). Cu alte cuvinte, există o relație de diminuare a angajamentului organizațional foarte înalt și a duratei creșterii stagiului profesional, precum și a insatisfacției în muncă, odată cu creșterea vechimii în muncă.

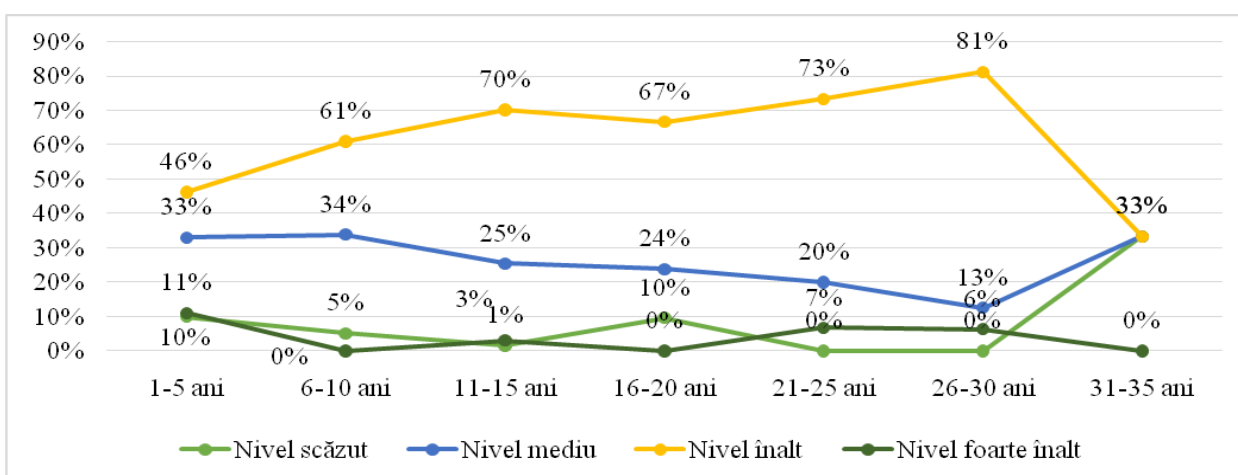


Fig. 2.16. Distribuția satisfacției în muncă în raport cu stagiul profesional

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 ($F=2,38$, $p=0,03$); comparațiile multiple Scheffe nu au arătat

nici o diferență între grupuri la nivelul sănătății mentale (Tabelul A7.3.). *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 (Tabelele A10.2. și A10.3.).*

f) În cadrul chestionarului factorilor psihosociali COPSQ, zona teritorială prezintă criteriul cu cele mai multe semnificații, descris până acum în cadrul lotului de constatare. Aceste fapte sunt reflectate în tabelele A11.1. și A11.2, în urma analizei frecvenței lotului de constatare pe zone teritoriale și a comparațiilor coloanelor pe proporții, cu excepția importanței activității, gradului de informare, a stilului de conducere și a sănătății generale, însă ele nu se regăsesc în ipotezele înaintate.

În concluzie, variabilele COPSQ 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.

2.5. 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. Acest subcapitol prezintă o sinteză a metodelor și mecanismelor care au stat la baza elaborării modelului echilibrului profesional, prezentat în subcapitolul 2.1.3. al lucrării.

2.5.1. Modelarea axelor „Eu-Eu”, „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu” întru decelarea manifestării echilibrului profesional

Modelarea axelor este motivată de raportarea părții experimentale (în particular, a exercițiilor trainingului) și a modelului Voss al ancorelor carierei la echilibrul profesional, în scopul consolidării sistemice a practicii de reproducere a fenomenului echilibrului profesional. Este o

abordare în care axele „Eu-Eu”, „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu” sunt consolidate simbolic prin prisma unei relații matematice, însă ele posedă un temei argumentativ de a fi, în încercarea raportării rezultatelor constatării la cele experimentale. Fiecare axă este percepută prin prisma totalității componentelor ce o pot exprima, mobilizate pe cele trei niveluri ale modelului Voss: transcendență de sine, deschidere pentru schimbare și eficacitate de sine. În subcapitolul 2.1.3. sunt prezentate componentele axelor „Eu-Eu”, „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu”; din aceste considerente, vom purcede la analiza corelațiilor Pearson și a testului K-S pe axele menționate în raport cu variabilele de interes: domeniu profesional (a), vârstă (b), gen (c), nivelul de educație (d), stagiul profesional, sau durata de muncă în domeniu (e), și interferențele cauzale ale echilibrului profesional (Tabelul A13.1.).

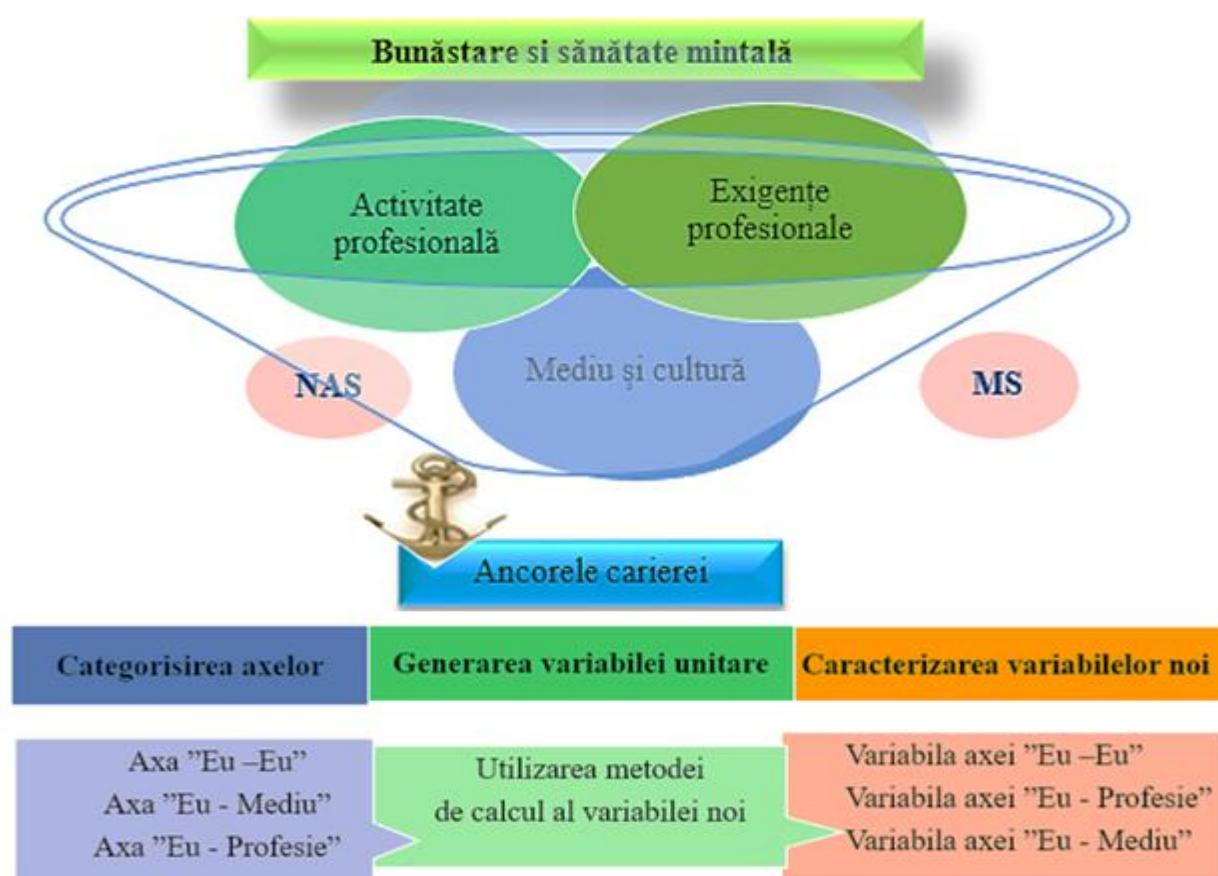


Fig. 2.17. Designul algoritmului de generare a variabilei unitare pe dimensiunile axelor „Eu-Eu”, „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu”

În figura 2.17. este reprezentat algoritmul de generare a unei variabile unitare pentru fiecare axă. Metoda de calcul a unei variabile noi este o practică frecvent utilizată în psihologie [22, p. 137]. Menită să fie elucidată per ansamblu influența factorilor constituenți și să fie identificate relațiile factorului unitar generat cu fenomene și stări complexe ale unui ecosistem psihosocial reprezentativ. 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). De exemplu, se recomandă să fie aplicată această metodă în următoarele cazuri: calculul unui scor al subscalei, ca element al unui chestionar, sondaj, test metric de evaluare psihologică; aplicarea calcului condițional, astfel încât o nouă variabilă să fie calculată numai pentru cazurile în care anumite condiții sunt satisfăcute; pentru a calcula unii indici fiziologici (de exemplu, indicele de masa corporală (IMC)) și de transferare a unor unități ale sistemului tradițional de calcul în sistemul SI.

În urma analizei One-way ANOVA a axelor „Eu-Eu”, „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu” în funcție de domeniul profesional, a fost identificat un raport semnificativ dintre grupuri la nivelul axei „Eu-Profesie” ($F_{2,284}=16,06$; $p<0,001$) (Tabelul A12.7.). Când a fost efectuată o analiză Kruskal-Wallis test, a fost identificată din nou o semnificație a axei date ($H=37,51$, $DF=2$, $p<0,001$) (Tabelul A12.5.). Compararea Scheffe și Bonferroni a diferențelor de medii între intervalele domeniilor profesionale ale axei „Eu-Profesie” relevă diferențe semnificative între „Medicină” și „Educație” ($DfM=6,66$, $p<0,001$); „Educație” și „Asistență Socială” ($DfM=-5,14$, $p<0,001$), (Tabelul A12.6.), iar semnificațiile Jonckheere-Terpstra elucidează tendința negativă pe care o dezvoltă axa „Eu-Eu” ($J-T=-2,07$, $DF=3$, two-tailed $p=0,04$), raportată la domeniile profesionale selectate [273, p. 12].

Axa „Eu-Mediu” este influențată semnificativ de vârsta respondenților ($F_{2,284}=3,72$; $p=0,006$), pe intervalele „25-30 de ani”/„46-50 de ani” ($DfM=-4,88$, $p=0,009$) și intervalele „41-45 de ani”/„46-50 de ani” ($DfM=-4,40$, $p=0,036$) (Tabelele A12.8. și A12.9.).

În urma analizei de varianță One-way ANOVA și Scheffe, s-a stabilit că nivelul de educație prezintă semnificații pe axele (Tabelul A12.14):

- „Eu-Eu” ($F_{4,284}=3,71$; $p=0,006$);
- „Eu-Profesie” ($F_{4,284}=10,40$; $p<0,001$), dintre intervalele studii „medii”/„licență” ($DfM=7,98$, $p=0,002$), „medii”/„masterat” ($DfM=7,72$, $p=0,007$), „licență”/„rezidențiat” ($DfM=-5,4$, $p<0,001$), „masterat”/„rezidențiat” ($DfM=-5,15$, $p=0,003$).

Axele „Eu-Eu” și „Eu-Profesie” se raportează prin semnificații înalte ale outputurilor pe intervalele zonelor teritoriale (Tabelul A12.19.):

- „Eu-Eu” ($F_{2,284}=7,28$; $p=0,001$), dintre intervalele „municipiul Chișinău”/„zonă urbană” ($DfM=4,06$, $p=0,002$);
- „Eu-Profesie” ($F_{2,284}=6,94$; $p=0,001$), pe intervalele „municipiu Chișinău”/„zonă urbană” ($DfM=3,19$, $p=0,032$) și „zonă rurală”/„zonă urbană” ($DfM=5,19$, $p=0,0062$).

Stagiul profesional și genul respondenților nu prezintă semnificații statistice pe axele analizate (Tabelele A12.1.-A12.4., A12.10-A12.18.).

Echilibrul profesional nu variază în funcție de gen și stagiul profesional, deoarece este o stare internă de bine a angajatului.

Totuși, aceste axe au prezentat corelații pozitive Pearson „Eu-Eu”/„Eu-Profesie” ($r=0,35$, $p<0,001$); „Eu-Eu”/„Eu-Mediu” ($r=0,51$, $p<0,001$) și „Eu-Profesie”/„Eu-Mediu” ($r=0,34$, $p<0,001$) (Tabelul A12.19.). 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 ($r=0,71$, $p<0,001$) [42, 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.

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.

2.5.2. Extrapolarea echilibrului profesional în cadrul modelului circular al structurii ancorelor carierei

În primul capitol a fost menționată structura modelului Voss, sau a modelul circular al structurii ancorelor carierei, care posedă patru niveluri: conservare, transcendență de sine, deschidere pentru schimbare și eficacitate de sine (Fig. 1.5.). Aceste niveluri prezintă corelații semnificative cu axele echilibrului profesional. În acest subcapitol, am evaluat atât interferențele dintre nivelurile modelului circular în relațiile cu ancorele carierei AN, AV și AT, cât și corelațiile semnificative dintre nivelurile modelului circular și axele echilibrului profesional modelate („Eu-Eu”, „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu”) (Tabelul A12.19.). Cunoscând componentele

fiecărui nivel, cu ajutorul metodei de calcul al variabilei, a fost generată câte o variabilă unitară pentru fiecare nivel: conservare, transcendență de sine, deschidere pentru schimbare și eficacitate de sine [44, p. 262]. În continuare, în urma analizei datelor statistice, vom prezenta cele mai importante rezultate statistice, în conformitate cu nivelurile modelului circular al ancorelor carierei:

- Nivelul de conservare a ancorelor carierei tinde spre integrarea unui stil de viață propriu, spre o stabilitate și securitate în muncă și/sau geografică. Conservarea ancorelor carierei prezintă unul din nivelurile primare de dezvoltare, inevitabil în cadrul modelului circular, unde resursele psihosociale individuale tind să securizeze frontierele de interacțiune cu factorii de risc ai mediului profesional (riscuri psihosociale). În cazul dat, are loc instituirea unei situații psihosociale de siguranță, sau protecție, față de riscurile din cariera angajatului. Axele „Eu-Eu”, „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu”, împreună cu CF și SD, sunt semnificativ rudimentare, latente în evoluția lor. Acest nivel, în relație cu axele ancorelor carierei, prezintă un grad înalt de saturare a AN ($r=0,93$; $p<0,001$), comparativ cu AV și AT (Fig. 2.18.). *Pe lângă relația integratoare dintre ISV și SS, acest nivel, în cadrul studiului de constatare, exteriorizează expresii ale orientărilor carierei pe verticală, pe orizontală sau spre condiții* (Fig. 2.19.).

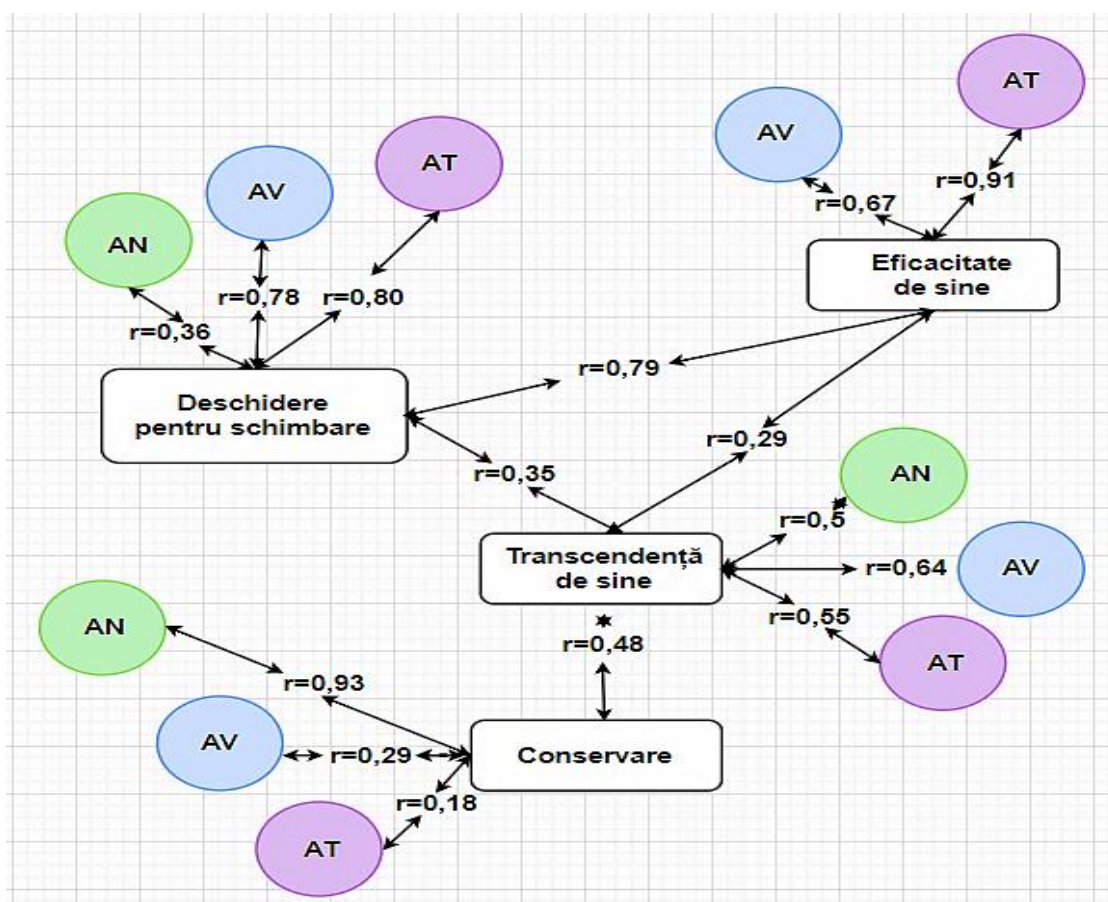


Fig. 2.18. Relația dintre nivelurile modelului Voss și axele ancorelor carierei

În urma analizei One-way ANOVA, am stabilit că nivelul de conservare prezintă semnificații înalte, pe domenii profesionale ($F_{2,284}=3,58$; $p=0,029$) (Tabelul A13.3.); aici, cea mai înaltă medie se regăsește în medicină ($M=4,65$; $SD=0,74$), iar cea mai mică, în domeniul educației ($M=4,38$; $SD=0,58$) (Tabelul 13.2.), ceea ce este confirmat și prin compararea multiplă a intervalelor date ($DfM=0,26$; $p=0,037$) (Tabelul 13.4.). Vârsta respondenților, de asemenea, este un factor sensibil în relația cu nivelul conservării de sine ($F_{2,284}=2,68$; $p<0,001$) (Tabelul A13.5.). Aici, remarcăm că o dată la zece ani ancorele carierei au tendința de a se centra pe nivelul conservării, în particular între intervalele „25-30 de ani”/„36-40 de ani” ($DfM=-0,39$, $p=0,02$) și „25-30 de ani”/„46-50 de ani” ($DfM=-0,58$, $p=0,001$) (Tabelul A13.6.). Aceeași situație survine și în cazul segregării nivelului de educație cu nivelul de conservare ($F_{2,284}=2,85$; $p=0,024$) (Tabelul A13.7.).

- Analiza Scheffe identifică intervalele variabile: „masterat”/„rezidențiat” ($DfM=-0,37$, $p=0,05$) (Tabelul A13.8.). *Acest fapt confirmă că odată cu obținerea titlului de master sau cu absolvirea rezidențiatului într-un domeniu al medicinei, profesionistul se orientează spre integrarea stilului de viață și securitate sau/și stabilitate profesională.* În circumstanțele stagiului profesional, la fel, se denotă semnificații ($F_{6,280}=2,27$; $p=0,037$), în urma analize Scheffe, fără a face diferențe semnificative între intervale (Tabelul A13.9.). *Prin urmare, odată cu scalarea stagiului profesional, conservarea ancorelor carierei este un fenomen firesc.* Analizând manifestarea acestui nivel pe zone teritoriale, de asemenea, am identificat semnificații ($F_{2,284}=4,97$; $p=0,008$) (Tabelul A13.10.), unde intervalele „municipiul Chișinău”/„zonă rurală” ($DfM=-0,34$; $p=0,015$) și „zonă urbană”/„municipiul Chișinău” ($DfM=-0,41$; $p=0,018$) denotă anumite variații (Tabelul A13.11.). *Acest fapt semnalează diferențe majore prin faptul că în zona rurală nivelul de conservare a ancorelor carierei are o frecvență mai mare.* În concluzie, menționăm că nivelul de conservare a ancorelor carierei este unicul care denotă un grad înalt de sensibilitate în raport cu vârsta și cu stagiul profesional, fiind cel mai evocativ nivel dintre cele trei.
- Transcendența de sine prezintă un nivel situat pe aceeași axă cu eficacitatea de sine, în modelul Schwartz (Fig. A14.14.), axată pe domeniile motivaționale precum sunt universalitatea și bunăvoința [112, p. 59]. Acest nivel este constituit de către ancorele carierei CF și SD. El se axează pe valorile profesionale împărtășite și pe competența funcțională. În cadrul experimentului de constatare, acest fapt este confirmat prin indicii pozitivi Pearson dintre SD ($r=0,75$; $p<0,001$) și CF ($r=0,82$; $p<0,001$) (Fig. 2.19.). În aceeași figură identificăm relații pozitive între nivelul transcendenței de sine și orientările ancorelor carierei: OCV, OCC și OCO, iar aspectele relaționale ale axelor „Eu-Eu”, „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu”, conform criteriilor Pearson, sunt slab pozitive. În primul rând, este exploatată ancora carierei axate pe valori

($r=0,64$; $p<0,001$) și, de rând cu ea, ancorele carierei axate pe talente ($r=0,55$; $p<0,001$) și AN ($r=0,5$; $p<0,001$). Acest fapt ne determină să caracterizăm transcendența de sine drept un nivel intermediar între conservare ($r=0,48$; $p<0,001$) și deschidere pentru schimbare ($r=0,35$; $p<0,001$) sau eficacitate de sine ($r=0,29$; $p<0,001$), în raport cu alte niveluri. *Transcendența de sine a ancorelor carierei este un nivel inevitabil al parcursului carierei, deoarece corelațiile sale, în raport cu celelalte niveluri, polarizează levogir spre nivelul deschidere pentru schimbare sau dextrogir spre eficacitate de sine* (Fig. 2.18.).

Domeniile profesionale relevă semnificații înalte raportate la transcendența de sine ($F_{2,284}=4,38$; $p=0,013$), pe intervalul „Medicină”/„Asistență socială” ($DfM=0,26$; $p=0,024$), unde domeniul medicinei ($M=4,63$; $SD=0,71$), prin mediile obținute, se situează la un nivel superior, comparativ cu cel al asistenței sociale ($M=4,37$; $SD=0,64$) (Tabelele A13.2.-A13.4.).

Nivelul transcendenței de sine indică valori semnificative doar în raport cu mediile intervalelor de vârstă ($F_{4,282}=2,82$; $p<0,001$) și cu mediile intervalelor nivelurilor de educație ($F_{4,282}=2,43$; $p=0,05$) (Tabelele A13.5. și A13.13.). Compararea multiplă (a intervalelor după Scheffe) a nivelului de educație și vârstă nu oferă diferențe semnificative (Tabelele A 13.7. și A13.8.). *Aceste evidențe statistice demonstrează o sensibilitate tranzitorie a transcendenței de sine, în raport cu deschiderea pentru schimbare și eficacitatea de sine.*

Deschiderea pentru schimbare este interdependentă cu domeniile motivaționale de orientare a sinelui prin prisma stimulării și a hedonismului ancorelor carierei, afirmă Schwartz [194, p. 142]. Teoria U ramifică acest concept în cinci niveluri, axate pe: acceptarea provocării, orientarea, extinderea, dependența, percepția împărtășită, acțiunea colectivă, crearea și oferirea soluției [212, p. 29]. Atât Schein, cât și Scharmer, prin centrarea pe conceptul de sine și externalizare către mediul profesional, pun accentul pe schimbare, sau transformare. Nivelul ancorelor carierei deschidere pentru schimbare este constituit din CA, AI și PC, fiind exprimat de valorile carierei ce țin de independență, libertate și creativitate. În cadrul lotului de constatare, deschiderea pentru schimbare se exprimă în egalitate pe axele carierei AV ($r=0,78$; $p<0,001$) și AT ($r=0,80$; $p<0,001$). Aceste raportări se diversifică semnificativ la nivelul „Eu-Eu” ($r=0,8$; $p<0,001$), în relația sa valoarea ancorei carierei AI ($r=0,6$; $p<0,001$), condiționate de ancorele carierei CM ($r=0,65$; $p<0,001$), PC ($r=0,87$; $p<0,001$) și CA ($r=0,87$; $p<0,001$). Deschiderea pentru schimbare suprimă orientarea ancorelor carierei pe verticală și față de condiții, însă menține un raport înalt în relația sa cu IO ($r=0,9$; $p<0,001$) și PC ($r=0,87$; $p<0,001$) (Fig. 2.19).

În urma analizei de varianță a lotului de constatare, nivelul deschiderii pentru schimbare oferă semnificații înalte doar în relația sa cu zonele teritoriale ($F_{2,284}=3,36$; $p=0,036$), ce diferă pe intervalele „municipiul Chișinău”/„zonă urbană” ($DfM=-0,32$; $p=0,038$) (Tabelele A13.10. și

A13.11.). Acest fapt confirmă că deschiderea pentru schimbare a ancorelor carierei este cel mai complex și opus nivel, având șapte relații semnificative. Deschiderea pentru schimbare se caracterizează printr-un grad mai înalt de libertate antreprenorială și managerială, față de nivelul conservare a modelului circular.

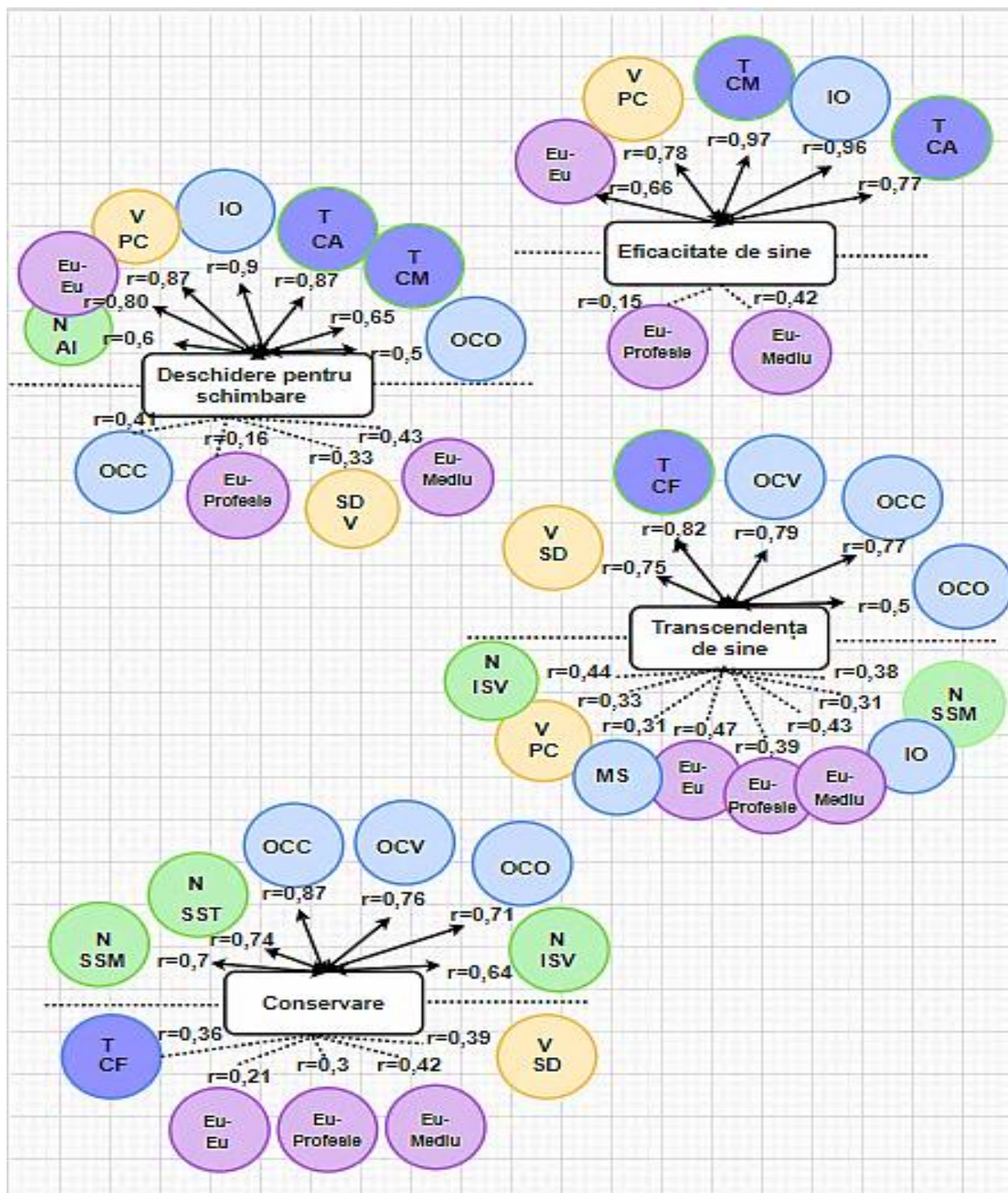


Fig. 2.19. Rarefierea factorilor contributivi ai lotului de constatare, în saturarea nivelurilor modelului circular al ancorelor carierei

● Eficacitatea de sine este ghidată de realizarea de sine și stăpânirea puterii, fiind situată pe axa orizontală a structurilor valorice ale ancorelor carierei [194, p. 142]. Conform cercetării lui Wills și colaboratorilor, eficacitatea de sine este contaminată de puterea socială, autoritate, bunăstare psihologică și recunoaștere [291, p. 108]. De fapt, acest nivel al ancorelor carierei este compus din doar două variabile: IO ($r=0,96$; $p<0,001$) și CM ($r=0,97$; $p<0,001$). În cadrul lotului de constatare însă, se evidențiază și alte particularități profesionale, suficient de sensibile, care depășesc nivelul deschidere pentru schimbare ($r=0,79$; $p<0,001$). Analizând dimensiunile spațiale prezentate în figura 2.19., observăm că eficacitatea de sine a ancorelor carierei este saturată și de expresiile relațiilor dintre ancora PC ($r=0,78$; $p<0,001$), care, de fapt, nu o reprezintă. Comparativ, în cadrul acestui nivel, se stabilește pentru prima dată o corelație cu axa „Eu-Eu” ($r=0,66$; $p<0,001$) a echilibrului profesional (Fig. 2.19.). Axele ancorelor carierei, în experimentul de constatare, sunt orientate spre exploatarea AT ($r=0,91$; $p<0,001$), AV ($r=0,67$; $p<0,001$) și dispariția completă a corelației Pearson cu AN.

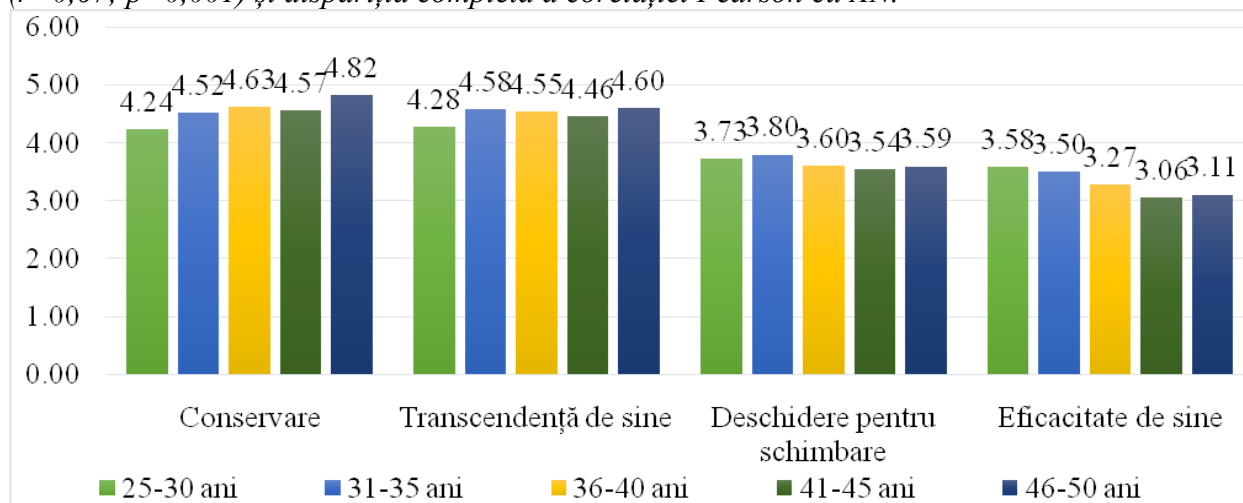


Fig. 2.20. Raportul dintre vârstă și nivelurile modelului Voss

Nivelul eficacității de sine, în urma analizei One-way ANOVA, oferă semnificații înalte în raport cu vârsta respondenților ($F_{4,282}=3,07$; $p=0,17$) și nivelul de educație ($F_{4,282}=3,30$; $p=0,012$) (Tabelele A13.4. și A13.13). Nivelul de educație variază prin mediile acumulate pe intervalele „masterat”/„rezidențiat” ($DfM=0,62$, $p=0,015$) (Tabelul A13.8.). Aceste date confirmă că odată cu obținerea titlului de master sau cu absolvirea rezidențiatului în domeniul medicinei, persoana se orientează spre creșterea nivelului eficacității de sine; în acest caz, vârsta este un factor fiziologic ce moderează această relație.

Munca și viața întotdeauna vor avea hotare emergente, care se intersectează cu bunăstarea. Toate aceste trei dimensiuni sunt dinamice. Ele includ dimensiuni subiective, sociale și psihologice, precum și comportamente individuale legate de sănătate. De altfel, în literatura de specialitate, echilibrul muncă-viață, la fel, este perceput prin prisma conceptului de „bunăstare”

[157, p. 137]. Starea de bine, sau bunăstarea generală, este o componentă generată de mai multe dimensiuni: spirituală, emoțională, relațională, psihică, profesională și legală/financiară [205, p. 1075; 259, p. 1104; 264, p. 41]. Nu putem avea o stare de bunăstarea generală fără a avea un echilibru al componentelor sociale și psihologice pe fiecare dimensiune [134, p. 8]. Echilibrul profesional și starea de bine la locul de muncă se prezintă ca două noțiuni complementare. Bunăstarea profesională, sau starea de bine la locul de muncă, este o dimensiune holistică; per ansamblu, ea favorizează sănătatea, acceptarea de sine, stabilirea legăturilor pozitive cu ceilalți, autonomia în gândire și acțiune, abilitatea de a gestiona problemele complexe din mediu (raliindu-se atât la nevoile și valorile personale, cât și ale celor din jur), la urmărirea și realizarea obiectivelor semnificative în viață, în rezultatul dezvoltării personale și creșterii continue [204, p. 1107; 214, p. 742]. Conceptul „echilibrul muncă-viață” prezintă aspecte ce țin de muncă versus sistemul social, muncă versus nonmuncă, forța de muncă activă versus forța de muncă inactivă etc., însă acestea poartă o semnificație mai mult socială decât psihologică [293, p. 23]. La rândul său, echilibrul muncă-viață este dificil a fi cercetat în plan calitativ, dar cu atât mai mult cantitativ, deoarece în cadrul soluționării problemei de cercetare nu se cunosc frontierele exacte care ar delimita munca de viață, iar toate aceste argumente ne-au orientat să optăm pentru o formulă mult mai exactă – echilibrul profesional. Datele cercetării de constatare au confirmat eclectica sintezei axelor echilibrul profesional prin utilizarea metodei de generare a variabilei unice. Faptele date ne-au determinat să propunem un model care ar valida aspectele identificate. Bineînțeles că nu ne-am propus să evocăm în acest model absolut toate aspectele psihologice ce țin de profesie, însă modelarea sa s-a axat pe abordarea practică a legităților universale din psihologia socială și a sintezei datelor statistice.

2.5.3. Modelul relativității echilibrului profesional

Stările psihologice, frecvent, poartă un caracter general, ce evidențiază două sau trei semnificații majore cu ajutorul unor noțiuni, de exemplu, noțiunea de „stres”. Noțiunea, la rândul său, este o formă a gândirii omenești, cu ajutorul căreia sunt cunoscute caracterele generale, esențiale ale obiectelor și fenomenelor din natură și societate. Aceste caracteristici sunt obținute prin generalizarea unor fenomene individuale, făcându-se abstracție de proprietățile neesențiale sau de circumstanțe întâmplătoare [251, p. 138].

Astfel, orice noțiune a unei stări psihologice, oricât de exact ar fi descrisă în literatura de specialitate, prezintă un anumit grad de relativitate. Practic, toate studiile cantitative din domeniul psihosociologiei organizaționale, cărora li se acordă o atenție majoră în literatura de specialitate, se bazează pe criteriul validării fenomenelor psihosociale și a stărilor lor, prin prisma expresiilor sale matematice. Cercetările de constatare și cele experimentale studiază

variabilele constitutive din mulțimea fenomenului psihosocial studiat, în raport cu diverse realități socioculturale; în cazul nostru, cu starea de echilibru profesional.

Echilibrul profesional, prin expresia sa matematică, de altfel, ca și alte fenomene psihosociale, poartă un grad identitar de semnificație. Deseori, pentru a reprezenta relațiile dintre diferite variabile, se operează cu coeficienții de corelație Pearson și Spearman, ce presupun o relație în linie dreaptă între două variabile, în intervalul de valori de la maximum +1,00, prin 0, până la -1,00.

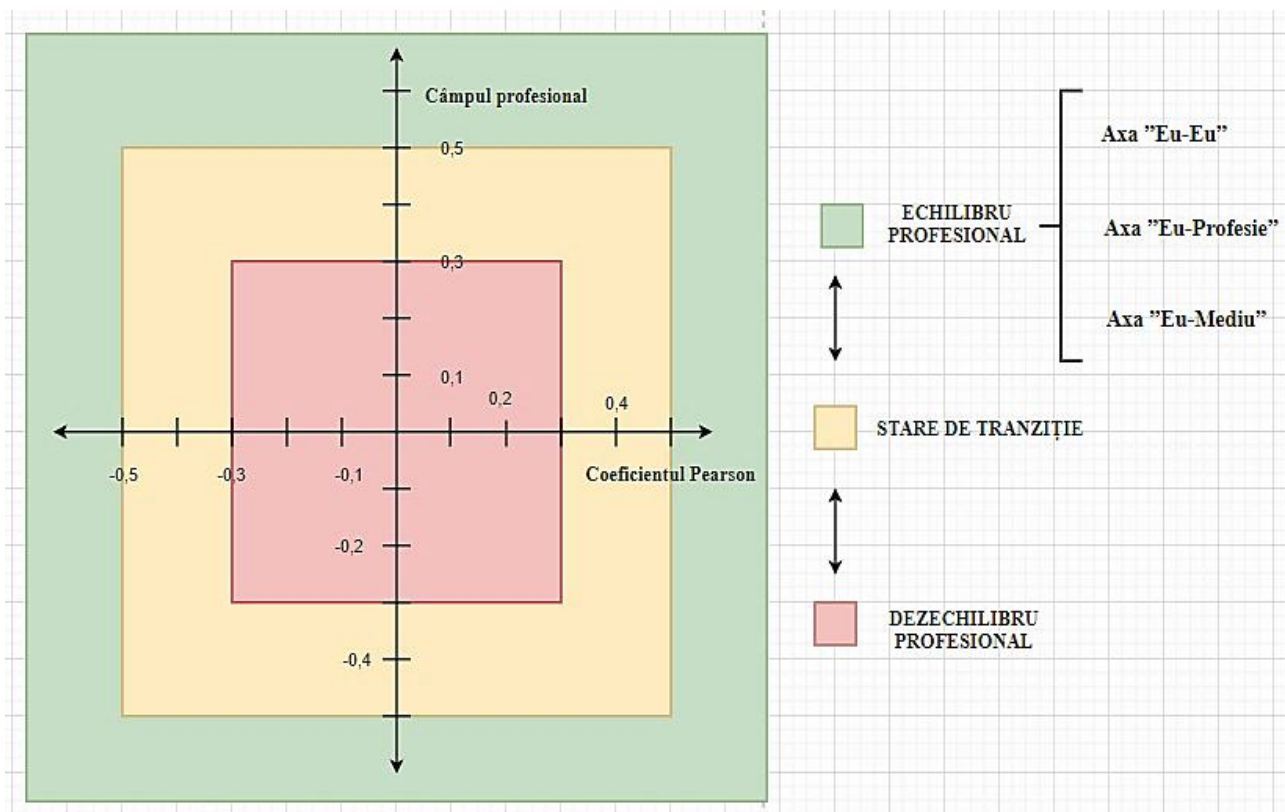


Fig. 2.21. Modelul relativității echilibrului profesional

Starea de echilibru profesional satisface o singură condiție – cea a pozitivului. ***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.***

În cazul în care noțiunea de „echilibru profesional” va fi elucidată cu ajutorul gradului său de relativitate drept o stare psihologică de gravitare în spațiu și timp, identificăm și alți triggeri ce contribuie la dezvoltarea conceptului dat. La modul ideal, gradul de relativitate al echilibrului profesional exprimă trei condiții:

- Prima condiție: gradul de relativitate scade și tinde spre zero, iar coeficientul de semnificație Pearson sau Spearman dintre variabilele nominale constitutive (noțiunile componente) corespunde situațiilor $r \geq \pm 0,05$. *Noțiunea de „echilibru profesional” va satisface*

moderat condiția de existență în mulțimea noțiunilor ce o reprezintă (anterior, această noțiune a fost menționată cursiv, cu bold), fiind o stare firească a echilibrului profesional.

- A doua condiție: gradul de relativitate crește și tinde spre unu, iar coeficientul de semnificație $r \leq \pm 0,03$. Astfel, noțiunea „starea de echilibru profesional” nu va mai satisface condiția identitară a fenomenelor psihosociale exercitate, adică variabilele nominale constitutive (bunăstare, satisfacție, împlinire, eficacitate, deschidere ș.a.) nu o vor mai reprezenta. Această stare adversă este o contradicție a relației echilibru-dezechilibru. *În această situație, axa noțiunii echilibrului profesional va fi înclinată spre o alta condiție, exercitată de un alt fenomen (efect, produs, stare).*

- A treia condiție: gradul de relativitate poate scădea sau crește pe o linie dreaptă dintre două variabile nominale, în intervalul de valori de la maximum +1,00, prin 0, până la -1,00, iar coeficientul de semnificație Pearson sau Spearman dintre variabilele nominale analizate (noțiunile componente) va corespunde intervalului $\pm 0,03 \geq r \leq \pm 0,05$. *În cadrul acestui interval, starea de bine va avea dispoziții rudimentare, primare, de a ancora starea de echilibru profesional sau va tinde spre dezechilibru profesional, prin tranziție sau o stare intermediară.*

Echilibrul profesional este o stare generală psihoemoțională internă de bine, în cariera angajatului, fiind în contradicție cu stările de stres ocupațional și ardere emoțională.

2.6. Concluzii la capitolul 2

1. 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.

2. 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.

3. 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 fost evidențiate aspectele și particularitățile 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.

4. Nivelul de educație influențează direct sănătatea celor investigați. Astfel, 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. 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 durată 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.

5. 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 organizațional eficient, care stimulează motivațiile și dorințele angajaților în obținerea succesului profesional.

6. Studiul nivelurilor modelului circular al ancorelor carierei în raport cu axele echilibrului profesional au demonstrat că în urma experiențelor profesionale, persoana, la început, stabilește o relație semnificativă cu axa echilibrului profesional „Eu-Eu” la nivelul eficacității de sine sau deschiderii pentru schimbare. La celelalte niveluri (transcendență de sine și conservare), nu se relevă corelații semnificative Pearson.

7. Nivelul de conservare este primar celorlalte niveluri și este unicul care denotă un grad înalt de sensibilitate în raport cu vârsta și cu stagiul profesional, fiind cel mai evocativ nivel dintre cele trei. Transcendența de sine a ancorelor carierei este un nivel inevitabil al parcursului carierei, deoarece corelațiile sale, în raport cu celelalte niveluri, polarizează levogir, spre nivelul deschidere pentru schimbare, sau dextrogir, spre eficacitate de sine.

8. Au fost evidențiate aspectele pozitive ale echilibrului profesional, precum sunt satisfacțiile și împlinirile, care corelează pozitiv cu nivelurile modelului circular al ancorelor carierei. Angajatul, în cariera sa, prin prisma factorilor personali, profesionali și de mediu (factori psihosociali), contribuie la starea de bine pe nivelurile modelului circular al ancorelor carierei: conservare, deschidere pentru schimbare, transcendență de sine și eficacitate de sine. Astfel, echilibrul profesional reprezintă o pendulare propice a factorilor psihosociali (exigențe, cerințe, angajamente și acțiuni profesionale întreprinse, factorii de mediu și cultură profesională, necesitățile și motivațiile personale) pe nivelurile conservare, deschidere pentru schimbare, transcendență de sine și eficacitate de sine. Prin urmare, ancorele carierei și factorii psihosociali sunt factorii componenți ai echilibrului profesional.

9. 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”.

3. ANCORAREA ÎN STAREA DE ECHILIBRU PROFESIONAL – INTERVENȚIE EXPERIMENTALĂ

3.1. Programul de intervenție și cvasi-experimentul psihosocial „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”.

Etapele formării:

a. Evaluarea fenomenului echilibrului profesional: au fost utilizate cinci teste standardizate completate la etapa de constatare:

- Inventarul nevoilor în obținerea succesului profesional (INAS – Anexa 17).
- Chestionarul Thomas Elers de studiu al motivației obținerii succesului (CSMOS – Anexa 18).
- Metoda de diagnostic al nivelului de ardere profesională după Виктор Бойко (APB – Anexa 16).
- Ancorele carierei de Edgar Schein (EDS – Anexa 15).
- La debutul programului de formare a fost aplicat chestionarul „Copenhaga de Evaluare a Factorilor Psihosociali” (versiune românească COPSQ – Anexa 19).

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 (Fig. 3.2.). 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.

- b. Proiectarea instruirii formative** este elaborată în baza resurselor didactice și științifice naționale și internaționale, destinate adulților.
- c. Designul programului de intervenție experimentală** este constituit din cinci ateliere de lucru, a câte zece ore academice, realizate fiecare în două reprize, în total, 50 de ore academice (Tabelele 3.1.-3.5.).
- d. Facilitarea formării** s-a realizat prin aplicarea principiilor de funcționalitate continue ale învățării, cele ale coerenței și autoreglării. Acest mecanism de învățare a sincronizat practicile de învățare strategică cu cele operaționale, prin intermediul învățării deschise, creative și intuitive, procesualității fluide și interactive de asimilare a cunoștințelor, prin abstractizare, generalizare, procesarea informației, evaluarea și analiza situațiilor, fenomenelor și proceselor simple.
- e. Sprijinirea transferului de învățare** a avut loc prin exersarea și practicarea situațiilor problemă, precum și prin intermediul aplicării resurselor digitale.
- f. Evaluarea formării** a fost asigurată de aplicarea repetată a patru chestionare, precum sunt EDS, INAS, CSMOS și COPSQ, care au probat validarea **ipotezei 3**.
- g. Finalități și feedback:** în urma realizării programului de formare „Ancorarea în starea de echilibru profesional”, a fost organizată saturarea stării psihoemoționale pozitive relevante (echilibru profesional), cu ajutorul transformării unor relații ale factorilor psihosociali antrenați în cadrul atelierelor de lucru (exigențe și cerințe profesionale, activitate profesională, cultură și mediu, factori ce condiționează bunăstarea și sănătatea), au fost modelate procesele psihocognitive ce țin de orientarea resurselor personale și profesionale pe axele experimentale „Eu-Eu”, „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu”.

Conținutul programului de intervenție experimentală „Ancorarea în starea de echilibru profesional”, descriere generală: în mediul profesional de astăzi, angajaților de toate nivelurile li se solicită să realizeze mai multe sarcini, să respecte mai multe termene, să-și asume mai multe responsabilități, astfel, drept condiție *sine qua non*, se pretind adaptări la mai multe stări și schimbări ale factorilor de natură psihosocială. La aceste provocări, sunt complementare aspectele constante ale locului de muncă, unde profesioniștii se confruntă cu diferențe între experiențele de muncă, între generații, urmate de gen și vârstă, exprimarea emoțiilor, divergențelor culturale și de comunicare. Orice resursă umană beneficiază de înțelegerea principiilor, rolurilor și a responsabilităților de conducere, indiferent de poziție. Prin intermediul înțelegerii aprofundate a conceptelor și teoriilor de bază ale gestionării resurselor interne și externe, abilităților, motivațiilor, a modalităților de gestionare a timpului, se va oferi explorarea și ancorarea simultană a rolului operațional în asigurarea echilibrului resurselor profesionale.

Astfel, persoanele participante la programul de intervenție experimentală „Ancorarea în starea de echilibru profesional” vor dobândi mai multe reprezentări cu privire la responsabilitățile personale în planificare, organizare, înțelegere, control și evaluare a competențelor acestora la locul de muncă, pe nivelurile modelului circular al carierei (conservare, transcendență de sine, deschidere pentru schimbare și eficacitate de sine – Fig. A13.1.).

Aplicarea metodelor științifice și a raționamentului logic în cadrul soluționării problemelor și deciziilor în cadrul formării constituie elementul esențial care facilitează luarea de decizii potrivite și, desigur, ancorarea stării de echilibru profesional. Programul conține tehnici care fac apel la reducerea tensiunii profesionale, înlăturarea factorilor de stres, consolidarea resurselor angajatului și creșterea competențelor (intelectuale, spirituale și emoționale), prin intermediul tehnicilor cognitiv-comportamentale și de relaxare, al îmbinării terapiilor rațional-emoțive și cognitiv-comportamentale.

Problemele de natură profesională, emoțională, de timp, procedeele comportamentale alternative și anticiparea riscurilor posibile, în cadrul programului de intervenție, au fost examinate drept componente situaționale sensibile în asigurarea echilibrului profesional. De asemenea, comunicarea în calitate de resursă, atât verbală, cât și nonverbală, a fost probată de situații de reper, abordate în cadrul programului de intervenție experimentală „Ancorarea în starea de echilibru profesional”, deoarece comunicarea și negocierea sunt elemente-cheie ale tuturor activităților pe care le realizăm la locul de muncă. Axioma axată pe capacitatea abilității de a învăța metode și tehnici de relaxare, raționalizare a evenimentelor profesionale, cognitiv-comportamentale și de comunicare eficientă cu o pregătire potrivită constituie una din prerogativele instrumentale ale programului nostru. De asemenea, au fost utilizate și tehnici de coaching, care activează resursele psihoemoționale nefolosite, susținute de motivații, și care inspiră și se extind în mediul profesional [7, p. 136]. Unul din obiectivele acestui program de intervenție s-a axat pe sporirea conștientizării informației la locul de muncă, diseminarea și împărtășirea mesajelor recepționate.

Aspectele esențiale au inclus: procesul și funcțiile comunicării, modelele comportamentale, percepțiile ca realitate, indici și comportamente verbale și nonverbale, încrederea, asertivitatea, tactul, managementul furiei, critica și feedbackul constructiv, aplanarea conflictelor, team building, conducere, interviuare, comunicare eficientă prin intermediul utilizării tehnologiilor virtuale și al aplicațiilor disponibile (e-mail, Skype, SMS etc.). Subiectele includ importanța planificării și pregătirii pentru o sesiune de negociere cu superiorul. Arta negocierii intră în joc zilnic în viața angajaților, la toate nivelurile și în orice postură. Participanții au explorat modalitățile de utilizare a strategiilor și tacticilor de negociere

profesională, au stabilit ce anume implică negocierea, tipurile de relațiile de negociere, negocierea câștig-câștig în relațiile profesionale și în cele personale. Astfel, atelierele în cauză explorează caracteristici personale și comportamentale ale unui profesionist eficient.

Starea de echilibru profesional a fost ancorată prin antrenarea abilităților și calităților personale, printre care cele intelectuale (IQ), emoționale (EQ), spirituale (SQ), și a calităților personale [121, p. 4].

În domeniul profesional (câmpul profesional al angajatului), relațiile de natură personală, profesională și de mediu se adaptează complementar la situațiile aparente. Persoana, în câmpul său existențial, armonizează zi de zi prioritățile și acțiunile proprii cu cele ale mediului. Locusul controlul dintre starea de bine psihoemoțională pe nivelurile modelului circular al ancorelor carierei este constituit din strategiile și deciziile adoptate pe termen lung. Dezechilibrul dintre aceste prerogative (oscilații dizarmonice) poate afecta critic celelalte laturi ale vieții (accidente grave, maladii cronice, intrarea în șomaj, falimentarea, divorțul, decesul unei persoane apropiate ș.a.).

Angajatul interacționează în trei dimensiuni ale câmpului 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 al ecomapei Eu-lui. Echilibrul profesional va fi gestionat de trei axe ale sale: „Eu-Eu”; „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu”, pe cele patru niveluri ale modelului circular al ancorelor carierei.

Reunirea abilităților interpersonale recent obținute va rezulta în transformarea dintr-un simplu vorbitor într-un profesionist competent, convingător și ponderat per general [34, p. 74]. Utilizarea analizei, sintezei și extrapolării pozitive de abordare a situațiilor individuale și organizaționale, de dezvoltare a abilităților de gândire critică, de recunoaștere a diversității practicilor de modelare profesională, necesare în contemporaneitate, au realizat transferul de cunoștințe în cadrul formării, pe care le-au ajustat la contextele echilibrului profesional pe axele sale.

Cerințele profesionale întotdeauna vor fi în creștere. Activitățile sau ocupațiile se schimbă în funcție de actualitatea dominantă a pieței muncii. Aceste fluctuații vor continua să existe pe fondul schimbărilor normelor, eticii și a principiilor care stau la baza conceptelor profesionale și vocaționale; din acest motiv, axele echilibrului profesional „Eu-Eu”, „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu” vor fi întotdeauna actualizate.

a. Workshop 1 (Tabelul 3.1.): Esența, componentele definirii și resursele stării de echilibru profesional (ECRSEP)

Obiectivele workshopului:

- Identificarea resurselor și abilităților proprii.
- Contrastarea realităților componente ale gestiunii existenței personale în realizarea unui echilibru profesional.
- Cunoașterea semnificațiilor unui comportament profesional productiv.
- Explicarea esenței realizării eficiente a sarcinilor profesionale prin realizarea obiectivelor personale și profesionale.
- Recunoașterea principiilor și structurilor profesionale comune pentru un plan de muncă curent.
- Extrapolarea principiilor organizării unui plan de muncă trimestrial.

Finalitățile workshopului:

- Investigarea și efectuarea analizei resurselor și necesităților individuale.
- Sinteza componentelor situaționale ale existenței personale și profesionale.
- Angajarea grupului în utilizarea instrumentelor, metodelor și tehnicilor învățate în stabilirea obiectivelor prioritare.
- Aplicarea cunoștințelor de organizare a sarcinilor profesionale proprii, care se vor extrapola prin conștientizare personală și profesională.
- Estimarea elementelor planificării curente.
- Completarea și dezvoltarea abilităților de planificare.

Repere comprehensive:

- Resursele umane (necesitățile individuale și cele organizaționale).
- Componentele situaționale ale managementului profesional: munca și viața, constituențele fizice, psihologice, sociale (atitudinea umană) și economice.
- Munca productivă versus cea neproductivă.
- Mitul despre echilibrul dintre muncă și viață.
- Obiective personale și obiective instituționale.
- Utilizarea resurselor.
- Practicile inteligente de lucru nu se realizează spontan.
- Explorarea unui plan de muncă profesional ordinar.
- Pertinențele planificării trimestriale.

Tabelul 3.1. Metode, tehnici, scopuri și finalități ale workshopului 1
(timp total destinat activității ECRSEP: 10 ore)

Metode și tehnici	Scopuri	Finalități
Cunoașterea participanților [63, p. 228]	• Facilitarea relațiilor productive în cadrul programei. • Învățarea activă prin ascultarea reciprocă. • Consolidarea grupului.	• Creșterea nivelului de coeziune a grupului, prin înțelegerea reciprocă a diversității sale psihosociale.
Drepturi în grup [64, p. 125]	• Favorizarea conștientizării faptului că drepturile în grup nu sunt de natură formală, ci reprezintă norme recunoscute, care reduc semnificativ temporizarea, eficientizând acțiunile în grup, care conduc la obținerea finalităților intervenției experimentale.	• Cunoașterea drepturilor și responsabilităților subiecților în echipa de lucru. • Consolidarea grupurilor de lucru. • Evaluarea reperelor intervenției experimentale.
Metoda autoevaluării „EU” [53, p. 24]	• Perceperea și asistarea personificată a propriului „Eu” în trecut, prezent și viitor, ca un sistem central al personalității.	• Analiza „Eu-lui” și a sentimentelor adiacente. • Investigarea propriului „Eu”. • Lansarea unei imagini mentale proprii.
Identificarea universului profesional [33]	• Analiza situațiilor din viață prin identificarea problemelor și nevoilor actuale. • Reflexia asupra factorilor determinanți. • Identificarea factorilor cauzali, motivaționali și decizionali în determinarea universului profesional al subiectului.	• Reprezentarea printr-o diagramă a universului profesional. • Evaluarea traseului evoluției profesionale.
Metoda autobiografiei [6, p. 25]	• Conștientizarea modalităților de influență a experiențelor din trecut în prezent, precum și a legăturii de continuitate a trecutului cu viitorul apropiat. Datorită conștientizării, se oferă posibilitatea eliberării de formele de comportament condiționate și inoportune.	• Reflexie asupra evenimentelor din trecut și prezent. • Reflexie privind așteptările de viitor. • Conștientizarea influenței trecutului. • Depășirea momentelor inoportune prevăzute. • Corecția unor situații de moment.
Cel mai bun „EU” [178, p. 375]	• Sporirea optimismului cu privire la rezultatele proprii.	Proiectarea de așteptări pozitive și optimiste.

Resursele personale în competiția profesională [118, p. 9]	● Analiza comprehensivă a resurselor personale în raport cu cerințele, factorii organizaționali și cei de mediu.	Cunoașterea propriului avantaj.
Cercul forțelor de suport în contextul activității profesionale [104, p. 2]	● Crearea unei reprezentări grafice a capacităților personale drept forțe existente ce pot fi utilizate mai mult sau mai puțin în viața cotidiană. Avantajul abordării date este că clientul/beneficiarul poate vedea imediat ce puteri sunt folosite prea puțin sau prea mult în activitatea sa profesională. În plus, acest exercițiu oferă un bun punct de plecare pentru crearea unor planuri de viitor, de creștere sau optimizare a forțelor interne.	● Identificarea individuală a câmpului de forțe în contextul activităților profesionale. ● Cunoașterea capacităților și posibilităților personale profesionale. ● Prezentarea grafică a capacităților personale profesionale. ● Reflexie privind proiectarea creșterii profesionale în viitor.
Evaluarea competențelor profesionale practice [110, p. 119]	● Examinarea competențelor și diferențelor profesionale. ● Sinteza și evaluarea trăirilor și așteptărilor în relațiile cu mediul profesional. ● Identificarea și asumarea comportamentului adoptat în relația cu clientul/beneficiarul, colegii și superiorul.	● Cunoașterea și evaluarea potențialului individual.
Reprezentarea activităților profesionale generale [70, p. 51]	● Formarea deprinderilor de proiectare a realizării sarcinilor curente, trimestriale și anuale. ● Identificarea impedimentelor în realizarea activității profesionale. ● Clasificarea sarcinilor și activităților profesionale. ● Planificarea depășirii obstacolelor previzibile în realizarea sarcinilor profesionale.	● Planificarea sarcinilor de lucru pentru un an.

b. Workshop 2 (Tabelul 3.2.): Gestionarea timpului de activitate profesională (GTAP)

Obiectivele workshopului:

- Identificarea instrumentelor specifice de gestionare a timpului pentru eficientizarea profesională.
- Evaluarea și analiza pluralității modalităților de gestionare a resursei temporale în scopul măririi gradului de flexibilitate profesională.
- Educarea capacităților de reușită prin a recunoaște și a depăși barierele de gestionare a timpului profesional.
- Operaționalizarea sintagmei *vizualizarea realității finalităților sarcinilor*, propuse în scopul prevenirii crizelor de gestionare a timpului.
- Recunoașterea și aplicarea regulilor jocurilor profesionale.
- Elucidarea scopurilor și obiectivelor profesionale.
- Asimilarea cunoștințelor de gestionare a așteptărilor și aplicarea capacității de a refuza, atunci când este cazul.
- Prioritizarea activităților profesionale.
- Analiza zilei de lucru după Alan Porter. Planificarea activităților profesionale pentru o săptămână.
- Evaluarea obiectivelor vieții profesionale.

Finalitățile workshopului:

- Organizarea priorităților sarcinilor profesionale în limitele timpului disponibil.
- Standardizarea și validarea constructelor eficientizării profesionale.
- Identificarea sarcinilor profesionale ardente în scopul depășirii provocărilor legate de gestionarea timpului.
- Adaptarea priorităților sarcinilor profesionale în limitele crizelor de gestionare a timpului.
- Cunoașterea delegării eficiente a sarcinilor în limita de timp.
- Instrumentalizarea capacităților funcției profesionale.

Repere comprehensive:

- Managementul timpului. Operaționalizare versus învățarea strategiilor profesionale.
- Gestionarea resursei temporale în modul cel mai eficient. Mici sfaturi de o mare valoare.
- Timpul drept cea mai limitată resursă. Barierele temporale. Unde se scurge timpul?
- Sentimentul de perspectivă, prevenirea și gestionarea crizei temporale. Limitele continuității crizei.
- Înțelegerea avantajului competitiv profesional. Atitudinea profesională.
- Dileme profesionale.

Tabelul 3.2. Metode și tehnici, scopuri și finalități ale gestionării timpului de activitate profesională (timp total destinat activității GTAP: 10 ore)

Metode și tehnici	Scopuri	Finalități
Situația mea vocațională (SMV) [135, p. 136]	• Evaluarea poziției vocaționale a clientului/beneficiarului. • Reflexie privind poziția în situația vocațională la moment. • Identificarea factorilor vocaționali și a celor de risc vocațional. • Proiectarea depășirii factorilor de risc.	• Generalizarea capacităților profesionale.
Pentru care acțiune aloci cel mai mult timp? [260, p. 43]	• Identificarea intereselor personale în desfășurarea acțiunilor. • Recunoașterea valenței acțiunilor profesionale versus cele personale. • Reflexie privind gestionarea timpului personal, cu scopul optimizării aspectelor vocațional-profesionale.	• Evidențierea primordialității acțiunilor personale.
La linia de pornire [53, p. 51]	• Identificarea factorilor cauzali și a motivelor care împiedică luarea deciziei și aplicarea soluțiilor.	• Cunoașterea lacunelor proprii în ancorarea echilibrului profesional.
Definirea activităților profesionale și a valorilor personale [57, p. 102]	• Considerarea și argumentarea influenței valorilor personale în desfășurarea activităților profesionale.	• Lista activităților profesionale raliat la valorile personale.
Elucidarea scopurilor și obiectivelor profesionale [237, p. 36]	• Dezvoltarea capacităților de identificare și proiectare a scopurilor și obiectivelor profesionale.	• Enumerarea listei de scopuri și obiective profesionale standard.
Prioritizarea activităților profesionale pentru o săptămână [286]	• Definirea domeniului de aplicare a sarcinilor pentru o activitate profesională în conformitate cu programul de muncă. • Segregarea activităților profesionale folosind diagrama Pareto în proiectarea activităților profesionale. • Antrenarea sinelui în îmbunătățirea practicilor mentale de echilibrare a activităților profesionale.	• Activități profesionale structurate după principul importanței și cel al actualității.
Analiza zilei de lucru după Porter [237, p. 49]	• Identificarea și analiza activităților ce sunt inutile sau procrastinate. • Confruntarea dificultăților cotidiene prin inserția componentelor volitive și de rezistență în factorii ce procrastinează, aplicând principiul utilității resurselor personale și de mediu.	• Organizarea zilei de muncă prin eficientizarea eforturilor și antrenarea resurselor.

	● Optimizarea resurselor și a eforturilor personale pe parcursul unei zile de muncă.	
Planificarea activităților profesionale pentru o săptămână [241, p. 52]	● Simularea și exersarea procedurilor de planificare a activităților profesionale pe parcursul unei săptămâni. ● Consolidarea și încurajarea abilităților de planificare a activităților profesionale. ● Stimularea interesului de a examina mai aprofundat procesul de planificare a activităților profesionale, prin intermediul aplicării psihosintezei.	● Activități profesionale planificate săptămânal.
Obiectivele vieții [106, p. 326]	● Considerarea și specificarea armoniei dintre scopurile inconștiente și obiectivele profesionale. ● Identificarea și analiza așteptărilor de viitor privind perspectivele vieții și cele profesionale. ● Însușirea modalității de utilizare a informațiilor mentale și construirea unei imagini reale a vieții, prin dislocarea inutilității unor obiective.	● Imaginea reală a activităților desfășurate în timpul celor șase luni succesive.

c. Workshop 3 (Tabelul 3.3.): Comunicarea și negocierea în activitatea profesională (CNAP)

Obiectivele workshopului:

- Evaluarea și demonstrarea relevanței rolului comunicării eficiente la locul de muncă.
- Cunoașterea și aprecierea de sine în procesul de comunicare eficientă.
- Însușirea tehnicii celor cinci pași și evaluarea utilității acesteia în comunicarea cu managerul dvs.
- Gestionarea propriului mesaj verbal și nonverbal.
- Identificarea și analiza celor mai cunoscute segmente de public și tehnici frecvente de comunicare cu fiecare audiență.
- Înțelegerea valorilor pe care le pot spori.
- Descrierea și experimentarea modalități de a face legături pozitive cu mediul.
- Identificarea propriilor abilități ce m-ar putea ajuta să avansez în carieră.
- Sensibilizarea diversității situațiilor profesionale.
- Înțelegerea valorilor pe care le poți pierde în interacțiunea colegială.
- Aplicarea celor mai bune practici de lucru cu echipe virtuale și profesioniști la distanță.

Finalitățile workshopului:

- Descrierea beneficiilor unei comunicări eficiente.

- Exemplificarea celor mai bune abordări și tehnici de comunicare pentru transmiterea de știri proaste administratorului dvs.
- Reprezentarea situațiilor și argumentarea utilizării diverselor resurse interne de comunicare, în funcție de public.
- Deducerea tehnicilor de convingere a conducerii executive.
- Considerarea celor mai bune abordări și tehnici de comunicare pentru transmiterea de știri proaste superiorului dvs.
- Organizarea unui discurs narativ complex bogat în elemente multitasking și în diverse resurse.

Repere comprehensive:

- Definirea, scopurile și beneficiile comunicării.
- Tipul de personalitate și teme de discuție.
- Psihologia și tehnica comunicării.
- Resursele procesului de comunicare.
- Gestionarea comunicării și a discursului.
- Acordarea elementelor procesului de comunicare.
- Aplicații tehnice identificate pentru apeluri eficiente de informare, conferințe și seminare web.

Tabelul 3.3. Metode și tehnici, scopuri și finalități ale comunicării și negocierii în activitatea profesională (timp total destinat activității CNAP: 10 ore)

Metode și tehnici	Scopuri	Finalități
Aprecierea de sine în procesul de comunicare eficientă [237, p. 73]	● Evaluarea capacității de transpunere simpatetică în situația interlocutorului. ● Sesizarea locus controlului semnificației cuvintelor și faptelor împărtășite în discuții în contradictoriu. ● Analiza sinelui conform criteriului autocritic și argumentativ în procesul de ascultare și comunicare eficientă.	● Randament individual în sesizarea și înțelegerea mesajului recepționat.
Gestionarea mesajului verbal [35, p. 38]	● Analiza și evaluarea capacității de recepționare și transmitere a mesajului după criteriile comunicării eficiente, în condiții fizice, ergonomice și variate de timp. ● Sesizarea locus controlului obiectivelor stabilite în comunicarea interpersonală. ● Dezvoltarea autocontrolului și a atenției în vorbirea directă.	● Randamentul individual de transmitere și gestionare a mesajului.
Înțelegerea valorilor pe care	● Identificarea rolului, contribuției și a influenței individuale în mediul	● Recunoașterea și înțelegerea aportului

le poți spori [68, p. 129]	organizațional. • Recunoașterea valorilor organizaționale și a celor profesionale. • Sesizarea predictibilității activității individuale ca parte a competitivității profesionale.	profesional.
Înțelegerea valorilor pe care le poți pierde în interacțiunea colegială [74, p. 230]	• Recunoașterea valorilor profesionale din cadrul organizației în condițiile de disponibilizare aparentă. • Conștientizarea acțiunilor profesionale improprii și a impactului imparțialității în situații de lucru tensionate. • Identificarea raportului personal și sesizarea incidenței implicării emoționale.	• Recunoașterea și înțelegerea aportului profesional.
Distorsiunea serială [5, p. 69]	• Evaluarea surselor de distorsiune a mesajelor verbale în procesul comunicării. • Conștientizarea dificultăților de comunicare. • Sesizarea de sine în cadrul situațiilor trigger.	• Cunoașterea particularităților și importanței redării unui mesaj autentic.

d. Workshop 4 (Tabelul 3.4.): Dezvoltarea competențelor emoționale (DCE)

Obiectivele workshopului:

- Complinirea resurselor proprii cu contexte emoționale.
- Evaluarea pozițiilor de viață în relația cu ceilalți și a raportului OK.
- Cunoașterea conceptelor inteligenței emoționale și a teoriei sistemice.
- Evaluarea avantajului competitiv personal.
- Recunoașterea stărilor emoționale ce manifestă un trigger negativ.
- Evaluarea unor situații trigger în activitatea profesională.
- Adaptarea unui comportament asertiv prin intermediul practicilor eficiente.
- Distingerea aportului competențelor emoționale în mediul profesional.
- Identificarea abilităților proprii ce ar putea avansa profesional participantul.
- Distingerea situațiilor dificile și realizarea transferului unor competențe emoționale în asigurarea echilibrului emoțional la locul de muncă.

Finalitățile workshop-ului:

- Comprehensiunea stărilor emoționale și gestionarea acestora.
- Dezvoltarea unor factori de înaltă performanță prin intermediul inteligenței emoționale.
- Explorarea blocajelor emoționale proprii.
- Evaluarea celor cinci strategii și competențe asociate inteligenței emoționale
- Utilizarea tehnicilor de leadership congruent cu managerii executivi, prin descifrarea și distingerea stilurilor acestora.

- Identificarea și eliminarea obstacolelor comune în calea realizării unei ecologii emoționale.

Repere comprehensive:

- ABC-ul gestionării emoționale.
- Analiza modelului inteligenței emoționale în realitatea emoțională. Investigarea procesului dinamic.
- Depășirea fricii și a anxietății.
- Strategii de consolidare a eficacității sociale și emoționale.
- Inteligența emoțională ca parte în soluționarea proceselor globale.
- Strategii de depășire a dificultăților profesionale.
- Gestionarea conflictelor la locul de muncă.

**Tabelul 3.4. Metode și tehnici, scopuri și finalități în dezvoltarea competențelor emoționale
(timp total destinat activității DCE: 10 ore)**

Metode și tehnici	Scopuri	Finalitate
Poziții de viață în relația cu ceilalți, raportul ok [126, p. 47]	● Sesizarea importanței percepției celorlalți la nivelul mintal, sentimental și comportamental. ● Dezvoltarea capacităților de analiză a sinelui și reflecții asupra pozițiilor de viață. ● Evaluarea poziției existențiale și aplicarea metodei de analiză tranzacțională.	● Optimizarea poziției de viață, sporirea nivelului de coeziune a grupului.
Avantajul competitiv personal [69, p. 60]	● Reflecție asupra competențelor și abilităților funcționale. ● Analiza resurselor psihosociale. ● Evaluarea dexterităților profesionale.	● Evidențierea și cunoașterea competențelor și abilităților proprii ce facilitează saturarea unui echilibru funcțional.
Situații trigger în activitatea profesională [60, p.154]	● Identificarea și analiza situațiilor de conflict profesional. ● Aplicarea metodologiilor de depășire a situațiilor previzibile de conflict profesional. ● Reorganizarea reacțiilor emoționale în condiții antagoniste.	● Cunoașterea situațiilor trigger în activitatea profesională și gestionarea emoțiilor în situații antagoniste.
Oglinda [73, p. 7]	● Evaluarea de sine a competențelor de mimare. ● Conștientizarea de sine într-o realitate indusă. ● Dezvoltarea competențelor de comunicare, înțelegere și colaborare.	● Autoevaluarea și reprezentarea diversității abilităților în comunicare.
Identificarea abilităților proprii	● Analiza abilităților și competențelor ce pot determina o	● Identificarea competențelor și

ce m-ar putea avansa [61, p. 167]	avansare sau o schimbare în doemniul profesional.	abilităților în calea avansării profesionale.
Joc de rol „soluționarea conflictului“ [75, p. 87]	• Evaluarea cauzelor și consecințelor conflictului interpersonal. • Consolidarea cunoștințelor practice de gestionare a situațiilor de conflict în funcție de valențele interesului propriu și/sau ale interesului grupului profesional. • Dezvoltarea competențelor și abilităților de soluționare a conflictului.	• Dezvoltarea abilităților de soluționare a conflictelor profesionale funcționale sau disfuncționale.

e. Workshop 5 (Tabelul 3.5.): Managementul schimbării (MST)

Obiectivele workshopului:

- Recunoașterea diversității practicilor de modelare profesională.
- Evaluarea elementelor echilibrului în calea parcursului sistemic al gândirii.
- Aplicarea cadranului potențial versus performanță.
- Abstractizarea aplicațiilor programării neurolingvistice în realizarea echilibrului profesional.
- Aplicarea recursurilor practice în mediul profesional.
- Identificarea trăsăturilor de leadership vizionar al managerilor și aplicarea tehnicii.
- Setarea unei strategii profesionale.
- Extrapolarea contextelor schimbării interne și externe.
- Aplicarea practicilor eficiente prin intermediul istoriilor de succes profesional.

Finalitățile workshopului:

- Organizarea posibilităților de echilibrare profesională.
- Reprezentarea stării eu-lui: părinte, adult și copil, în calea deciziilor creative tranzacționale și NLP.
- Acceptarea tehnicilor de preformare NLP prin intermediul modelării excelenței, stăpânirii propriei minți și comunicării.
- Validarea segmentelor de leadership vizionar.
- Acceptarea contextelor schimbării prin realizarea unei ralieri interne față de ceilalți, față de cultura organizațională și în raport cu partenerii și piața de resurse umane.

Repere comprehensive:

- Filosofia campionilor și paradigmele performanței.
- Pilonii echilibrului: raport, obiectiv, acuitate senzorială și flexibilitate comportamentală.
- Analiza tranzacțională a stărilor eu-lui.

- Tehnici de programare neurolingvistică în comunicare: comunicare și influențare, cooperare versus competiție, congruență și integritate, raport de raliere și ghidaj. Secretul înțelegerii celuilalt.
- Leadership vizionar cu programare neurolingvistică (raliere, anticipare, acțiune).
- Nivelurile neurologice ale schimbării: spiritual, identități, valori, capacități/competențe, comportament, mediu.

Tabelul 3.5. Metode și tehnici, scopuri și finalități ale managementului schimbării (timp total destinat activității MST: 10 ore)

Metode și tehnici	Scopuri	Finalitate
Conversații [237, p. 52]	• Formarea abilităților de comunicare, precum cum sunt cele paralingvistice și optocinetice. • Perceperea rezilientă a diversității comunicării. • Îmbunătățirea înțelegerii partenerilor în comunicarea la nivel nonverbal.	• Perceperea, înțelegerea și recunoașterea primordialității mesajului non-verbal.
Cadranul potențial versus performanță [263, p. 20]	Evaluarea și proiectarea independentă a potențialului profesional.	• Schiță temporară a calităților personale în calea atingerii nivelului performanței maxime.
Mediul [282, p. 49]	• Delimitarea lentilei expectanțelor personale. • Conștientizarea câmpului mutual împărtășit. • Dezvoltarea abilităților de intercunoaștere prin înțelegere și percepere interpersonală.	• Abilități nonverbale și empatice dezvoltate.
Setarea strategiei profesionale [118, p. 66]	• Proiectarea organizării strategiei profesionale raportate la paternele carierei, barierele organizațional-culturale și factorii externi.	• Schiță temporară a strategiei profesionale.
Istoria unui succes profesional [133, p. 223]	• Utilizarea metodei analizei tradiționale. • Redarea unei istorii sau a unui scenariu de performanță personalizat. • Consolidarea prin intensificare a imaginii succesului profesional mintal.	• Sporirea optimismului așteptărilor și acțiunilor proprii.

3.2. Designul experimental și interpretarea datelor

În cadrul designului experimental, obiectivul general de studiu se identifică cu teza ce admite enunțul *echilibrul profesional este mediat de factorii psihosociali și ancorele carierei*. Această afirmație reiese din datele obținute la etapa de constatare. Tot la etapa de constatare au fost identificate trei particularități care intervin critic în orice intervenție, acțiune sau decizie:

1. echilibrul profesional este o stare generală psihoemoțională internă de bine în cariera angajatului;
2. echilibrul profesional se exprimă pe nivelurile modelului circular al ancorelor carierei;
3. echilibrul profesional este o stare diametral opusă stărilor de stres ocupațional și de ardere emoțională.

Aceste fapte ne-au determinat să elaborăm un program de intervenție ale cărei afinități ar putea fi testate în cadrul unui experiment, orientându-ne spre schimbările evolutive ale axelor echilibrului profesional „Eu-Eu”, „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu”, în raport cu nivelurile modelului circular al ancorelor carierei. Prin urmare, **scopul etapei experimentale** este evaluarea capacității programului de intervenție, descris în subcapitolul 3.1. al lucrării.

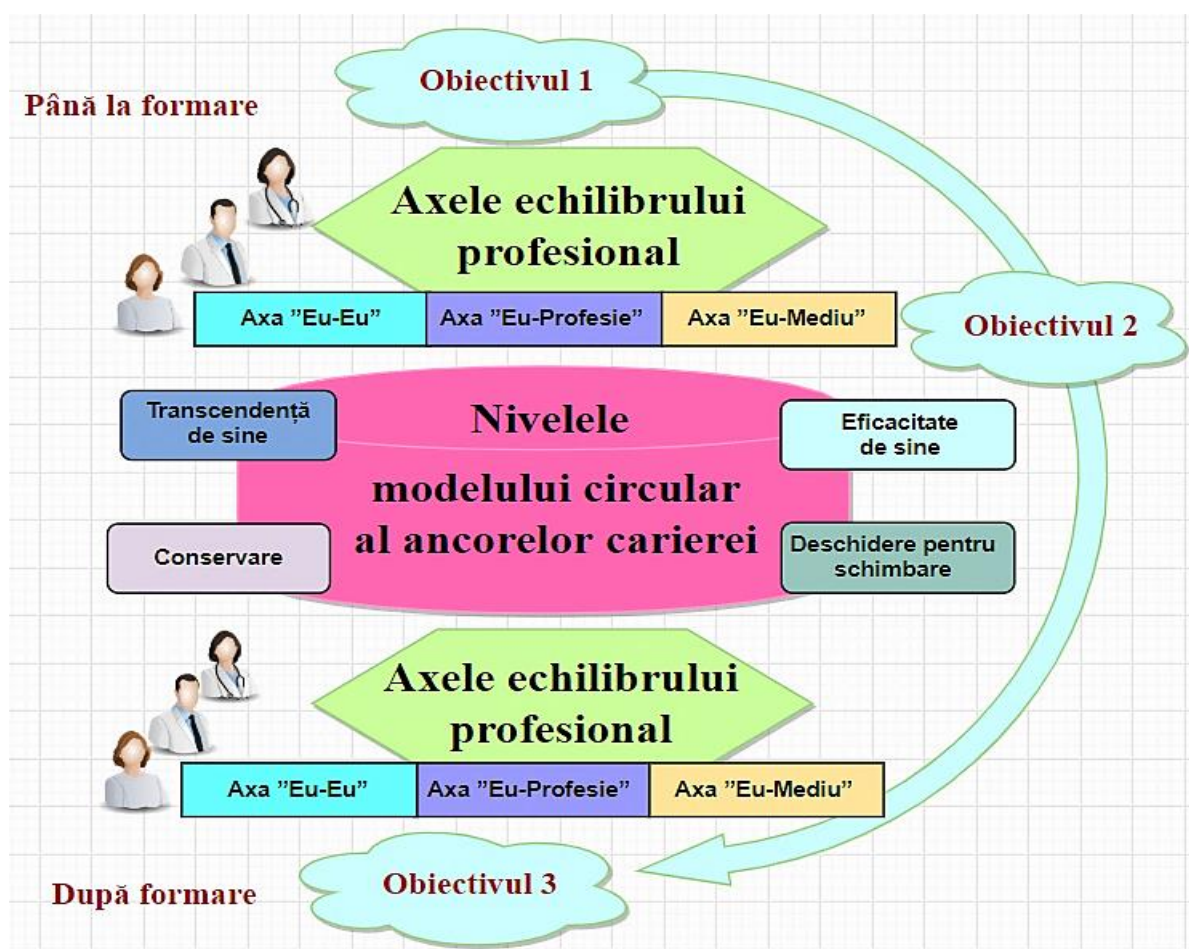


Fig. 3.1. Modelul ipotetic experimental dintre modelul circular al ancorelor carierei (Voss) și axele echilibrului profesional: „Eu-Eu”, „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu”

Obiectivul etapei experimentale: de a ancora starea de echilibru profesional pe axele și nivelurile modelului circular al ancorelor carierei (Fig. 3.1.).

Obiectivul 1: de a cerceta în plan comparativ particularitățile axelor ancorelor carierei și ale nivelurilor Voss, dintre grupul experimental, până la formare și după formare.

Obiectivul 2: de a examina evoluția axelor echilibrului profesional pe nivelurile modelului circular al ancorelor carierei dintre perioada pre-test și post-test.

Obiectivul 3: de a evalua valența obiectivului operațional al programei de intervenție experimentală „Ancorarea în starea de echilibru profesional”.

Ipoteza 3: echilibrul profesional poate fi asigurat prin programe de dezvoltare și consolidare profesională, axate pe nivelurile ancorelor carierei.

Echilibrul profesional, prin definiție, prezintă un caracter mult mai flexibil în raport cu ancorele carierei, care se actualizează o dată la cinci ani (fenomen demonstrat în literatură), iar capacitatea de stabilitate înaltă a ancorelor carierei, comparativ cu echilibrul profesional, dictează paternele și căile dezvoltării profesionale. Aceste paterne ale dezvoltării profesionale, la rândul lor, sunt influențate de circumstanțele experiențelor individuale și ale celor din mediul profesional.

În „Tratatul de psihologie a muncii și a organizațiilor”, Jean-Luc Bernaud discută mecanismul de tranzație a intervenției consilierului în carieră. Acest mecanism poate avea succes doar atunci când rezultatele vor satisface cel puțin trei condiții:

1. cele ale mediului profesional;
2. cele referitoare la nevoile materiale ale individului;
3. cele referitoare la nevoile psihologice ale individului.

Această scurtă tipologie a condițiilor de succes, fiind empirică și funcțională, permite să distingem în carieră ceea ce este strict logic „utilitar”. Acest utilitarism logic asigură „supraviețuirea” economică și materială a individului și a organizației. Rațional, el se identifică cu bunăstarea personală, împlinirea și realizarea de sine. Practicile de consiliere a vieții profesionale integrează toate aspectele descrise de Jean-Luc Bernaud [279, p. 16]. Din aceste considerente și condiții, cu ajutorul programului de intervenție elaborat, am favorizat ancorarea în starea de echilibru profesional a celor trei categorii profesionale aparte, prezentate în designul experimental (Fig. 3.2.).

Cercetarea în cauză este justificată de necesitatea identificării și elucidării relațiilor existente între ancorele carierei pe nivelurile modelului circular al structurii ancorelor carierei în raport cu axele echilibrului profesional până la formare și după formare (Fig. 3.2.). În acest capitol, am prezentat un nou aspect al cercetării – cel experimental (cvasi-experimental),

modelarea axelor echilibrului profesional fiind descrisă și argumentată în capitolul doi. De altfel, atunci când starea variabilei independente este manipulată prin intervenții sub controlul cercetătorului, avem cercetări care pot fi definite ca experimentale clasice și „cvasi-experimentale”.

Autorii capitolului ” Causal inference and generalization in field settings: Experimental and quasi-experimental designs” S.West, J. Biesanz și S. Pitts, menționează că designul experimentului clasic, în sine, denotă unele dezavantaje, comparativ cu cel cvasi-experimental, precum sunt [260, p. 56]:

- putere statistică mică;
- antrenarea a maximum două-trei variabile;
- manipularea dificilă cu variabilele directe și indirecte;
- proiectarea unui program de intervenție cu un înalt grad de eficiență, în scopul stabilirii unei relații valide între variabilele indirecte și directe, și realizarea unei analize statistice rigide;
- un impact înalt al fenomenului de undă în cadrul grupului experimental;
- existența unor limite și reguli rigide, ce se reflecta negativ asupra grupului experimental;
- mecanism static de separare a grupului de control de cel experimental, adeseori incompatibil cu factorii de mediu, deoarece, în realitate, grupul de control interacționează cu cel experimental;
- interval statistic de analiză limitat;
- eligibilitatea participanților este lipsită de varietate;
- impactul intervenției dintre grupul de control și cel experimental mic, comparativ cu pre- și post-intervenția în grupul experimental;
- rezistența persoanelor la intervenție și atenuarea efectului acesteia;
- practica de semnare a unui acord dintre instituția-gazdă și formator;
- obligativitatea existenței unui „consimțământ scris” legal de „a participa” la intervenție pe toată perioada realizării sale etc.

Cvasi-experimentul denotă un grad de libertate statistică mai mare; de obicei, indivizii sunt repartizați în diferite grupuri (de exemplu, persoanele pot alege să participe sau nu la un nou program de formare sau sunt repartizate în grupuri de interese: medici, profesori și asistenți sociali); modalitatea de distribuire poate fi influențată de către alții (de exemplu, administratorii, în organizație, pot să le sugereze anumitor persoane să participe la un program de formare și să se repartizeze în grupuri în funcție de locație (de exemplu, programul de intervenție este implementat doar într-o instituție, și nu în alta)) [96, p. 342; 284, p. 134]. Atunci când se estimează efectele unui program cvasi-experimentul în raport cu experimentul clasic, cvasi-

experimentul câștigă întâietate – prin disponibilitate și cost-eficiență, iar părțile interesate în implementarea unui program în organizație pot evalua mai bine impactul și valoarea acestuia.

În contrast cu experimentul clasic, așa-numita variabilă independentă nu este manipulată sau controlată în totalitate; în schimb, prioritatea cvasi-experimentului, în comparație cu experimentul clasic, este elucidată de variațiile intervenției, care apar natural [198, p. 32].

Autorii cărții „Handbook of Research Methods in Social and Personality Psychology”, Harry Reis și Judd Charles, recomandă ca în cazul studierii unui concept complex, acesta să fie probat prin intermediul intervenției cvasi-experimentale, deoarece covariațiile interferente nu pot influența complexitatea manifestării sale. Conceptele complexe elucidate cu ajutorul cvasi-experimentelor demonstrează un grad satisfăcător de fiabilitate și un risc statistic mai mic al covariațiilor interferente, comparativ cu analiza unor fenomene cauză-efect omogene. În astfel de cercetări-pilot, deseori este pus în aplicare cvasi-experimentul [Idem, p. 79]. De asemenea designul cvasi-experimental astăzi este utilizat pe larg în revistele internaționale de specialitate de top și lucrările științifice [1; 16; 47; 58; 71; 98; 145; 165]. Din aceste considerente, am optat doar pentru un design cvasi-experimental „relativ simplu”: pre-test și post-test, deoarece am studiat un concept complex (fiecare axă a echilibrului profesional conține, în medie, 14 scale).

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, ierarhic fiind situat între experimentul clasic și studiile corelaționale [198, p. 35; 289, p. 129].

Luând în calcul aceste particularități ale cvasi-experimentului, prin intermediul exercițiilor trainingului și al abordării sistemice, a fost consolidată o nouă practică, ce a reprodus și a reactualizat starea de echilibru profesional pe nivelurile modelului Voss al ancorelor carierei, care menționăm că este o stare complexă. De asemenea, existența riscului de a nu valida intern cvasi-experimentul ne-a condus spre următoarele acțiuni:

- identificarea și excluderea unor covariații interferente (identificarea și studiul factorilor ce pot influența validitatea internă descrisă în capitolul doi: arderea profesională și stresul);
- adăugarea elementelor de control prin prisma instrumentelor INAS, CSMOS, EDS și COPSOQ la etapa pre-test și selecția participanților ce nu denotă ardere profesională. În cazul dat, am aplicat principiul primordialității controlului experimentului prin proiectare;

- axarea 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 ca intervenția să se manifeste ca un efect real.

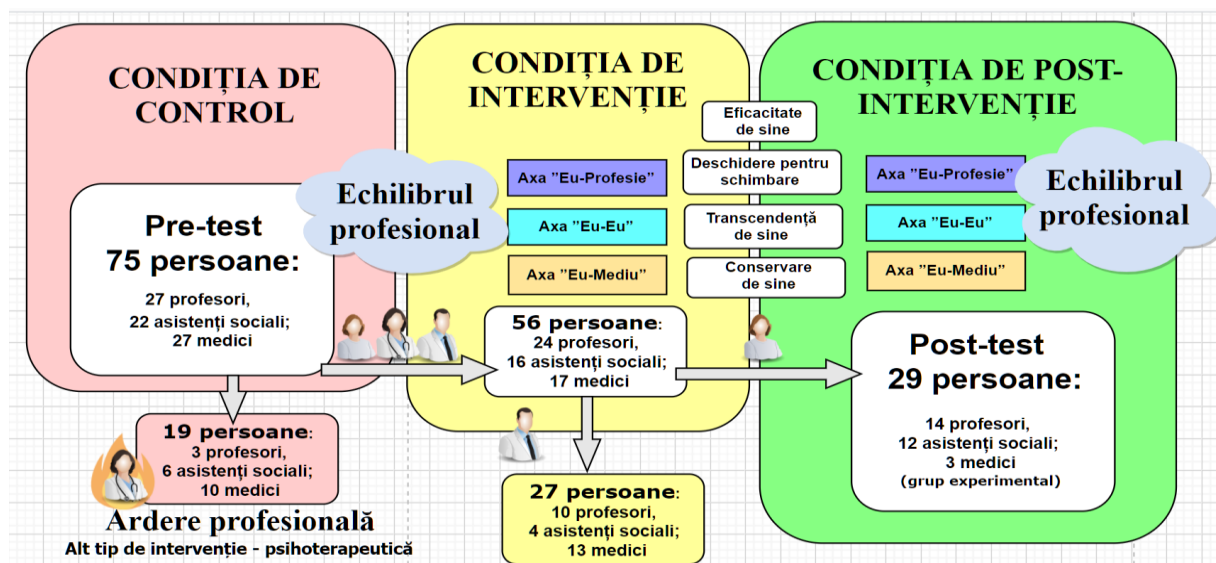


Fig. 3.2. Designul cvasi-experimental al etapei de intervenție

Efectele intervenției au fost calculate per eșantion total, deoarece intervenția s-a efectuat în iunie, o perioadă foarte solicitată în toate domeniile profesionale cercetate (educație, asistență socială și medicină). Din 75 de persoane, doar 29 au validat toate cele trei condiții ale cvasi-experimentului: condiția de control (absența arderii profesionale), de intervenție (prezența la toate cele cinci workshopuri) și condiția de post-intervenție (validarea condițiilor precedente, prin finalizarea celor 50 de ore ale intervenției a etapei post-test). Astfel am cercetat efectele programului "Ancorarea în starea de echilibru profesional", și nu am intervenit psihoterapeutic, evitând în acest fel conceptul de regresie sau remisie spontană. Din acest motiv, drept condiție primară, la etapa pre-test noi am selectat subiecții fără ardere emoțională, deoarece cei cu ardere emoțională necesită alt tip de intervenție, în corespundere cu codului Z73.0 al criteriilor și codurilor de diagnostic DSM-10. Acesta fiind unul din motivele de ce nu avem grup de control. Iar al doilea motiv survine din însuși caracterul intervenției și a obiectivului general: ancorarea echilibrului profesional (Fig. 3.2.).

Comparând eșantionarea celor 75 de persoane, la etapele post-test versus pre-test, în baza celor trei condiții, eșantionul experimental a constituit 29 de persoane, dintre care 3 medici versus 26; 14 profesori din 27 persoane prezente la etapa pre-test și 12 de asistenți sociali din 22. Condiția de intervenție (prezență) în cvasi-experiment a fost neglijată de 10 profesori, 13 medici care munceau în ture a câte 24 de ore și 4 asistenți socială, în total 27 persoane. Arderea

emoțională era prezentă la 19 persoane: 10 medici, 6 asistenți sociali și 3 profesori refulând condiția de control.

Algoritmul de generare a axelor echilibrului profesional și componentele fiecărei axe au fost menționate anterior, în partea 2.6 a lucrării. Luând în considerare teoriile și modelele descrise în capitolul întâi, designul ipotetic experimental constituie două tipuri de variabile:

- constante (nivelurile ancorelor carierei și ancorele carierei axate pe nevoi, talent și valori);
- variabile (axele echilibrului profesional), care au fost generate și evaluate prin prisma instrumentelor INAS, CSMOS, EDS și COPSOQ, până la intervenție și după intervenție.

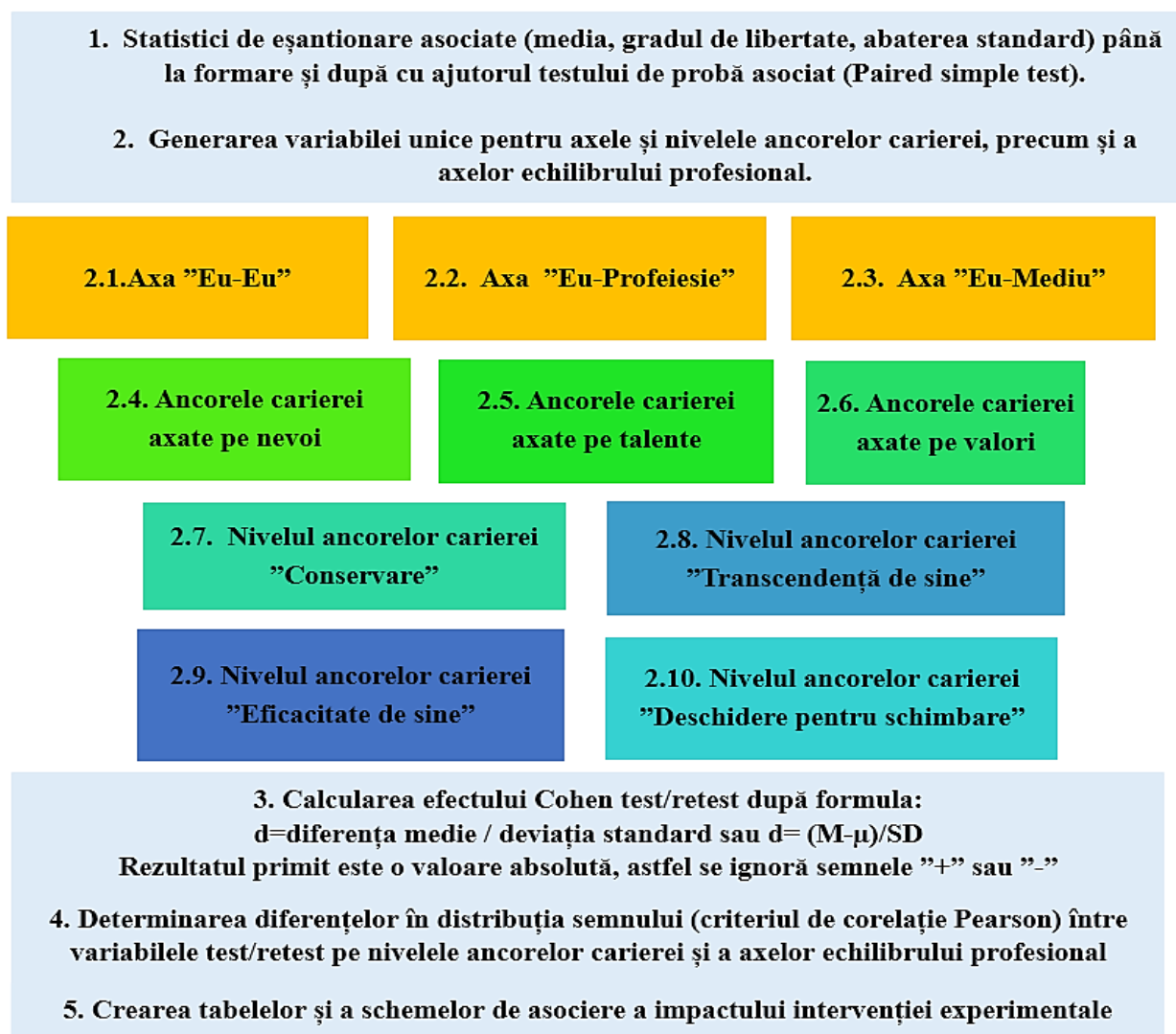


Fig. 3.3. Algoritmul de investigare statistică a lotului experimental

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 (Fig. 3.3.). Toate etapele algoritmului au urmărit validarea ipotezei trei.

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.

Tabelul 3.6. Raportul pe domeniile profesionale ale participanților la intervenție

Genul		masculin		feminin		Total	
Domeniul profesional	Medicină	1		2		3	
	Educație	0		14		14	
	Asistență socială	1		11		12	
Total		2		27		29	
Vârsta		25-30 ani	31-35 ani	36-40 ani	41-45 ani	46-50 ani	Total
Domeniul profesional	Medicină	2	1	0	0	0	3
	Educație	1	4	1	5	3	14
	Asistență socială	7	4	0	1	0	12
Total		10	9	1	6	3	29
Nivelul de educație		licență		masterat	rezidențiat	doctorat	Total
Domeniul profesional	Medicină	0		0	3	0	3
	Educație	2		5	0	7	14
	Asistență socială	8		4	0	0	12
Total		10		9	3	7	29
Stagiul de muncă		1-5 ani	6-10 ani	11-15 ani	16-20 ani	21-25 ani	26-30 ani
Domeniul profesional	Medicină	3	0	0	0	0	0
	Educație	2	0	3	5	3	1
	Asistență socială	7	4	1	0	0	0
Total		12	4	4	5	3	1
Zona teritorială		Municipiul Chișinău					Total
Domeniul profesional	Medicină	3					3
	Educație	14					14
	Asistență socială	12					12
Total		29					29

Mediile procentuale ale axelor „Eu-Eu”, „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu”, ale variabilelor procentuale COPSOQ, motivația de obținere a succesului profesional și a nevoii de obținere a succesului profesional după formare înregistrează valori mai mari (Fig. A20.1. și A20.2.), în comparație cu scalele CA și VA ale COPSOQ (Fig. A20.3.).

În tabelul 3.6., se observă că cel mai reprezentativ grup este caracterizat de intervalul de vârstă de „25-30” de ani, unde la nivelul ciclului I „licență” avem doi reprezentanți ai domeniului profesional „Educație” și opt ai domeniului „Asistență socială” (menționăm că

subiecții din domeniul medicinei, pe segmentul de vârstă „25-35” de ani, sunt la etapa de rezidențiat), iar cele mai tinere grupuri profesionale sunt domeniile asistență socială și medicină, comparativ cu domeniul educație. Toți participanții la intervenție locuiau în Chișinău (Tabelul 3.6.).

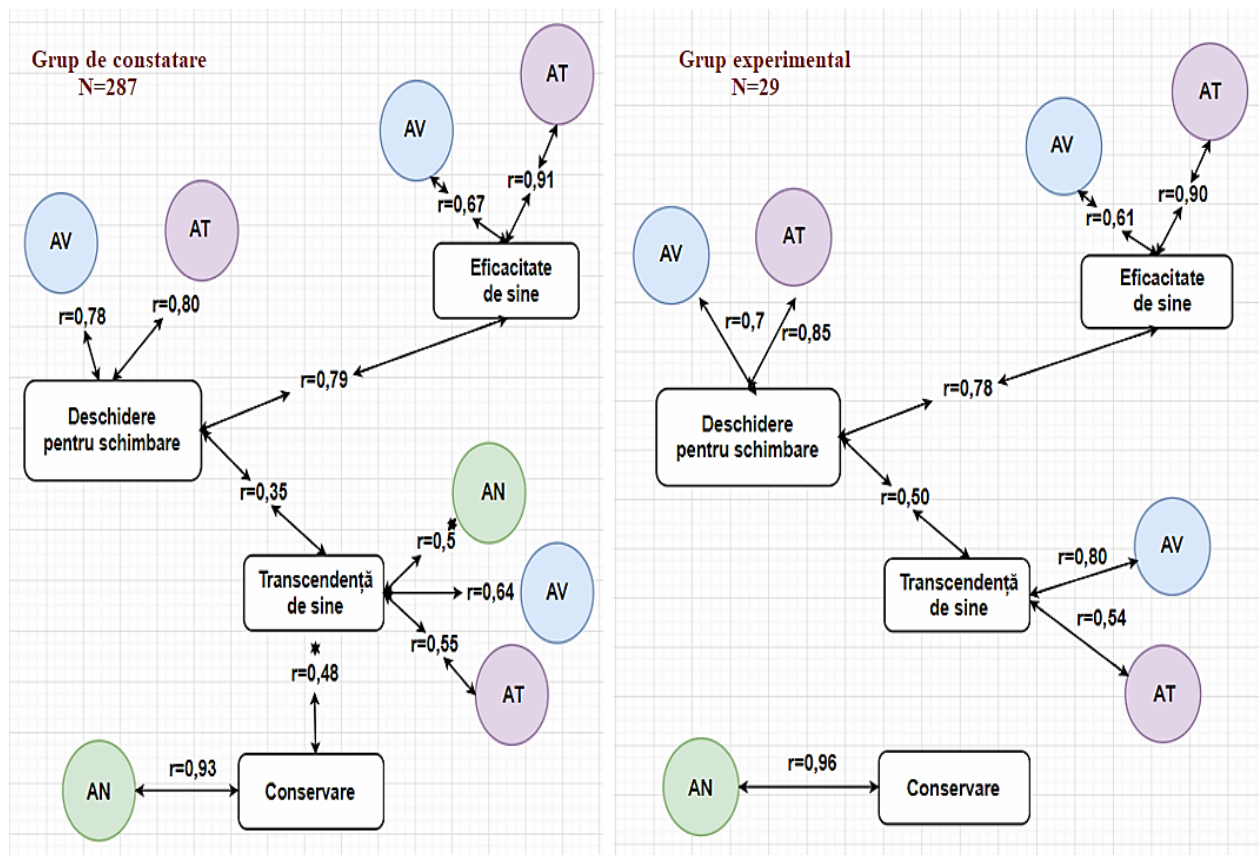


Fig. 3.4. Particularitățile axelor ancorelor carierei și ale nivelurilor Voss, dintre etapa de constatare și cea cvasi-experimentală

În continuare, vom analiza corelațiile Pearson pe axele menționate în raport cu variabilele de interes elucidate în figurile 3.1. și 3.2. 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. 3.4.). 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 transcendență de sine, în lotul experimental, este excluderea din experiment a persoanelor ce posedă un nivel înalt al arderii profesionale (Fig. 3.4.). 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).

Un alt aspect, cel al diferențelor dintre grupul de constatare și cel experimental, se remarcă pe nivelul transcendenței de sine, unde există o corelație semnificativă între nivel și ancorele carierei axate pe nevoie. Influența acestei axe ține de modalitatea de eșantionare dintre aceste două grupuri, una fiind aleatorie (grupul de constatare), iar alta înaintând un singur criteriu: grupul experimental selectat nu trebuia să manifeste simptome ale arderii profesionale. *Metoda de diagnostic a nivelului de ardere profesională după Bukmop Boŭko (APB) a probat, la finele analizei datelor intervenției, relevanța designului cercetării și a abordării sale în cadrul modelului ipotetic al echilibrului profesional elaborat (Fig. 3.1. și 3.2.). Acest fapt confirmă indirect teza trei: „echilibrul profesional este mediat de factorii psihosociali și ancorele carierei”. Echilibrul profesional este o stare total diferită de arderea profesională.*

Experiența personală și cea de familie dezvoltă o viziune proprie, cu timpul, mai clară, privind abilitățile, motivațiile și valorile sale. Ancora dominantă a carierei, cea la care individul nu renunță atunci când se confruntă cu mai multe opțiuni profesionale, o constituie „Proeminențele fixate într-un ocean al schimbării” [197, p. 382]. Problema esențială a mai multor organizații constă în capacitatea de a planifica și ajusta necesitățile organizației la nevoile angajaților, ambele fiind în continuă schimbare. În mediul dinamic de conviețuire virtuală și utilizare a tehnologiilor informaționale, devine aproape imposibil să se elucideze o modalitate clară și stabilă a procesului de consiliere profesională și ghidare în carieră.

Momentul deplasării din starea de inerție sau instabilitate (transformare) se saturează odată cu promulgarea unui flux ce *furnizează informații*. Acest fapt ține de capacitatea în care persoana își poate îmbunătăți abilitățile profesionale și utiliza informațiile, resursele disponibile și serviciile existente de dezvoltare personală și profesională. În scopul atingerii echilibrului profesional, se explorează posibilitatea unor programe alternative de lucru, se prevăd capacitățile acestora de a satisface obiectivele și sarcinile profesionale; în același timp, se exercită responsabilități, roluri și angajamente profesionale; totul are loc într-un tempo al motricității

continue. Toate aceste fapte ne sugerează că orice schimbare conduce la diferențierea celor două situații, primară și secundară. Din aceste considerente, este important să evaluăm unde ar aduce experimentul de intervenție. Precizăm că experimentul formativ este unul de natură cvasi-experimentală, iar în ziua de azi noile metode de prelucrare statistică ne oferă oportunitatea de a-l aplica frecvent în practică, la fel cum diverse simulări virtuale ne descriu cu exactitate probabilitatea derulării unor scenarii formative în funcție de o multitudine de factori adiționali într-o realitate experimentală argumentată.

Analizând celelalte niveluri ale modelului circular Voss, observăm că nu există alte diferențe majore la compararea grupului de constatare cu cel experimental, atât pe niveluri, cât și pe axele ancorelor carierei (Fig. 3.2.). În urma formării, o dată cu evaluarea axelor echilibrului profesional și nivelurilor ancorelor carierei, s-a identificat diligența axei „Eu-Eu”, precum și importanța conceptului de sine, descris de Edgar Schein, pe nivelurile ancorelor de carieră: „Transcendență de sine”, „Deschidere spre schimbare” și „Eficacitate de sine”.

Datele obținute la începutul și la finele formării au fost stocate într-o bază de date Excel și analizate statistic cu ajutorul programului SPSS, versiunea 25. Astfel, a fost studiat efectul Cohen și corelațiile Pearson dintre axele „Eu-Eu”, „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu”; ancorele carierei axate pe talente (AT), valori (AV) și cele axate pe nevoi (AN), nivelurile modelului circular al ancorelor de carieră: „Transcendență de sine”, „Deschidere spre schimbare” și „Eficacitate de sine”.

În urma analizei datelor cu privire la axele **„Eu-Eu”, „Eu-Mediu” și „Eu-Profesie”** ale formării „Ancorarea în starea de echilibru profesional”, am stabilit că corelația Pearson dintre nivelurile Voss „Transcendență de sine” și „Deschidere pentru schimbare” a fost semnificativ mai înaltă la grupul experimental: $r=0,50$ (Fig. 3.2.). Cunoaștem deja că ancorele carierei se actualizează o dată la cinci ani, în același timp, schimbând orientările axelor și cele ale nivelurilor sale; din aceste considerente, în interpretarea figurativă a corelației Pearson, nivelurile ancorelor carierei le-am poziționat static, în raport cu axele echilibrului profesional (Fig. 3.4.). În urma sistematizării statistice a corelațiilor, a analizei impactului intervenției experimentale, am constatat următoarele fapte:

- Nivelurile ancorelor carierei se subordonează unul altuia, în următoarea ordine: conservare, transcendență de sine, deschidere pentru schimbare și eficacitate de sine.
- Analiza pe niveluri a ancorelor carierei demonstrează organizare, statornicie și amplificare a axelor echilibrului profesional.
- 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.

- 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.
- Axa „Eu-Eu” a echilibrului profesional, în urma experimentului, demonstrează un grad mai semnificativ Pearson ($r=0,62$, $p>0,001$) (Tabelele A.21.2 și A20.3). Prin urmare, ea devine mai redutabilă pe nivelul „Deschidere pentru schimbare”.
- Pe nivelul „Eficacității de sine”, aceeași axă „Eu-Eu” demonstrează o semnificație moderată abia după formare ($r=0.37$; $p=0,046$) (Tabelul A.21.2).
- Axele talent și valoare ale ancorelor carierei, de asemenea, demonstrează un nivel mai înalt față de grupul de constatare (Fig. 3.4.).
- 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 [149, p. 350]. Există studii suplimentare care au raportat acest efect de moderator la majoritatea factorilor de stres organizațional [86, p. 247; 142, 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 [151, p. 512; 207, p. 45].

Sharon Parker și Christine Sprig, în 1999, ne oferă dovezi că o personalitate proactivă (conceptul de „personalitate proactivă” se axează pe eficacitatea de sine) atenuează relația stresor – eficacitate de sine, în special atunci când aceasta deține un control ridicat la locul de muncă [188, p. 928]. De asemenea, lucrarea recentă a lui Schaubroeck și a colegilor săi sugerează o

imagine mai complexă, cu interacțiuni în trei direcții, între factorii de stres, controlul locului de muncă și eficacitatea de sine [213, p. 513; 206, p. 740].

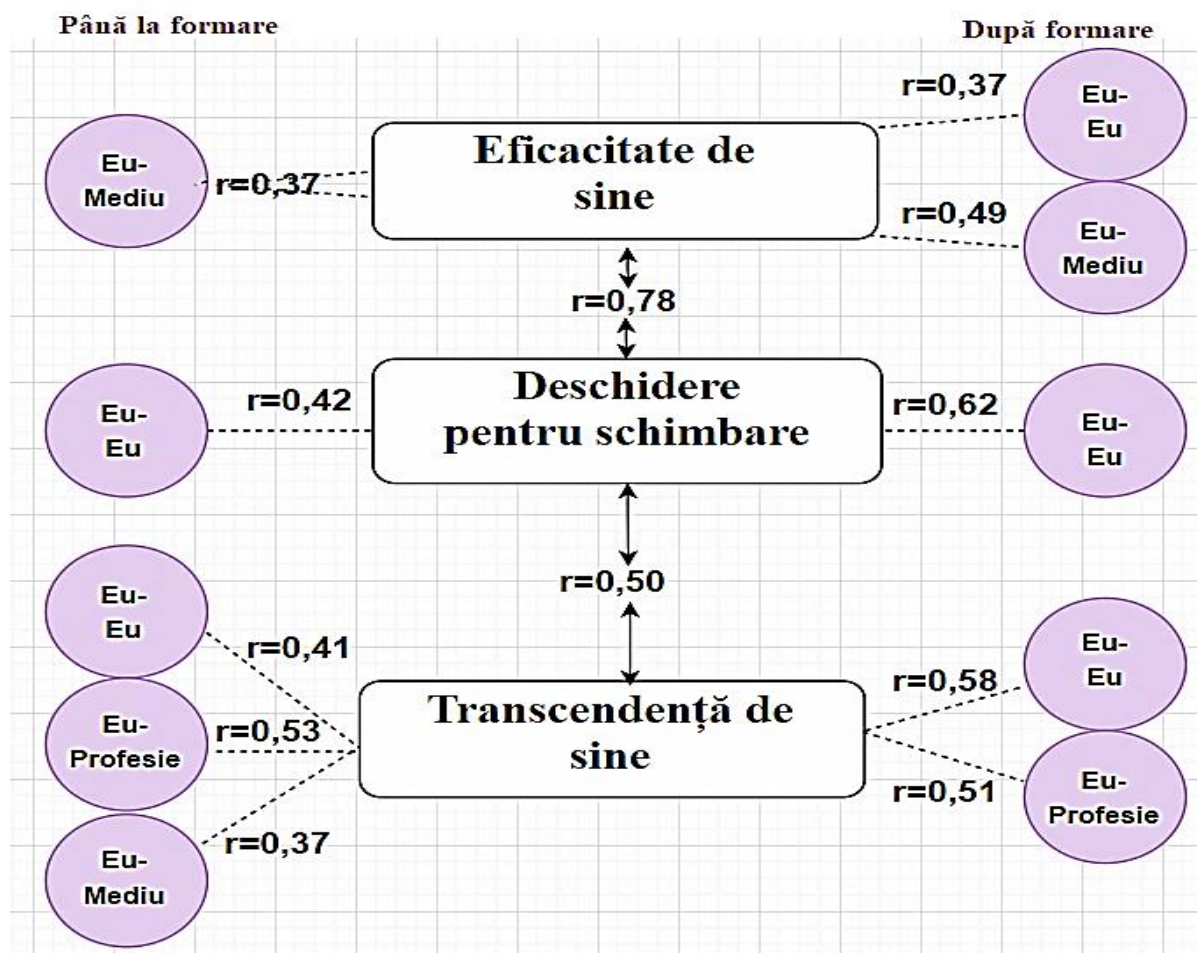


Fig. 3.5. Corelația Pearson dintre axele „Eu-Eu”, „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu” cu nivelurile Voss, până și după formare

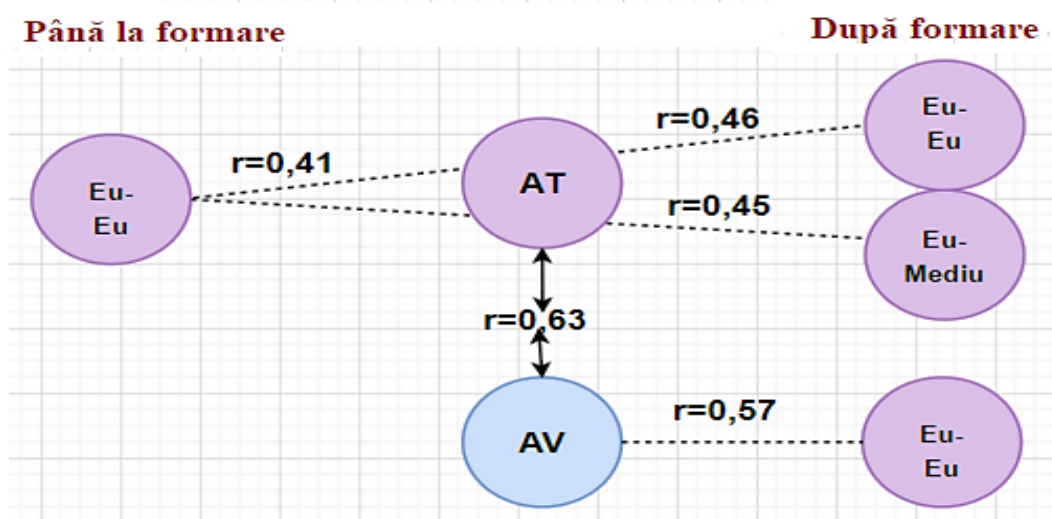


Fig. 3.6. Corelația Pearson dintre axele „Eu-Eu”, „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu” și axele ancorelor carierei, până și după formare

Eficacitatea de sine este convingerea unui individ că este competent. Această convingere subiectivă poate fi discutată, drept construct al eficacității de sine, în cadrul programelor de ghidare. Din păcate, nu sunt cunoscute studii care ar integra competențele și abilitățile obiective ca resurse în evaluarea stresului. Acest fapt este surprinzător, deoarece drept abilități primare necesare în selectarea noilor candidați ar trebui să fie triada capacitatea de a face față stresului, abilități și competențe.

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. Măsura cea mai comună a dimensiunii efectului o constituie coeficientii de corelație sau regresie r și R . Întreaga gamă de relații este acoperită de coeficienți (r) de la nici o relație (zero) la o relație perfectă (1 sau -1), ceea ce relevă exact cât de mare este relația între variabilele pe care le-am studiat, indiferent de numărul de persoane testate. În această direcție, Cohen a oferit reguli de bază pentru interpretarea acestor dimensiuni de efect, sugerând că un r de $[0,1]$ reprezintă o dimensiune a efectului „mic”; $[0,3]$ reprezintă o dimensiune a efectului „mediu” și $[0,5]$ reprezintă dimensiunea efectului „mare”.

Indicii de mărime ai efectului d-Cohen (I) ne arată dacă există o diferență sau o asociere semnificativă a intervenției experimentale și cât de mare poate fi această diferență sau asociere. Cu alte cuvinte, coeficientul Cohen evaluează mărimea efectului formării psihosociale. Efectul Cohen ne permite:

- evaluarea mărimii unui efect într-un studiu care este independent de scală;
- compararea dimensiunilor efectului de la o analiză la alta (de la studiu la un alt studiu, grup 0 și grup 1);
- formarea bazei metaanalizelor;
- formarea unei baze argumentate a analizelor de putere.

Interpretarea empirică a efectului, în alte surse, se referă la un alt interval, ce constă din trei niveluri ale efectului: $d < 0,20$ (mărimea efectului este mică); $0,20 < d < 0,80$ (mărimea efectului este medie, ideale fiind cazurile $d=0,50$) și $d > 0,80$ (mărimea efectului este mare) [198, p. 91].

În tabelul de mai jos, observăm că cel mai înalt prag statistic a fost asigurat pe axele „Eu-Mediu” și „Eu-Profesie” (Tabelul 3.7.). 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 3.7. 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 abaterii medii	Intervalul de confidență a diferențelor 95%					
				Inferior	Superior				
Axa „Eu-Eu” până la formare – Axa „Eu-Eu” după la 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

„Eu-Profesie” corespunde și ea cu criteriile de selecție, manifestând un efect Cohen mediu ($r=0,36$), comparativ cu axa „Eu-Mediu” ($r=0,61$). Amintim că axele constau din două dimensiuni, unde relația „Eu” survine în raport cu cealaltă extremă a axei „Eu-Profesie”, unde mărimea efectului este medie. Dimensiunea „Mediu”, deseori, nu poate fi ușor manevrată și antrenată cu precizie în cadrul unui experiment formativ, deoarece ea poate fi împărtășită în rândul participanților la formare (în maniera diseminării experiențelor profesionale).

În urma analizei corelației Pearson a axelor elaborate, s-au obținut corelații semnificative pe toate cele trei axe până și după formare (Fig. 3.4. și 3.5.). De asemenea, în cadrul formării s-a pus accentul pe conceptul de sine cu ajutorul exercițiilor: „Metoda evaluării „Eu”, „Cel mai bun „Eu”, „Evaluarea competențelor profesionale practice”, „La inia de pornire”, „Definirea activităților profesionale și a valorilor profesionale”, „Aprecieră de sine în procesul comunicării eficiente”, „Înțelegerea valorilor pe care le poți pierde în interacțiunea cu colegii”, fapt

demonstrat prin apariția corelațiilor semnificative Pearson dintre axele AV, AT și „Eu-Eu”. Experiența și talentul participanților (care aveau un stagiul de activitate profesională divers) au fost împărtășite în mediul lor profesional. Aceste experiențe împărtășite au determinat apariția unor raporturi semnificative, de exemplu, dintre axele AT și „Eu-Mediu” ($r=0,45$) și AT și „Eu-Eu” ($r=0,46$) (Fig. 3.5.).

În literatura de referință, stima de sine și eficacitatea de sine sunt importante pentru un individ; ele contribuie la sănătate și bunăstare [152, p. 596; 235, p. 349]. Există dovezi empirice coerente care situează în prim-plan efectul stimei și al eficacității de sine. Unele dovezi, modeste, privind efectul moderator al stimei de sine sunt prezentate în cercetările lui Jex și Elacqua [150, p. 74].

În încheiere, menționăm că modelul ancorelor carierei există de 40 de ani, iar astăzi este valorificat în literatura academică și în practica recentă. De exemplu, în anul 2016, Edgar H. Schein și John Van Maanen au publicat un articol ce examinează managementul talentului și expresia sa în carieră prin prisma ancorelor carierei [224, p. 67]. În manualul Asociației Americane de Psihologie, din 2015, intitulat „APA Handbook of Career Intervention: Vol. 2. Applications”, Jared R. Chapman dedică un capitol întreg managementului carierei, intitulat „Promovarea managementului carierei și utilizarea modelului ancorelor carierei” [76, p. 507]. Editoarea cărții „Metacapacitățile psihosociale ale carierei. Dinamica contemporană a dezvoltării carierei”, Melinde Goetzee, este imparțială în tratarea ancorelor carierei, menționând: „Ancorele carierei sunt o metacapacitate în dezvoltarea organizațională a carierei” și „Explorarea relației teoretice între proprietatea psihologică și ancorele carierei”, unde modelul ancorelor carierei este privit ca unul central în cercetarea metacapacităților carierei [114, p. 65].

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.

3.3. Concluzii la capitolul 3

Programul formativ „Ancorarea echilibrului profesional” s-a realizat în corespundere cu obiectivele înaintate, asigurând un climat pozitiv de intervenție pe parcursul celor cinci workshopuri (esența, componentele definiției și resursele stării de echilibru profesional; gestionarea timpului de activitate profesională; comunicarea și negocierea în activitatea profesională; dezvoltarea competențelor emoționale și managementul schimbării). În cadrul

acestor workshopuri, procesele psihocognitive au fost orientate pe evaluare, conștientizare și exersare a capacităților resurselor personale și profesionale pe axele experimentale „Eu-Eu”, „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu” ale echilibrului profesional, fapt care ne-a permis să elaborăm următoarele concluzii, ce țin de particularitățile grupului experimental, procesul de intervenție și rezultatele intervenției.

1. Grupul experimental (profesorii, asistenții sociali și medicii) nu identifică corelații semnificative dintre nivelurile modelului circular al ancorelor carierei *conservare* și *transcendență de sine*, la etapa de pre-intervenție, fiindcă nivelul *conservare* este reprezentat de siguranța și stabilitatea ancorelor carierei (geografică și în muncă), fiind un nivel primar în cariera angajatului. În cazul dat, nivelul *conservare* al ancorelor carierei nu este numai un nivel primar, ci și o stare de tranziție în modelul relativității echilibrului profesional înaintat de noi în capitolul 2. Axându-ne pe modelul înaintat în selecția grupului ce va participa la intervenție, ne-am asumat situația în care cei selectați să nu demonstreze stări de epuizare, tensiune și nemulțumire de sine. Acest fapt ne-a permis să intervenim doar pe axele experimentale ale echilibrului profesional. Astfel, metamorfoza pozitivă a relațiilor dintre axele echilibrului profesional și nivelurile modelului Voss al grupului experimental a fost condiționată doar de conștientizarea obiectivă a diversității situațiilor profesionale, precum sunt aspectele ce țin de timp, resurse, comunicare, dezvoltare și schimbare.

2. Starea psihoemoțională pozitivă ancorată în cadrul intervenției de către grupul experimental a transformat relațiile dependente dintre factorii psihosociali, prin adaptarea unor strategii noi de comportament în cadrul atelierelor de lucru, strategiile axate pe dinamica activității profesionale, factorii culturali, de mediu – factori ce contribuie la satisfacția în muncă, siguranța postului, bunăstare și sănătate. Aceste noi strategii au sporit efectul programei de intervenție și al stării de bine. Prin urmare, la nivelul ancorelor carierei au fost antrenate circumstanțe noi ale echilibrului profesional.

Echilibrul profesional a fost asigurat de către noi axe: axa „Eu-Mediu” în relația sa cu ancorele carierei axate pe talent și, respectiv, „Eu-Eu”, cu ancorele axate pe valori. Asigurarea dată a fost binevenită pentru perioada derulării intervenției (iunie-iulie), un timp profesional destul de recurent pentru stările de ardere profesională, atât la profesori, medicii din turele de noapte, cât și la asistenții sociali.

Ancorele carierei axate pe talente și valori se reorientează în raport cu axele echilibrelor profesionale „Eu-Eu” și „Eu-Mediu”. Axa „Eu-Profesie”, în urma intervenției, a manifestat stabilitate la nivelul *transcendenței de sine*. Această inerție reprezintă un criteriu de solidaritate

dintre profesie și dimensiunea „Eu” în cariera angajatului, condiție asumată de către persoana ce învață din exercitarea diverselor activități pe traseul său profesional.

3. În urma programului de intervenție, s-a demonstrat utilitatea operării pe nivelurile ancorelor carierei. Echilibrul declanșează necesitatea de a actualiza procesele și de a mobiliza resursele, care au fost interpretate drept eficiența sau eficacitatea subiectului în cazul axei „Eu-Eu”. Pe lângă aspectele logistice ale antrenamentului (definirea obiectivelor, prioritizare, termeni-limită, resurse și capacități investite, gestionarea timpului și sinergie), s-a urmărit existența coerenței dintre obiectivele individuale, aspirațiile, calitățile personale, problemele existente și întreaga moștenire biopsihologică a participanților la experimentul formativ (vezi exercițiile formării). 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, reziliante, eficiente și transcendente și doar apoi amplificate de strategii flexibile, abordate sistemic.

4. Exersarea unei astfel de practici în intervale de timp care sunt foarte solicitate profesional este mai mult decât binevenită. Menținerea echilibrului profesional în mediul organizațional va descărca efectele adverse ale suprasolicitării profesionale, va preîntâmpina arderea profesională, va mări coeziunea dintre membrii unui grup profesional și va facilita îndeplinirea sarcinilor de muncă.

5. Ancorarea în starea de echilibru profesional este o intervenție ce nu necesită o contribuție majoră din partea organizației. Această intervenție asigură gestionarea eficientă a resurselor umane, ce preîntâmpină fenomenul de brain drain. Efectele sale se pot menține, periodic, prin intrări de fortificare a stării echilibrului profesional. În cadrul acestor acțiuni participative, pot fi abordate diverse situații de natură profesională și organizațională. Fiind o intervenție în grup, ancorarea în starea de echilibru profesional ar putea substitui coachingul individual prin cost-eficiența sa.

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” [265, p. 288], (vezi capitolul 2, paragraful 2.5, subparagraful 2.5.3., paginile 105-107). În urma sintezei empirice și teoretice a surselor bibliografice, au fost înaintate trei ipoteze specifice de studiu al relațiilor dintre ancorele carierei și cele ale echilibrului profesional. *Elaborarea acestui model a fost determinată de deficitul cercetărilor care ar explica modalitatea de acces la resursele necesare în asigurarea echilibrului profesional. Ipotezele înaintate au organizat demersul științific prin elaborarea designului cercetării (pentru cunoașterea acestor mecanisme), elaborarea și modelarea axelor echilibrului profesional, în cercetarea relațiilor dintre componentele axelor echilibrului profesional, pentru ca apoi, în temeiul acestora, să fie elaborat modelul relativității echilibrului profesional. Modelul relativității echilibrului profesional, în lucrarea dată, este propus pentru a realiza examinarea utilității sale teoretice și practice.* Ar fi inutil să discutăm despre echilibrul profesional, fără a avea un model care ne-ar explica mecanismele de asigurare a acestuia.

2. Modelul relativității echilibrului profesional a integrat date empirice și rezultate statistice obținute în urma modelării axelor sale [268, 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. În urma experimentului de constatare, am confirmat că cele cinci stări ale arderii profesionale nu pot constitui componente ale echilibrului profesional, iar alți factori psihosociali, antrenați împreună cu motivația și nevoia de obținere a succesului profesional, asigură această stare în rândul profesiilor (medici, profesori și asistenți sociali) care se dedică cu abnegație profesională pe dimensiunile axelor „Eu-Eu”, „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu” (vezi capitolul 2, paragraful 2.5, subparagraful 2.5.1., paginile 96-99).

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 [271, p. 85], în raport cu vârsta, genul, domeniul profesional, nivelul de educație, zona teritorială și stagiul profesional în Republica Moldova (vezi capitolul 2, paragrafele 2.3. și 2.4.). În urma analizei datelor experimentului de constatare, au fost evaluate:

- 13 ancore ale carierei, patru orientări, trei axe ale ancorelor carierei și patru niveluri ale modelului circular al ancorelor carierei (vezi *capitolul 2, paragraful 2.2. și subparagraful 2.5.2., paginile 99-105*);

- au fost examinate 17 scale de natură psihosocială profesională, clasificate 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, sau satisfacție în muncă, sănătate și vitalitate) (vezi *capitolul 2, paragraful 2.4., paginile 85-96*).

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 [45, p. 36; 265, p. 9], (vezi *capitolul 2, paragraful 2.5, subcapitolul 2.5.1, paginile 96 - 99*). Angajatul interacționează concomitent pe trei dimensiuni ale câmpului profesional: personal (Eu), profesional (Profesie) și mediul general de muncă (Mediul). De fapt, aceste relații au fost consolidate în trei axe complementare: „Eu-Eu”; „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu”, care stabilizează inputurile și outputurile în câmpul profesional al ecomapei Eu-lui. Prin urmare, caracteristicile de etalon ale modelului relativității echilibrului profesional au constituit următoarele lucruri:

- axa „Eu-Eu” este asigurată de ancorele menirea de a servi, autonomie și independență, provocare pură, creativitate antreprenorială, nevoia și motivația de realizare a succesului profesional, sănătate și vitalitate (vezi *paginile 97 - 99*);

- axa „Eu-Profesie” este susținută de competența funcțional-tehnică, stabilitate și securitate, orientarea carierei pe verticală, exigențe și cerințe profesionale (cantitative, temporale, cognitive, emoționale, senzorial-perceptive, competențe ce rezultă din responsabilități), influență în activitate, posibilități de dezvoltare, grad de libertate, importanța activității și implicare afectivă în activitatea profesională (vezi *paginile 97 - 99*);

- axa „Eu-Mediu” este constituită din competența generală de gestionare, integrarea stilului de viață, stabilitate și securitate geografică, identitate organizațională, orientarea carierei pe orizontală, factorii psihosociali ce țin de mediu și cultura organizațională (grad de informare și predictibilitate, stil de conducere, calitatea de leadership, suport social, feedback în muncă, spirit de echipă, siguranță la locul de muncă și satisfacție în muncă) (vezi *paginile 97 - 99*).

5. Rezultatele obținute în urma modelării axelor echilibrului profesional au condus la elaborarea programei de intervenție „Ancorarea stării de echilibru profesional” [41, 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 (vezi capitolul 3, paragraful 3.1., paginile 110-124). Persoanele participante la intervenție, în câmpul lor existențial, au armonizat pas cu pas prioritățile și acțiunile proprii cu cele profesionale și din mediu. Locusul controlul dintre starea de bine psihoemoțională pe nivelurile modelului circular al ancorelor carierei au fost reprezentate de strategiile și deciziile adoptate pe un termen lung. Participanții au conștientizat că dezechilibrul acestor prerogative (oscilații dizarmonice) pot afecta critic celelalte laturi ale vieții. Pe lângă aspectele logistice (definirea obiectivelor, prioritizare, termeni-limită, resurse și capacități investite, gestionarea timpului și sinergie), antrenamentul a urmărit existența coerenței dintre obiectivele individuale, aspirațiile, calitățile personale, dificultăți existente și întreaga moștenire biopsihologica a participanților la experimentul formativ.

Problema științifică importantă soluționată în domeniu 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)? 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.

Aceste acțiuni au vizat identificarea factorilor psihosociali ce contribuie la asigurarea echilibrului profesional pe nivelurile modelului circular al ancorelor carierei în domeniul profesiilor ce se orientează pe servicii destinate umanității (medicină, educație și asistență socială). În acest context, s-a efectuat analiza axelor ancorelor carierei pe dimensiunile: nevoie, valoare și talent; s-au inventariat orientările ancorelor carierei și nivelurile factorilor psihosociali: exigențe și cerințe profesionale, activitate profesională, mediu și cultură profesională, sănătate, insecuritatea postului, bunăstare, sau satisfacție în muncă; s-au remarcat limitele dintre echilibrul profesional și dezechilibrul profesional, prin modelarea variabilelor unitare a trei axe ale echilibrului profesional: „Eu-Eu”, „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu”. În baza celor stabilite, a fost elaborat un program de intervenție experimentală cu scop de întărire: „Ancorarea în starea de echilibru profesional”, care ne-a permis să verticalizăm

interferența dintre ancorele carierei și echilibrul profesional la medici, profesori și asistenți sociali.

Noutatea și originalitatea științifică a lucrării 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 asigurarea a tipului vizat de echilibru prin mijlocirea unor programe de dezvoltare și consolidare profesională axate pe nivelurile modelului circular ale ancorelor carierei. Sistematizând mai multe modele teoretice care integrează componente de natură profesională (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), a fost elaborat pentru prima dată modelul relativității echilibrului profesional. Acest model demonstrează trei aspecte:

- polivalența sa și interdependența cu factorii psihosociali și ancorele carierei;
- tranziția psihoemoțională de la starea de echilibru spre dezechilibru în câmpul profesional și viceversa;
- complexitatea echilibrului profesional, definită de axele sale „Eu-Eu”, „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu”.

Valoarea teoretică a lucrării 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 (*vezi capitolul 2, paragraful 2.5, subparagraful 2.5.3., paginile 105-107*).

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. Fiind probată de următoarele aspecte pragmatice:

- aduce argumente noi, ce țin de relația modelului circular al ancorelor carierei și echilibrul profesional (*vezi paragraful 2.6, paginile 106 – 109*);
- 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 *vezi capitolul 2, paragraful 2.5, paginile 96-106*);
- propune un nou model, capabil să integreze și să explice semnificația asigurării echilibrului profesional (*vezi capitolul 2, paragraful 2.5, subparagraful 2.5.3., paginile 105-107*);
- 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 (*vezi capitolul 3, paragraful 3.3, paginile 139-141*);
- autentifică eficiență 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 (*vezi capitolul 3, paragraful 3.1., paginile 110-124*);
- elaborează un model de analiză statistică 3D prin sistematizarea rezultatelor obținute în urma experimentului formativ [275, p.52], (*vezi capitolul 3, paragraful 3.2., pagina 136*);
- 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>.

Aprobarea și implementarea rezultatelor cercetării. Programul de ancorare a echilibrului profesional elaborat a fost implementat în activitatea didactică a Institutului de Cercetări Avansate, în cadrul proiectului CNFIS FDI 2018-0582 „Sprijinirea cercetării de excelență”, în cadrul Academiei de Studii Economice din București, în contextul principiilor dezvoltării durabile și al cercetării deschise. Rezultatele au fost incluse în programe educaționale de dezvoltare personală și profesionale la disciplinele Psihosociologia organizațională, Managementul resurselor umane și Tehnici de negociere în afaceri, la ULIM; la Centrul Național de Inovații Digitale în Educație (CNIDE) al Universității Pedagogice de Stat din Chișinău „Ion Creangă”, în cadrul modulelor de perfecționare a cadrelor didactice. Activitățile practice descrise

au fost realizate în 2019, în programul destinat adulților, în calitate de instrument de creștere a competitivității mediului academic al UPS „Ion Creangă”; în cadrul Proiectului suport pentru fortificarea capacităților Centrului Național de Inovații Digitale în Educație „Clasa Viitorului”, grație suportului financiar acordat de LED Liechtenstein Development Service în dezvoltarea și elaborarea cursului și a ghidului Tehnologii inovative în formarea-dezvoltarea personală, destinat cadrelor didactice (din diferite trepte de instruire), studenților, masteranzilor și doctoranzilor de la specialitățile pedagogie și psihologie; în cadrul proiectului „Tehnici și strategii de gestionare a bugetului propriu”, în urma realizării căruia a fost publicat „Ghidul de educație financiară”, care reprezintă rezultatul proiectului finanțat de programul de granturi al Foundation Open Society Institute, în cooperare cu Programul de Burse al Open Society Foundations, administrat la nivel local de către Centrul de Informații Universitare; în cadrul proiectului național „Women Digital Center”, implementat de Centrul de Informații Universitare, în parteneriat cu Ministerul Educației, Culturii și Cercetării al Republicii Moldova, cu suportul financiar integral al Fundației Orange, Agenția Statelor Unite pentru Dezvoltare Internațională și Suedia, Tekwill și ATIC. Rezultatele cercetării au fost discutate în cadrul a peste 30 de conferințe științifice naționale și internaționale (New York, 2012; Las Vegas, 2012 și 2013; Antalya, 2014; Baltimore și New York, 2015; Iași, 2016; Bacu, 2018), regăsindu-se în 23 de lucrări științifice publicate, dintre care trei culegeri de articole și materiale la diverse conferințe, două articole Thomson Reuters, acreditate în cadrul conferințelor LUMEN, trei articole publicate în revista de specialitate Psihologie, de categoria B, trei abstracte și cinci articole publicate în reviste internaționale: Journal of Teaching and Education, International Journal of Arts Multidisciplinary Thought, Eastern European Journal for Regional Studies.

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. Din aceste considerente, pentru a ancora starea de echilibru profesional, programul consilierului

în carieră trebuie să conțină tehnici care vor face apel la reducerea tensiunii, eliminarea factorilor de stres, consolidarea resurselor angajatului și la creșterea competențelor (intelectuale, spirituale și emoționale), prin intermediul tehnicilor cognitiv-comportamentale și de relaxare, al îmbinării terapiilor rațional-emoțive și cognitiv-comportamentale. Raportul dintre rezultatele obținute și eforturile depuse în programul de intervenție va demonstra eficiența sa în condițiile în care se vor lua în calcul atât particularitățile grupului profesional, dificultățile, condițiile de mediu, factorii de risc, resursele, cât și alte particularități cu care se confruntă angajatul. Diversificarea eforturilor angajatului poate fi considerată, astfel, o asumare de riscuri profesionale, ce reprezintă încercări sincere de a soluționa pe o treaptă mai evoluată o problemă de ordin profesional. Asumarea de riscuri poate reprezenta, de asemenea, încercări creative de a ajunge la perspective mai largi de dezvoltare personală și profesională. Astfel, efectul programei de intervenție va fi sustenabil în transpunerea acestor particularități în agenda psihologului sau a consilierului organizațional, drept o măsură univocă de preîntâmpinare a aspectelor cu impact organizațional negativ asupra angajatului (integrare, comunicare defectuoasă, subiectivitate, tendință de izolare, cultură organizațională limitativă, intenție de plecare, climat psihologic negativ etc.);

(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. ARGHIRE D. *Atitudini și moralitate în donarea de organe*. Teză de doctor în Psihologie, Universitatea “Alexandru Ioan Cuza”, Iași, 2019, 168 p.
2. ANDRIȚCHI, V. Evaluarea resurselor umane în învățământul preuniversitar. În: *Revista Didactica Pro*, 2013, nr. 5-6 (81-82), pp. 3-8. ISSN 1857-0550.
3. ANDRIȚCHI, V. Valențe ale teoriilor motivării resurselor umane. În: *Univers Pedagogic*, 2012, nr. 2 (34), pp. 3-10. ISSN 1811-5470.
4. 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.
5. BOGATHY Z. *Manual de psihologia muncii și organizațională*. Iași: Polirom, 2004, 376 p. ISBN 9736815366.
6. 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.
7. 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.
8. BRUMĂREL, M., SAFTA, V., ADAUJI, S., ȘCETININA, S., CHIȚAN, E. *Management și legislație farmaceutică. Ministerul Sănătății al Republicii Moldova*. Chișinău: Universitatea de Stat de Medicină și Farmacie „Nicolae Testemițanu”, 2013, p. 162. ISSN 1857-1719.
9. 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.
10. 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.
11. 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.
12. 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.
13. BUCUN, N., PALADI, O. Globalizarea și cercetarea psihopedagogică. În: *Curriculum școlar: provocări și oportunități de dezvoltare*, 2018, pp. 495-498. ISBN 978-9975-48.
14. BULGARU, M. Etica profesională – o necesitate pentru activitatea de succes a specialistului. În: *Studia Universitas (Seria Științe Sociale)*, 2018, nr. 3 (113), pp. 193-202. ISSN 1814-3199.

15. Chestionar pentru orientare privind cariera. ©2015. [citat 09.04.15]. În: <http://www.eprofessio.ro/eproadmin/resources/orientare-privind-cariera-chestionar-online-iulie-2015.pdf>
16. CHIRILĂ A. *Educația pentru nutriție și impactul ei asupra indicatorilor asociați calității vieții*. Teză de doctor în Psihologie Universitatea “Alexandru Ioan Cuza”, Iași, 2019, 240 p.
17. DUMITRAȘCU, H. *Consilierea în Asistența Socială*. Iași: Collegium POLIROM, 2012, 296 p. ISBN 978-973-46-3225-1.
18. Echilibru, ©2013. [citat 15.12.2014]. În: <http://www.dex.ro/echilibru>
19. Edgar Schein, ©2013. [citat 15.11.2013]. În: https://en.wikipedia.org/wiki/Edgar_Schein
20. GRIBINCEA T., GONȚA, V., CHIȚU, S. Motivația, locul și rolul motivației resurselor umane în sistemul educațional. În: *Moldoscopie*, 2016, nr. 4 (750), pp. 47-56. ISSN 1812-2566.
21. GRIBINCEA, T. Conceptul de management al carierei profesionale în asistența socială. În: *Administrarea Publică*, 2010, nr. 4 (68), pp. 138-145. ISSN 1813-8489.
22. HOWITT, D., CRAMER, D. *Introducere în SPSS pentru psihologie*. Iași: Polirom, 2006, 266 p. ISBN 973-46-0294-2.
23. 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.
24. LIȚĂ, Ș., SECU, A. O evaluare națională a riscurilor psihosociale din activitatea jandarmilor. București, În: *Revista Psihologică*, 2016, nr. 62 (4), pp. 325-335. ISSN 1857-2502.
25. LOSÎI, E. Influența trăsăturilor de personalitate asupra tipului de reacționare în situație de stres ocupațional. În: *Psihologie. Pedagogie Specială. Asistență Socială*, 2010, nr. 18, pp. 55-62. ISSN 1857-4432.
26. LOSÎI, E., CHIREV, L. Fenomenul arderii profesionale la lucrătorii medicali. În: *Psihologie. Pedagogie specială. Asistența socială*. Chișinău: Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă”, 2014, nr. 4 (33), pp. 82-103. ISSN 1857-0224.
27. MOCANU, V., SALI, N. Aspecte teoretico-metodologice ale cercetării structurii sociale. În: *Economie și Sociologie*, 2011, 4, pp. 170. ISSN 1857-365X.
28. 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

29. RUSNAC, S. Cercetarea stării de bine psihologic: metodologie și rezultate. În: *Colocviul „Psihologia socială în secolul XXI: provocări, tendințe, perspective”*, 2017, pp. 101-105. ISSN 2559-0782.
30. 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.
31. SAVCA, L. Obstacole în calea fericirii. În: *Psihologie, revista științifico-practică*, 2015, nr. 1-2, pp. 89-95. ISSN 1857-2502.
32. SAVCA, L. Conferința științifico-practică internațională „Integrarea psihologiei și medicinei în sistemul învățământului în secolul XXI”. În: *Psihologie, revista științifico-practică*, 2011, nr. 3, pp. 83-89. ISSN 1857-2502 .
33. SCUTARIU, C. Ceea ce oricine ar trebui să știe despre dezvoltare personală și psihologie. ©2017. [citat 04.04.2017]. În: <http://www.limbajulmintii.ro/ceea-ce-oricine-ar-trebuie-sa-stie-despre-dezvoltare-personala-si-psihologie/>
34. STANCIU, V. *Reforma conținuturilor învățământului*. Suceava: Editura Universității Suceava „Didactica postmodernă”, 1999, 248 p. ISBN 973-8293-99-5.
35. SZEKELY, A. *NLP – calea succesului*. București: Almatea, 2003, 200 p. ISBN 973-9397-56-5.
36. ȘLEAHTIȚCHI, M. Liderii – un obiect incontestabil al procesului de reprezentare socială. În: *Administrarea publică*, 2018, nr. 3 (99), pp. 19-29. ISSN 1813-8489.
37. VLĂSCEANU, L. *Sociologie și modernitate. Tranziții spre modernitate reflexivă*. Iași: Polirom, 2007, 316 p. ISBN 9789734605477.
38. VLĂSCEANU, M. *Managementul carierei. Să învățăm să ne construim o carieră*. București: Editura comunicare.ro, 2002, 115 p. ISBN 9738376173.
39. ZLATE, M. *Psihologia mecanismelor cognitive*. Iași: Polirom, 1999, 528 p. ISBN 9789734605705.
40. ZLATE, M. *Tratat de psihologie organizațional-managerială. Vol. I*, Iași: Polirom, 2004, 568 p. ISBN 9736816818.
41. 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.
42. ZUBENSCHI, M. Axa „Eu-Eu” în relația echilibrului profesional. În: *Fostering Knowledge Triangle In Moldova Conference Proceedings*, 2018, pp. 108-123. ISBN 978-9975-3178-7-0.

43. 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.
44. ZUBENSCHI, M. Impactul activității profesionale în atingerea succesului vocațional. În: *3rd Annual International Forum „Fostering the Knowledge Triangle in Moldova”*, EUREM 2016 Conference Proceedings, 2016, pp. 260-269. ISBN 978-9975-3005-4-4.
45. 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.
46. БАЗУНОВА, М. Феномен предприимчивости: Предприимчивость личности как социальный феномен LAP LAMBERT Academic Publishing, 2014, 172 с. ISBN 3843302219.
47. БУЛЫГИНА, В. *Психологическая концепция профилактики общественно опасных действий лиц с тяжелыми психическими расстройствами*. Автореферат дис. на соискание ученой степени кандидата психол. наук. Специальность: 19.00.04 – Медицинская психология. Москва: Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Научный центр психического здоровья», 2015, 46 с.
48. БОЙКО, В. *Синдром эмоционального выгорания в профессиональном общении*. СПб, 1999, 105 с. ISBN 5-87499-048-8.
49. ВАСИЛЬЕВ, В. *Психологические основы организации труда следователя*. Волгоград, 1996, 56 с. ББК 88.472+ 67.73
50. 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.
51. ЖДАНОВИЧ, А. Карьерные ориентации персонала как проблема психологии управления. În: *Психология управленческой деятельности в информационном обществе*. Минск: Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2007, с. 26-30. ISBN 978-985-457-776-0.
52. 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.
53. ИВАНКИНА, Л. *Тренинг личностного развития: психологический практикум*. Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2009, 66 с. [citat 23.11.2016]. Disponibil: http://portal.tpu.ru/SHARED/i/IVANKINA/methodical_support/Tab/TreningLichnostnoeRazvitie.pdf

54. ИЛЬИН, Е. *Дифференциальная психология профессиональной деятельности*. Санкт Петербург: СПб, 2001, 310 с. ISBN 978-5-91180-837-2.
55. ИЛЬИН, Е. *Мотивация и мотивы*. Санкт Петербург: Питер, 2002, 508 с. ISBN 5-272-00028-5.
56. ИЛЬИН, Е. *Психология индивидуальных различий*. Санкт Петербург: Piter, 2011, 512 с. ISBN 978-5-4327-0032-4.
57. КИБАНОВА, А. *Управление персоналом организации. Практикум: Учебное пособие*. Москва: ИНФАРМ-М, 2003, 296 с. ISBN 978-5-16-001973-4.
58. КЛИМОВ, А. *Идентификация с организацией и рабочей группой как фактор экстраролевого поведения работника*. Автореферат дис. на соискание ученой степени кандидата психол. наук. Специальность: 19.00.05 – Социальная психология. Москва: Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, 2015, 46 с.
59. КОЛОМЕЙЦЕВ, Ю., ЖДАНОВИЧ, А. Основные научные подходы к профессиональной карьере и карьерным ориентациям личности. *Îп: Проблемы управления*. 2008, 1 (26), с. 207-215. ISSN 1819-3161.
60. МАЛЬХАНОВА, И. *Коммуникативный тренинг*. Москва: Академический Проект Gaudeamus, 2006, 165 с. ISBN 5-8291-1754-6.
61. НИКИФОРОВ, Г., ДМИТРИЕВА, М. И ДР. *Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности. Учебное пособие*. СПб.: Речь, 2003, 448 с. ISBN 5-9268-0161-3.
62. НИКОЛАЕВА, И. Профессиональный рост личности через осознание своей деятельности. *Îп: Педагогика и психология: актуальные вопросы теории и практики: материалы VI Междунар. науч.-практ. Конф.* Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс». 2016, н. 1 (6), с. 226-230. ISSN 2411-8117.
63. ПУГАЧЕВ, В. *Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: Учебник для студентов вузов*. Москва: Аспект Пресс, 2000. 285 с. ISBN 5-7567-0240-7.
64. РАЙГОРОДСКИЙ, Д. *Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие*. Самара: Издательский Дом «БАХРАХ», 1998. 672 с. ISBN 5-89570-005-5.
65. РЕАН, А., КОЛОМИНСКИЙ, Я. *Социальная педагогическая психология*. Санкт-Петербург: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2008, 574 с. ISBN 978-5-93878-723-0
66. РЕНЬШ, М., САДОВНИКОВА Н., ЛОПЕС Е. *Социально-психологический тренинг: Практикум*. Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2007. 190 с. ISBN 978-5-8050-0258-9.

67. СИДОРЕНКО, Е. *Методы математической обработки в психологии*. Санкт-Петербург: Речь, 2001, 350 с. ISBN 5-9268-0010-2.
68. СОБЧИК, Л. *Психология индивидуальности. Теория и практика психодиагностики*. СПб: Речь, 2008, 624 с. ISBN 5-9268-0195-8.
69. СОНИН, В. *Психодиагностическое познание профессиональной деятельности: для студентов, школьных психологов, учителей-предметников, классных руководителей*. Санкт-Петербург: Речь, 2004, 408 с. ISBN 5-926802-93-8.
70. СТЕПАНОВ, С. *Способности и карьера. Психологические тесты для женщин и мужчин*. Москва: Олма-Пресс, 2001, 124 с. ISBN 5-224-02111-1.
71. ФЕДОРОВА, А. *Связь креативности и поведения в деструктивном организационном конфликте*. Дис. на соискание ученой степени Кандидата психол. наук. Специальность: 19.00.01 – Психология. Москва: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2019, 176 с.
72. ЧИКЕР, В.А. *Психологическая диагностика организации и персонала*. СПб.: Речь, 2006, 176 с. ISBN 5-9268-0187-7.
73. ШВЕЦОВ, А.Е., ШВЕЦОВА, Е.В. *Социально-психологический личностно-ориентированный тренинг. Методические указания*. Тамбов: Издательство ГОУ ВПО ТГТУ, 2010, 10 с. УДК 159.923(076), ББК Ю953я73-5.
74. ЩЕРБАТЫХ, Ю. *Психология успеха*. Москва: Эксмо, 2004, 560 с. ISBN 5-699-05147-X.
75. ЮРИ, У. *Преодолевая „нет“, или переговоры с трудными людьми*. М.: Мир книги, 1997. 425 с. [citat 18.10.2016]. Disponibil: http://yakov.works/lib_sec/27_yu/yur/i.htm
76. *APA Handbook of career intervention*. Washington, DC: APA Books. 2015, 1053 p. ISBN 978-1-4338-1753-3.
77. APPLIN, M.A *Study of the Careers of Management Consultants*. Unpublished master's thesis, Cambridge: Massachusetts Institute of Technology, 1982, 324 p.
78. ARTHUR, M., HALL, D., LAWRENCE B.S. *Handbook of career theory*. Cambridge: Cambridge University Press, 1989, 572 p. ISBN-13: 978-0521389440.
79. ASSOULINE, M., MEIR, E. Meta-analysis of the relationships between congruence and well-being measures. În: *Journal of Vocational Behavior*, 1987, vol. 31, pp. 333-336. ISSN 0001-8791.
80. BAKER, D. Choosing a vocation at 100: Time, change, and context. În: *Career Development Quarterly*, 2009, nr. 57, pp. 199-206.
81. BARTH, T. Career anchor theory. În: *Review of Public Personnel Administration*. 1993, nr.13 (1), pp. 27-42. ISSN 0262-1711.

82. BASSETT, R. *Parenting And Professing: Balancing Family Work With An Academic Career*. Nashville: Vanderbilt University Press, 2005, 272 p. ISBN-10: 0826514782.
83. 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.
84. BERNARD, M., BASS, B. Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. În: *European Journal of Work And Organizational Psychology*. 1999, nr. 8 (1), pp. 9-32. ISBN 1359-432X.
85. BERRY, L. *Psychology at Work*. San Francisco: McGraw Hill Companies Inc., 1997, 592 p. ISBN 978-0697201737.
86. 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.
87. BHASIN, H., TOBIN, P. *Internal Audit Function's Job Rotation Program: Effect on Regulatory Compliance*. New York: Institute of Internal Auditors New York Chapter, 2014, 10 p. [citat 15.12.2014]. Disponibil [https://chapters.theiia.org/new-york/ChapterDocuments/Hiteshita %20Bhasin%20Manuscript.pdf](https://chapters.theiia.org/new-york/ChapterDocuments/Hiteshita%20Bhasin%20Manuscript.pdf)
88. BROWN, S., LENT, R. *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. Hoboken, NJ: John Wiley, 2013, 720 p. ISBN 978-1-118-06335-4.
89. BUCKNER, K, SANDHOLTZ, K. Beyond juggling. În: *International Journal of Training and Development*, 2003, nr. 57, pp. 68-70. ISSN 1360-3736.
90. CAI, M. Measurement Approach to the Comparisons of Career Anchor Models. În: *All Theses and Dissertations*, 2012, nr. 3581, 77 p. ISSN 2572-4479.
91. *Career Choice and Development*. 3rd ed. Coord: D. Brown, L. Brooks. San Francisco: Jossey-Bass, 1996, 544 p. ISBN 0787902047.
92. CHACHADI, A., TAZEENTAJ, M., TEJASHWINI, P. , TEJASHWINI, CH. An Empirical Study on Career Anchor Congruence of Various Professionals of North Karnataka. În: *PES Business Review* 2012, nr. 7 (2), pp. 5-19. ISSN 0973-919X.
93. CHAPMAN, J. *A partial response to Feldman and Bolino's critique of Schein's career anchor theory*. Dissertation submitted to the faculty of Brigham Young University: Department of Psychology, 2009, 191 p. UMI Number 3356502.
94. COETZEE, M., SCHREUDER, D. Psychological career resources as predictors of working adults' career anchors: an exploratory study. În: *SA Journal of Industrial Psychology, SA Tydskrifvir Bedryfsielkunde*, 2009, nr. 35 (1), p. 11. ISSN 0258-5200.

95. CONYNE R., COOK E. Understanding persons within environments: An introduction to ecological counseling. În: *Ecological counseling: An innovative approach to conceptualizing person-environment interaction*. Alexandria, VA: American Counseling Association, 2004, pp. 3-36. ISBN 1556201990.
96. COOLICAN H. *Research Methods and Statistics in Psychology*. London: Taylor & Francis Ltd. 6th Edition, 2009, p. 714. ISBN 9780340983447.
97. COOPER, C. THEORIES OF ORGANIZATIONAL STRESS. Oxford: Oxford University Press. 1998, 294 p. ISBN 0-19-8522797.
98. CHUNLING N. *A Quasi-Experimental Study of Teaching Intercultural Sensitivity on Foreign Language Learning Motivation*. PhD thesis in Education, Kentucky Bowling Green: Western Kentucky University, 2015, 300 p.
99. CORNEIL, W., BEATON, R., MURPHY, S., JOHNSON, C., PIKE, K. Exposure to traumatic incidents and prevalence of posttraumatic stress symptomatology in urban firefighters in two countries. În: *Journal of Occupational Health Psychology*, 1999, nr. 4, pp. 131-141. ISSN 1076-8998.
100. DARLEY, J., HAGENAH, T. *Vocational interest measurement*. Minneapolis: University of Minnesota Press, 1955, 300 p. ISBN 978-0-8166-6007-0.
101. DERR, C.B. Five Definitions of Career Success: Implications for Relationships. În: *International Review of Applied Psychology*, 1986, nr. 35, pp. 415- 435. ISSN 0035-340X.
102. DERR, C.B. More about Career Anchors. În: *Work, Family and the Career: New Frontiers in Theory and Research*. Coord: C. BROOKLYN. New York: C. Praeger, 1980, pp. 166-188. ISBN 0030567173
103. DEWEY, J. *Experience and education*. New York: S & S International, 2008, p. 96. ISBN 9780684838281.
104. DRIVER, M. *Coaching Positively – Lessons for coaches from Positive Psychology*. Maidenhead: Open University Press McGraw Hill, 2011, 4 p. ISBN 9780335241156.
105. 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.
106. ELLIS, A. Rational-Emotive Therapy and Cognitive Therapy: Similarities and Differences. În: *Cognitive Therapy and Research*. 1980, nr. 4 (4), pp. 325-340. ISSN 0147-5916.
107. *Encyclopedia of career development*. Coord: Jeffrey H. GREENHAUS, A. Callanan GERARD. SAGE Publications, Inc.: Eurydice. Brussels: European Commission. 2012, p. 212. ISBN 978-1412905374.

108. *Famous Psychologists: Edgar Schein*. ©2014. [citat 15.12.2014]. În: <http://www.famouspsychologists.org/edgar-schein/>
109. 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.
110. FIRMAN, J., GILA, A. *Psychosynthesis: a psychology of the spirit*. New York: State University Of New York Press Albany, 2002, 235 p. ISBN 978-0791455340.
111. FREUDENBERGER, H. Staff burnout. În: *Journal of Social Issues*, 1974, nr. 30, pp. 159-165. ISSN 1540-4560.
112. GHALAVANDI, H., ARBABISARJOU, A., YARMOHAMMADZADEH, P., SOLTANZADEH, V., IMAN, S. Relationship between Career Anchors and Organizational Commitment among Faculty Members. În: *Journal of Studies in Education*, 2012. Vol. 2, nr. 1, pp. 58-61. ISSN 2162-6952.
113. GIDDENS, A. *Modernity and Self-Identity*. Cambridge: Polity Press, 1991, 254 p. ISBN 978-0804719445.
114. GOETZEE, M. *Psychosocial Career Meta-Capacities. Dynamics of Contemporary Career Development*. Springer International Publishing Switzerland, 2014, 345 p. ISBN 978-3319006444.
115. GOLEMAN, D. *Emotional Intelligence*. Bantam Books: New York, 1995, 352 p. ISBN 978-0-553-38371-3.
116. GOODMAN, E.A., BOSS, R.W. The Phase Model of Burnout and Employee Turnover. În: *Journal of Health and Human Services Administration*, 2002, nr. 25 (1), pp. 33-47. ISSN 10793739.
117. GREENHAUS, J., CALLANAN G., GODSHALK V. *Career management*. 4th edition. Thousand Oaks: Sage Publications, 2010, 243 p. ISBN 978-1412978262.
118. GRUNDY, T., BROWN, L. *Developing the Individual*. Oxford: Capstone Publishing, 2003, 154 p. ISBN 978-1841124506.
119. GUNZ, H., EVANS, M., JALLAND, M. Career boundaries in a boundaryless world. În: *Career frontiers: New concepts of working lives*. Oxford: Oxford University Press, 2000. pp. 24-53. ISBN 9780198296928.
120. GUSHUE, G.V., SCANLAN, K.R., PANTZER, K.M., CLARKE, C.P. The relationship of career decision making self-efficacy, vocational identity, and career exploration behavior in African American high school students. În: *Journal of Career Development*, 2006, pp. 19-28. ISSN 0894-8453.

121. HAJI, J., BAMBANG, B., SENTOSA, I. The Intelligence, Emotional, Spiritual Quotients and Quality of Managers. În: *Global Journal of Management and Business Research Administration and Management*, 2013. Vol. 13 (3-1), pp. 1-13. ISSN 0975-5853.
122. HALL, S., JEFFERSON, T. *Resistance through rituals: Youth subcultures in post-war Britain*. London: Hutchinson, 1976, 288 p. ISBN 978-0091279110.
123. HAMZA, M. *Developing Training Material Guide*. Swedish Civil Contingencies Agency (MSB). Karlstad: DanagårdLiTHO, 2012, 62 p. ISBN 978-91-7383-303-5.
124. HANDY, B.B. *The Future of Work*. Oxford: Blackwell, 1984, 208 p. ISBN 978-0855206895.
125. HANSEN, JO-I., C, LEUTY, M.E. Work Values Across Generations În: *Journal of Career Assessment*, 2012, nr. 20 (1), pp. 34-52. ISSN 10690727.
126. HARRIS, Th. A. *I'm OK - You're OK. The Transactional Analysis Break through. That's Changing the Consciousness and Behaviour of People Who Never Before Felt Ok about Themselves*. Harper Perennial Reprint edition, 2004, 320 p. ISBN 978-0060724276.
127. HARVEY, J.H., ORBUCH, T.L., WEBER, A.L. *Attributions, accounts, and close relationships*. New York: Springer-Verlag, 1992, 392 p. ISBN 978-1-4612-4386-1.
128. HATUM, A., SILVESTRI, L., VASSOLO, R.S., PETTIGREW, A. Organizational identity as an anchor for adaptation: an emerging market perspective. În: *International Journal of Emerging Markets*, 2012, nr. 7 (3), pp. 305-334. [citat 19.01.2015]. ISSN 1746-8809. În: <https://doi.org/10.1108/17468801211237063>
129. HECKHAUSEN, J., HECKHAUSEN, H. *Motivation and Action*. New York Cambridge University Press, 2008, 512 p. ISBN 978-0521852593.
130. HEIDER, F. Attitudes and cognitive organization. În: *Journal of Psychology*, ©1946, 21, pp. 107-112. [citat 19.01.2013]. În: <https://doi.org/10.1080/00223980.1946.9917275>
131. HEIDER, F. *Psychology of Interpersonal Relations*. NJ: John Wiley & Sons, 1958, 332 p. ISBN 9780898592825.
132. HEIDER, F. The notebooks. În: *Vol. 5: Attributional and interpersonal evaluation*. Coord: Marijana Benesh-Weiner. München: Psychologie Verlags Union, 1988, 577 p. ISBN 3-621-54715-0.
133. HELLER, K.A., MONKS F.J., STENBERG R.J., SUBOTNIK R.F. *Giftedness and Talent*. Oxford: Elsevier, 2000, 936 p. ISBN 9780080544168.
134. HENRIQUES, G.R., KLEINMAN, K., ASSELIN, C. The Nested Model of well-being: A unified approach. În: *Review of General Psychology*, 2014, 18, pp. 7-18. ISSN 1089-2680.

135. HOLLAND, J., DAIGER, L., DENISE, C., POWER, P.G. *SDS Form R Assessment Booklet. My Vocational Situation*. Inc. Consulting Psychologists Press, 1980, 156 p. ASIN B00071AX2M.
136. HSU, M.K., JIANG, J.J., KLEIN, G., TANG, Z. Perceived career incentives and intent to leave. În: *Information and Management*, 2003, nr. 40 (5), pp. 361-369. ISSN 0378-7206.
137. HUGHES, M., THOMPSON, H.L., BRADFORD, T. J. *Handbook For Developing Emotional And Social Intelligence. Best Practices, Case Studies, and Strategies*. San Francisco: Pfeiffer, 2009, 450 p. ISBN 978-0470190883.
138. *Identities at work*. Coord: A. Brown, S. Kirpal, F. Rauner. The Netherlands, Springer: Dordrecht, 2007, 407 p. ISBN 978-1-4020-4989-7.
139. IGBARIA, M., BAROUDI, J.J. A Short-Form Measure of Career Orientations: A Psychometric Evaluation. În: *Journal of Management Information Systems*, nr. 10 (2), 1993, pp. 131-154. ISSN 0742-1222.
140. IGBARIA, M., KASSICIEH, S.K., SILVER, M. Career orientations and career success among research, and development engineering professionals. În: *Journal of Engineering and Technology Management*, 1996, nr. 16 (1), pp. 29-54. ISSN 0923-4748.
141. INKSON, K. *Understanding Careers. The Metaphors of Working Lives*. Sage Publications Inc., 2007, 344 p. ISBN 978-0761929505.
142. INSKON, C.A., WORCHEL, S., FOLGER, R., KUTKUS, A. A balance theory interpretation of dissonance. În: *Psychological Review*, 1975, 82, pp. 169-183. ISSN 1939-1471.
143. *Investigating Psychology: CHiPs Fritz, Heider*. ©2009 [citat 17.03.14]. În: <http://www2.open.ac.uk/openlearn/CHiPs/data/accessibility/nodes/318.html>
144. IORDACHE, R., PETREANU, V. The Romanian Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire – Short Report. În: *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 2014, nr.149, pp. 424-427. ISSN 1877-0428.
145. IVEY-WILLIAMS J. *ACTion after Stroke: Exploring the Effects of an Acceptance and Commitment Therapy Group for Adult Stroke Survivors and Carers*. PhD Thesis in Clinical Psychology, South Wales: Cardiff University and the South Wales, 2015, 213 p.
146. JACKSON, M. A, VERDINO, J. R. Vocational Psychology. În: *Encyclopedia of the History of Psychological Theories*. Coord: Robert W. Rieber. Springer: Science and Business Media, 2012, pp. 1157-1176. ISBN 978-1-4419-0464-5.
147. JAFFE, D.T., SCOTT, C.D. *Self-Renewal: A Workbook for Achieving High Performance in a High-Stress Environment*. New York: Simon and Schuster, 1989, 209 p. ISBN 978-0671675042.

148. JAFRI, H., BATRA, M. Work-life Balance and Subjective Well-being: Role of Social Support and Psychological Detachment. În: *MERC Global's International Journal of Management*, 2014, nr. 2 (4), pp. 133-150. ISSN 2321-7278.
149. 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.
150. JEX, S.M., ELACQUA, T.C. Self-esteem as a moderator: A comparison of global and organization-based measures. În: *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1999, nr. 72, pp. 71-81. ISSN 2044-8325.
151. 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.
152. KAHN, R.L., BYOSIERE, P. Stress in organizations. În: *Handbook of industrial and organizational psychology*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1992, 2 (3), pp. 571-650. ISBN 047145480X.
153. KARASEK, R. Demand/control model: A social, emotional, and physiological approach to stress risk and active behavior development. În: *Encyclopedia of occupational health and safety*. Coord: J.M. Stellman. Geneva: ILO, 1998, pp. 3406-3614. ISBN 9221092038.
154. KERSTEN, D., MAMASSIAN, P., YUILLE, A. Object perception as Bayesian inference. În: *Annual Review of Psychology*, 2004, nr. 55, pp. 271-304. ISSN 14744217.
155. KNIVETON, B.H. Managerial Career Anchors in a Changing Business Environment. În: *Journal of European Industrial Training*, 2004, nr. 28 (7), pp. 564-573. ISSN 0309-0590.
156. KOFODIMOS, J. *Balancing act: How managers can integrate successful careers and fulfilling personal lives*. San Francisco: Jossey-Bass, 1993, 167 p. ISBN 978-1555425081.
157. 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)
158. KÖRDING, K.P., BEIERHOLM, U., MA, W.J., QUARTZ, S., TENENBAUM, J.B., SHAMS, L. Causal inference in multisensory perception. În: *PLoS ONE*, 2007, nr. 2 (9): e943. doi: 10.1371/journal.pone. [citat 18.12.2014]. Disponibil: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0000943>.
159. KRISTENSEN, T.S. A new tool for assessing psychosocial factors at work: The Copenhagen Psychosocial Questionnaire. În: *TUTB Newsletter*, 2002, nr. 19 (20), pp. 45-47. ISBN 3-86509-394-9.

160. KRISTENSEN, T.S., HANNERZ, H., HØGH, A., BORG, V. *Copenhagen Psychosocial Questionnaire. The medium size version*. Copenhagen, Denmark: The National Institute of Occupational Health, Psychosocial Department, 2003, 19 p. [citat 18.12.2013]. Disponibil: [http:// www.mentalhealthpromotion.net/resources/english_copsoq_2_ed_2003-pdf.pdf](http://www.mentalhealthpromotion.net/resources/english_copsoq_2_ed_2003-pdf.pdf)
161. KRISTENSEN, T.S., HANNERZ, H., HØGH, A., BORG, V. *Copenhagen Psychosocial Questionnaire. The medium size version*. Copenhagen, Denmark: The National Institute of Occupational Health, Psychosocial Department, 2003, În: *Med Teach*, 2010, nr. 32 (3), pp. 12-46. ISSN 0142-159X.
162. LAZARUS, R.S. Relational meaning and discrete emotions. În: *Appraisal processes in emotion: Theory, methods, research*. Coord: K.R.Scherer, A.Schorr, T.Johnstone. Oxford: Oxford University Press, 2001, pp. 37-67. ISBN 0195130073.
163. LAZARUS, R.S., FOLKMAN, S. *Stress Appraisal and Coping*. New York: Springer-Verlag, 1984, 445 p. ISBN 978-0826141910.
164. LEACH, V., CHAKIRIS, M. The future of Jobs work and careers. În: *Training and Development Journal*, 1988. nr. 42 (4), pp. 49-54. ISSN 1055-9760.
165. LEE K. *A Comprehensive Model of the Effects of Training on Learning and Key Outcomes*. PhD thesis in Philosophy, Durham: The University of Hull, 2018, 356 p.
166. LENT, R.W., BROWN, S.D., HACKETT, G. Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. În: *Journal of Vocational Behavior*, nr. 45, pp. 79-122. ISSN 0001-8791.
167. LEOLONG, F., BARAK, A. *Contemporary models in vocational psychology: a volume in honour of Samuel H.Osipow*. Lawrence Erlbaum Associates INC., 2001, 344 p. ISBN 0-8058-2666-1.
168. LEWIS, B. *The Happiness Revolution. A Medical Expert's Guide to Self-Transformation and Longevity*. Aliveand: Healthy Institute Press, 2007, 334 p. ISBN 0978956605.
169. LOCKE, D., PENNINGTON, D. Reasons and other causes: Their role in attribution processes. În: *Journal of Personality and Social Psychology*, 1982, nr. 42, pp. 212-223. ISSN 1939-1315.
170. MAANEN, V.J., SCHEIN, E.H. Toward a theory of organizational socialization. În: *Research in organizational behavior*. Coord: B.M. Staw. MA: Addison-Wesley, 1979, pp. 209-264. ISBN 978-0892321513.
171. MASLACH, C, JACKSON, S.E. The measurement of experienced burnout. În: *Journal of Occupational Behaviour*, 1981, nr. 2, pp. 99-113. ISSN 01422774.
172. MASLACH, C. Burn-out. În: *Human Behaviour*, 1976, nr. 9 (5), pp. 16-22.

173. MASLACH, C. Burnout: a social psychological analysis. În: *The Burnout Syndrome: Current Research, Theory, Interventions*. Coord: J.W. Jones. IL Parke Ridge: London House Press, 1982, pp. 30-53. ISSN 01422774.
174. MASLACH, C. *Burnout: The cost of caring*. New York: Prentice Hall, 1982, 192 p. ISBN 978-0130912312.
175. MASLACH, C., JAKSON, S.F. Burnout in Health Professions: A Social Psychological Analysis. În: *Social Psychology of Health and Illness*. Coord: G. Sanders, J. Suls, Hillsdale NJ: Erlbaum, 1982, pp. 227-251. ISBN 0898592143.
176. MCMAHON, M., PATTON, W. Development of a systems theory of career development. În: *Australian Journal of Career Development*, 1995, nr. 4, pp. 15-20. ISSN 1038-4162.
177. MEBANE, D.L., RIDLEY, C.R. The role-sending of perfectionism: overcoming counterfeit spirituality. În: *Journal of Psychology and Theology*, 1988, nr. 16, pp. 332-339. ISSN 1943-1562.
178. MEEVISSSEN, Y., PETERS., M.L., ALBERTS, H.J. Become more optimistic by imagining a best possible self: effects of a two week intervention. În: *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 2011, nr. 42, pp. 371-378. ISSN 0005-7916.
179. MIGNONAC, K., HERRBACH, O. Managing individual career aspirations and corporate needs: a study of software engineers in France. În: *Journal of Engineering and Technology Management*, 2003, nr. 2 (3), pp. 205-230. ISSN 0923-4748.
180. MUNIR, F., NIELSEN, K., GARDE, A.H., ALBERTSEN, K., CARNEIRO, I. Mediating the effects of work-life conflict between transformational leadership and health-care workers job satisfaction and psychological wellbeing. În: *Journal of Nursing Management*, Blackwell Publishing Ltd, 2011, pp. 10-38. ISSN 1365-2834.
181. 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.
182. NISBETT, R., ROSS, L. *Human inference: Strategies and shortcomings in social judgment*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1980, 334 p. ISBN 978-0134451305.
183. NORDVIK, H. Relationships between Holland's vocational typology, Schein's career anchors and Myer Brigg's types. În: *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1996, nr. 69, pp. 263-275. ISSN 2044-8325.
184. OBI, O. Constructivist career counselling of undergraduate students: An experimental evaluation. În: *Journal of Vocational Behaviour*, 2015., nr. 88, pp. 215-219. ISSN 0001-8791.

185. ÖNGEN, Demet E. Vocational identity status among Turkish youth: Relationships between perfectionism and decision making style. În: *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 2014, 116, pp. 472-476. ISSN 1877-0428.
186. OSTROFF, C. Relationship between Person-Environment congruence and organizational effectiveness. În: *Group and Organization Management*, 1993, nr. 18, pp. 103-122. ISSN 10596011.
187. PARKER, S., WALL, T. *Job and work design: Organizing work and promote well-being and effectiveness*. Newbury Park, CA: Sage Publications, 1998, 184 p. ISBN 978-0761904205.
188. PARKER, S.K., SPRIGG, C.A. Minimizing strain and maximizing learning: The role of job demands, job control, and proactive personality. În: *Journal of Applied Psychology*, 1999, 84, pp. 925-939. ISSN 0021-9010.
189. PATTON, W., MCMAHON, M. *Career Development and Systems Theory. Connecting Theory and Practice*. Sense Publishers, 2014, 476 p. ISBN 978-94-6209-633-2.
190. PERLMUTTER, M., HALL, E. *Adult development and aging*. New York: Wiley, 1992, 608 p. ISBN 978-0471518464.
191. PETREANU, V. și al. Assessment of Work Stress Influence on Work Productivity in Romanian Companies În: *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 2013, nr. 92, pp. 420-425. ISSN 1877-0428.
192. PETROCELLI, J. V., SMITH, Eliot R. Who I Am, Who We Are, and Why: Links Between Emotions and Causal Attributions for Self and Group Discrepancies. În: *The Society for Personality and Social Psychology*, Inc: PSPB, nr. 31 (12), 2005, pp. 1628-1642. ISSN 0022-3514.
193. PRYOR, R., BRIGHT, J. Applying Chaos Theory to Careers: Attraction and attractors. School of Education, Australian Catholic University. În: *Journal of Vocational Behavior*, 2007, 71, pp. 375-400. ISSN 0001-8701.
194. *Psycho-social Career Meta-capacities: Dynamics of contemporary career development*. Springer International Publishing. Coord: M.,Goetzee, 2014, 336 p. ISBN 978-3-319-00645-1.
195. PURYEAR, P. J. Career Anchors of North Carolina Principals. În: *Dissertation Abstracts International*, 1996, nr. 57 (12), pp. 74-85. ISBN 5009-9715631.
196. RANTANEN, J., KINNUNEN, U., MAUNO, S., TILLEMANN, K. Introducing Theoretical Approaches to Work-Life Balance and Testing a New Typology Among Professionals. În: *Creating Balance*. Coord: S.Kaiser et al. Springer-Verlag Berlin Heidelberg, 2011, pp. 27-46. ISBN 978-3-642-16199-5.

197. RASKIN, P.M. Identity status research: Implications for career counseling. În: *Journal of Adolescence*, 1989, nr. 12, pp. 375-388. ISSN 0140-1971.
198. REIS, H.T., JUDD, C.M. *Handbook of Research Methods in Social and Personality Psychology*. Cambridge University Press, 2014, 712 p. ISBN: 1107600758.
199. ROBITSCHKE, C., COOK, S.W. The influence of personal growth initiative and coping styles on career exploration and vocational identity. În: *Journal of Vocational Behavior*, 1999, nr. 54, pp. 127-141. ISSN 0001-8791.
200. ROKEACH, M. *The nature of human values*. New York: Free Press, 1973, 438 p. ISBN 0029267501.
201. ROTTER, J.B. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. În: *Psychological Monographs*, 1966, nr. 80, pp. 1-28 [citat 12.02.15]. În: <http://dx.doi.org/10.1037/h0092976>
202. RUDOLPH, U., FÖRSTERLING, F. The psychological causality implicit in verbs: A review. În: *Psychological Bulletin*, 1997, 121, pp. 192-218. ISSN 0033-2909.
203. RYAN, R.M., FREDERICK, C. On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. În: *Journal of Personality*, 1997, nr. 65, pp. 529-565. ISBN 0022-3514.
204. RYFF, C.D., SINGER, B.H. Best news yet on the six-factor model of well-being. În: *Social Science Research*. 2006, nr. 35, pp. 1103-1119. ISSN 0049-089X.
205. RYFF, C.D. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. În: *Journal of Personality and Social Psychology*. 1989, nr. 57, pp. 1069-1081. ISSN 0022-3514.
206. SAFAROV, I. *Towards Modelling of Human Relationships. Nonlinear dynamical systems in relationships*. Oulnu: University Press Acta Univ., 2009, 294 p. ISBN 978-951-42-9141-8.
207. 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.
208. SANTORO, D.A. Good teaching in difficult times: demoralization in the pursuit of good. În: *American Journal of Education*, 2010, nr. 118 (1), pp. 1-23. ISSN 2327-6126.
209. SAVAGE, R., STEWART, R. Personality and the success of card-punch operators in training. În: *British Journal of Psychology*, 1972, nr. 63, pp. 445-450. ISSN 0144-6665.
210. SAVICKAS, M. *Life-design Counseling Manual*. Vocoper, 2015, pp. 88. ISBN 978-0-578-16546-2.

211. SAVICKI, V., COOLEY, E.J. Burnout in Child Protective Service Workers: A Longitudinal Study. În: *Journal of Organizational Behavior*, 1994, nr. 15 (7), pp. 655-666. ISSN 1099-1379.
212. SCHARMER, O. Theory U. Leading From the Future as it Emerges. The Social Technology of Presencing. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers Inc., 2009, 533 p. ISBN 1576757633.
213. SCHAUBROECK, J., LAM, S., XIE, J.L. Collective efficacy versus self-efficacy in coping responses to stressors and control: A cross cultural study. În: *Journal of Applied Psychology*, 2000, nr. 85, pp. 512-525. ISSN 0021-9010.
214. SCHAUBROECK, J., MERRITT, D.E. Divergent effects of job control on coping with work stressors: The key role of self-efficacy. În: *Academy of Management Journal*, 1997, 40, pp. 738-754. ISSN 0001-4273.
215. 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>
216. SCHEIN, E. H. *Career anchors trainer's manual*. Jossey-Bass Pfeiffer, 1990, 70 p. ISBN 0-88390-030-0.
217. SCHEIN, E.H. *Career Anchors and Career Paths: A Panel Study of Management School Graduates, Technical Report No.1*. Cambridge, MA: MIT, Alfred Sloan School of Management, 1974, 36 p. [citat 22.08.12]. În: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED099581.pdf>
218. SCHEIN, E.H. *Career Anchors Participant Workbook*, 3rd Ed. John Willey and Sons Inc., 2006, 64 p. ISBN 0-7879-7759-4.
219. SCHEIN, E.H. Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. În: *Academy of Executive Management*, 1996, nr. 1, pp. 80-88. ISSN 1558-9080.
220. SCHEIN, E.H. *Career anchors: Discovering your real values*. San Diego CA: Pfeiffer and Company University Associates, 1993, 87 p. ISBN 0893842109.
221. SCHEIN, E.H. *How „Career Anchors” Hold Executives to Their Career Paths*. În: *Managing Professional in Innovative Organizations: A Collection of Readings*. Cambridge, MA: Harper and Row Publishers, Inc, 1988, pp. 487-497. ISBN 088730351X.
222. SCHEIN, E.H. Individuals and Careers. În: *Handbook of Organizational Behavior*. Coord: J. Lorsch. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1987, pp. 155-171. ISBN 0133806502.
223. SCHEIN, E.H. *Organizational Culture: A Dynamic Model*. New York: Forgotten Books, 2016, 40 p. ISBN 1330420438.

224. SCHEIN, E.H., MAANEN J. V. *Career Anchors: The Changing Nature of Careers. Participant Workbook, 4th Edition*. John Willey and Sons Inc., 2013, 112 p. ISBN 1118455754.
225. SCHEIN, E.H., MAANEN J.V. *Career Anchors: The Changing Nature of Careers. Self Assessment book, 4th Edition*. John Willey and Sons Inc., 2013, 24 p. ISBN 1118455762.
226. 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.
227. SCHEIN, E.H., OGAVA, J., STEPHENSON B., D. *Organizational Therapy: Multiple Perspectives*. USA: Alternative Views Publishing, 2009, 102 p. ISBN 0982307934.
228. SECRETAN, L. Integration, not balance. În: *Industry Week*, 2000, nr. 249 (11), pp. 29-75. ISSN 0039-0895.
229. SELTZER, J., NUMEROF, R.E., BASS, B.M. Transformational leadership: Is it a source of more burnout and stress? În: *Journal of Health and Human Resources Administration*, 1998, 12, pp. 174-185. ISSN 0160-4198.
230. SELYE, H. *The Story of the adaptation syndrome*. Montreal: ACTA, Inc., Medical Publisher, 1952, 225 p. ASIN B002RKD0AS.
231. SIMEON, D. Depersonalisation Disorder. În: *Therapy in Practice, CNS Drugs*, 2004, nr. 18 (6), pp. 343-354. ISSN 1172-7047.
232. SKORIKOV, V., VONDRACEK, F.W. Vocational identity development: Its relationship to other identity domains and to overall identity development. În: *Journal of Career Assessment*, 1998, nr. 6, pp. 13-35. ISSN 10690727.
233. SMITH, A. *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. University Of Chicago Press. 2007, 754 p. [citat 22.05.2014]. În: https://www.ibiblio.org/ml/libri/s/SmithA_WealthNations_p.pdf
234. SOBOLEWSKI, A. ş.a. The temperamental determinants of stressors as life changes: A genetic analysis. În: *European Psychologist*, 2001, nr. 6, pp. 287-295. ISSN 1016-9040.
235. SONNENTAG, S. Work group factors and individual wellbeing. În: *Handbook of work group psychology*. Chichester, England: Wiley, 1996, pp. 345-367. ISBN 0471957909.
236. SPECTOR, P. E., COOPER, C.L., SANCHEZ, J.I., O'DRISCOLL, M. ŞI AL. LOCUS of Control and Well-being at Work: How Generalizable are Western Findings? În: *Academy of Management Journal*, 2002, nr. 45 (2), pp. 453-466. ISSN 0001-4273.
237. SREEDHAR, C.P., OOMMEN, M. *Training Module on Personality Development*. Thiruvananthapuram: Institute of Management in Government, ©2003, 132 p. [citat 28.09.2015]. În: [https://www.researchgate.net/publication/312222222](#)

http://persmin.gov.in/otraining/UNDPProject/undp_modules/Personality%20Dev%20N%20DM.pdf

238. STEELE, C.A. *Measuring Career Anchors and Investigating the Role of Career Anchor Congruence*. PhD Thesis submitted at Coventry University in collaboration with the University of Worcester, 2009, 308 p. [citat 15.07.2012]. În: <https://curve.coventry.ac.uk/open/file/4d808ce0-304f-08e3-36e3-c12a4460c409/1/steelecomb.pdf>
239. 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.
240. SUUTARI, V., TAKA, M. Career Anchors of Managers with Global Careers. În: *Journal of Management Development*, 2004, nr. 23 (9), pp. 833-847. ISSN 0262-1711.
241. SVERKE, M., HELLGREN, J. The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. În: *Applied Psychology: An International Review*, 2002, nr. 51, pp. 23-42. ISSN 0269-994X.
242. TACK, M.W. Future leaders in higher education. În: *Forum*, 1991, nr. 71 (1), pp. 29-32. ISSN 0963-8253.
243. 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.
244. TERHOEVEN C.L., DE JONG M.D., PEPER, B. Organizational Communication and Burnout Symptoms. În: *56th Annual Conference of the International Communication Association*. Dresden: ICA, 2006, pp. 1-32. [citat 11.03.2015]. În: <https://research.utwente.nl/en/publications/organizational-communication-and-burnout-symptoms>
245. *The Cambridge Dictionary of Psychology*. Coord: David MATSUMOTO. San Francisco: New York: Cambridge University Press, 2009, 608 p. ISBN 0521671000.
246. TOMA, J.D., GRADY, K.A. Reconciling life and work for the new student affairs professional. În: *Beginning your journey: A guide for new professionals in student affairs*. Washington, DC: National Association of Student Personnel Administrators, 2002, pp. 97-118. ISBN 9780931654251.
247. TONDER V., LESSING, B.C. From identity to organisation identity: The evolution of a concept. În: *SA Journal of Industrial Psychology*, 2003, nr. 29 (2), pp. 20-28. ISSN 0258-5200.
248. VERG V., D., P., FEIJ, J. Personality traits and job characteristics as predictors of job experience. În: *European Journal of Personality*, 1993, nr. 7, pp. 337-357. ISSN 0890-2070.

249. VOSS, R.S. Generating Entrepreneurial and Administrative Hierarchies of Universal Human Values as a Basis for Identifying Entrepreneurial and Administrative Potential Across Context. Dissertation Abstracts International. În: *Humanities and Social Sciences*, 2002, nr. 62 (09-A), pp. 3110-3121. ISSN 0419-4209.
250. 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.
251. WAUMSLEY, J. A. *Work-life balance: a psychological perspective*. University of Kent at Canterbury, 2005, 252 p. ISBN 9781841695297.
252. WEBER, K., OLESEN, H.S. Chasing Potentials for Adult Learning. În: *Zeitschrift für Qualitative Bildungsforschung*, 2002, 2, pp. 283-300. ISSN 2190-6890.
253. WEINER, B. *An attributional theory of motivation and emotion*. New York: Springer. 1986, 304 p. ISBN 978-1-4612-9370-5.
254. WEINER, B. Attribution, emotion, and action. În: *Handbook of motivation and cognition. Foundations of social behavior*. Coord: R.M. Sorrentino, E.T. Higgins. New York: Guilford, 1986, pp. 281-312. ISBN 9781572300521.
255. WEINER, B. *Judgments of responsibility: A foundation for a theory of social conduct*. New York: Guilford, 1995, 301 p. ISBN 9780898628432.
256. WEINER, B. *Social motivation, justice, and the moral emotions: An attributional approach*. Mahwah, NJ: Erlbaum, 2006, 242 p. ISBN 9780805855265.
257. WEINER, B.I., BORMAN, W.C., DANIEL, R.I., KLIMOSKI, R.J. *Handbook of Psychology. Industrial and Organizational Psychology. Volume 12*. New Jersey: John Wiley & Sons Inc., 2003, 653 p. ISBN 2002066380.
258. WEISS, A. *Life Balance: how to convert the professional success into personal happiness*. San Francisco: Jossey-Bass Pfeiffer, 2003, 270 p. ISBN 9780787970086.
259. WEN, Y., LIU, L. Career plateau and turnover intention in Chinese employees: Career anchors as moderator. În: *Social Behavior & Personality: an international journal*, 2015, nr. 43 (5), pp. 757-766. ISSN 0301-2212.
260. WEST, S.G., BIESANZ, J.C., PITTS, S.C. Causal inference and generalization in field settings: Experimental and quasi-experimental designs. Cord: Reis, T., Judd, C.M., În: *Handbook of research methods in social and personality psychology*, Cambridge: Cambridge University Press, 2000, pp. 40-84. ISBN: 1107600758.
261. WONG, P. T. Implicit theories of meaningful life and the development of the Personal Meaning Profile (PMP). În: *The human quest for meaning: A handbook of psychological*

- research and clinical applications. Mahwah, NJ: Erlbaum, 1998, pp. 111-140. ISBN 978-0805825039.
- 262.** YARNALL, J. Career anchors: results of an organisational study in the UK. În: *Career Development International Journal*, 1998, nr. 3 (2), pp. 56-61. ISSN 1362-0436.
- 263.** YARNALL, J. *Strategic Career Management. Developing Your Talent*. Oxford: Elsevier, 2008, 248 p. ISBN 0750683694.
- 264.** ZOHAR, D, MARSHALL, I. *Spiritual Capital: Wealth we can live by*. BK Publisher: San Francisco, 2004, 192 p. ISSN 2587-344X.
- 265.** 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.
- 266.** ZUBENSCHI, M. Contemporary Aspects of Success Paths and Anchors of Professionalism in Moldova. În: *International Journal of Arts Multidisciplinary Thought*, 2013, nr. 03 (04), pp. 515-524. ISSN 2156-6992.
- 267.** ZUBENSCHI, M. Diversity, Success, Motivation, Burnout and Professionalism Among Young People in Moldova. În: *15 World Lumen Congress, 15th Anniversary Edition, Conference Proceedings Citation Index Assessment, Thomson Reuters accredited article*, 2016, pp. 1101-1108. EISSN: 2357-1330.
- 268.** ZUBENSCHI, M. Professional Balance and its Psychological Valencies. În: *Eastern European Journal for Regional Studies*. EEJRS, 2017, 1 (3), pp. 51-59. eISSN 2537-6179.
- 269.** ZUBENSCHI, M. Professional Diversity in Social Work and its 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.
- 270.** ZUBENSCHI, M. Social expectancy in vocational realization. În: *Psihologie, revista științifico-practică*, 2015, nr. 3-4, pp. 59-64. ISSN 1857-2502.
- 271.** 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.
- 272.** 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.

- 273. ZUBENSCHI, M.** The „Self to self” oriented axis in the relationship with professional balance. În: *Center for Studies in European Integration Working Papers Series*. 2018, nr. 9, pp. 6-18. ISSN 2537-6187.
- 274. 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*, 2015, pp. 531-540. ISBN: 9788875877286.
- 275. 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.
- 276. Ancres de Schein**, ©2013. [citat 15.11.2013]. Disponibil: <http://www.masterprorhc.com/sites/default/files/1-20 ANCRES%20DE%20SCHEIN.pdf>
- 277. Audit social et management responsable.** Zadar: Institut International de l’audit social, 2013, 468 p. ISBN 978-2-212-56369-6.
- 278. BENTALEB, CH., SEKKAT, S.** Genre et succès de carrière des cadres des grandes entreprises au Maroc: Une approche par les représentations sociales. În: *Zadar: Audit social et management responsable*. Institut International de l’audit social, ESSES, Business School, 2013, pp. 65-78. ISBN 978-2-212-56369-6.
- 279. BERNAUD, J.-L., LEMOINE, Cl., CLOT Y., și al.** *Traité de psychologie du travail et des organisation*. Paris: Dunod, 2012, 544 p. ISBN-13 978-2100576890.
- 280. CERDIN, J.-L.** *S’expatrier en toute connaissance de cause*. Paris: Groupe Eyrolles, 2007, p. 172. ISBN 978-2-212-53787-1.
- 281. 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/>
- 282. COTTRAUX, J.** *Psychologie Positive et Bien-être au Travail*. Paris: Elsevier Masson, 2012, 209 p. ISBN 978-2-294-71023-0.
- 283. DELOBBE, N.** Comment gérer les carrières aujourd’hui? În: *Les apports de la psychologie du travail. Management des organisations*. Coord. C.LEVY-LEBOYER, C. Rolland LOUCHE, R.H. Jean-Pierre Groupe Eyrolles: Editions d’Organisation, 2006, pp. 155-173. ISBN 2708134620.
- 284. DROESBEKE, J-J., FICHET, B., TASSI P.** *Modèles pour l’Analyse des Données Multidimensionnelles*. Paris: Economica 1992, 364 p. ISBN 9-782-7178-2296-0.

285. MAHMOUDI, R. *Structuration du cycle de carrière objectif et du cycle de carrière subjectif: perspectives pour les seniors étude à partir du cas worldwide express*. Paris: Centre d'études et de recherches sur les organisations et sur les stratégies, Ecole doctorale «Économie, Organisations, Société», © 2012, 547 p. [citât 23.08.13]. În: <http://www.theses.fr/2012PA100135>
286. MAHOUKOU, L. 6 conseils pour un meilleur équilibre vie pro/vie perso sur le web. ©2011. [citât 09.04.17]. În: <https://www.blogdumoderateur.com/6-conseils-pour-un-meilleur-equilibre-vie-pro-vie-perso/>
287. SARDAS, J.C. La „dynamique identitaire globale” comme analyseur des risques de non performance et des risques psychosociaux. Prévention du stress et des risques psychosociaux au travail. Paris: ANACT, 2008, 106 p. [citât 12.02.15]. În: <http://www.intefp-sstfp.travail.gouv.fr/datas/files/SSTFP/2007%20Pr%C3%A9vention%20stress%20et%20RPS%20ANACT.pdf>
288. SCHEIN, E.H. *Ancres de carrière: Découvrir ses véritables valeurs, Actualisation*. Montréal, 1995, 37 p. ISBN 9782921547291.
289. TASSI, P. *Methodes Statistiques*. Paris: Economica, 2004, 260 p. ISBN 2717816232.
290. TREMBLAY, M., WILS, L., WILS, TH. Structuration des ancrs de carrière: Une vérification empirique auprès d'ingénieurs Quebecos. În: *XVIIe Congrès de l'AGRH – Le travail au coeur de la GRH IAE de Lille et Reims Management School*, 2006, 16 p. ISBN 0326918751.
291. WILS, L., WILS, TH., TREMBLAY, M. Stabilité de la structuration des ancrs de carrière: une analyse par sexe auprès d'ingénieurs québécois. În: *Actes de congrès, Ottawa: Association des sciences administratives du Canada*, 2007, pp. 98-114. ISSN 0027-9633.
292. WILS, L., WILS, TH., TREMBLAY, M. Structuration des ancrs de carrière: test d'un modèle et validation d'un instrument de mesure des valeurs de carrière. În: *XVIIe Congrès de l'AGRH. Le travail au coeur de la GRH*, 2006, 16 p. ISSN 1481-9384.
293. ADELHEID, S.E., DENIZ, Sch.B. *Erfolgreiche Umsetzung von Work-Life Balance in Organisationen. Strategien, Konzepte, Maßnahmen*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag, GWV Fachverlage GmbH, 2007, 338 p. ISBN 978-3-8350-9380-5.
294. HEIDER, F. Wahrnehmung und Attribution. În: *Social Psychology*, aut. R., Reisenzein, U. Rudolph, The discovery of common-sense psychology. 2008, 39 (3), pp. 125-133. ISSN 0022-4545.
295. RUDIGER, M. *Personalmanagement: von der Plan zur Marktwirtschaft*. Berlin: Wiesbaden Gabler, 1990, 280 p. ISBN 978-3-322-87499-3.

Generalități statistice a lotului de constatare: distribuții, frecvențe, medii, abateri standard, aplatizare și simetrie

Tabelul A1.1. Distribuția universității absolvite în cadrul eșantionului

Universitatea	N ₂	%	Universitatea	N ₂	%
Academia de Administrare Publică a PRM	2	0.7%	Universitatea Română-Americană din București	1	0.3%
ASEM	3	1.0%	Universitatea Pedagogică de Stat "I. Creangă"	44	15.3%
US "Aleco Russo" or. Bălți	9	3.1%	US Simferopol de Medicină din Crimeea	1	0.3%
Universitatea "Ștefan cel Mare" din Suceava, România	1	0.3%	US din Galați	1	0.3%
US din Craiova	1	0.3%	US din Târgoviște	1	0.3%
UASM	9	3.1%	USEFS	3	1.0%
UCL, Marea Britanie	1	0.3%	USM	59	20.6%
ULIM	18	6.3%	USMF	83	28.9%
UN Pedagogică din Tiraspol	6	2.1%	Universitatea de Stat din Tiraspol	6	2.1%
Universitatea "Hiperion" din București	1	0.3%	USPEE	1	0.3%
Universitatea "Valahia", România	1	0.3%	UTM	4	1.4%
US din or. Tiraspol	2	0.7%	Colegiul Pedagogic din Chișinău	3	1.0%
Universitatea BABEȘ - BOLYA din Cluj-Napoca	1	0.3%	Colegiul Agricol din Dondușeni	1	0.3%
Universitatea de Stat "B.P.Hasdeu" din Cahul	6	2.1%	Colegiul de Medicină din Chișinău	1	0.3%
Universitatea Pedagogică "Macarenco" din Cahul	1	0.3%	Colegiul de Medicină din Orhei	1	0.3%
Tehnicum economic industrial din Chișinău	1	0.3%	Colegiul de Telecomunicații Poștale	1	0.3%
Tehnicumul economic industrial din Chișinău	1	0.3%	Colegiul Industrială din Chișinău	1	0.3%
Școala medie de cultură generală nr.39	1	0.3%	Tehnicumul Agricol din Cahul	1	0.3%
Școala medie de cultură generală nr.47	1	0.3%	Colegiul Pedagogic din Călărași	1	0.3%
Școala Pedagogică "Boris Glavan"	1	0.3%	Colegiul Republican de medicină	1	0.3%
Școala Profesională din or. Soroca	2	0.7%	Școala Cooperatistă din Soroca	1	0.3%
Școala medie de cultură generală nr. 6	1	0.3%	TOTAL	287	100.0%
Școala de Pedagogie din or. Soroca	1	0.3%			

Tabelul A1.2. Distribuția fizică și procentuală a participanților lotului de constatare în dependență de nivelul de educație, domeniu profesional și gen

Domeniul profesional	Medii		Licență		Masterat		Rezidențiat		Doctorat		Genul	Total	
	N ₂	%	N ₂	%	N ₂	%	N ₂	%	N ₂	%		N ₂	%
Asistență Socială	13	4,53%	57	19,86%	26	9,06%					f.	96	33,45%
	3	1,05%	8	2,79%	1	0,35%					m.	12	4,18%
	16	5,58%	65	22,64%	27	9,41%					Total	108	37,63%
Educație	1	0,35%	41	14,29%	23	8,01%			12	4,18%	f.	77	26,82%
			10	3,48%	3	1,05%					m.	13	4,53%
	1	0,35%	51	17,77%	26	9,06%			12	4,18%	Total	90	31,36%
Medicină			3	1,05%			47	16,38%	3	1,05%	f.	53	18,47%
							34	11,84%	2	0,7%	m.	36	12,54%
			3	1,05%			81	28,22%	5	1,74%	Total	89	31,01%
Total	14	4,88%	101	35,19%	49	17,07%	47	16,38%	15	5,22%	f.	226	78,75%
	3	1,05%	18	6,27%	4	1,39%	34	11,84%	2	0,7%	m.	61	21,25%
	17	5,92%	119	41,46%	53	18,47%	81	28,22%	17	5,92%	Total	287	100%

Tabelul A1.3. Distribuția pe vârstă a eșantionului selectat

Vârsta	Frecvența	%	% valid	% cumulativ	Vârsta	Frecvența	%	% valid	% cumulativ
25	10	3.5	3.5	3.5	39	9	3.1	3.1	71.1
26	15	5.2	5.2	8.7	40	5	1.7	1.7	72.8
27	40	13.9	13.9	22.6	41	1	.3	.3	73.2
28	14	4.9	4.9	27.5	42	9	3.1	3.1	76.3
29	7	2.4	2.4	30.0	43	16	5.6	5.6	81.9
30	3	1.0	1.0	31.0	44	9	3.1	3.1	85.0
31	10	3.5	3.5	34.5	45	8	2.8	2.8	87.8
32	16	5.6	5.6	40.1	46	2	.7	.7	88.5
33	9	3.1	3.1	43.2	47	5	1.7	1.7	90.2
34	13	4.5	4.5	47.7	48	7	2.4	2.4	92.7
35	16	5.6	5.6	53.3	49	18	6.3	6.3	99.0
36	13	4.5	4.5	57.8	50	1	.3	.3	99.3
37	17	5.9	5.9	63.8	51	1	.3	.3	99.7
38	12	4.2	4.2	67.9	55	1	.3	.3	100.0
Total		287		100.0		100.0		100.0	
		Nr. cazuri		Mean (μ)	Std. Dev. (σ)	Skewness	Kurtosis	Min.	Max.
		Valide	Lipsă						
Vârsta		287	0	35.22	7.908	.225	-.948	20	55
Stagiul de muncă 2		58	229	6.00	5.292	1.808	3.937	0	27

Tabelul A1.4. Distribuția pe zone și gen a lotului

Genul	Domeniul profesional	Zona teritorială			Total
		Municipiul Chișinău	Zonă urbană (Bălți, Orhei, Soroca, Anenii Noi, Tiraspol, Comrat)	Zonă rurală (sat)	
masculin	Medicină	36	0	0	36
	Educație	9	4	0	13
	Asistență socială	6	3	3	12
	Total	51	7	3	61
femenin	Medicină	53	0	0	53
	Educație	58	18	0	76
	Asistență socială	36	23	38	97
	Total	147	41	38	226
Total	Medicină	89	0	0	89
	Educație	67	22	0	89
	Asistență socială	42	26	41	109
	Total	198	48	41	287

Tabelul A1.5. Fregvența dintre nivelul de educație și domeniul de profesionalizare

Crosstab			Asistență Socială	Educație	Medii	Total
Studii	Medii	Enumerat	13			13
		% în	100.0%			100.0%
	Medii speciale	Enumerat	3	1		4
		% în	75.0%	25.0%		100.0%
	Medii superioare	Enumerat			1	1
		% în			100.0%	100.0%
	Superioare	Enumerat	92	89	88	269
		% în	34.2%	33.1%	32.7%	100.0%

Total	Enumerat	108	90	89	287
	% în	37.6%	31.4%	31.0%	100.0%
Chi-Square Tests	Valoare		df	Asymp. Sig. (2-sided)	
Rata de probabilitate	32.804		6	.000	
N de cazuri reale	287				
Symmetric Measures ^c			Valoare		Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient		.298		.000
a. Not assuming the null hypothesis.					
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.					
c. Correlation statistics are available for numeric data only.					

Tabelul A1.6. Frecvența dintre gen și domeniul profesional

			Asistență Socială	Educație	Medicină	Total
Genul	femei	Enumerat	96	77	53	226
		% în Genul	42.5%	34.1%	23.5%	100.0%
	bărbați	Enumerat	12	13	36	61
		% în Genul	19.7%	21.3%	59.0%	100.0%
Total		Enumerat	108	90	89	287
		% în Genul	37.6%	31.4%	31.0%	100.0%
Chi-Square Tests		Valoare	df	Asymp. Sig. (2-sided)		
Rata de probabilitate		27.143	2	.000		
N de cazuri reale		287				
Symmetric Measures ^c				Valoare		Approx. Sig.
Nominal by Nominal		Contingency Coefficient		.302		.000
N de cazuri reale				287		

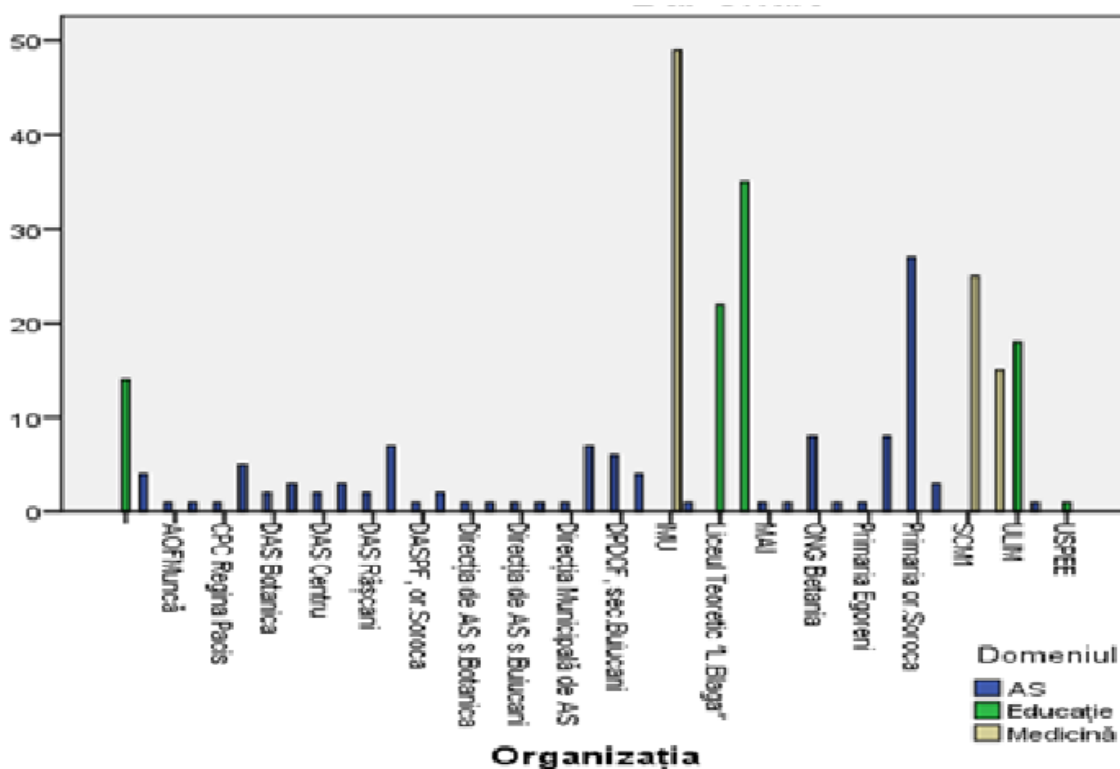


Fig. A1.1. Distribuția per lot total dintre domeniul profesional și organizația respondenților

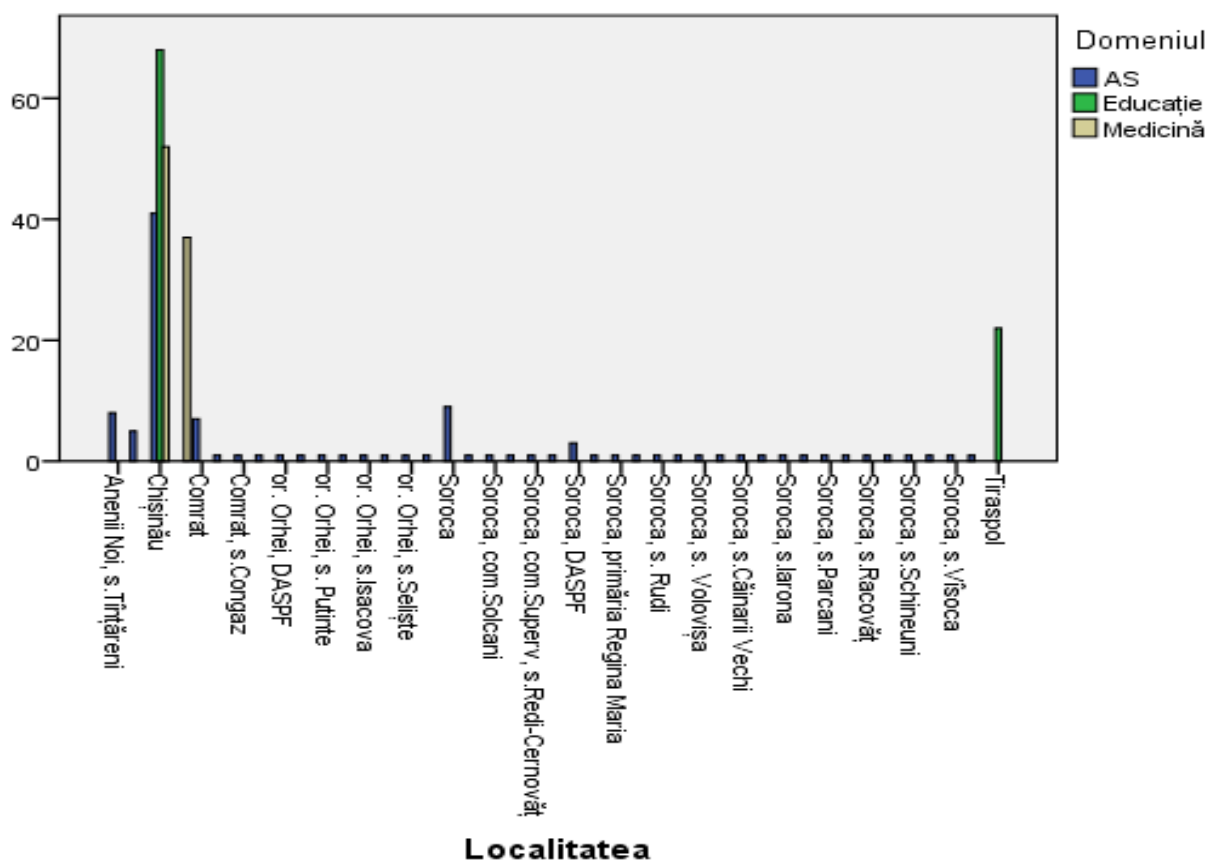


Fig. A1.2. Distribuția per lot total dintre domeniul profesional și locul de muncă a respondenților

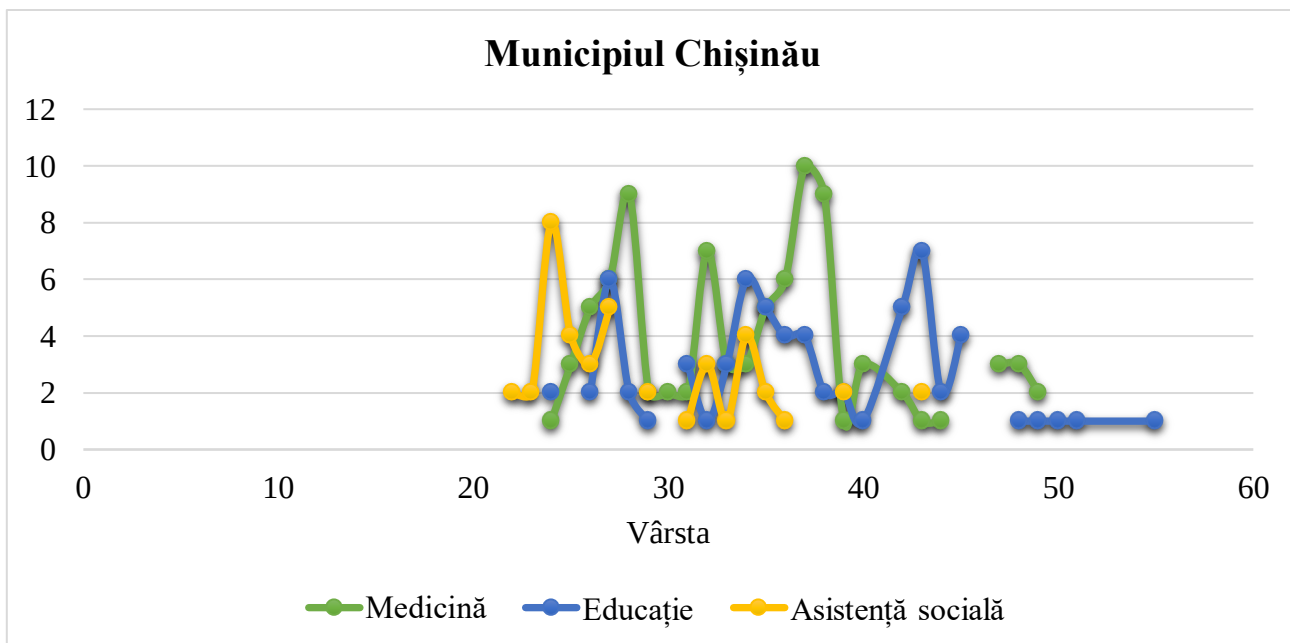


Fig. A1.3. Distribuția per lot total dintre domeniul profesional și vârstă

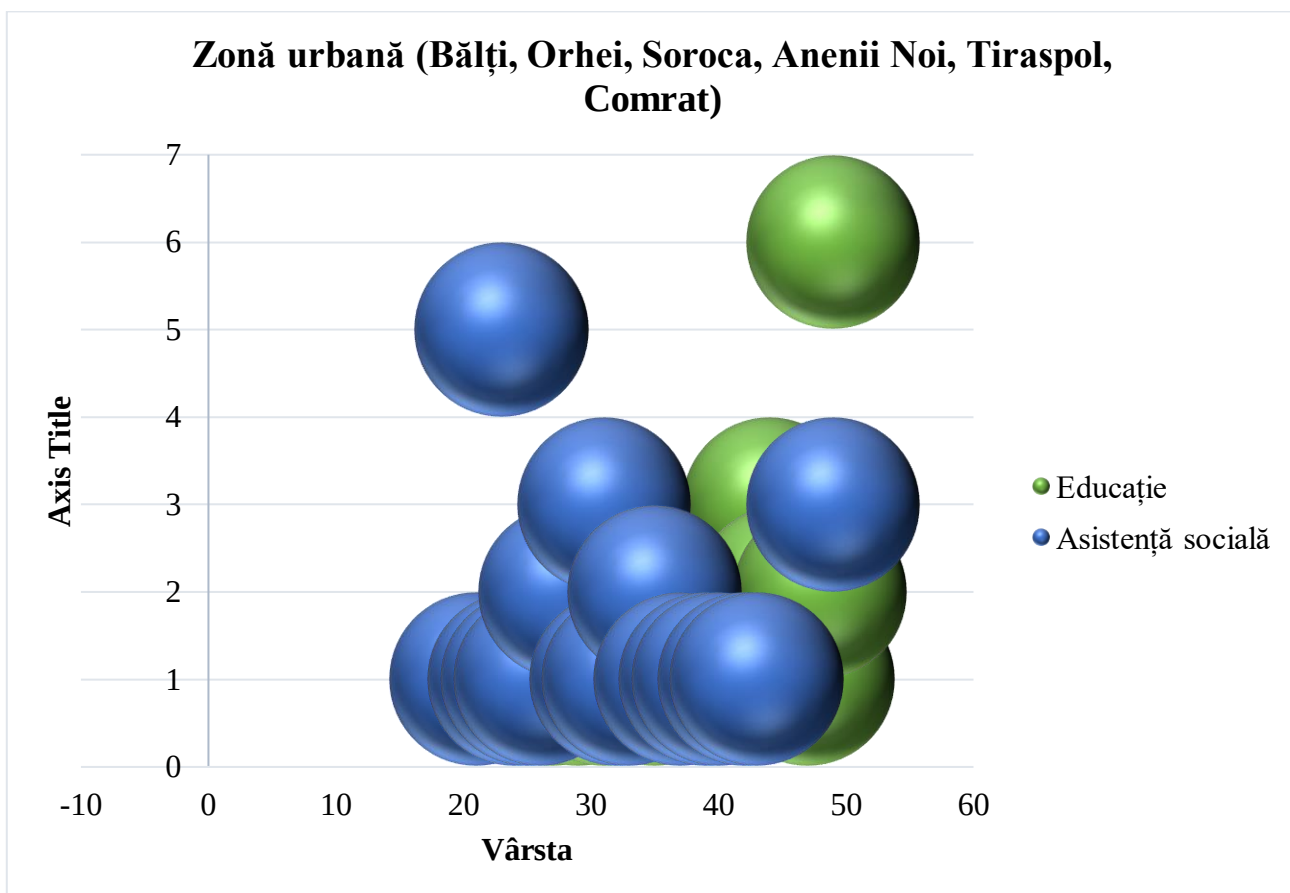


Fig.A1.4. Distribuția per lot total dintre zona urbană și domeniul profesional

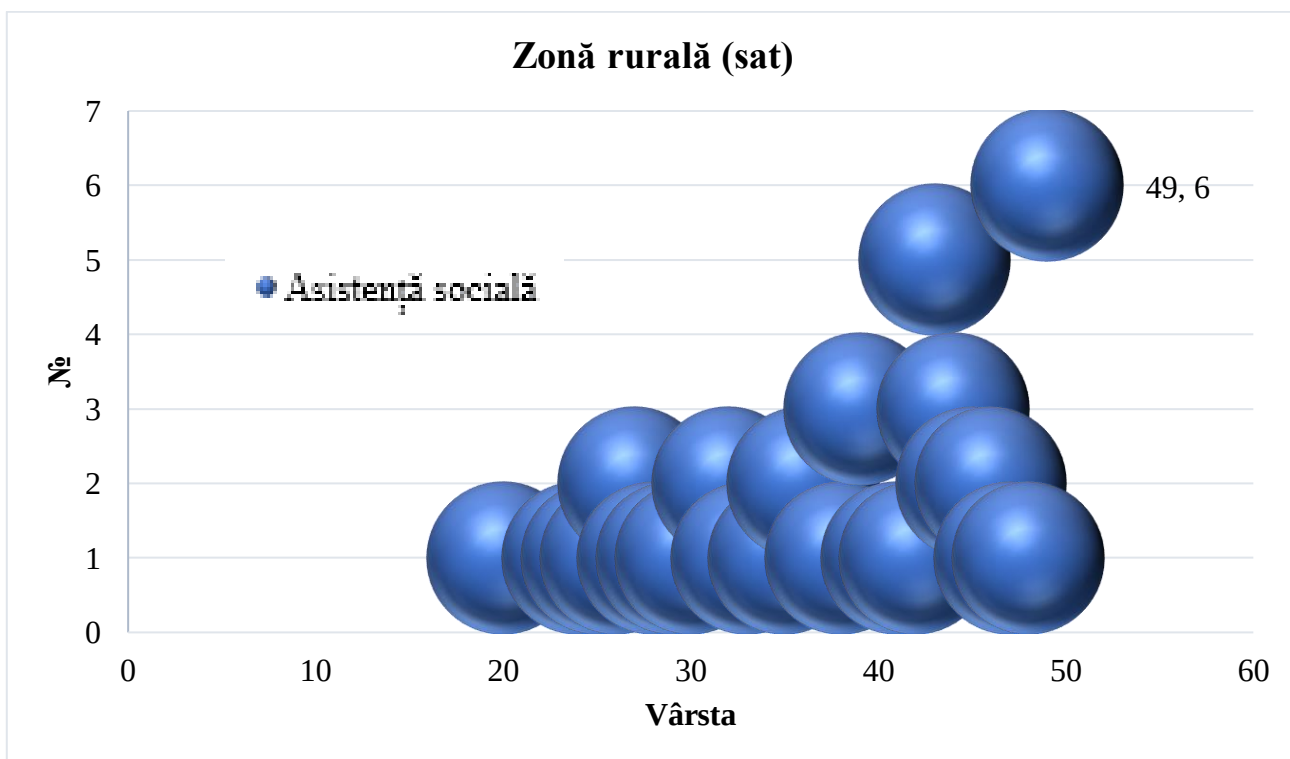


Fig.A1.5. Distribuția per lot total dintre zona rurală și domeniul profesional

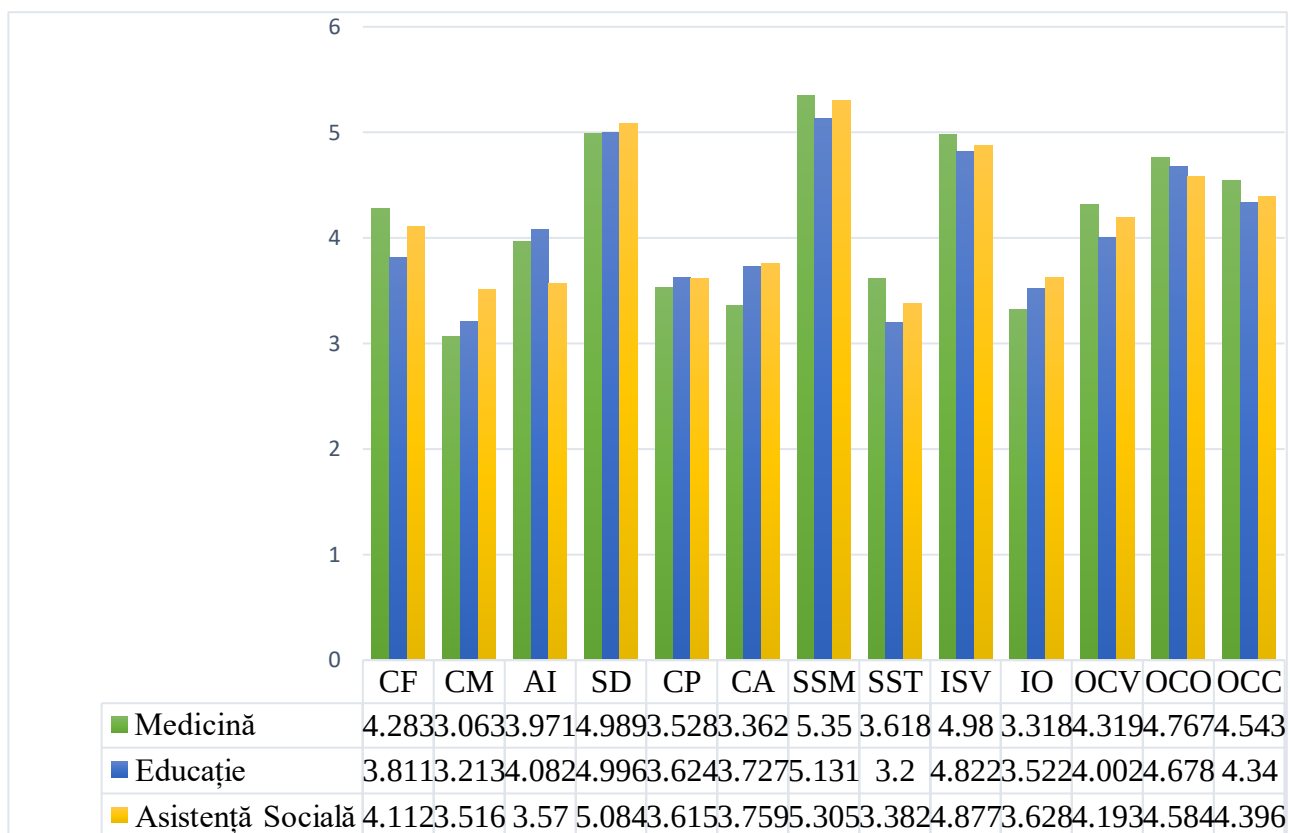


Fig.A1.6. Valorile medii ale ancorelor carierei raportate la domeniile profesionale

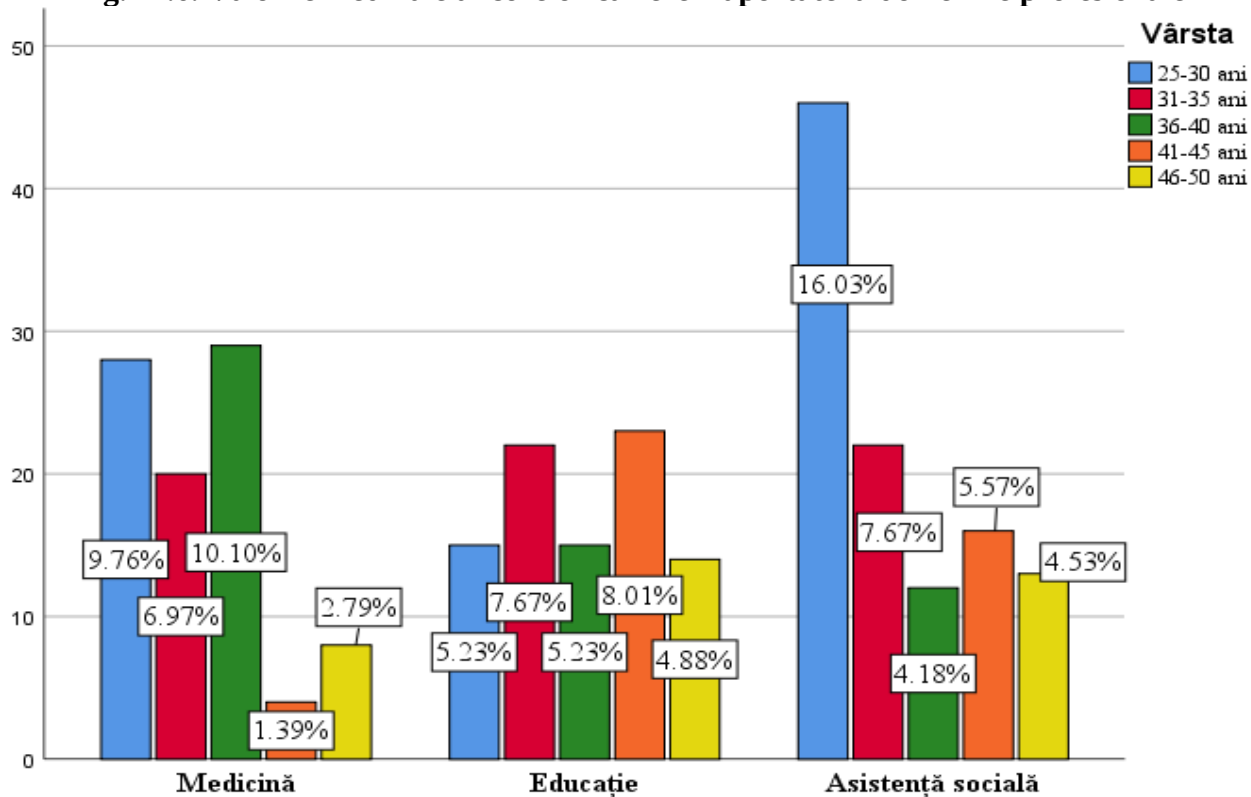


Fig.A1.7. Distribuția procentuală a vârstei respondenților și domeniul profesional

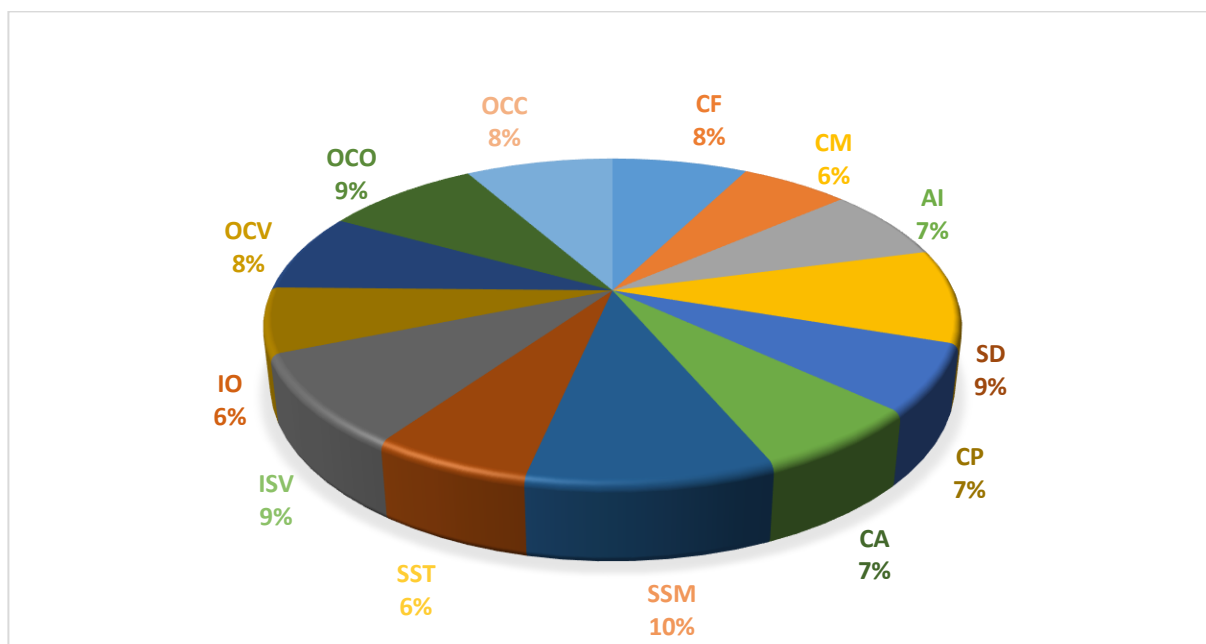


Fig.A1.8. Distribuția ancorelor carierei în cadrul lotului cercetat (%)

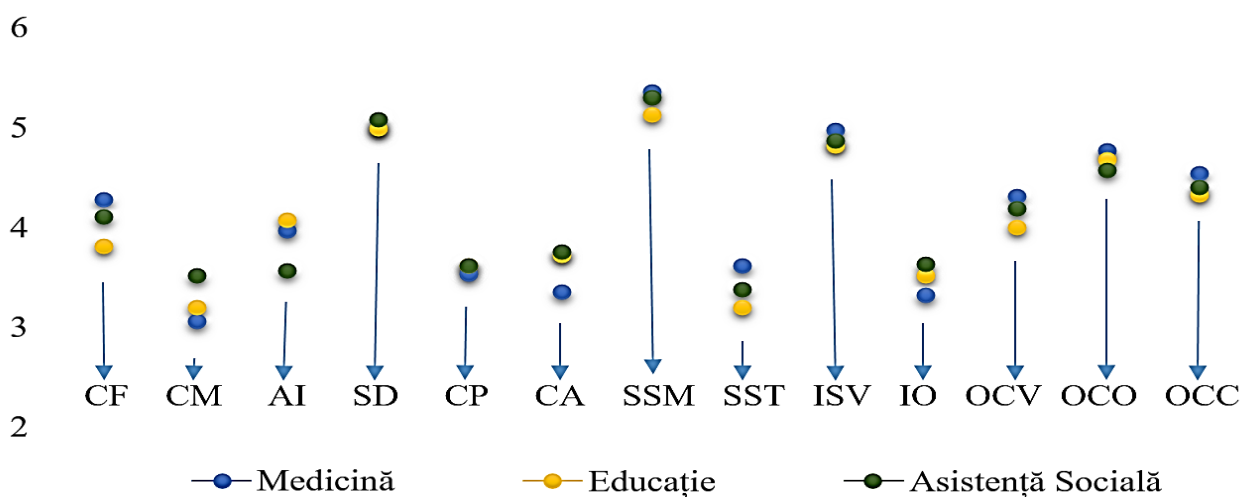


Fig.A1.9. Compoziția spațială a valorilor medii ale ancorelor carierei pe arii profesionale

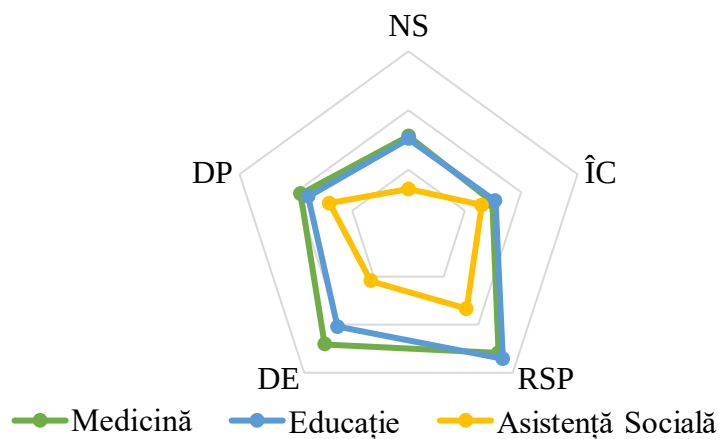


Fig.A1.10. Reprezentarea spațială a scalelor arderii profesionale raportate la arii profesionale

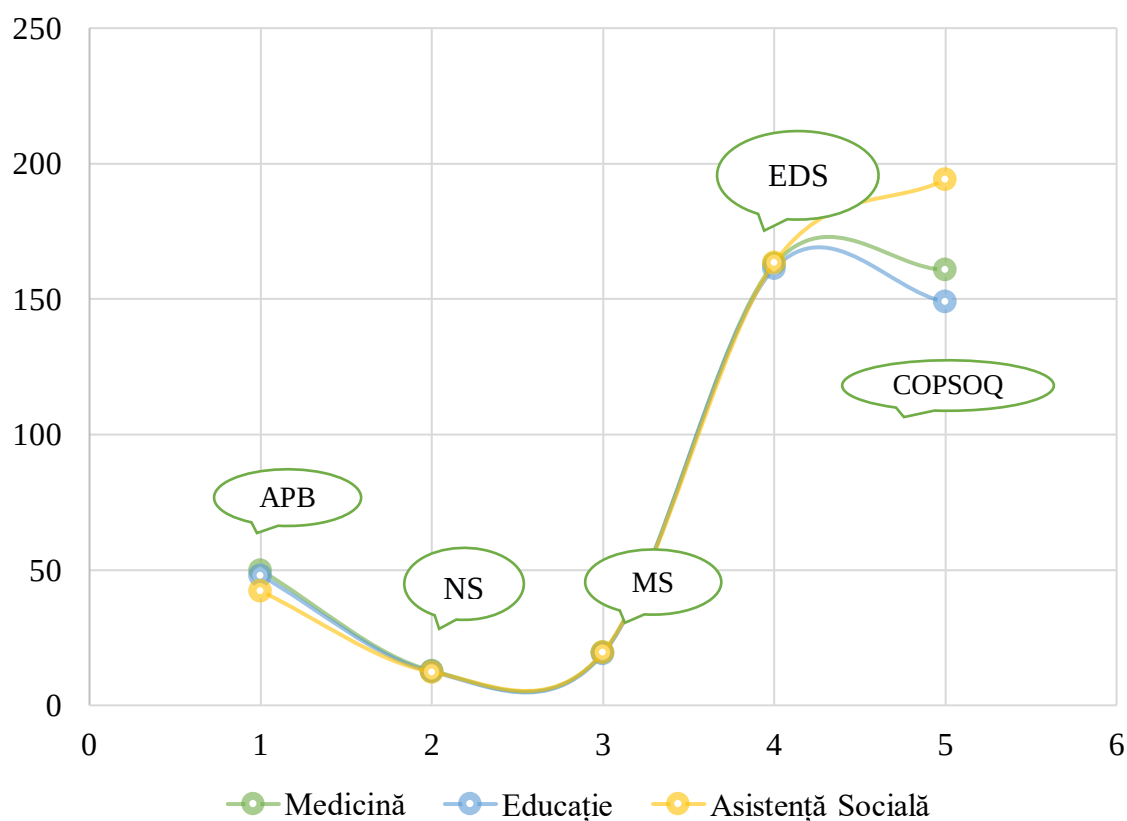


Fig.A1.11. Imaginea spațială a punctajului acumulat per test raportat la domenii profesionale

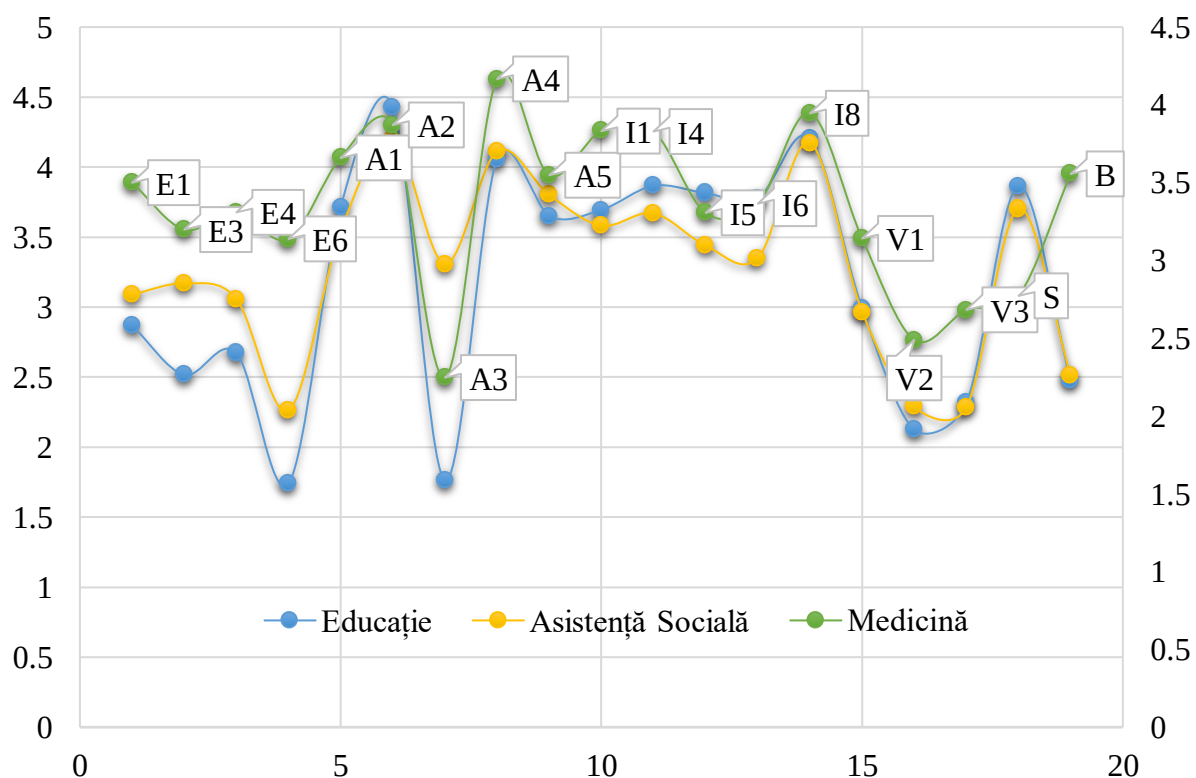


Fig.A1.12. Redarea spațială a valorilor medii a factorilor psihosociali per lot de constatare

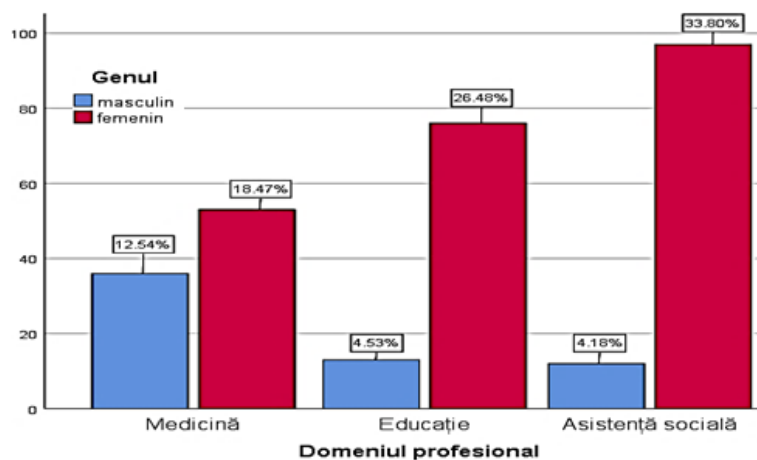


Fig. A1.13. Distribuția per lot total dintre genul respondenților și domeniul profesional

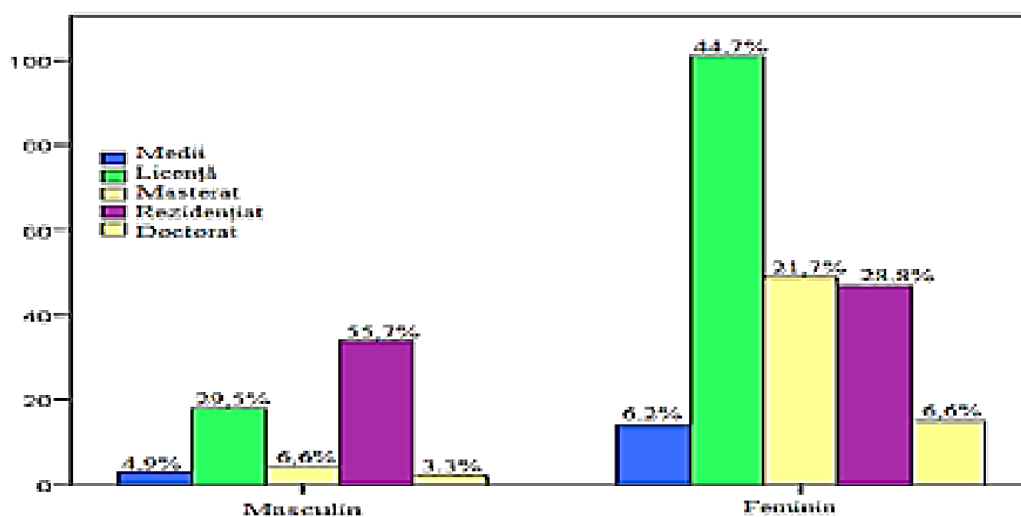


Fig. A1.14. Distribuția genului și a nivelului de educație în experimentul de constatare

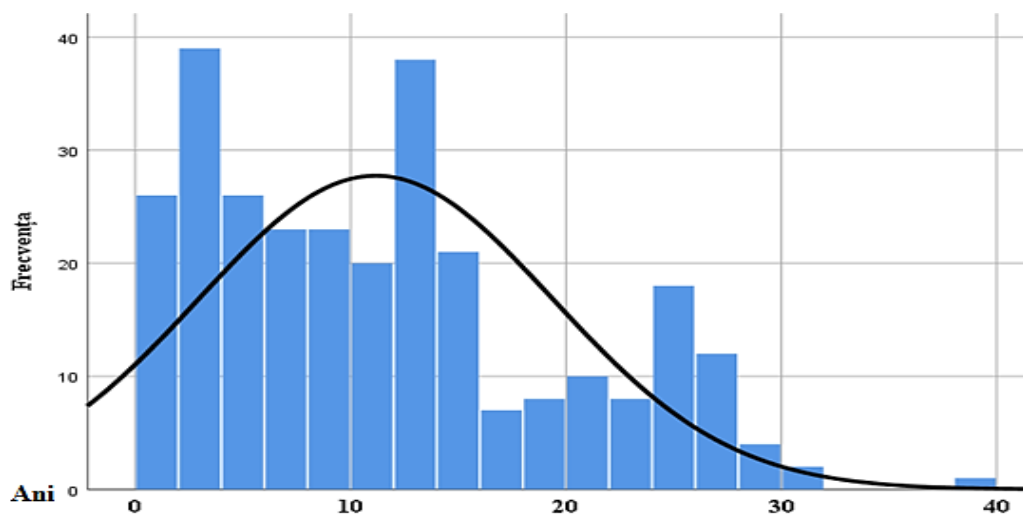


Fig. A1.15. Distribuția per lot total dintre domeniul profesional și nivelul de educație a respondenților

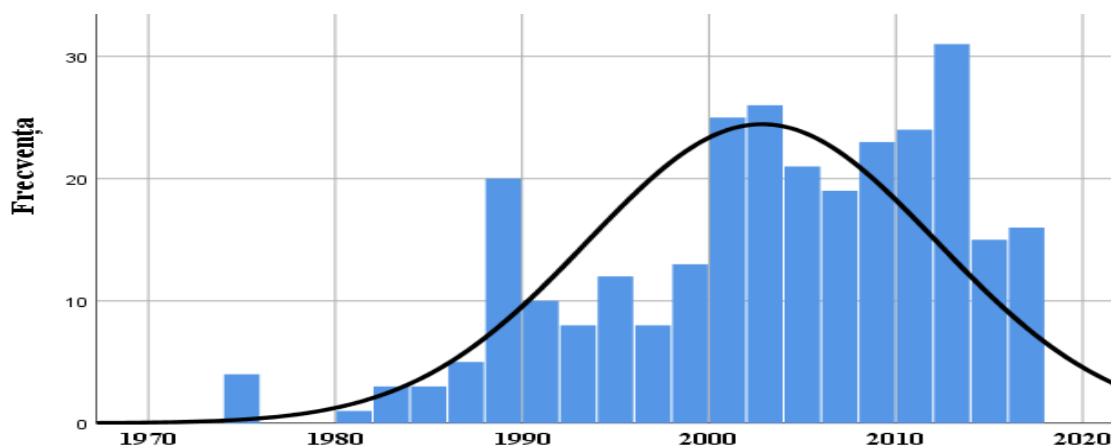


Fig. A1.16. Distribuția per eșantion al anului de absolvire în raport cu specialitatea de profil

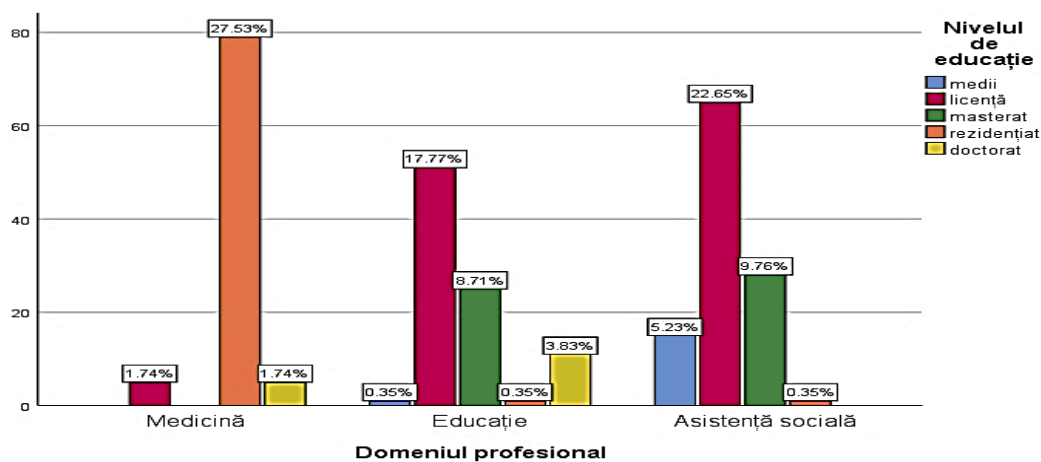


Fig. A1.17. Distribuția stagiului de muncă după specialitatea de profil

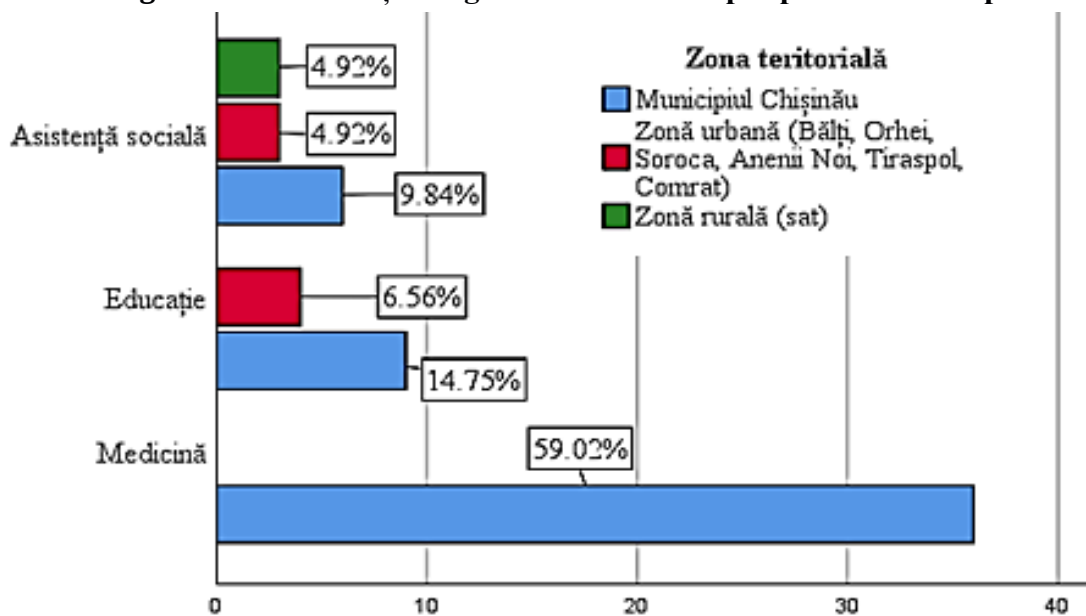


Fig. A1.18. Distribuția pe zone a genului masculin raportat la domeniul profesional

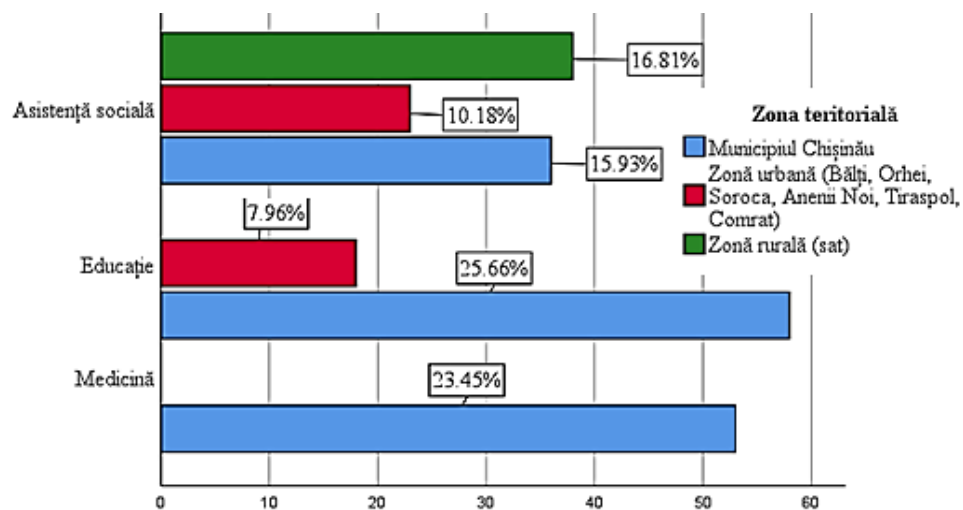
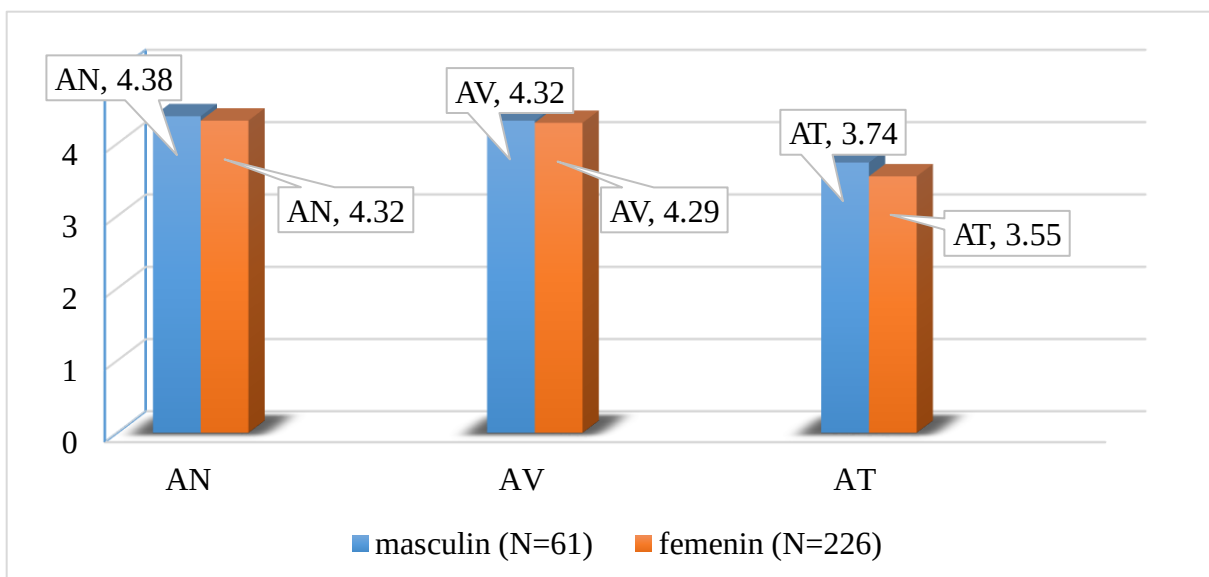


Fig. A1.19. Distribuția pe zone a genului feminin raportat la domeniul profesional

**Fig. A1.20. Distribuția scorurilor medii a variabilei independente vârstă, pe axele ancorelor
carierii**

Fig. A1.21. Distribuția scorurilor medii pe axele carierelor în dependență de gen



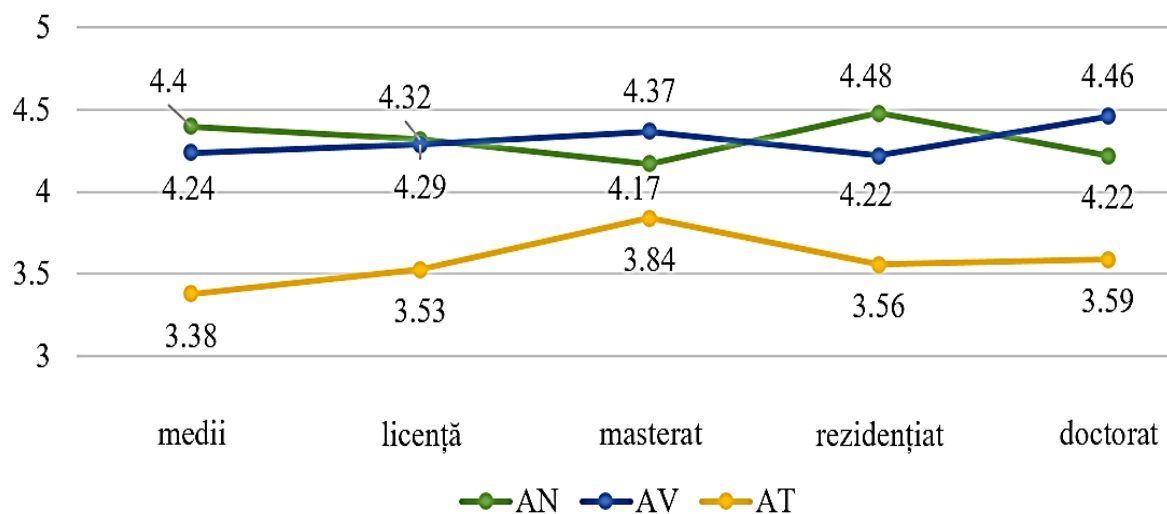


Fig. A1.22. Distribuția scorurilor medii pe axele carierelor în dependență de nivelul de educație

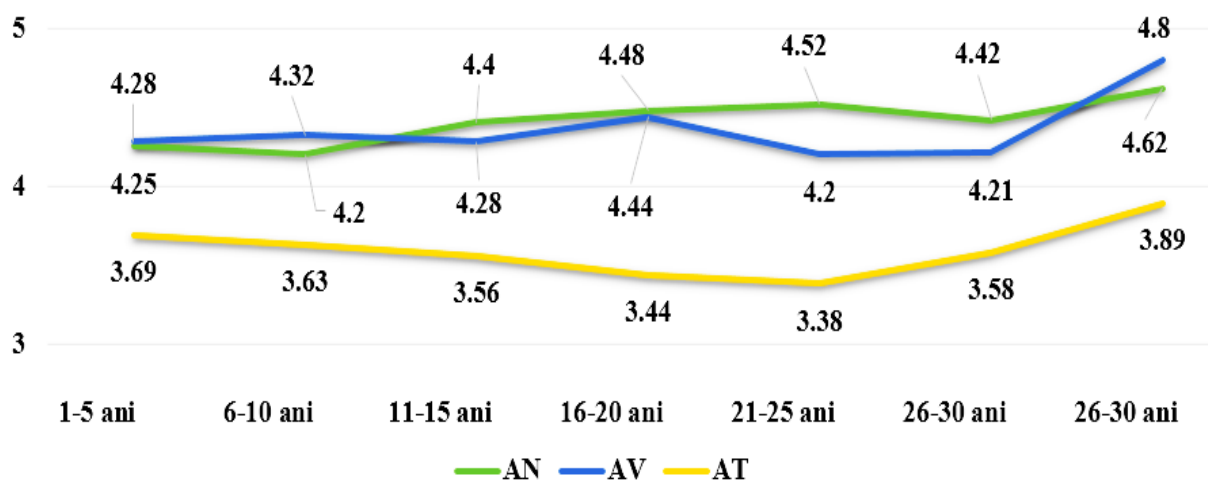


Fig. A1.23. Distribuția scorurilor medii pe axele carierelor în dependență de stagiul profesional

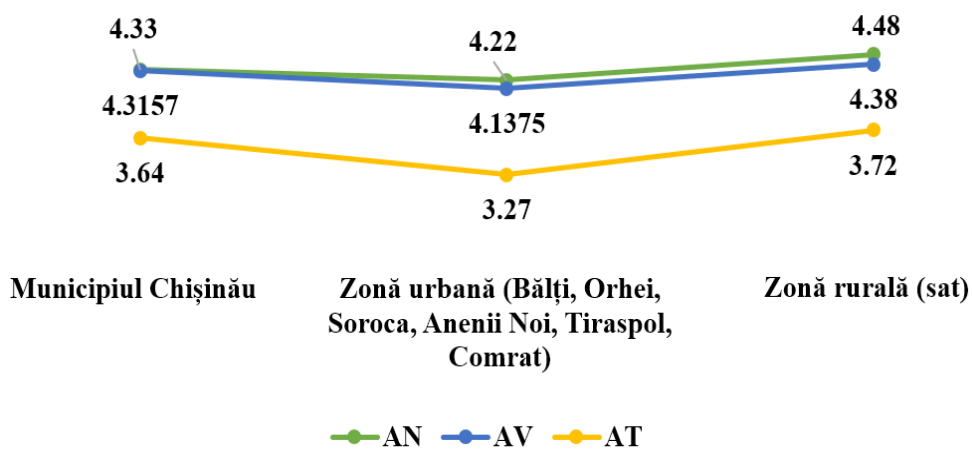


Fig. A1.24. Distribuția scorurilor medii pe axele carierelor în dependență de zonă teritorială

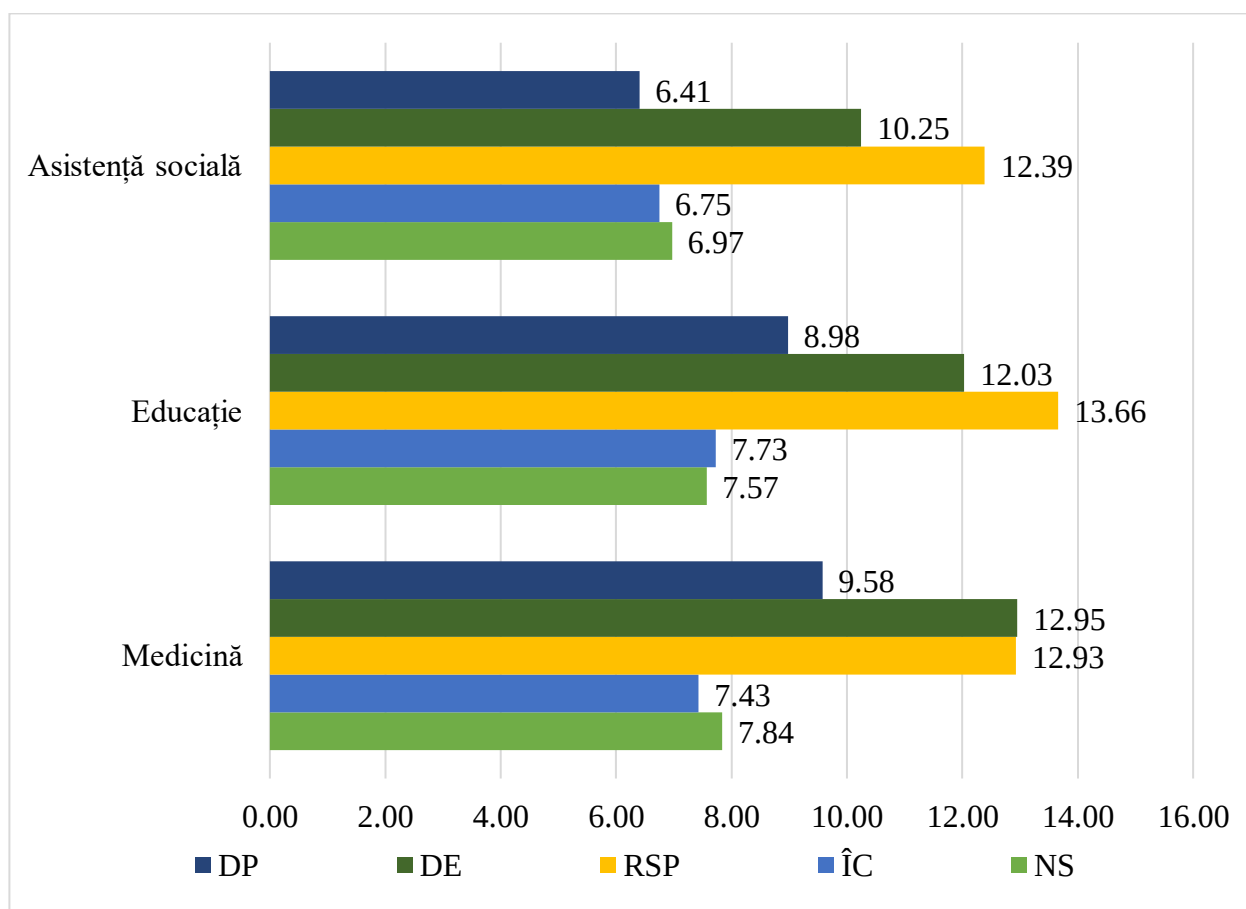


Fig. A1.25 Media simptomelor arderii profesionale pe domenii profesionale

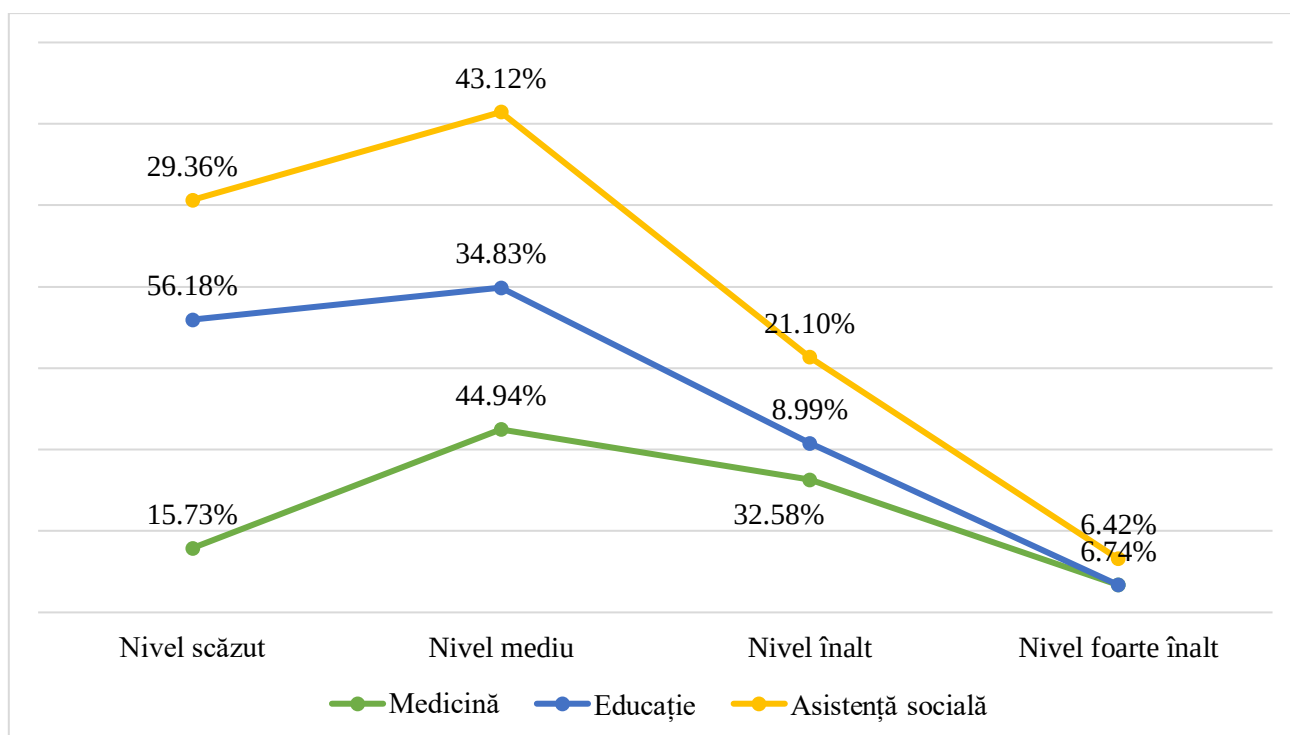


Fig. A1.26. Distribuția exigențelor și cerințelor profesionale per domenii profesionale

Tabelul A1.7. Valorile mediei, abaterii standart, applatizări și simetriei a variabilelor dependente

	Numărul de cazuri		μ (Media)	σ (SD)	Asimetrie	Aplatizare	Minimum	Maximum	
	Validate	Lipsă							
AN	287	0	4.3343	.60221	-.012	-.547	2.84	5.75	
AV	287	0	4.2944	.72399	-.410	.104	2.10	6.00	
AT	287	0	3.5925	.78481	-.083	-.470	1.40	5.53	
Variabile dependente	μ (Media)	σ (SD)	Skewness (Asime-trie)	Kurtosis (Aplatiz-are)	VD	μ (Media)	σ (SD)	Skewness (Asime-trie)	Kurtosis (Aplatiz-are)
CF	3.914	0.914	-0.342	0.025	E1	3.160	0.984	0.405	1.086
CM	3.256	1.132	0.106	-0.466	E3	2.984	1.066	-0.031	-0.891
AI	3.848	0.926	0.040	-0.437	E4	3.030	1.090	-0.193	-0.571
SD	5.008	0.787	-0.964	1.059	E6	2.370	1.027	0.797	0.206
CP	3.580	1.005	-0.078	-0.393	A1	3.634	0.709	-0.342	-0.044
CA	3.599	1.100	0.040	-0.686	A2	4.172	0.705	-0.850	0.675
SSM	5.249	0.854	-1.672	3.845	A3	2.487	1.105	0.146	-1.088
SST	3.366	1.250	0.207	-0.740	A4	4.109	0.719	-0.816	1.088
ISV	4.874	0.829	-0.569	-0.019	A5	3.660	0.884	-0.242	-0.411
IO	3.478	0.951	-0.014	-0.452	I1	3.700	0.774	-0.645	0.898
OCV	4.115	0.690	0.010	0.067	I4	3.780	0.811	-0.894	1.342
OCO	4.657	0.618	-0.520	0.032	I5	3.515	0.858	-0.460	0.133
OCC	4.386	0.549	-0.099	-0.528	I6	3.490	0.802	-0.283	-0.088
NS	7.429	3.952	0.585	1.151	I8	4.100	0.674	-0.535	0.455
ÎC	7.265	7.071	0.921	0.087	V1	3.024	0.622	-0.081	2.688
RSP	12.951	8.365	0.378	-0.957	V2	2.297	0.553	1.344	2.875
DE	10.474	6.013	0.467	-0.192	V3	2.417	0.589	1.025	1.743
DP	8.192	7.695	0.914	-0.030	E	2.886	0.799	0.031	-0.761
APB	46.310	22.535	0.592	0.006	A	3.612	0.458	-0.355	0.214
NAS	12.498	2.967	4.341	49.980	I	3.717	0.586	-0.103	-0.277
MS	19.286	3.494	-0.298	-0.280	S	2.784	1.273	0.094	-1.199
EDS	161.397	22.413	-0.110	-0.413	B	3.704	0.581	-1.413	3.701
COPSOO	169.693	47.601	2.720	6.939	V	2.579	0.455	1.031	2.520

Tabelul A1.8. Valorile distribuției variabilelor dependente a mediei, abaterii standard, asimetriei și applatizării conform criteriului domeniul profesional

287 de subiecți	Medicină N=89 subiecți		Educație N=90 subiecți		Asistență socială N=108 subiecți	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ
	(Media)	(Abaterea standard)	(Media)	(Abaterea standard)	(Media)	(Abaterea standard)
AN	4.480	0.623	4.312	0.556	4.234	0.603
AV	4.258	0.715	4.310	0.770	4.311	0.698
AT	3.569	0.769	3.585	0.837	3.618	0.760
CF	4.283	0.956	3.811	0.848	4.112	1.470
CM	3.063	1.149	3.213	1.173	3.516	1.051
AI	3.971	0.918	4.082	0.874	3.570	0.907
SD	4.989	0.792	4.996	0.778	5.084	0.780
CP	3.528	1.063	3.624	1.136	3.615	0.812
CA	3.362	1.089	3.727	1.132	3.759	1.024
SSM	5.350	0.913	5.131	0.828	5.305	0.860
SST	3.618	1.280	3.200	1.119	3.382	1.330
ISV	4.980	0.869	4.822	0.761	4.877	0.821
IO	3.318	0.959	3.522	1.037	3.628	0.839

OCV	4.319	0.720	4.002	0.535	4.193	0.790
OCO	4.767	0.641	4.678	0.598	4.584	0.599
OCC	4.543	0.585	4.340	0.467	4.396	0.568
NS	7.843	4.348	7.600	4.039	6.927	3.375
ÎC	7.427	7.538	7.700	7.059	6.458	6.501
RSP	12.933	8.623	13.544	8.160	12.583	8.312
DE	12.034	6.196	10.189	6.253	9.612	5.426
DP	9.584	8.328	8.911	7.661	6.592	7.018
APB	49.820	24.038	47.944	22.394	42.171	20.529
NAS	12.787	1.963	12.400	2.490	12.305	3.748
MS	19.438	3.529	19.044	3.762	19.576	3.168
EDS	162.854	22.805	161.311	21.433	163.390	22.855
COPSOQ	160.716	17.425	148.918	13.223	194.013	68.713
E1	3.500	0.974	2.870	0.970	3.090	0.920
E3	3.199	1.014	2.517	1.080	3.169	0.970
E4	3.309	1.043	2.672	1.154	3.058	0.991
E6	3.139	1.203	1.741	0.692	2.261	0.621
A1	3.659	0.707	3.714	0.738	3.544	0.673
A2	3.871	0.720	4.431	0.593	4.195	0.685
A3	2.247	0.929	1.764	0.991	3.309	0.752
A4	4.167	0.708	4.059	0.793	4.113	0.645
A5	3.548	0.867	3.650	0.805	3.801	0.930
I1	3.831	0.682	3.694	0.935	3.582	0.669
I4	3.829	0.864	3.867	0.869	3.671	0.675
I5	3.306	0.996	3.814	0.758	3.440	0.727
I6	3.365	0.970	3.778	0.704	3.350	0.645
I8	3.946	0.745	4.206	0.640	4.174	0.605
V1	3.142	0.874	2.991	0.580	2.968	0.317
V2	2.490	0.673	2.124	0.473	2.289	0.455
V3	2.683	0.736	2.317	0.504	2.285	0.424
E	3.287	0.715	2.450	0.714	2.894	0.752
A	3.498	0.450	3.524	0.386	3.792	0.456
I	3.655	0.608	3.872	0.621	3.643	0.496
S	2.772	1.316	2.269	1.206	3.271	1.102
B	3.556	0.696	3.864	0.468	3.703	0.518
V	2.771	0.593	2.477	0.373	2.514	0.316

Tabelul A1.9. Valorile distribuției variabilelor dependente a asimetriei și aplatizării conform criteriului de profesionalizare

287 de subiecți	Medicină N=89 subiecți		Educație N=90 subiecți		Asistență socială N=108 subiecți	
	Skewness (Asimetrie)	Kurtosis (Aplatizare)	Skewness (Asimetrie)	Kurtosis (Aplatizare)	Skewness (Asimetrie)	Kurtosis (Aplatizare)
AN	-0.192	-0.111	0.045	-0.677	0.049	-0.771
AV	0.012	-0.771	-0.33	-0.109	-0.884	1.335
AT	-0.066	-0.09	-0.102	-0.844	-0.071	-0.33
CF	-0.675	0.397	-0.515	0.393	3.44	15.494
CM	0.248	-0.395	-0.024	-0.626	0.234	-0.319
AI	0.277	-0.607	-0.046	-0.494	-0.037	-0.575
SD	-0.562	-0.396	-1.098	1.852	-1.277	1.971
CP	-0.082	-0.62	-0.059	-0.586	-0.154	-0.045
CA	0.465	-0.512	-0.198	-0.622	-0.151	-0.256
SSM	-2.466	7.85	-0.97	0.635	-1.841	4.007
SST	0.054	-0.803	0.263	-0.507	0.193	-0.856
ISV	-0.744	-0.061	-0.424	-0.448	-0.516	0.106
IO	0.15	-0.287	-0.101	-0.645	-0.041	-0.154
OCV	-0.342	-0.209	-0.348	-0.234	0.389	0.464
OCO	-0.668	0.201	-0.316	-0.454	-0.672	0.266
OCC	-0.498	0.045	0.01	-0.445	-0.028	-0.892
NS	0.651	1.504	0.44	0.506	0.395	0.843
ÎC	0.795	-0.418	1.049	0.844	0.964	0.046

RSP	0.526	-0.862	0.211	-1.036	0.395	-0.963
DE	0.28	-0.266	0.65	-0.135	0.325	-0.294
DP	0.704	-0.469	0.837	-0.062	1.132	0.397
APB	0.755	0.078	0.501	-0.008	0.42	-0.522
NAS	-0.515	0.044	-1.176	3.826	5.542	46.211
MS	-0.279	0.011	-0.209	-0.416	-0.462	-0.341
EDS	-0.112	-0.258	-0.101	-0.327	-0.247	-0.539
COPSOQ	0.483	-0.129	0.8	1.462	1.412	0.391
E1	0.764	4.008	0.108	-0.362	0.469	-0.609
E3	-0.17	-0.67	0.267	-0.988	0.063	-1.025
E4	-0.382	-0.262	-0.124	-0.908	0.11	-0.663
E6	-0.098	-0.892	0.837	0.38	0.832	1.978
A1	-0.348	-0.214	-0.604	0.634	-0.116	-0.299
A2	-0.691	0.164	-0.722	-0.187	-0.964	1.212
A3	0.743	-0.047	1.198	0.624	-0.44	0.543
A4	-0.647	0.085	-0.823	0.739	-0.873	2.338
A5	0.107	-0.97	-0.446	0.519	-0.42	-0.358
I1	-0.324	0.099	-1.018	0.991	0.001	0.078
I4	-1.129	1.758	-0.656	0.184	-1.147	2.709
I5	-0.38	-0.401	-0.304	-0.32	-0.387	0.598
I6	-0.191	-0.675	-0.376	0.574	-0.159	-0.047
I8	-0.512	0.101	-0.551	0.624	-0.314	0.21
V1	-0.382	0.655	-0.026	2.636	-0.283	5.078
V2	1.063	1.035	1.238	2.951	1.556	5.63
V3	0.738	0.256	0.644	0.181	0.421	1.49
E	-0.451	-0.288	0.157	-0.838	0.304	-0.74
A	0.032	-0.275	-0.318	1.013	-0.977	1.622
I	-0.131	-0.42	-0.331	-0.142	0.031	-0.157
S	0.122	-1.252	0.557	-0.978	-0.182	-0.837
B	-1.497	3.644	-1.172	3.533	-0.815	0.455
V	0.751	0.522	0.343	-0.318	0.328	4.071

Tabelul A1.20. Relațiile interne ale axelor dintre variabilele independente și componentele sale

Variabile independente	Componentele axelor per variabile dependente: AN = (AI + SSM + SST + ISV)/4 AT = (CF + CM + CA)/3 AV = (SD+PC)/2	Axe
Vârstă	Doar AN, în raport cu vârsta respondenților identifică tendința ($H=15,92$, $SD=4$, $p=0,003$), în urma testului Kruskal-Walis H (Tabelul A9.1.) La nivelul ancorelor constituente a AN în raport cu vârsta respondenților doar ancora autonomie/independență nu relevă corelații semnificative. Astfel, analiza de varianță ANOVA pe axa nevoilor a ancorelor carierelor, pe dimensiunea scalelor SSM ($F=2,85$, $p=0,024$) și SST ($F=12,54$, $p<0,001$) denotă semnificații. Iar Kruskal-Walis H test relevă dispoziții semnificative față de SST ($H=69,86$, $SD=32$, $p<0,001$), (Tabelul A9.1.). Metoda Scheffé de studiere a diferențelor dintre medii la nivelul SST, oferă informație precum că următoarele intervale de vârstă sunt diferite dintre grupul "25-30 de ani" comparativ cu: "36-40 de ani" ($p=0,013$), "41-45 de ani" ($p=0,05$), "46-50 de ani" ($p<0,001$); grupul "31-35 de ani" raportat la "46-50 de ani" ($p=0,001$); grupul "36-40 de ani" în relație cu "46-50 de ani" ($p=0,014$) și grupul "41-45 de ani" diferit de "46-50 de ani" ($p=0,015$). În cadrul testului Jonckheere-Terpstra am determinat că distribuțiile din fiecare grup (adică distribuția scorurilor pentru fiecare grup al variabilei independente vârstă) au aceeași formă și aceeași variabilitate, la nivelul ancorei carierei SST, unde se observă o tendință înalt pozitivă ($J-T=5,81$, $SD=33$, two-tailed $p<0,001$), adică odată cu vârsta se amplifică cerința de a se asigura o stabilitate și o securitate geografică în cadrul carierei de medic, profesor sau asistent social (Tabelele A9.1. și A9.2.). Repartizarea variabilelor în dependență de varianța scorurilor vârstă, domeniul profesional și ancorele carierei axate pe nevoi, oferă corelații dintre medicină și SST ($F=4,56$, $p=0,002$), educație SSM ($F=2,85$, $p=0,024$) și SST ($F=12,54$, $p<0,001$), asistență socială și SST ($F=10,69$, $p<0,001$). <i>În general, mediul profesional studiat demonstrează un grad mai înalt al nevoii de mobilizare a ancorei carierei securitate / stabilitate. Eșantionul investigat denotă un nivel mai înalt al ancorei axate pe nevoie SST față de SSM. Toate particularitățile statistice semnificative, ne induce să concluzionăm, că potrivit modelul circular a lui Voss, odată cu înaintarea în vârstă (46-50 de ani), medicilor, profesorilor și</i>	AN

	(Tabelele A2.1. și A2.2.). În cazul dat, bărbați împărtășesc o valoare comună CP, unde drept stimul circumstanțial poate fi centrarea mai înaltă a acestora, pe interes și câștig. <i>Ancorele carierei axate pe valori diferă în funcție de gen în relația acesteia cu ancora provocare pură, care este mai dezvoltată la bărbații medici.</i>	
Domeniul profesional	Există o relație semnificativă dintre AN și domeniul profesional ($F=4,27$, $p=0,02$), demonstrată prin existența diferenței dintre scorurile ancorei carierei axate pe nevoi a medicilor și asistenților sociali ($p=0,016$). Analiză intervalului prin metoda Scheffé a AN, relatează diferențe semnificative dintre medicină și asistență socială ($p=0,016$), (Tabelul A4.4.). Investigarea variabilelor AN în funcție de domeniul profesional relevă din nou existența interdependenței dintre axele AN și AV în cadrul grupurilor profesionale. Domeniul profesional în medicină oferă corelații Pearson pozitive dintre AN și AV ($r=0,45$, $p<0,001$), precum și toate componente AN: AI ($r=0,46$, $p<0,001$), SSM ($r=0,68$, $p<0,001$), SST ($r=0,65$, $p<0,001$) și ISV ($r=0,71$, $p<0,001$) [243, p.287]. În cadrul lotului educație există corelații pozitive dintre AN cu axa AV ($r=0,37$, $p<0,001$) și ancorele: AI ($r=0,55$, $p<0,001$), SSM ($r=0,64$, $p<0,001$), SST ($r=0,65$, $p<0,001$) și ISV ($r=0,65$, $p<0,001$) [244, p.1107]. Asistenții sociali la nivelul corelațiilor Pearson dintre AN și AT oferă corelații semnificative ($r=0,48$, $p<0,001$) și AN și AV ($r=0,48$, $p<0,001$). În particular componentele AN: AI ($r=0,62$, $p<0,001$), SSM ($r=0,68$, $p<0,001$) și ISV ($r=0,64$, $p<0,001$) [256, p.289]. <i>Corelațiile Pearson dintre AN și AT, AN și AV sunt o adaptare la cerințele interne și externe a ancorelor carierei, unde ISV este decisivă în cariera asistenților sociali. Astfel am putea concluziona că medicii au un grad de flexibilitate și libertate mai înalt pentru a aduce la un echilibru viața de familie și munca, comparativ cu profesorii și asistenții sociali. În particular, medicilor nu le pasă de securitatea sau stabilitatea în muncă, precum și cadrelor didactice. Însă asistenții sociali relevă indici înalți de stabilitate și securitate, centrate pe locul de muncă și pe domiciliul geografic. Această ancoră se datorează nevoii înalte de a securiza și aduce la un echilibru viitoarele evenimente în cariera asistenților sociali, ce nu întotdeauna sunt previzibile.</i>	AN
	AT demonstrează relații semnificative la nivelul scorurilor dintre grupurile profesionale și CF ($F=11,28$, $p<0,001$), CM ($F=2,89$, $p=0,057$) și a CA ($F=3,07$, $p=0,48$), (Tabelul A4.3.). Analiză intervalului prin metoda Scheffé a CF, relatează diferențe semnificative dintre medicină și educație ($p=0,002$), asistență socială și medicină ($p<0,001$). <i>Aceste fapt sugerează precum că medici se centrează mai mult pe competența funcțional tehnică, drept o condiție a mobilizării externe a ancorei carierei axate pe talente, și asumarea în permanență a angajamentelor multiple și antecedentelor profesionale, în raport cu asistenții sociali și profesorii.</i>	AT
	Relațiile dintre domeniul profesional și AV este foarte importantă, deoarece fiecare profesie se axează pe o valoare profesională pe care o împărtășește la nivelul axei. Astfel per total, 287 de persoane au atestat corelații Pearson dintre AV și SD ($r=0,75$, $p<0,001$), și CP ($r=0,85$, $p<0,001$). Iar în particular, în medicină: AV și SD este de ($r=0,68$, $p<0,001$), AV și CP ($r=0,84$, $p<0,001$), în educație: AV și SD este de ($r=0,75$, $p<0,001$), AV și CP ($r=0,85$, $p<0,001$), în asistență socială AV și SD este de ($r=0,85$, $p<0,001$), AV și CP ($r=0,87$, $p<0,001$) <i>Din informația dată, concluzionăm că cel mai înalt grad de corelație în cadrul servire sau dedicare pentru o cauză, o împărtășesc asistenții sociali. Oricum corelațiile înalte pozitive a ancorelor SD și CP susțin faptul precum că eșantionul de constatare demonstrează un grad foarte înalt al aspectelor valorice în cariera medicilor, profesorilor și asistenților sociali. Aceste aspecte sunt centrate pe valoarea comună a acestor profesii de a face societatea mai bună, prin puterea și influența de a fi competitivi și a învinge în calea înfruntărilor cotidiene.</i>	AV
Nivelul de educație	Nivelul de educație a demonstrat, că doar SST este semnificativă ($F=4,76$, $p=0,001$). După o analiză Kruskal-Wallis test, am identificat semnificația ce o bănuiam, cea dintre nivelul de educație și AN ($H=9,03$, $DF=3$, $p=0,029$), precum și SST ($H=14,21$, $DF=3$, $p=0,003$). Nu a existat nici o diferență semnificativă dintre celelalte variabile componente (Tabelele A6.1, A6.2. și A6.3.). <i>Ancora carierei SST comparativ cu SSM, AI și ISV este cea mai influentă componentă a AN, prin urmare și în relația AN cu nivelul de educație a eșantionului de constatare. SST se poziționează înaintea celor trei (SSM, AI și ISV) pe AN. Prin urmare, doar prin saturarea condiției ancorei SST, de a satisface un nivel înalt al securității și stabilității față de locul de trai al angajatului, se vor mobiliza și celelalte ancore constituente a AN. O altă condiție secundară, pe care o identificăm ne este sugerată de relația dihotomică a ISV cu CP ($ISV \leftrightarrow CP$), conform caracteristicilor dihotomice ale ancorelor carierei descrise în primul capitol. Astfel, ancora carierei provocare pură și ea va satisface condiția consistenței înalte în raport cu ISV, de altfel aspect caracteristic pentru domeniul profesional în eșantionul de constatare.</i>	AN

Nivelul de educație	AT este compusă din ancorele CF, CM și CA, după investigarea statistică a lor în relația cu nivelul de educație am identificat că toate sunt influente. Astfel, analiza de varianță Anova relevă semnificații ale CF ($F=6,41$, $p<0,001$) și CM ($F=3,83$, $p<0,001$), (Tabelul A6.3.). Testul Kruskal-Wallis prezintă tendințe particulare a variabilei nivelul de educației prin dispoziții semnificative pentru toate ancorele AT ($H=7,67$, $DF=3$, $p=0,053$), unde CF ($H=69,86$, $DF=3$, $p<0,001$), CM ($H=16,06$ $DF=3$, $p=0,001$) și CA ($H=9,93$, $DF=3$, $p=0,019$). Iar testul Jonckheere-Terpista elucidează tendința pozitivă pe care o dezvoltă ancora carierei competența tehnică funcțională pentru tot lotul de respondenți ($J-T=4,81$, $DF=4$, two-tailed $p<0,001$), (Tabelul A6.5.). <i>Astfel din datele primite în urma evaluării eșantionului de constatare, putem afirma că ancorele CM și CF sunt cele mai semnificative în ancorarea talentată a carierei de medic, profesor sau asistent social. Unde, odată cu mărirea nivelului de educație, ancorele axate pe talent devin mult mai influente.</i>	AT
	<i>Ancorele carierei axate pe valori nu demonstrează corelații sau tendințe semnificative raportate la variabila independentă – nivelul de educație.</i>	AV
Stagiul profesional	Relația pe care o dezvoltă variabila independentă "stagiul profesional" cu componentele AN, este semnificativă în contact cu SST ($F=6,38$, $p<0,001$), (Tabelul A7.3.), și oferă tendințe semnificative pozitive în urma investigării Kruskal-Wallis și Jonckheere-Terpista test a tendințelor de rang, unde AN ($J-T=2,67$, $DF=7$, two-tailed $p=0,008$), SST ($H=33,25$, $DF=6$, $p<0,001$) și SST ($J-T=5,18$, $DF=7$, two-tailed $p<0,001$), sunt variabile codependente (Tabelele A9.3., A9.4.). <i>Existența acestor semnificații, demonstrează raportul pozitiv dintre "stagiul profesional", pe dimensiunea ancorelor carierei axate pe nevoi, în particular a securității și stabilității față de locul de trai.</i>	AN
	Tendința semnificativ negativă dintre ancora carierei competența generală managerială ($J-T=-2,81$, $DF=7$, two-tailed $p=0,005$) în relația sa cu "stagiul profesional" este caracterizată de media rangului cea mai semnificativă pe intervalul "1-5 ani" ($M=3,48$, $SD=0,11$) și cea mai puțin semnificativă a CM pe intervalul "21-25 de ani" ($M=2,8$, $SD=1,28$), (Tabelul A9.4.). <i>Această semnificație argumentează în defavoarea tendinței pragmatice a procesului de saturare dintre ancora carierei competența managerială și stagiul profesional.</i>	AT
	<i>Semnificații dintre stagiul profesional, AV, ancorele carierei CP și SD nu a fost identificate.</i>	AV
Zona teritorială	Analiza de varianță Anova one-way pentru scoruri relaționate a indicat relații semnificative a zonei teritoriale cu AI ($F_{1,1,2}=4,1$, $p=0,034$), SST ($F_{1,1,2}=5,71$, $p=0,004$) și ISV ($F_{1,1,2}=4,85$, $p=0,008$), precum și tendințe semnificative a rangurilor acestor variabile dependente în urma analizei de varianță Anova (pe ranguri), unde AI ($H=6,85$, $DF=2$, $p=0,033$), SST ($H=10,61$, $DF=2$, $p=0,007$), ISV ($H=9,61$, $DF=2$, $p=0,01$). În cazul testului Jonckheere-Terpista AI ($J-T=-2,54$, $DF=3$, two-tailed $p=0,011$) și SST ($J-T=3,07$, $DF=3$, two-tailed $p=0,002$), (Tabelele A9.5. și A9.6.). Media ancorei carierei autonomie/independență poartă un raport semnificativ înalt al ariilor profesionale selectate în municipiul Chișinău ($M=3,94$, $SD=0,93$), și cea mai mică în zona rurală ($M=3,52$, $SD=0,93$). Media ancorei carierei securitate/stabilitate geografică este cea mai semnificativă în zona rurală ($M=3,94$, $SD=1,45$), iar în municipiul Chișinău cea mai mică ($M=3,23$, $SD=1,21$). ISV prezintă semnificații pe medii în zona rurală ($M=5,12$, $SD=0,74$) comparativ cu municipiul Chișinău ($M=4,89$, $SD=0,82$). <i>În dependență de zona teritorială ancorele carierei AI, SST și ISV suplinesc condiții semnificative divergente: în municipiu AI evocă tangențe semnificative, iar SST și ISV în ruralitate.</i>	AN
	Ancora carierei axată pe talente are un prag înalt de semnificație la nivelul celor două variabile constitutive CF ($F=3,41$, $p=0,034$) și CA ($F=4,29$, $p=0,015$), (Tabelul A8.2.), unde mediile în dependență de criteriul "zonă teritorială" ai CF sunt cele mai semnificative în Chișinău ($M=3,99$, $SD=0,91$) a celor trei domenii profesionale, comparativ cu zona urbană ($M=3,61$, $SD=0,95$) a domeniilor profesionale educație și asistență socială (Tabelul A8.1.). Media CA subliniază cele mai înalte semnificații în zona rurală ($M=3,79$, $SD=1,12$) comparativ cu zona urbană (Bălți, Orhei, Soroca, Anenii Noi, Tiraspol, Comrat), și tendințe semnificative în creștere a creativității antreprenoriale ($H=7,58$, $DF=2$, $p=0,023$) în ruralitate a domeniului profesional asistență socială. O analiză Kruskal-Wallis test sau Anova pe ranguri pentru scoruri relaționate elucidează o tendință pozitivă a AT ($H=8,89$, $DF=2$, $p=0,012$) pe dimensiunea zonei teritoriale (Tabelele A9.5. și A9.6.). <i>În relația cu zona teritorială, AT este influențată de ancora carierei competență tehnică funcțională în municipiul Chișinău (medicină), iar în zona urbană de ancora carierei creativitate antreprenorială.</i>	AT
	<i>Semnificații dintre zona teritorială, AV, ancorele carierei CP și SD nu a fost identificate.</i>	AV

**Testul-t și testul independent de probe (Independent Samples Test) dintre variabilele
domeniul profesional și genul lotului de constatare**

**Tabelul A2.1. T-test a variabilelor dependente conform criteriului de profesionalizare în
domeniul medicinei și gen**

89 de subiecți	Bărbați N=36			Femei N=53		
	μ (Media)	σ (Abaterea standard)	Eroarea abaterii medii (-2;2)	μ (Media)	σ (Abaterea standard)	Eroarea abaterii medii (-2;2)
AN	6.0336	.93642	.15607	5.9318	.75788	0.104
AV	4.4222	.68332	.11389	4.1472	.72047	0.099
AT	3.8444	.71643	.11940	3.3824	.75268	0.103
CF	4.439	0.872	0.145	4.177	1.003	0.138
CM	3.472	1.173	0.196	2.785	1.055	0.145
AI	4.361	0.996	0.166	3.706	0.762	0.105
SD	4.944	0.781	0.130	5.019	0.805	0.111
CP	3.900	0.973	0.162	3.275	1.056	0.145
CA	3.622	0.956	0.159	3.185	1.145	0.157
SSM	5.161	1.231	0.205	5.478	0.590	0.081
SST	3.704	1.135	0.189	3.560	1.377	0.189
ISV	4.875	0.988	0.165	5.052	0.779	0.107
IO	3.665	0.859	0.143	3.082	0.958	0.132
OCV	4.362	0.620	0.103	4.290	0.785	0.108
OCO	4.799	0.785	0.131	4.745	0.528	0.073
OCC	4.581	0.634	0.106	4.517	0.553	0.076
NS	7.833	4.879	0.813	7.849	3.997	0.549
ÎC	7.944	7.848	1.308	7.075	7.374	1.013
RSP	14.000	9.568	1.595	12.208	7.931	1.089
DE	12.944	6.247	1.041	11.415	6.144	0.844
DP	11.194	8.915	1.486	8.491	7.802	1.072
APB	53.917	26.331	4.389	47.038	22.173	3.046
NAS	12.861	2.332	0.389	12.736	1.689	0.232
MS	19.222	3.885	0.647	19.585	3.296	0.453
EDS	169.694	23.348	3.891	158.208	21.419	2.942
COPSOQ	163.611	17.958	2.993	158.712	16.930	2.348
E1	3.266	0.962	0.160	3.659	0.958	0.132
E3	3.250	1.039	0.173	3.164	1.005	0.138
E4	3.528	1.021	0.170	3.160	1.041	0.143
E6	3.426	1.363	0.227	2.943	1.049	0.144
A1	3.600	0.661	0.110	3.700	0.740	0.102
A2	3.903	0.850	0.142	3.849	0.625	0.086
A3	2.354	1.008	0.168	2.175	0.874	0.120
A4	4.120	0.803	0.134	4.198	0.641	0.088
A5	3.688	1.001	0.167	3.453	0.758	0.104
I1	3.875	0.625	0.104	3.802	0.723	0.099
I4	4.097	0.793	0.132	3.646	0.869	0.119
I5	3.472	0.904	0.151	3.193	1.047	0.144
I6	3.278	1.038	0.173	3.425	0.927	0.127
I8	4.139	0.734	0.122	3.814	0.731	0.100
V1	3.250	0.872	0.145	3.068	0.876	0.120
V2	2.483	0.661	0.110	2.494	0.687	0.094
V3	2.750	0.601	0.100	2.637	0.818	0.112
E	3.367	0.752	0.125	3.232	0.690	0.095
A	3.533	0.497	0.083	3.475	0.419	0.058
I	3.772	0.551	0.092	3.576	0.637	0.087
S	2.674	1.207	0.201	2.840	1.392	0.191
B	3.674	0.510	0.085	3.476	0.792	0.109
V	2.828	0.560	0.093	2.733	0.617	0.085

Tabelul A2.2. Domeniul profesional medicină și gen (Independent Samples Test)

89 de subiecți: 36 bărbați 53 femei		Testul Levene pentru egalitatea diferențelor		t-test pentru egalitatea mijlocului						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Diffe- rence	Std. Error Diffe- rence	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
AN	Au fost asumate variante egale	0.718	0.399	0.565	87	0.573	0.102	0.180	-0.256	0.460
	Nu au fost asumate variante egale			0.543	64.482	0.589	0.102	0.188	-0.273	0.477
AV	Au fost asumate variante egale	0.174	0.678	1.804	87	0.075	0.275	0.152	-0.028	0.578
	Nu au fost asumate variante egale			1.823	77.913	0.072	0.275	0.151	-0.025	0.575
AT	Au fost asumate variante egale	0.004	0.953	2.898	87	0.005	0.462	0.159	0.145	0.779
	Nu au fost asumate variante egale			2.925	77.742	0.005	0.462	0.158	0.148	0.777
CF	Au fost asumate variante egale	0.752	0.388	1.271	87	0.207	0.262	0.206	-0.147	0.67
	Nu au fost asumate variante egale			1.306	81.724	0.195	0.262	0.2	-0.137	0.66
CM	Au fost asumate variante egale	1.292	0.259	2.883	87	0.005	0.687	0.238	0.2135	1.161
	Nu au fost asumate variante egale			2.825	69.807	0.006	0.687	0.243	0.202	1.173
AI	Au fost asumate variante egale	5.351	0.023	3.513	87	0.001	0.655	0.187	0.2846	1.026
	Nu au fost asumate variante egale			3.34	61.81	0.001	0.655	0.196	0.2632	1.048
SD	Au fost asumate variante egale	0.217	0.643	-0.433	87	0.666	-0.074	0.172	-0.416	0.267
	Nu au fost asumate variante egale			-0.436	76.842	0.664	-0.074	0.171	-0.414	0.266
CP	Au fost asumate variante egale	1.085	0.3	2.826	87	0.006	0.625	0.221	0.1853	1.064
	Nu au fost asumate variante egale			2.87	79.224	0.005	0.625	0.218	0.1915	1.058
CA	Au fost asumate variante egale	1.066	0.305	1.887	87	0.063	0.437	0.232	-0.023	0.898
	Nu au fost asumate variante egale			1.953	83.259	0.054	0.437	0.224	-0.008	0.883
SSM	Au fost asumate variante egale	7.42	0.008	-1.623	87	0.108	-0.317	0.195	-0.705	0.071
	Nu au fost asumate variante egale			-1.437	46.032	0.158	-0.317	0.221	-0.761	0.127
SST	Au fost asumate variante egale	3.471	0.066	0.519	87	0.605	0.144	0.278	-0.408	0.696
	Nu au fost asumate variante egale			0.538	83.687	0.592	0.144	0.267	-0.388	0.676
ISV	Au fost asumate variante egale	4.007	0.048	-0.942	87	0.349	-0.177	0.188	-0.55	0.196
	Nu au fost asumate variante egale			-0.901	63.189	0.371	-0.177	0.196	-0.569	0.216
IO	Au fost asumate variante egale	0.898	0.346	2.936	87	0.004	0.583	0.199	0.1883	0.978
	Nu au fost asumate variante egale			2.998	80.459	0.004	0.583	0.194	0.1961	0.97
OCV	Au fost asumate variante egale	3.622	0.06	0.465	87	0.643	0.073	0.156	-0.238	0.383
	Nu au fost asumate variante egale			0.486	84.915	0.628	0.073	0.149	-0.224	0.37
OCO	Au fost asumate variante egale	4.666	0.034	0.388	87	0.699	0.054	0.139	-0.222	0.33
	Nu au fost asumate variante egale			0.36	56.298	0.72	0.054	0.15	-0.246	0.353
OCC	Au fost asumate variante egale	0.13	0.72	0.499	87	0.619	0.063	0.127	-0.189	0.315
	Nu au fost asumate variante egale			0.486	68.297	0.628	0.063	0.13	-0.196	0.323
NS	Au fost asumate variante egale	0.692	0.408	-0.017	87	0.987	-0.016	0.944	-1.893	1.862
	Nu au fost asumate variante egale			-0.016	65.087	0.987	-0.016	0.981	-1.975	1.944
ÎC	Au fost asumate variante egale	0.291	0.591	0.532	87	0.596	0.869	1.635	-2.38	4.118
	Nu au fost asumate variante egale			0.525	72.109	0.601	0.869	1.654	-2.429	4.167
RSP	Au fost asumate variante egale	2.721	0.103	0.962	87	0.339	1.792	1.863	-1.911	5.496
	Nu au fost asumate variante egale			0.928	65.666	0.357	1.792	1.931	-2.064	5.649
DE	Au fost asumate variante egale	0.017	0.897	1.145	87	0.255	1.529	1.336	-1.126	4.185
	Nu au fost asumate variante egale			1.141	74.464	0.257	1.529	1.34	-1.141	4.2
DP	Au fost asumate variante egale	2.226	0.139	1.514	87	0.134	2.704	1.786	-0.845	6.253
	Nu au fost asumate variante egale			1.476	68.424	0.145	2.704	1.832	-0.951	6.359
APB	Au fost asumate variante egale	2.611	0.11	1.331	87	0.187	6.879	5.169	-3.395	17.15
	Nu au fost asumate variante egale			1.288	66.459	0.202	6.879	5.342	-3.785	17.54
NAS	Au fost asumate variante egale	3.428	0.068	0.294	87	0.769	0.125	0.426	-0.722	0.972
	Nu au fost asumate variante egale			0.277	59.314	0.783	0.125	0.453	-0.78	1.031
MS	Au fost asumate variante egale	1.691	0.197	-0.474	87	0.637	-0.363	0.766	-1.884	1.159
	Nu au fost asumate variante egale			-0.459	66.836	0.648	-0.363	0.79	-1.94	1.214
EDS	Au fost asumate variante egale	1.014	0.317	2.394	87	0.019	11.49	4.798	1.9504	21.02

	Nu au fost asumate variante egale			2.355	70.866	0.021	11.49	4.878	1.7593	21.21
COP	Au fost asumate variante egale	0.306	0.581	1.302	86	0.196	4.9	3.763	-2.581	12.38
SOQ	Nu au fost asumate variante egale			1.288	72.491	0.202	4.9	3.804	-2.683	12.48
E1	Au fost asumate variante egale	1.013	0.317	-1.894	87	0.062	-0.393	0.207	-0.805	0.019
	Nu au fost asumate variante egale			-1.893	75.125	0.062	-0.393	0.207	-0.806	0.021
E3	Au fost asumate variante egale	0	0.991	0.393	87	0.695	0.086	0.22	-0.351	0.524
	Nu au fost asumate variante egale			0.391	73.637	0.697	0.086	0.221	-0.355	0.528
E4	Au fost asumate variante egale	0.25	0.619	1.647	87	0.103	0.367	0.223	-0.076	0.811
	Nu au fost asumate variante egale			1.653	76.304	0.102	0.367	0.222	-0.075	0.81
E6	Au fost asumate variante egale	6.291	0.014	1.884	87	0.063	0.483	0.256	-0.026	0.991
	Nu au fost asumate variante egale			1.793	62.088	0.078	0.483	0.269	-0.055	1.02
A1	Au fost asumate variante egale	0.34	0.561	-0.654	87	0.515	-0.1	0.153	-0.405	0.204
	Nu au fost asumate variante egale			-0.668	80.623	0.506	-0.1	0.15	-0.398	0.198
A2	Au fost asumate variante egale	5.606	0.02	0.344	87	0.732	0.054	0.156	-0.257	0.364
	Nu au fost asumate variante egale			0.324	59.963	0.747	0.054	0.166	-0.278	0.385
A3	Au fost asumate variante egale	0.924	0.339	0.894	87	0.374	0.18	0.201	-0.22	0.579
	Nu au fost asumate variante egale			0.87	67.943	0.387	0.18	0.206	-0.232	0.592
A4	Au fost asumate variante egale	1.185	0.279	-0.507	87	0.614	-0.078	0.153	-0.383	0.227
	Nu au fost asumate variante egale			-0.485	63.753	0.629	-0.078	0.16	-0.398	0.242
A5	Au fost asumate variante egale	6.174	0.015	1.258	87	0.212	0.235	0.187	-0.136	0.606
	Nu au fost asumate variante egale			1.194	61.332	0.237	0.235	0.197	-0.158	0.628
I1	Au fost asumate variante egale	1.369	0.245	0.494	87	0.623	0.073	0.148	-0.221	0.367
	Nu au fost asumate variante egale			0.508	81.933	0.613	0.073	0.144	-0.213	0.359
I4	Au fost asumate variante egale	1.237	0.269	2.487	87	0.015	0.451	0.181	0.0905	0.811
	Nu au fost asumate variante egale			2.531	79.69	0.013	0.451	0.178	0.0964	0.806
I5	Au fost asumate variante egale	1.401	0.24	1.302	87	0.196	0.279	0.214	-0.147	0.705
	Nu au fost asumate variante egale			1.339	81.998	0.184	0.279	0.208	-0.135	0.693
I6	Au fost asumate variante egale	0.487	0.487	-0.698	87	0.487	-0.147	0.21	-0.565	0.271
	Nu au fost asumate variante egale			-0.683	69.47	0.497	-0.147	0.215	-0.575	0.282
I8	Au fost asumate variante egale	0.004	0.948	2.052	87	0.043	0.324	0.158	0.0102	0.639
	Nu au fost asumate variante egale			2.05	75.07	0.044	0.324	0.158	0.0092	0.64
V1	Au fost asumate variante egale	0.639	0.426	0.964	87	0.338	0.182	0.189	-0.193	0.557
	Nu au fost asumate variante egale			0.965	75.569	0.338	0.182	0.189	-0.194	0.558
V2	Au fost asumate variante egale	0.771	0.382	-0.075	87	0.94	-0.011	0.146	-0.301	0.279
	Nu au fost asumate variante egale			-0.076	77.18	0.94	-0.011	0.145	-0.3	0.278
V3	Au fost asumate variante egale	4.127	0.045	0.71	87	0.48	0.113	0.159	-0.204	0.43
	Nu au fost asumate variante egale			0.752	86.425	0.454	0.113	0.151	-0.186	0.412
Emed	Au fost asumate variante egale	0.2	0.656	0.88	87	0.381	0.136	0.155	-0.171	0.443
	Nu au fost asumate variante egale			0.865	70.826	0.39	0.136	0.157	-0.177	0.449
Amed	Au fost asumate variante egale	1.87	0.175	0.595	87	0.554	0.058	0.098	-0.136	0.252
	Nu au fost asumate variante egale			0.576	66.584	0.567	0.058	0.101	-0.143	0.259
Imed	Au fost asumate variante egale	2.234	0.139	1.505	87	0.136	0.196	0.13	-0.063	0.455
	Nu au fost asumate variante egale			1.547	81.939	0.126	0.196	0.127	-0.056	0.448
Smed	Au fost asumate variante egale	1.647	0.203	-0.582	87	0.562	-0.166	0.285	-0.733	0.401
	Nu au fost asumate variante egale			-0.598	81.85	0.551	-0.166	0.278	-0.718	0.386
Bmed	Au fost asumate variante egale	2.545	0.114	1.318	87	0.191	0.197	0.15	-0.1	0.495
	Nu au fost asumate variante egale			1.428	86.8	0.157	0.197	0.138	-0.077	0.472
Vmed	Au fost asumate variante egale	0.238	0.627	0.738	87	0.463	0.095	0.128	-0.161	0.35
	Nu au fost asumate variante egale			0.752	79.993	0.454	0.095	0.126	-0.156	0.346

Tabelul A2.3. T-test a variabilelor dependente conform criteriului de profesionalizare în domeniul educație și gen

90 de subiecți	Bărbați N=13			Femei N=77		
	μ (Media)	σ (Abaterea standard)	Eroarea abaterii medii (-2;2)	μ (Media)	σ (Abaterea standard)	Eroarea abaterii medii (-2;2)
AN	4.3003	.63035	.17483	4.3135	.54706	.06275
AV	3.6808	.92945	.25778	3.5680	.82612	.09476
AT	4.2308	.63821	.17701	4.3237	.79362	.09103
CF	3.631	0.687	0.191	3.842	0.872	0.099

CM	3.431	1.527	0.424	3.177	1.111	0.127
AI	4.092	0.533	0.148	4.081	0.922	0.105
SD	4.908	0.614	0.170	5.010	0.805	0.092
CP	3.554	1.299	0.360	3.636	1.115	0.127
CA	3.981	1.182	0.328	3.684	1.126	0.128
SSM	5.077	0.944	0.262	5.140	0.814	0.093
SST	3.590	1.348	0.374	3.134	1.072	0.122
ISV	4.442	0.765	0.212	4.886	0.746	0.085
IO	3.655	1.216	0.337	3.499	1.011	0.115
OCV	4.043	0.641	0.178	3.995	0.520	0.059
OCO	4.537	0.579	0.161	4.702	0.602	0.069
OCC	4.290	0.520	0.144	4.349	0.460	0.052
NS	6.308	3.473	0.963	7.818	4.106	0.468
ÎC	8.308	8.683	2.408	7.597	6.810	0.776
RSP	15.769	8.022	2.225	13.169	8.175	0.932
DE	11.538	6.226	1.727	9.961	6.269	0.714
DP	8.308	6.434	1.784	9.013	7.882	0.898
APB	50.231	24.847	6.891	47.558	22.108	2.519
NAS	11.615	3.731	1.035	12.532	2.222	0.253
MS	19.000	3.367	0.934	19.052	3.845	0.438
EDS	161.154	20.619	5.719	161.338	21.699	2.473
COPSOQ	146.154	10.566	2.930	150.883	14.109	1.608
E1	2.333	0.861	0.239	2.961	0.963	0.110
E3	2.115	1.083	0.300	2.584	1.072	0.122
E4	2.385	1.193	0.331	2.721	1.148	0.131
E6	1.564	0.439	0.122	1.771	0.724	0.083
A1	3.590	1.029	0.285	3.735	0.684	0.078
A2	4.500	0.500	0.139	4.419	0.609	0.069
A3	1.404	0.681	0.189	1.825	1.025	0.117
A4	4.077	0.787	0.218	4.056	0.799	0.091
A5	3.769	0.633	0.176	3.630	0.833	0.095
I1	3.962	0.749	0.208	3.649	0.960	0.109
I4	3.962	0.749	0.208	3.851	0.891	0.101
I5	4.077	0.672	0.186	3.769	0.767	0.087
I6	3.962	0.749	0.208	3.747	0.696	0.079
I8	4.269	0.599	0.166	4.195	0.650	0.074
V1	2.923	0.954	0.265	3.003	0.499	0.057
V2	2.015	0.351	0.097	2.143	0.490	0.056
V3	2.346	0.555	0.154	2.312	0.499	0.057
E	2.099	0.667	0.185	2.509	0.709	0.081
A	3.468	0.373	0.103	3.533	0.390	0.044
I	4.046	0.620	0.172	3.842	0.620	0.071
S	2.013	1.220	0.338	2.312	1.207	0.138
B	4.000	0.323	0.090	3.841	0.487	0.055
V	2.428	0.465	0.129	2.486	0.358	0.041

Tabelul A2.4. Domeniul profesional educație și gen (Independent Samples Test)

90 de subiecți: 13 bărbați 77 femei		Testul Levene pentru egalitatea diferențelor		t-test pentru egalitatea mijlocului						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
AN	Au fost asumate variante egale	0.779	0.380	-0.079	87	0.937	-0.013	0.168	-0.347	0.320
	Nu au fost asumate variante egale			-0.071	15.251	0.944	-0.013	0.186	-0.409	0.382
AV	Au fost asumate variante egale	0.061	0.805	0.447	87	0.656	0.113	0.252	-0.389	0.615

	Nu au fost asumate variante egale			0.411	15.417	0.687	0.113	0.275	-0.471	0.697
AT	Au fost asumate variante egale	0.520	0.473	-0.400	87	0.690	-0.093	0.232	-0.555	0.369
	Nu au fost asumate variante egale			-0.467	18.975	0.646	-0.093	0.199	-0.510	0.324
CF	Au fost asumate variante egale	0.727	0.396	-0.828	88	0.41	-0.211	0.255	-0.717	0.295
	Nu au fost asumate variante egale			-0.981	19.186	0.339	-0.211	0.215	-0.66	0.239
CM	Au fost asumate variante egale	3.134	0.08	0.72	88	0.473	0.2541	0.353	-0.447	0.955
	Nu au fost asumate variante egale			0.575	14.223	0.574	0.2541	0.442	-0.693	1.201
AI	Au fost asumate variante egale	7.342	0.008	0.045	88	0.964	0.0118	0.264	-0.512	0.536
	Nu au fost asumate variante egale			0.065	26.127	0.949	0.0118	0.181	-0.361	0.384
SD	Au fost asumate variante egale	0.466	0.497	-0.438	88	0.662	-0.103	0.234	-0.569	0.363
	Nu au fost asumate variante egale			-0.531	19.707	0.602	-0.103	0.194	-0.507	0.301
CP	Au fost asumate variante egale	0.355	0.553	-0.241	88	0.81	-0.083	0.342	-0.763	0.598
	Nu au fost asumate variante egale			-0.216	15.133	0.832	-0.083	0.382	-0.896	0.731
CA	Au fost asumate variante egale	0.162	0.688	0.872	88	0.386	0.2964	0.34	-0.379	0.972
	Nu au fost asumate variante egale			0.842	15.899	0.412	0.2964	0.352	-0.45	1.043
SSM	Au fost asumate variante egale	0.007	0.934	-0.254	88	0.8	-0.063	0.25	-0.56	0.433
	Nu au fost asumate variante egale			-0.228	15.16	0.823	-0.063	0.278	-0.655	0.528
SST	Au fost asumate variante egale	3.237	0.075	1.364	88	0.176	0.4555	0.334	-0.208	1.119
	Nu au fost asumate variante egale			1.158	14.674	0.265	0.4555	0.393	-0.385	1.296
ISV	Au fost asumate variante egale	0.026	0.872	-1.977	88	0.051	-0.444	0.224	-0.89	0.002
	Nu au fost asumate variante egale			-1.942	16.1	0.07	-0.444	0.229	-0.928	0.04
IO	Au fost asumate variante egale	0.147	0.702	0.5	88	0.619	0.156	0.312	-0.464	0.776
	Nu au fost asumate variante egale			0.438	14.934	0.668	0.156	0.356	-0.604	0.916
OCV	Au fost asumate variante egale	2.29	0.134	0.294	88	0.77	0.0474	0.161	-0.273	0.368
	Nu au fost asumate variante egale			0.253	14.782	0.804	0.0474	0.187	-0.353	0.447
OCO	Au fost asumate variante egale	0.107	0.744	-0.92	88	0.36	-0.165	0.179	-0.522	0.192
	Nu au fost asumate variante egale			-0.945	16.682	0.358	-0.165	0.175	-0.534	0.204
OCC	Au fost asumate variante egale	0.874	0.352	-0.419	88	0.676	-0.059	0.141	-0.338	0.22
	Nu au fost asumate variante egale			-0.384	15.338	0.707	-0.059	0.153	-0.385	0.268
NS	Au fost asumate variante egale	1.561	0.215	-1.251	88	0.214	-1.51	1.207	-3.909	0.888
	Nu au fost asumate variante egale			-1.41	18.172	0.175	-1.51	1.071	-3.759	0.738
îC	Au fost asumate variante egale	1.107	0.296	0.334	88	0.739	0.7103	2.127	-3.517	4.938
	Nu au fost asumate variante egale			0.281	14.597	0.783	0.7103	2.53	-4.696	6.116
RSP	Au fost asumate variante egale	0.253	0.616	1.064	88	0.29	2.6004	2.445	-2.259	7.459
	Nu au fost asumate variante egale			1.078	16.496	0.297	2.6004	2.412	-2.501	7.702
DE	Au fost asumate variante egale	0.032	0.859	0.84	88	0.403	1.5774	1.878	-2.155	5.31
	Nu au fost asumate variante egale			0.844	16.383	0.411	1.5774	1.869	-2.377	5.532
DP	Au fost asumate variante egale	0.997	0.321	-0.305	88	0.761	-0.705	2.309	-5.294	3.883
	Nu au fost asumate variante egale			-0.353	18.661	0.728	-0.705	1.998	-4.892	3.481
APB	Au fost asumate variante egale	0.031	0.861	0.396	88	0.693	2.6723	6.747	-10.74	16.08
	Nu au fost asumate variante egale			0.364	15.379	0.721	2.6723	7.337	-12.93	18.28
NAS	Au fost asumate variante egale	2.532	0.115	-1.232	88	0.221	-0.917	0.744	-2.396	0.562
	Nu au fost asumate variante egale			-0.861	13.472	0.404	-0.917	1.065	-3.211	1.376
MS	Au fost asumate variante egale	0.592	0.444	-0.046	88	0.964	-0.052	1.135	-2.307	2.203
	Nu au fost asumate variante egale			-0.05	17.733	0.96	-0.052	1.031	-2.221	2.117
EDS	Au fost asumate variante egale	0.216	0.644	-0.028	88	0.977	-0.184	6.463	-13.03	12.66
	Nu au fost asumate variante egale			-0.03	16.814	0.977	-0.184	6.23	-13.34	12.97
COP SOQ	Au fost asumate variante egale	0.983	0.324	-1.153	88	0.252	-4.729	4.102	-12.88	3.422
	Nu au fost asumate variante egale			-1.415	20.025	0.172	-4.729	3.343	-11.7	2.243
E1	Au fost asumate variante egale	0.149	0.701	-2.204	88	0.03	-0.628	0.285	-1.194	-0.06
	Nu au fost asumate variante egale			-2.389	17.49	0.028	-0.628	0.263	-1.181	-0.07
E3	Au fost asumate variante egale	0.108	0.743	-1.457	88	0.149	-0.469	0.322	-1.109	0.171
	Nu au fost asumate variante egale			-1.446	16.229	0.167	-0.469	0.324	-1.156	0.218
E4	Au fost asumate variante egale	0.117	0.733	-0.971	88	0.334	-0.336	0.346	-1.024	0.352
	Nu au fost asumate variante egale			-0.945	15.988	0.359	-0.336	0.356	-1.09	0.418
E6	Au fost asumate variante egale	3.365	0.07	-0.995	88	0.322	-0.206	0.208	-0.619	0.206

	Nu au fost asumate variante egale			-1.405	24.757	0.173	-0.206	0.147	-0.509	0.096
A1	Au fost asumate variante egale	2.955	0.089	-0.654	88	0.515	-0.145	0.222	-0.586	0.296
	Nu au fost asumate variante egale			-0.491	13.843	0.631	-0.145	0.296	-0.78	0.49
A2	Au fost asumate variante egale	0.387	0.536	0.455	88	0.65	0.0812	0.178	-0.274	0.436
	Nu au fost asumate variante egale			0.523	18.578	0.607	0.0812	0.155	-0.244	0.406
A3	Au fost asumate variante egale	4.749	0.032	-1.424	88	0.158	-0.421	0.295	-1.008	0.166
	Nu au fost asumate variante egale			-1.895	22.418	0.071	-0.421	0.222	-0.881	0.039
A4	Au fost asumate variante egale	0	0.986	0.086	88	0.931	0.0206	0.239	-0.455	0.496
	Nu au fost asumate variante egale			0.087	16.469	0.931	0.0206	0.236	-0.479	0.521
A5	Au fost asumate variante egale	1.325	0.253	0.575	88	0.567	0.1394	0.242	-0.342	0.621
	Nu au fost asumate variante egale			0.698	19.771	0.493	0.1394	0.2	-0.277	0.556
I1	Au fost asumate variante egale	1.276	0.262	1.115	88	0.268	0.3122	0.28	-0.244	0.869
	Nu au fost asumate variante egale			1.33	19.345	0.199	0.3122	0.235	-0.179	0.803
I4	Au fost asumate variante egale	0.251	0.617	0.424	88	0.673	0.1109	0.262	-0.409	0.631
	Nu au fost asumate variante egale			0.48	18.25	0.637	0.1109	0.231	-0.374	0.596
I5	Au fost asumate variante egale	1.059	0.306	1.358	88	0.178	0.3074	0.226	-0.142	0.757
	Nu au fost asumate variante egale			1.493	17.721	0.153	0.3074	0.206	-0.126	0.741
I6	Au fost asumate variante egale	0.11	0.741	1.018	88	0.311	0.2148	0.211	-0.204	0.634
	Nu au fost asumate variante egale			0.966	15.701	0.349	0.2148	0.222	-0.257	0.687
I8	Au fost asumate variante egale	0.05	0.823	0.386	88	0.701	0.0744	0.193	-0.309	0.458
	Nu au fost asumate variante egale			0.409	17.14	0.688	0.0744	0.182	-0.309	0.458
V1	Au fost asumate variante egale	4.856	0.03	-0.455	88	0.65	-0.08	0.175	-0.427	0.267
	Nu au fost asumate variante egale			-0.294	13.129	0.773	-0.08	0.271	-0.664	0.505
V2	Au fost asumate variante egale	0.812	0.37	-0.898	88	0.371	-0.127	0.142	-0.409	0.155
	Nu au fost asumate variante egale			-1.136	20.839	0.269	-0.127	0.112	-0.361	0.106
V3	Au fost asumate variante egale	0.011	0.916	0.227	88	0.821	0.0345	0.152	-0.267	0.336
	Nu au fost asumate variante egale			0.21	15.452	0.836	0.0345	0.164	-0.314	0.383
Emed	Au fost asumate variante egale	0.353	0.554	-1.944	88	0.055	-0.41	0.211	-0.829	0.009
	Nu au fost asumate variante egale			-2.029	16.907	0.058	-0.41	0.202	-0.836	0.016
Amed	Au fost asumate variante egale	0.006	0.94	-0.559	88	0.578	-0.065	0.116	-0.296	0.166
	Nu au fost asumate variante egale			-0.577	16.739	0.572	-0.065	0.113	-0.303	0.173
Imed	Au fost asumate variante egale	0	1	1.097	88	0.276	0.2039	0.186	-0.166	0.573
	Nu au fost asumate variante egale			1.097	16.322	0.289	0.2039	0.186	-0.19	0.597
Smed	Au fost asumate variante egale	0.005	0.944	-0.825	88	0.412	-0.299	0.362	-1.019	0.421
	Nu au fost asumate variante egale			-0.818	16.221	0.425	-0.299	0.365	-1.072	0.475
Bmed	Au fost asumate variante egale	3.137	0.08	1.135	88	0.26	0.1591	0.14	-0.12	0.438
	Nu au fost asumate variante egale			1.511	22.451	0.145	0.1591	0.105	-0.059	0.377
Vmed	Au fost asumate variante egale	0.754	0.387	-0.512	88	0.61	-0.058	0.112	-0.281	0.166
	Nu au fost asumate variante egale			-0.425	14.496	0.677	-0.058	0.135	-0.347	0.232

Tabelul A2.5. T-test a variabilelor dependente conform criteriului de profesionalizare în domeniul asistență socială și gen

108 de subiecți	Bărbați N=12			Femei N=96		
	μ (Media)	σ (Abaterea standard)	Eroarea abaterii medii (-2;2)	μ (Media)	σ (Abaterea standard)	Eroarea abaterii medii (-2;2)
AN	4.0365	.59801	.17263	4.2584	.60234	.06116
AV	3.4944	.66391	.19165	3.6332	.77246	.07843
AT	4.1167	.52020	.15017	4.3351	.71502	.07260
CF	3.850	0.579	0.167	3.682	0.867	0.089
CM	3.100	0.952	0.275	3.490	1.070	0.109
AI	3.500	0.746	0.215	3.571	0.925	0.094

SD	4.867	0.477	0.138	5.050	0.838	0.085
CP	3.367	0.757	0.219	3.610	0.844	0.086
CA	3.533	0.908	0.262	3.715	1.080	0.110
SSM	4.750	1.372	0.396	5.311	0.762	0.078
SST	3.250	1.065	0.307	3.317	1.336	0.136
ISV	4.646	0.652	0.188	4.850	0.877	0.089
IO	3.333	0.765	0.221	3.602	0.870	0.089
OCV	3.989	0.410	0.118	4.051	0.776	0.079
OCO	4.299	0.605	0.175	4.577	0.603	0.062
OCC	4.144	0.433	0.125	4.323	0.568	0.058
NS	6.250	3.334	0.962	7.031	3.523	0.360
ÎC	5.083	5.583	1.612	6.979	6.835	0.698
RSP	11.750	8.181	2.362	12.563	8.425	0.860
DE	10.000	4.390	1.267	9.354	5.546	0.566
DP	5.917	6.612	1.909	6.510	6.940	0.708
APB	39.000	15.886	4.586	42.438	21.415	2.186
NAS	11.833	1.749	0.505	12.406	4.077	0.416
MS	19.167	3.353	0.968	19.385	3.249	0.332
EDS	153.667	19.611	5.661	161.094	23.368	2.385
COPSOQ	244.667	99.922	28.845	186.917	61.368	6.263
E1	3.111	0.981	0.283	3.122	0.924	0.094
E3	3.389	0.889	0.257	3.172	0.988	0.101
E4	3.167	0.749	0.216	3.089	1.026	0.105
E6	2.639	0.893	0.258	2.215	0.574	0.059
A1	3.597	0.651	0.188	3.540	0.689	0.070
A2	4.125	0.528	0.152	4.214	0.711	0.073
A3	2.917	1.160	0.335	3.333	0.711	0.073
A4	4.319	0.505	0.146	4.075	0.680	0.069
A5	3.833	0.894	0.258	3.753	0.964	0.098
I1	3.625	0.742	0.214	3.594	0.678	0.069
I4	3.542	1.132	0.327	3.682	0.638	0.065
I5	3.417	0.771	0.223	3.440	0.748	0.076
I6	3.458	0.656	0.189	3.339	0.659	0.067
I8	3.986	0.417	0.120	4.158	0.640	0.065
V1	2.850	0.284	0.082	2.967	0.336	0.034
V2	2.267	0.774	0.223	2.283	0.399	0.041
V3	2.354	0.559	0.161	2.273	0.414	0.042
E	3.076	0.738	0.213	2.899	0.757	0.077
A	3.758	0.499	0.144	3.783	0.474	0.048
I	3.606	0.593	0.171	3.643	0.506	0.052
S	3.354	1.535	0.443	3.206	1.082	0.110
B	3.958	0.638	0.184	3.659	0.511	0.052
V	2.490	0.446	0.129	2.508	0.304	0.031

Tabelul A2.6. Domeniul profesional asistență socială și gen (Independent Samples Test)

108 de subiecți: • 12 bărbați • 96 femei		Testul Levene pentru egalitatea diferențelor		t-test pentru egalitatea mijlocului						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Diffe- rence	Std. Error Diffe- rence	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
AN	Au fost asumate variante egale	0.573	0.451	-1.205	107	0.231	-0.222	0.184	-0.587	0.143
	Nu au fost asumate variante egale			-1.212	13.909	0.246	-0.222	0.183	-0.615	0.171
AV	Au fost asumate variante egale	0.159	0.691	-0.595	107	0.553	-0.139	0.233	-0.601	0.324

	Nu au fost asumate variante egale			-0.670	14.945	0.513	-0.139	0.207	-0.580	0.303
AT	Au fost asumate variante egale	1.179	0.280	-1.023	107	0.309	-0.218	0.213	-0.642	0.205
	Nu au fost asumate variante egale			-1.309	16.639	0.208	-0.218	0.167	-0.571	0.134
CF	Au fost asumate variante egale	3.325	0.071	0.651	106	0.517	0.168	0.258	-0.343	0.679
	Nu au fost asumate variante egale			0.887	17.866	0.387	0.168	0.189	-0.23	0.565
CM	Au fost asumate variante egale	0	0.991	-1.203	106	0.232	-0.39	0.324	-1.033	0.253
	Nu au fost asumate variante egale			-1.32	14.713	0.207	-0.39	0.296	-1.021	0.241
AI	Au fost asumate variante egale	1.005	0.318	-0.255	106	0.799	-0.071	0.278	-0.622	0.481
	Nu au fost asumate variante egale			-0.301	15.574	0.767	-0.071	0.235	-0.57	0.429
SD	Au fost asumate variante egale	3.536	0.063	-0.741	106	0.46	-0.183	0.247	-0.674	0.307
	Nu au fost asumate variante egale			-1.131	20.738	0.271	-0.183	0.162	-0.521	0.154
CP	Au fost asumate variante egale	0.089	0.767	-0.953	106	0.343	-0.244	0.256	-0.751	0.263
	Nu au fost asumate variante egale			-1.038	14.639	0.316	-0.244	0.235	-0.746	0.258
CA	Au fost asumate variante egale	0.738	0.392	-0.557	106	0.579	-0.181	0.326	-0.827	0.464
	Nu au fost asumate variante egale			-0.637	15.183	0.533	-0.181	0.284	-0.787	0.424
SSM	Au fost asumate variante egale	8.414	0.005	-2.166	106	0.033	-0.561	0.259	-1.074	-0.047
	Nu au fost asumate variante egale			-1.39	11.862	0.19	-0.561	0.404	-1.441	0.32
SST	Au fost asumate variante egale	1.435	0.234	-0.167	106	0.868	-0.067	0.401	-0.862	0.728
	Nu au fost asumate variante egale			-0.199	15.682	0.845	-0.067	0.336	-0.781	0.647
ISV	Au fost asumate variante egale	3.42	0.067	-0.778	106	0.439	-0.204	0.262	-0.723	0.316
	Nu au fost asumate variante egale			-0.978	16.428	0.342	-0.204	0.209	-0.645	0.237
IO	Au fost asumate variante egale	0.031	0.86	-1.021	106	0.31	-0.269	0.263	-0.791	0.253
	Nu au fost asumate variante egale			-1.129	14.8	0.277	-0.269	0.238	-0.777	0.239
OCV	Au fost asumate variante egale	3.823	0.053	-0.272	106	0.786	-0.062	0.228	-0.515	0.391
	Nu au fost asumate variante egale			-0.437	22.503	0.666	-0.062	0.142	-0.357	0.233
OCO	Au fost asumate variante egale	0	0.991	-1.509	106	0.134	-0.279	0.185	-0.645	0.087
	Nu au fost asumate variante egale			-1.505	13.875	0.155	-0.279	0.185	-0.677	0.119
OCC	Au fost asumate variante egale	3.366	0.069	-1.055	105	0.294	-0.179	0.17	-0.517	0.158
	Nu au fost asumate variante egale			-1.301	16.194	0.212	-0.179	0.138	-0.472	0.113
NS	Au fost asumate variante egale	0.057	0.812	-0.728	106	0.468	-0.781	1.073	-2.908	1.346
	Nu au fost asumate variante egale			-0.76	14.253	0.459	-0.781	1.027	-2.981	1.418
ÎC	Au fost asumate variante egale	1.447	0.232	-0.922	106	0.359	-1.896	2.056	-5.973	2.181
	Nu au fost asumate variante egale			-1.079	15.444	0.297	-1.896	1.756	-5.63	1.838
RSP	Au fost asumate variante egale	0.514	0.475	-0.316	106	0.753	-0.813	2.572	-5.912	4.287
	Nu au fost asumate variante egale			-0.323	14.081	0.751	-0.813	2.513	-6.2	4.575
DE	Au fost asumate variante egale	0.926	0.338	0.388	106	0.699	0.646	1.665	-2.655	3.947
	Nu au fost asumate variante egale			0.465	15.754	0.648	0.646	1.388	-2.3	3.592
DP	Au fost asumate variante egale	0.193	0.661	-0.281	106	0.779	-0.594	2.115	-4.787	3.599
	Nu au fost asumate variante egale			-0.292	14.207	0.775	-0.594	2.036	-4.954	3.767
APB	Au fost asumate variante egale	1.478	0.227	-0.537	106	0.592	-3.438	6.402	-16.13	9.255
	Nu au fost asumate variante egale			-0.677	16.466	0.508	-3.438	5.08	-14.18	7.307
NAS	Au fost asumate variante egale	1.039	0.31	-0.48	106	0.632	-0.573	1.194	-2.941	1.795
	Nu au fost asumate variante egale			-0.876	29.435	0.388	-0.573	0.654	-1.91	0.765
MS	Au fost asumate variante egale	0.002	0.969	-0.219	106	0.827	-0.219	0.998	-2.198	1.76
	Nu au fost asumate variante egale			-0.214	13.712	0.834	-0.219	1.023	-2.418	1.98
EDS	Au fost asumate variante egale	1.075	0.302	-1.054	106	0.294	-7.427	7.044	-21.39	6.539
	Nu au fost asumate variante egale			-1.209	15.195	0.245	-7.427	6.143	-20.51	5.652
COP SOQ	Au fost asumate variante egale	0.218	0.641	-0.037	106	0.971	-0.01	0.285	-0.575	0.554
	Nu au fost asumate variante egale			-0.035	13.558	0.973	-0.01	0.299	-0.653	0.632
E1	Au fost asumate variante egale	0.695	0.406	0.724	106	0.47	0.217	0.3	-0.377	0.811
	Nu au fost asumate variante egale			0.787	14.625	0.444	0.217	0.276	-0.372	0.806
E3	Au fost asumate variante egale	1.474	0.227	0.255	106	0.799	0.078	0.306	-0.529	0.686
	Nu au fost asumate variante egale			0.325	16.663	0.749	0.078	0.24	-0.429	0.586
E4	Au fost asumate variante egale	2.274	0.134	2.249	106	0.027	0.424	0.188	0.0503	0.797
	Nu au fost asumate variante egale			1.603	12.163	0.135	0.424	0.264	-0.151	0.999
E6	Au fost asumate variante egale	1.529	0.219	0.273	106	0.785	0.057	0.21	-0.359	0.473
	Nu au fost asumate variante egale			0.285	14.261	0.779	0.057	0.201	-0.372	0.487

A1	Au fost asumate variante egale	1.536	0.218	-0.417	106	0.678	-0.089	0.213	-0.51	0.333
	Nu au fost asumate variante egale			-0.525	16.458	0.607	-0.089	0.169	-0.445	0.268
A2	Au fost asumate variante egale	2.354	0.128	-1.767	106	0.08	-0.417	0.236	-0.884	0.051
	Nu au fost asumate variante egale			-1.216	12.056	0.247	-0.417	0.343	-1.163	0.329
A3	Au fost asumate variante egale	0.052	0.819	1.205	106	0.231	0.245	0.203	-0.158	0.648
	Nu au fost asumate variante egale			1.517	16.451	0.148	0.245	0.161	-0.097	0.586
A4	Au fost asumate variante egale	0.063	0.803	0.275	106	0.783	0.081	0.293	-0.5	0.662
	Nu au fost asumate variante egale			0.292	14.396	0.774	0.081	0.276	-0.51	0.672
A5	Au fost asumate variante egale	0.49	0.486	0.149	106	0.882	0.031	0.21	-0.384	0.447
	Nu au fost asumate variante egale			0.139	13.396	0.892	0.031	0.225	-0.454	0.516
I1	Au fost asumate variante egale	7.751	0.006	-0.651	106	0.517	-0.141	0.216	-0.569	0.288
	Nu au fost asumate variante egale			-0.422	11.889	0.681	-0.141	0.333	-0.868	0.586
I4	Au fost asumate variante egale	0.055	0.814	-0.102	106	0.919	-0.023	0.23	-0.479	0.432
	Nu au fost asumate variante egale			-0.1	13.721	0.922	-0.023	0.235	-0.529	0.482
I5	Au fost asumate variante egale	0.014	0.907	0.594	106	0.554	0.12	0.202	-0.28	0.52
	Nu au fost asumate variante egale			0.596	13.927	0.561	0.12	0.201	-0.311	0.551
I6	Au fost asumate variante egale	3.896	0.051	-0.905	106	0.367	-0.172	0.19	-0.548	0.205
	Nu au fost asumate variante egale			-1.255	18.23	0.225	-0.172	0.137	-0.459	0.116
I8	Au fost asumate variante egale	0.687	0.409	-1.153	106	0.252	-0.117	0.101	-0.317	0.084
	Nu au fost asumate variante egale			-1.311	15.106	0.209	-0.117	0.089	-0.306	0.073
V1	Au fost asumate variante egale	4.992	0.028	-0.12	106	0.904	-0.017	0.138	-0.291	0.258
	Nu au fost asumate variante egale			-0.073	11.74	0.943	-0.017	0.227	-0.513	0.479
V2	Au fost asumate variante egale	0.232	0.631	0.612	106	0.542	0.081	0.132	-0.181	0.342
	Nu au fost asumate variante egale			0.484	12.553	0.637	0.081	0.167	-0.281	0.442
V3	Au fost asumate variante egale	0.023	0.879	0.766	106	0.446	0.177	0.231	-0.281	0.636
	Nu au fost asumate variante egale			0.782	14.061	0.447	0.177	0.227	-0.309	0.663
Emed	Au fost asumate variante egale	0.219	0.641	-0.168	106	0.867	-0.024	0.146	-0.314	0.265
	Nu au fost asumate variante egale			-0.161	13.6	0.874	-0.024	0.152	-0.351	0.302
Amed	Au fost asumate variante egale	0.707	0.402	-0.234	106	0.815	-0.037	0.158	-0.35	0.276
	Nu au fost asumate variante egale			-0.207	13.081	0.839	-0.037	0.179	-0.423	0.349
Imed	Au fost asumate variante egale	7.72	0.006	0.426	106	0.671	0.148	0.348	-0.542	0.839
	Nu au fost asumate variante egale			0.325	12.401	0.751	0.148	0.457	-0.843	1.14
Smed	Au fost asumate variante egale	0.139	0.71	1.862	106	0.065	0.299	0.161	-0.019	0.618
	Nu au fost asumate variante egale			1.564	12.821	0.142	0.299	0.191	-0.115	0.714
Bmed	Au fost asumate variante egale	2.267	0.135	-0.178	106	0.859	-0.018	0.099	-0.213	0.178
	Nu au fost asumate variante egale			-0.132	12.315	0.897	-0.018	0.132	-0.305	0.27
Vmed	Au fost asumate variante egale	15.636	0	2.84	106	0.005	57.75	20.34	17.432	98.07
	Nu au fost asumate variante egale			1.956	12.059	0.074	57.75	29.52	-6.528	122

**Ranguri și statistici nonparametrice pentru scoruri nerelaționate (testul U Mann-Whitney)
și scoruri relaționate (testul Wilcoxon) a variabilei gen**

Tabelul A3.1. Ranguri ale variabilelor dependente după criteriul de gen

287 de subiecți	Masculin N=61		Femenin N=226	
	Rangul mediei	Suma rangurilor	Rangul mediei	Suma rangurilor
AN	152.02	9273.00	141.84	32055.00
AV	143.55	8756.50	144.12	32571.50
AT	161.19	9832.50	139.36	31495.50
CF	163.24	9957.50	138.81	31370.50
AI	169.07	10313.50	137.23	31014.50
SD	129.48	7898.50	147.92	33429.50
SSM	139.60	8515.50	145.19	32812.50
DE	166.84	10177.50	137.83	31150.50
E6	171.86	10483.50	136.48	30844.50
I4	165.51	10096.00	138.19	31232.00
V3	169.97	10368.00	136.99	30960.00
Emed	159.57	9734.00	139.80	31594.00
Amed	134.75	8219.50	146.50	33108.50
Imed	154.55	9427.50	141.15	31900.50
Smed	135.89	8289.00	146.19	33039.00
Bmed	149.64	9128.00	142.48	32200.00
Vmed	152.93	9328.50	141.59	31999.50

**Tabelul A3.2. Statistici nonparametrice pentru scoruri nerelaționate (testul U Mann-Whitney) și
scoruri relaționate (testul Wilcoxon) a variabilei GEN**

Variabile dependente	Mann-Whitney Valoarea U al scorului nerelațional	Wilcoxon Valoarea W al scorului relațional	Valoarea Z	Semn. asimptotică (2-tailed) Valoarea p
CF	5719.500	31370.500	-2.045	.041
AI	5363.500	31014.500	-2.665	.008
DE	5499.500	31150.500	-2.431	.015
E6	5193.500	30844.500	-2.976	.003
I4	5581.000	31232.000	-2.405	.016
V3	5309.000	30960.000	-2.815	.005
a. Variabilele de grup independente: 1=masculin; 2=femenin				

Tabelul A3.3. One-way ANOVA după criterial "gen"

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
DE	Between Groups	196.259	1	196.259	5.514	.020
	Within Groups	10143.295	285	35.591		
	Total	10339.554	286			
DP	Between Groups	141.042	1	141.042	2.393	.123
	Within Groups	16795.417	285	58.931		
	Total	16936.460	286			

Analiza de varianță One-way ANOVA și testul de omogenitate a variațiilor pe domenii profesionale

Tabelul A4.1. One-way ANOVA după criteriul ”Domeniul profesional”

Descriptives		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Min.	Maxi.
						Lower Bound	Upper Bound		
AN	Medicină	89	4.480	0.623	0.066	4.348	4.611	2.85	5.75
	Educație	89	4.312	0.556	0.059	4.195	4.429	3.15	5.44
	Asistență socială	109	4.234	0.603	0.058	4.120	4.349	2.84	5.45
	Total	287	4.334	0.602	0.036	4.264	4.404	2.84	5.75
AV	Medicină	89	4.258	0.715	0.076	4.108	4.409	2.5	5.8
	Educație	89	4.310	0.770	0.082	4.148	4.472	2.3	6
	Asistență socială	109	4.311	0.698	0.067	4.179	4.444	2.1	5.8
	Total	287	4.294	0.724	0.043	4.210	4.379	2.1	6
AT	Medicină	89	3.569	0.769	0.081	3.407	3.731	1.4	5.2
	Educație	89	3.585	0.837	0.089	3.408	3.761	1.67	5.33
	Asistență socială	109	3.618	0.760	0.073	3.474	3.762	1.8	5.53
	Total	287	3.593	0.785	0.046	3.501	3.684	1.4	5.53
IO	Medicină	89	3.318	0.959	0.102	3.116	3.520	1.33	5.8
	Educație	89	3.524	1.042	0.110	3.304	3.743	1	5.8
	Asistență socială	109	3.573	0.855	0.082	3.410	3.735	1.73	5.87
	Total	287	3.478	0.951	0.056	3.368	3.589	1	5.87
DE	Medicină	89	12.034	6.196	0.657	10.728	13.339	0	28
	Educație	89	10.247	6.264	0.664	8.928	11.567	0	27
	Asistență socială	109	9.385	5.407	0.518	8.359	10.412	0	23
	Total	287	10.474	6.013	0.355	9.775	11.172	0	28
DP	Medicină	89	9.584	8.328	0.883	7.830	11.339	0	30
	Educație	89	8.978	7.678	0.814	7.360	10.595	0	30
	Asistență socială	109	6.413	6.853	0.656	5.112	7.714	0	25
	Total	287	8.192	7.695	0.454	7.298	9.086	0	30
APB	Medicină	89	49.820	24.038	2.548	44.757	54.884	9	123
	Educație	89	48.191	22.398	2.374	43.473	52.909	10	116
	Asistență socială	109	41.908	20.800	1.992	37.959	45.857	9	96
	Total	287	46.310	22.535	1.330	43.692	48.928	9	123
NS	Medicină	89	12.787	1.963	0.208	12.373	13.200	7	17
	Educație	89	12.438	2.477	0.263	11.916	12.960	1	17
	Asistență socială	109	12.312	3.882	0.372	11.575	13.049	7	45
	Total	287	12.498	2.967	0.175	12.154	12.843	1	45
MS	Medicină	89	19.438	3.529	0.374	18.695	20.182	10	28
	Educație	89	19.034	3.782	0.401	18.237	19.830	10	27
	Asistență socială	109	19.367	3.231	0.309	18.754	19.980	12	26
	Total	287	19.286	3.494	0.206	18.880	19.692	10	28

EDS	Medicină	89	162.854	22.805	2.417	158.050	167.658	97	209
	Educație	89	161.360	21.550	2.284	156.820	165.899	110	212
	Asistență socială	109	160.239	22.914	2.195	155.888	164.589	110	209
	Total	287	161.397	22.413	1.323	158.793	164.001	97	212
COPSOQ	Medicină	89	160.854	17.375	1.842	157.194	164.514	125	209
	Educație	89	150.146	13.773	1.460	147.245	153.047	120	196
	Asistență socială	109	192.982	68.356	6.547	180.004	205.959	117	371
	Total	287	169.735	47.598	2.810	164.205	175.265	117	371
I8	Medicină	89	3.946	0.745	0.079	3.789	4.103	1.67	5
	Educație	89	4.197	0.638	0.068	4.062	4.331	2	5
	Asistență socială	109	4.147	0.622	0.060	4.029	4.265	2	5
	Total	287	4.100	0.674	0.040	4.022	4.178	1.67	5
V1	Medicină	89	3.142	0.874	0.093	2.957	3.326	1	5
	Educație	89	2.989	0.583	0.062	2.866	3.111	1	5
	Asistență socială	109	2.956	0.330	0.032	2.893	3.019	2	4
	Total	287	3.024	0.622	0.037	2.951	3.096	1	5
V2	Medicină	89	2.490	0.673	0.071	2.348	2.632	1.4	4.6
	Educație	89	2.126	0.475	0.050	2.026	2.226	1.4	4
	Asistență socială	109	2.279	0.449	0.043	2.194	2.364	1.4	4.4
	Total	287	2.297	0.553	0.033	2.233	2.361	1.4	4.6
V3	Medicină	89	2.683	0.736	0.078	2.527	2.838	1.5	4.5
	Educație	89	2.306	0.497	0.053	2.202	2.411	1.5	3.75
	Asistență socială	109	2.291	0.438	0.042	2.208	2.374	1	3.75
	Total	287	2.417	0.589	0.035	2.349	2.486	1	4.5
V med	Medicină	89	2.771	0.593	0.063	2.646	2.896	1.72	4.63
	Educație	89	2.474	0.373	0.040	2.395	2.552	1.7	3.33
	Asistență socială	109	2.509	0.320	0.031	2.448	2.570	1.47	3.68
	Total	287	2.579	0.455	0.027	2.526	2.632	1.47	4.63

Tabelul A4.2. Testul de omogenitate a variațiilor după criteriul "Domeniul profesional"

Test of Homogeneity of Variances		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
CP	Bazat pe medie	7.024	2	284	.001
	Bazat pe mediană	6.908	2	284	.001
	Bazat pe mediană cu df ajustat	6.908	2	272.400	.001
	Bazat pe media ajustată	7.051	2	284	.001
IO	Bazat pe medie	3.107	2	284	.046
	Bazat pe mediană	3.057	2	284	.049
	Bazat pe mediană cu df ajustat	3.057	2	281.810	.049
	Bazat pe media ajustată	3.101	2	284	.047
OCV	Bazat pe medie	3.401	2	284	.035
	Bazat pe mediană	3.299	2	284	.038
	Bazat pe mediană cu df ajustat	3.299	2	265.787	.038
	Bazat pe media ajustată	3.340	2	284	.037
DP	Bazat pe medie	3.509	2	284	.031
	Bazat pe mediană	2.800	2	284	.062
	Bazat pe mediană cu df ajustat	2.800	2	280.779	.063
	Bazat pe media ajustată	3.530	2	284	.031
CO	Bazat pe medie	71.084	2	284	.000

	Bazat pe mediană	20.559	2	284	.000
	Bazat pe mediană cu df ajustat	20.559	2	117.361	.000
	Bazat pe media ajustată	52.499	2	284	.000
E6	Bazat pe medie	27.420	2	284	.000
	Bazat pe mediană	26.116	2	284	.000
	Bazat pe mediană cu df ajustat	26.116	2	230.060	.000
	Bazat pe media ajustată	27.316	2	284	.000
I5	Bazat pe medie	5.355	2	284	.005
	Bazat pe mediană	5.129	2	284	.006
	Bazat pe mediană cu df ajustat	5.129	2	256.665	.007
	Bazat pe media ajustată	5.348	2	284	.005
I6	Bazat pe medie	10.554	2	284	.000
	Bazat pe mediană	8.425	2	284	.000
	Bazat pe mediană cu df ajustat	8.425	2	282.895	.000
	Bazat pe media ajustată	10.480	2	284	.000
V1	Bazat pe medie	25.732	2	284	.000
	Bazat pe mediană	21.486	2	284	.000
	Bazat pe mediană cu df ajustat	21.486	2	215.188	.000
	Bazat pe media ajustată	27.007	2	284	.000
V2	Bazat pe medie	11.164	2	284	.000
	Bazat pe mediană	6.332	2	284	.002
	Bazat pe mediană cu df ajustat	6.332	2	232.297	.002
	Bazat pe media ajustată	9.882	2	284	.000
V3	Bazat pe medie	10.649	2	284	.000
	Bazat pe mediană	8.304	2	284	.000
	Bazat pe mediană cu df ajustat	8.304	2	236.790	.000
	Bazat pe media ajustată	10.455	2	284	.000
Bmed	Bazat pe medie	5.912	2	284	.003
	Bazat pe mediană	6.507	2	284	.002
	Bazat pe mediană cu df ajustat	6.507	2	279.671	.002
	Bazat pe media ajustată	6.286	2	284	.002
Vmed	Bazat pe medie	20.798	2	284	.000
	Bazat pe mediană	19.127	2	284	.000
	Bazat pe mediană cu df ajustat	19.127	2	234.919	.000
	Bazat pe media ajustată	20.170	2	284	.000

Tabelul A4.3. One-way ANOVA după criteriul "Domeniul profesional"

ANOVA		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
AN	Între grupuri	3.025	2	1.513	4.266	.015
	În cadru grupurilor	100.695	284	.355		
	Total	103.720	286			
CF	Între grupuri	17.144	2	8.572	11.284	.000
	În cadru grupurilor	215.739	284	.760		
	Total	232.883	286			
AI	Între grupuri	15.559	2	7.780	9.617	.000
	În cadru grupurilor	229.737	284	.809		
	Total	245.296	286			
CA	Între grupuri	7.317	2	3.659	3.067	.048
	În cadru grupurilor	338.775	284	1.193		
	Total	346.092	286			
SST	Între grupuri	8.740	2	4.370	2.832	.061
	În cadru grupurilor	438.290	284	1.543		
	Total	447.030	286			
OCV	Între grupuri	5.883	2	2.941	6.660	.001

	În cadru grupurilor	125.418	284	.442		
	Total	131.300	286			
OCO	Între grupuri	2.498	2	1.249	3.322	.037
	În cadru grupurilor	106.771	284	.376		
	Total	109.269	286			
OCC	Între grupuri	3.538	2	1.769	6.138	.002
	În cadru grupurilor	81.857	284	.288		
	Total	85.395	286			
DE	Între grupuri	350.277	2	175.138	4.979	.007
	În cadru grupurilor	9989.277	284	35.174		
	Total	10339.554	286			
DP	Între grupuri	572.465	2	286.232	4.968	.008
	În cadru grupurilor	16363.995	284	57.620		
	Total	16936.460	286			
APB	Între grupuri	3523.442	2	1761.721	3.531	.031
	În cadru grupurilor	141715.959	284	499.000		
	Total	145239.401	286			
COPSOQ	Între grupuri	100075.709	2	50037.855	25.937	.000
	În cadru grupurilor	547886.166	284	1929.177		
	Total	647961.875	286			
E1	Între grupuri	18.397	2	9.199	10.100	.000
	În cadru grupurilor	258.658	284	.911		
	Total	277.056	286			
E3	Între grupuri	29.260	2	14.630	14.053	.000
	În cadru grupurilor	295.664	284	1.041		
	Total	324.924	286			
E4	Între grupuri	18.612	2	9.306	8.236	.000
	În cadru grupurilor	320.886	284	1.130		
	Total	339.498	286			
E6	Între grupuri	88.438	2	44.219	58.974	.000
	În cadru grupurilor	212.944	284	.750		
	Total	301.381	286			
A2	Între grupuri	14.346	2	7.173	15.929	.000
	În cadru grupurilor	127.890	284	.450		
	Total	142.236	286			
A3	Între grupuri	122.002	2	61.001	76.189	.000
	În cadru grupurilor	227.386	284	.801		
	Total	349.389	286			
I5	Între grupuri	12.291	2	6.146	8.795	.000
	În cadru grupurilor	198.458	284	.699		
	Total	210.750	286			
I6	Între grupuri	10.958	2	5.479	8.994	.000
	În cadru grupurilor	173.011	284	.609		
	Total	183.969	286			
I8	Între grupuri	3.189	2	1.594	3.578	.029
	În cadru grupurilor	126.559	284	.446		
	Total	129.748	286			
V2	Între grupuri	5.954	2	2.977	10.378	.000
	În cadru grupurilor	81.473	284	.287		
	Total	87.427	286			
V3	Între grupuri	9.093	2	4.547	14.327	.000
	În cadru grupurilor	90.129	284	.317		
	Total	99.222	286			
Emed	Între grupuri	31.468	2	15.734	29.559	.000
	În cadru grupurilor	151.169	284	.532		
	Total	182.637	286			
Amed	Între grupuri	4.770	2	2.385	12.247	.000

	În cadrul grupurilor	55.312	284	.195		
	Total	60.082	286			
Imed	Între grupuri	3.067	2	1.534	4.581	.011
	În cadrul grupurilor	95.069	284	.335		
	Total	98.136	286			
Smed	Între grupuri	41.401	2	20.701	13.919	.000
	În cadrul grupurilor	422.384	284	1.487		
	Total	463.786	286			
Bmed	Între grupuri	4.103	2	2.052	6.301	.002
	În cadrul grupurilor	92.473	284	.326		
	Total	96.576	286			
Vmed	Între grupuri	4.820	2	2.410	12.598	.000
	În cadrul grupurilor	54.329	284	.191		
	Total	59.149	286			

Tabelul A4.4. Analiza Scheffe a comparațiilor multiple ale AN, AV și AT pe domenii profesionale

Dependent Variable	(I) Domeniul profesional	(J) Domeniul profesional	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
AN	Medicină	Educație	.16812	.08926	.172	-.0515	.3878
		Asistență socială	.24575*	.08507	.016	.0364	.4551
	Educație	Medicină	-.16812	.08926	.172	-.3878	.0515
		Asistență socială	.07763	.08507	.660	-.1317	.2870
	Asistență socială	Medicină	-.24575*	.08507	.016	-.4551	-.0364
		Educație	-.07763	.08507	.660	-.2870	.1317
AV	Medicină	Educație	-.05169	.10885	.893	-.3195	.2162
		Asistență socială	-.05258	.10374	.879	-.3079	.2027
	Educație	Medicină	.05169	.10885	.893	-.2162	.3195
		Asistență socială	-.00090	.10374	1.000	-.2562	.2544
	Asistență socială	Medicină	.05258	.10374	.879	-.2027	.3079
		Educație	.00090	.10374	1.000	-.2544	.2562
AT	Medicină	Educație	-.01517	.11802	.992	-.3056	.2752
		Asistență socială	-.04860	.11248	.911	-.3254	.2282
	Educație	Medicină	.01517	.11802	.992	-.2752	.3056
		Asistență socială	-.03343	.11248	.957	-.3102	.2433
	Asistență socială	Medicină	.04860	.11248	.911	-.2282	.3254
		Educație	.03343	.11248	.957	-.2433	.3102

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Tabelul A4.5. Analiza Scheffe a comparațiilor multiple a arderii emoționale pe domenii profesionale

Dependent Variable	(I) Domeniul profesional	(J) Domeniul profesional	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
APB	Medicină	Asistență socială	7.9119678*	3.191	0.048	0.059	15.765
DP	Medicină	Asistență socială	3.1714256*	1.084	0.015	0.503	5.840

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Tabelul A4.6. Comparații multiple Scheffe a variabilelor COPSQ pe domenii profesionale

Dependent Variable	(I) Domeniul Numeric	(J) Domeniul Numeric	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
E1	Medicină	Educație	.59551*	.14058	.000	.2496	.9414
		Asistență socială	.42511*	.13398	.007	.0954	.7548
E3	Medicină	Educație	.47191*	.15103	.008	.1003	.8435
		Asistență socială	-.54396*	.14393	.001	-.8981	-.1898
E4	Medicină	Educație	.48315*	.13952	.003	.1398	.8265
E6	Medicină	Educație	1.15730*	.11301	.000	.8792	1.4354
		Asistență socială	1.01392*	.10771	.000	.7489	1.2789
A1	Educație	Asistență socială	.27894*	.11163	.046	.0043	.5536
A2	Medicină	Educație	-.57303*	.11753	.000	-.8622	-.2838
		Asistență socială	-.34883*	.11201	.008	-.6245	-.0732
A3	Medicină	Asistență socială	-.85950*	.09974	.000	-1.1049	-.6141
		Educație	-1.01680*	.09974	.000	-1.2622	-.7714
I5	Medicină	Educație	-.49438*	.13493	.001	-.8264	-.1624
		Asistență socială	.35532*	.12859	.023	.0389	.6717
I6	Educație	Medicină	.40449*	.13015	.009	.0842	.7248
		Asistență socială	.42758*	.12404	.003	.1224	.7328
V1	Medicină	Educație	.21348*	.08519	.045	.0039	.4231
		Asistență socială	.25935*	.08119	.007	.0596	.4591
V2	Medicină	Educație	.30337*	.08619	.002	.0913	.5155
		Asistență socială	.23956*	.08214	.015	.0374	.4417
V3	Medicină	Educație	.44944*	.08415	.000	.2424	.6565
		Asistență socială	.51407*	.08020	.000	.3167	.7114
	Educație	Medicină	-.77528*	.11926	.000	-1.0688	-.4818
A	Educație	Asistență socială	-.51778*	.11366	.000	-.7975	-.2381
		Asistență socială	-.36089*	.08756	.000	-.5764	-.1454
	Educație	Asistență socială	-.30471*	.08756	.003	-.5202	-.0892
S	Educație	Asistență socială	.31791*	.10717	.013	.0542	.5816
S	Educație	Asistență socială	-.68477*	.14826	.000	-1.0496	-.3200
B	Educație	Medicină	-.68477*	.14826	.000	-1.0496	-.3200
V	Medicină	Educație	.37079*	.09759	.001	.1306	.6109
		Asistență socială	.39326*	.08869	.000	.1750	.6115
	Educație	Medicină	.27276*	.08452	.006	.0648	.4807
	Educație	Medicină	-.39326*	.08869	.000	-.6115	-.1750

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Analiza de varianță One-way ANOVA și testul de omogenitate a variațiilor pe vârste

Tabelul A5.1. Statistica descriptivă și testul de omogenitate One-way ANOVA după criteriul "vârstă"

Descriptives		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Mini-mum	Maxi-mum
						Lower Bound	Upper Bound		
AN	25-30 ani	89	4.136	0.552	0.059	4.020	4.252	2.85	5.52
	31-35 ani	64	4.374	0.592	0.074	4.226	4.522	3.28	5.75
	36-40 ani	56	4.418	0.607	0.081	4.255	4.580	3.15	5.75
	41-45 ani	43	4.383	0.573	0.087	4.207	4.559	3.21	5.42
	46-50 ani	35	4.574	0.657	0.111	4.348	4.799	2.84	5.55
	Total	287	4.334	0.602	0.036	4.264	4.404	2.84	5.75

Tabelul A5.2. One-way ANOVA după criteriul "vârstă"

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
CF	Între grupuri	7.499	4	1.875	2.346	.055
	În cadru grupurilor	225.384	282	.799		
	Total	232.883	286			
CM	Între grupuri	17.616	4	4.404	3.560	.007
	În cadru grupurilor	348.869	282	1.237		
	Total	366.485	286			
SSM	Între grupuri	8.117	4	2.029	2.853	.024
	În cadru grupurilor	200.589	282	.711		
	Total	208.706	286			
SST	Între grupuri	67.509	4	16.877	12.540	.000
	În cadru grupurilor	379.521	282	1.346		
	Total	447.030	286			
OCV	Între grupuri	14.930	4	3.733	9.045	.000
	În cadru grupurilor	116.370	282	.413		
	Total	131.300	286			
OCC	Între grupuri	5.094	4	1.273	4.472	.002
	În cadru grupurilor	80.301	282	.285		
	Total	85.395	286			
E1	Între grupuri	9.547	4	2.387	2.516	.042
	În cadru grupurilor	267.509	282	.949		
	Total	277.056	286			
E6	Între grupuri	10.015	4	2.504	2.423	.048
	În cadru grupurilor	291.366	282	1.033		
	Total	301.381	286			
A3	Între grupuri	18.224	4	4.556	3.880	.004
	În cadru grupurilor	331.165	282	1.174		
	Total	349.389	286			
A5	Între grupuri	14.162	4	3.540	4.775	.001
	În cadru grupurilor	209.091	282	.741		
	Total	223.252	286			
I1	Între grupuri	5.281	4	1.320	2.244	.065

	În cadrul grupurilor	165.949	282	.588		
	Total	171.230	286			
I8	Între grupuri	6.029	4	1.507	3.436	.009
	În cadrul grupurilor	123.719	282	.439		
	Total	129.748	286			
V2	Între grupuri	3.038	4	.759	2.538	.040
	În cadrul grupurilor	84.389	282	.299		
	Total	87.427	286			
Smed	Între grupuri	28.219	4	7.055	4.567	.001
	În cadrul grupurilor	435.567	282	1.545		
	Total	463.786	286			

Tabelul A5.3. Comparații multiple Scheffe pe vârste a variabilelor AN, AV, AT și COPSQ

Dependent Variable	(I) Vârsta	(J) Vârsta	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
AN	25-30 ani	46-50 ani	-.43766*	.11739	.009	-.8017	-.0737
A3	25-30 ani	36-40 ani	.51264*	.13973	.010	.0794	.9459
A5	36-40 ani	46-50 ani	-.74643*	.21111	.015	-1.4010	-.0918
I8	25-30 ani	46-50 ani	-.54286*	.14742	.010	-1.0000	-.0857
	36-40 ani	46-50 ani	-.52500*	.15921	.030	-1.0187	-.0313
S	25-30 ani	41-45 ani	-.64411*	.19245	.026	-1.2408	-.0474
		46-50 ani	-.71653*	.20674	.019	-1.3576	-.0755
	31-35 ani	46-50 ani	-.68616*	.21784	.044	-1.3616	-.0107
	41-45 ani	36-40 ani	.67400*	.21011	.038	.0225	1.3255
	46-50 ani	36-40 ani	.74643*	.22328	.027	.0541	1.4388

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Analiza de varianță One-way ANOVA și testul de omogenitate a variațiilor după nivelul de educație

Tabelul A6.1. Statistica descriptivă și testul de omogenitate One-way ANOVA după criteriul ”nivelul de educație”

Descriptives		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
AN	medii	16	4.397	0.670	0.167	4.040	4.754	2.84	5.34
	licență	121	4.315	0.599	0.054	4.207	4.423	3.05	5.45
	masterat	53	4.172	0.533	0.073	4.025	4.319	3.19	5.24
	rezidențiat	81	4.480	0.629	0.070	4.341	4.619	2.85	5.75
	doctorat	16	4.217	0.519	0.130	3.941	4.493	3.15	5.55
	Total	287	4.334	0.602	0.036	4.264	4.404	2.84	5.75
AV	medii	16	4.244	0.630	0.158	3.908	4.580	2.7	5.3
	licență	121	4.291	0.750	0.068	4.156	4.426	2.3	6
	masterat	53	4.370	0.729	0.100	4.169	4.571	2.1	5.6
	rezidențiat	81	4.227	0.677	0.075	4.077	4.377	2.5	5.8
	doctorat	16	4.463	0.858	0.214	4.005	4.920	3	5.7
	Total	287	4.294	0.724	0.043	4.210	4.379	2.1	6
AT	medii	16	3.379	0.977	0.244	2.859	3.900	2	4.87
	licență	121	3.526	0.793	0.072	3.384	3.669	1.67	5.33
	masterat	53	3.839	0.677	0.093	3.653	4.026	2.47	5.53
	rezidențiat	81	3.555	0.764	0.085	3.386	3.724	1.4	5.2
	doctorat	16	3.679	0.867	0.217	3.217	4.141	2.07	4.73
	Total	287	3.593	0.785	0.046	3.501	3.684	1.4	5.53
SST	medii	16	3.875	1.371	0.343	3.144	4.606	1.333	6.000
	licență	121	3.430	1.244	0.113	3.206	3.654	1.000	6.000
	masterat	53	2.849	0.926	0.127	2.594	3.104	1.000	5.333
	rezidențiat	81	3.613	1.301	0.145	3.325	3.901	1.000	6.000
	doctorat	16	2.833	1.288	0.322	2.147	3.520	1.333	5.667
	Total	287	3.366	1.250	0.074	3.221	3.511	1.000	6.000
V1	medii	16	2.963	0.167	0.042	2.874	3.051	2.400	3.200
	licență	121	2.931	0.577	0.052	2.827	3.034	1.000	5.000
	masterat	53	2.966	0.467	0.064	2.837	3.095	1.800	4.200
	rezidențiat	81	3.198	0.760	0.084	3.029	3.366	1.000	5.000
	doctorat	16	3.100	0.773	0.193	2.688	3.512	1.000	4.000
	Total	287	3.024	0.622	0.037	2.951	3.096	1.000	5.000
V2	medii	16	2.275	0.425	0.106	2.049	2.501	1.600	3.000
	licență	121	2.169	0.432	0.039	2.091	2.246	1.400	4.400
	masterat	53	2.245	0.527	0.072	2.100	2.391	1.400	4.000
	rezidențiat	81	2.516	0.711	0.079	2.359	2.673	1.400	4.600
	doctorat	16	2.350	0.297	0.074	2.192	2.508	1.800	3.000

	Total	287	2.297	0.553	0.033	2.233	2.361	1.400	4.600
V3	medii	16	2.391	0.273	0.068	2.245	2.536	2.000	3.000
	licență	121	2.238	0.439	0.040	2.159	2.317	1.500	3.750
	masterat	53	2.292	0.490	0.067	2.157	2.427	1.000	3.250
	rezidențiat	81	2.716	0.748	0.083	2.551	2.881	1.500	4.500
	doctorat	16	2.703	0.549	0.137	2.410	2.996	1.750	3.750
	Total	287	2.417	0.589	0.035	2.349	2.486	1.000	4.500
Vmed	medii	16	2.543	0.216	0.054	2.428	2.658	2.200	3.000
	licență	121	2.446	0.350	0.032	2.383	2.509	1.700	3.650
	masterat	53	2.501	0.376	0.052	2.397	2.605	1.467	3.683
	rezidențiat	81	2.810	0.585	0.065	2.681	2.939	1.933	4.633
	doctorat	16	2.718	0.358	0.090	2.527	2.909	2.133	3.417
	Total	287	2.579	0.455	0.027	2.526	2.632	1.467	4.633

Tabelul A6.2. Testul de omogenitate a variațiilor după criteriul ”nivelul de educație”

One-way ANOVA după criteriul ”nivelul de educație”		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
SST	Bazat pe medie	3.318	4	282	.011
	Bazat pe mediană	2.898	4	282	.022
	Bazat pe mediană cu df ajustat	2.898	4	266.396	.023
	Bazat pe media ajustată	3.274	4	282	.012

Tabelul A6.3. One-way ANOVA după criteriul ”nivelul de educație”

ANOVA		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
CF	Între grupuri	19.415	4	4.854	6.412	.000
	În cadru grupurilor	213.468	282	.757		
	Total	232.883	286			
CM	Între grupuri	18.874	4	4.719	3.828	.005
	În cadru grupurilor	347.611	282	1.233		
	Total	366.485	286			
SST	Între grupuri	28.289	4	7.072	4.763	.001
	În cadru grupurilor	418.741	282	1.485		
	Total	447.030	286			
OCV	Între grupuri	5.894	4	1.474	3.314	.011
	În cadru grupurilor	125.406	282	.445		
	Total	131.300	286			
OCC	Între grupuri	3.114	4	.778	2.668	.033
	În cadru grupurilor	82.281	282	.292		
	Total	85.395	286			
DE	Între grupuri	475.871	4	118.968	3.401	.010
	În cadru grupurilor	9863.683	282	34.978		
	Total	10339.554	286			
DP	Între grupuri	807.291	4	201.823	3.529	.008
	În cadru grupurilor	16129.169	282	57.196		
	Total	16936.460	286			
NAS	Între grupuri	161.673	4	40.418	4.838	.001
	În cadru grupurilor	2356.077	282	8.355		
	Total	2517.749	286			
COPSOQ	Între grupuri	37125.291	4	9281.323	4.285	.002
	În cadru grupurilor	610836.583	282	2166.087		
	Total	647961.875	286			
E1	Între grupuri	21.891	4	5.473	6.048	.000
	În cadru grupurilor	255.164	282	.905		

	Total	277.056	286			
E3	Între grupuri	33.873	4	8.468	8.205	.000
	În cadru grupurilor	291.051	282	1.032		
	Total	324.924	286			
E4	Între grupuri	22.713	4	5.678	5.055	.001
	În cadru grupurilor	316.785	282	1.123		
	Total	339.498	286			
E6	Între grupuri	79.877	4	19.969	25.423	.000
	În cadru grupurilor	221.504	282	.785		
	Total	301.381	286			
A2	Între grupuri	9.317	4	2.329	4.942	.001
	În cadru grupurilor	132.919	282	.471		
	Total	142.236	286			
A3	Între grupuri	23.346	4	5.836	5.048	.001
	În cadru grupurilor	326.043	282	1.156		
	Total	349.389	286			
A5	Între grupuri	11.243	4	2.811	3.739	.006
	În cadru grupurilor	212.009	282	.752		
	Total	223.252	286			
I1	Între grupuri	5.941	4	1.485	2.534	.041
	În cadru grupurilor	165.289	282	.586		
	Total	171.230	286			
V1	Între grupuri	3.826	4	.957	2.523	.041
	În cadru grupurilor	106.893	282	.379		
	Total	110.719	286			
V2	Între grupuri	6.076	4	1.519	5.266	.000
	În cadru grupurilor	81.351	282	.288		
	Total	87.427	286			
V3	Între grupuri	13.281	4	3.320	10.895	.000
	În cadru grupurilor	85.941	282	.305		
	Total	99.222	286			
Emed	Între grupuri	32.036	4	8.009	14.997	.000
	În cadru grupurilor	150.601	282	.534		
	Total	182.637	286			
Amed	Între grupuri	4.587	4	1.147	5.828	.000
	În cadru grupurilor	55.495	282	.197		
	Total	60.082	286			
Smed	Între grupuri	37.503	4	9.376	6.202	.000
	În cadru grupurilor	426.282	282	1.512		
	Total	463.786	286			
Vmed	Între grupuri	7.120	4	1.780	9.648	.000
	În cadru grupurilor	52.028	282	.184		
	Total	59.149	286			

Tabelul A6.4. Analiza Scheffe a comparațiilor multiple ale variabilelor COPSOQ în dependență de nivelul de educație

Variabila dependentă	(I) Educație	(J) Educație	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
E1	rezidențiat	licență	.65901*	.13231	.000	.2488	1.0693
	doctorat	licență	.82800*	.24517	.024	.0678	1.5882
E3	medii	licență	.94473*	.26575	.015	.1207	1.7688
		masterat	1.05778*	.28497	.009	.1742	1.9414

E4	licență	rezidențiat	-.45291*	.13258	.022	-.8640	-.0418
	masterat	rezidențiat	-.54601*	.16316	.026	-1.0519	-.0401
	rezidențiat	licență	.45291*	.13258	.022	.0418	.8640
E6	medii	rezidențiat	-.77083*	.20991	.010	-1.4217	-.1200
	licență	rezidențiat	-1.06887*	.11015	.000	-1.4104	-.7273
	masterat	rezidențiat	-1.18239*	.13556	.000	-1.6027	-.7621
	rezidențiat	doctorat	.70833*	.20991	.024	.0575	1.3592
A1	medii	licență	-.00775	.20765	1.000	-.6516	.6361
A2	licență	rezidențiat	.36751*	.11503	.039	.0108	.7242
A3	medii	licență	.74329*	.21200	.017	.0859	1.4006
		rezidențiat	1.03009*	.21803	.000	.3540	1.7061
		doctorat	.93750*	.28176	.028	.0638	1.8112
	masterat	rezidențiat	.55486*	.14080	.004	.1183	.9914
A5	medii	masterat	.91627*	.28206	.034	.0417	1.7909
I1	rezidențiat	doctorat	.71451*	.22393	.040	.0202	1.4089
V1	rezidențiat	licență	.26354*	.08162	.036	.0105	.5166
V2	licență	rezidențiat	-.34486*	.08223	.002	-.5998	-.0899
V3	rezidențiat	medii	.61651*	.15072	.003	.1492	1.0839
		licență	.55505*	.07909	.000	.3098	.8003
		masterat	.49033*	.09734	.000	.1885	.7921
E	medii	masterat	.77712*	.23025	.024	.0632	1.4911
	licență	rezidențiat	-.55647*	.11588	.000	-.9158	-.1972
	masterat	rezidențiat	-.67296*	.14261	.000	-1.1151	-.2308
A	medii	licență	.55940*	.16452	.023	.0493	1.0695
		rezidențiat	.68133*	.16920	.003	.1567	1.2060
	licență	medii	-.55940*	.16452	.023	-1.0695	-.0493
	rezidențiat	medii	-.68133*	.16920	.003	-1.2060	-.1567
S	medii	masterat	1.45873*	.29537	.000	.5429	2.3746
		rezidențiat	1.05015*	.28328	.009	.1718	1.9285
		doctorat	1.18750*	.36609	.035	.0523	2.3227
	licență	medii	-1.06250*	.27545	.006	-1.9166	-.2084
V	licență	rezidențiat	-.39333*	.08473	.000	-.6561	-.1306
	masterat	rezidențiat	-.36198*	.10427	.019	-.6853	-.0387

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Tabelul A6.5. Identificarea tendințelor (Kruskal-Wallis H și Jonkheere-Trepista test) a variabilei independente nivelul de educație

Test Statistics ^{a,b}			
	Kruskal-Wallis H	df	Asymp. Sig.
CF	24.051	3	.000
CM	16.058	3	.001
CA	9.926	3	.019
SST	14.201	3	.003
IO	10.238	3	.017
AN	9.033	3	.029
AT	7.667	3	.053
a. Kruskal Wallis Test			
b. Grouping Variable: Nivelul de Educație			

Jonckheere-Terpstra Test						
	Numărul de nivele în Nivelul de Educație	N	Observed J-T Statistic	Mean J-T Statistic	Std. Deviation of J-T Statistic	Std. J-T Statistic
CF	4	279	15640.50	12293.50	695.898	4.81
a. Grouping Variable: Nivelul de Educație						

Analiza de varianță One-way ANOVA și testul de omogenitate a variațiilor a stagiului profesional

Tabelul A7.1. One-way ANOVA după criteriul "stagiul profesional"

Descriptives		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
AN	1-5 ani	91	4.251	0.582	0.061	4.130	4.372	2.98	5.52
	6-10 ani	59	4.199	0.594	0.077	4.044	4.353	2.85	5.75
	11-15 ani	67	4.404	0.569	0.070	4.266	4.543	3.15	5.67
	16-20 ani	21	4.475	0.621	0.136	4.193	4.758	3.40	5.75
	21-25 ani	30	4.524	0.578	0.105	4.308	4.739	3.62	5.55
	26-30 ani	16	4.421	0.787	0.197	4.002	4.840	2.84	5.44
	31-35 ani	3	4.619	0.603	0.348	3.122	6.117	4.03	5.24
AV	Total	287	4.334	0.602	0.036	4.264	4.404	2.84	5.75
	1-5 ani	91	4.282	0.734	0.077	4.129	4.435	2.10	6.00
	6-10 ani	59	4.320	0.667	0.087	4.147	4.494	2.30	5.70
	11-15 ani	67	4.281	0.712	0.087	4.107	4.454	2.90	5.80
	16-20 ani	21	4.443	0.770	0.168	4.092	4.794	2.50	5.50
	21-25 ani	30	4.203	0.822	0.150	3.896	4.510	2.30	5.60
	26-30 ani	16	4.206	0.771	0.193	3.796	4.617	2.40	5.40
AT	31-35 ani	3	4.800	0.200	0.115	4.303	5.297	4.60	5.00
	Total	287	4.294	0.724	0.043	4.210	4.379	2.10	6.00
	1-5 ani	91	3.687	0.757	0.079	3.530	3.845	2.20	5.53
	6-10 ani	59	3.634	0.621	0.081	3.472	3.796	1.80	4.80
	11-15 ani	67	3.559	0.837	0.102	3.355	3.763	2.00	5.20
	16-20 ani	21	3.444	0.776	0.169	3.091	3.798	1.40	4.40
	21-25 ani	30	3.379	0.917	0.167	3.037	3.721	1.67	5.07
	26-30 ani	16	3.579	1.010	0.252	3.041	4.117	2.00	5.20
	31-35 ani	3	3.889	0.767	0.443	1.984	5.794	3.13	4.67
	Total	287	3.592	0.785	0.046	3.501	3.684	1.40	5.53

Tabelul A7.2. One-way ANOVA după criteriul stagiul profesional"

ANOVA		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
SST	Între grupuri	53.776	6	8.963	6.382	.000
	În cadru grupurilor	393.253	280	1.404		
	Total	447.030	286			
OCV	Între grupuri	8.016	6	1.336	3.034	.007
	În cadru grupurilor	123.284	280	.440		
	Total	131.300	286			
E6	Între grupuri	14.631	6	2.438	2.381	.029
	În cadru grupurilor	286.751	280	1.024		
	Total	301.381	286			
A5	Între grupuri	15.246	6	2.541	3.421	.003
	În cadru grupurilor	208.006	280	.743		
	Total	223.252	286			
I4	Între grupuri	8.464	6	1.411	2.198	.043
	În cadru grupurilor	179.660	280	.642		
	Total	188.123	286			
18	Între grupuri	8.386	6	1.398	3.225	.004
	În cadru grupurilor	121.361	280	.433		
	Total	129.748	286			
V2	Între grupuri	4.237	6	.706	2.377	.030
	În cadru grupurilor	83.190	280	.297		
	Total	87.427	286			
Bmed	Între grupuri	4.982	6	.830	2.538	.021
	În cadru grupurilor	91.594	280	.327		
	Total	96.576	286			

Anexa 8.

Analiza de varianță One-way ANOVA și testul de omogenitate a variațiilor pe zone teritoriale

Tabelul A8.1. Statistica descriptivă și testul de omogenitate One-way ANOVA după criteriul ”zone teritoriale”

Descriptives		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
AN	Municipiul Chișinău	198	4.331	0.590	0.042	4.249	4.414	2.85	5.75
	Zonă urbană (Bălți, Orhei, Soroca, Anenii Noi, Tiraspol, Comrat)	48	4.223	0.598	0.086	4.050	4.397	3.15	5.27
	Zonă rurală (sat)	41	4.478	0.650	0.102	4.273	4.683	2.84	5.45
	Total	287	4.334	0.602	0.036	4.264	4.404	2.84	5.75
AV	Municipiul Chișinău	198	4.316	0.727	0.052	4.214	4.417	2.10	6.00
	Zonă urbană (Bălți, Orhei, Soroca, Anenii Noi, Tiraspol, Comrat)	48	4.138	0.773	0.112	3.913	4.362	2.30	5.80
	Zonă rurală (sat)	41	4.376	0.637	0.100	4.174	4.577	2.30	5.50
	Total	287	4.294	0.724	0.043	4.210	4.379	2.10	6.00
AT	Municipiul Chișinău	198	3.644	0.747	0.053	3.539	3.748	1.40	5.53
	Zonă urbană (Bălți, Orhei, Soroca, Anenii Noi, Tiraspol, Comrat)	48	3.271	0.840	0.121	3.027	3.515	1.67	4.87
	Zonă rurală (sat)	41	3.721	0.819	0.128	3.462	3.979	2.00	5.20
	Total	287	3.592	0.785	0.046	3.501	3.684	1.40	5.53
CF	Municipiul Chișinău	198	3.992	0.908	0.065	3.865	4.119	1.4	6
	Zonă urbană (Bălți, Orhei, Soroca, Anenii Noi, Tiraspol, Comrat)	48	3.617	0.951	0.137	3.340	3.893	1	5.2
	Zonă rurală (sat)	41	3.946	0.747	0.117	3.711	4.182	2.4	6
	Total	287	3.923	0.902	0.053	3.818	4.027	1	6
CA	Municipiul Chișinău	198	3.657	1.100	0.078	3.502	3.811	1.4	6
	Zonă urbană (Bălți, Orhei, Soroca, Anenii Noi, Tiraspol, Comrat)	48	3.193	1.008	0.145	2.900	3.485	1	5
	Zonă rurală (sat)	41	3.795	1.118	0.175	3.442	4.148	1.2	5.6
	Total	287	3.599	1.100	0.065	3.471	3.727	1	6

Tabelul A8.2. One-way ANOVA după criteriul ”zone teritoriale”

ANOVA		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
CF	Între grupuri	5.467	2	2.734	3.414	.034
	În cadrul grupurilor	227.416	284	.801		
	Total	232.883	286			
CA	Între grupuri	10.157	2	5.078	4.293	.015
	În cadrul grupurilor	335.935	284	1.183		
	Total	346.092	286			

Tabelul A8.3. Analiza Scheffe a comparațiilor multiple ale AN, AVși AT în dependență de zonele teritoriale ale respondenților eșantionului de constatare

Dependent Variable	(I) Zonateritoriala	(J) Zonateritoriala	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
AT	Municipiul Chișinău	Zonă urbană (Bălți, Orhei, Soroca, Anenii Noi, Tiraspol, Comrat)	.37259*	.12448	.012	.0663	.6789
		Zonă rurală (sat)	-.44955*	.16453	.025	-.8544	-.0447

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Identificarea tendințelor Kruskal-Walis H test și Jonckheere-Terpista test a lotului de constatare pe vârstă, stagiul profesional și zone teritoriale

Tabelul A9.1. Identificarea tendințelor (Kruskal-Walis H test) a variabilei independente vârstă

Test Statistics ^{a,b}							
Variabile independente		Kruskal-Wallis H		df		Asymp. Sig.	
Domeniul Numeric		66.826		32		.000	
Stagiul profesional 1		204.360		32		.000	
Stagiul profesional 2		39.560		19		.004	
Nivelul de educație		62.026		32		.001	
Variabile dependente	Kruskal-Wallis H	df	Asymp. Sig.	Variabile dependente	Kruskal-Wallis H	df	Asymp. Sig.
AN	15.922	4	0.003	E1	48.251	32	.033
CA	45.822	32	.054				
SST	69.861	32	.000	A3	43.981	32	.077
OCV	50.979	32	.018	A5	52.837	32	.012
NS	46.634	32	.046	I8	43.622	32	.083
DE	44.005	32	.077	Smed	46.577	32	.046
a. Kruskal Wallis Test							
b. Grouping Variable: Vârsta							

Tabelul A9.2. Identificarea tendințelor (Jonckheere-Terpista test) a variabilei independente vârstă

Jonckheere-Terpstra Test ^a							
	Number of Levels in Vârsta	N	Observed J-T Statistic	Mean J-T Statistic	SD of J-T Statistic	Std. J-T Statistic	Asymp. Sig. (2-tailed)
Stagiul profesional 1	33	285	32619.500	19434.000	801.793	16.445	.000
Stagiul profesional 2	20	58	1127.500	778.000	73.775	4.737	.000
AV	5	287	18977.500	16035.500	790.051	3.724	0.000
CF	33	287	21758.500	19702.000	809.412	2.541	.011
CM	33	287	16631.000	19702.000	810.255	-3.790	.000
SSM	33	287	21687.500	19702.000	792.351	2.506	.012
SST	33	287	24397.000	19702.000	808.363	5.808	.000
IO	33	287	17752.500	19702.000	811.250	-2.403	.016
OCV	33	287	23847.500	19702.000	811.407	5.109	.000
OCC	33	287	22590.000	19702.000	811.499	3.559	.000
a. Grouping Variable: Vârsta							

Tabelul A9.3. Identificarea tendințelor (Kruskal-Wallis H test) a variabilei independente: Stagiul profesional

Test Statistics ^{a,b}							
Variabile independente		Kruskal-Wallis H		df		Asymp. Sig.	
Domeniul		40.929		28		0.055	
Stagiul profesional 2		28.635		19		0.072	
Genul		20.706		28		0.837	
Nivelul de educație		40.368		28		0.061	
Variabile dependente	Kruskal-Wallis H	df	Asymp. Sig.	Variabile dependente	Kruskal-Wallis H	df	Asymp. Sig.
SST	48.136	28	0.010	E3	45.770	28	0.018
a. Kruskal Wallis Test							
b. Grouping Variable: Stagiul profesional 1							

Tabelul A9.4. Identificarea tendințelor (Jonckheere-Terpista test) a variabilei independente: Stagiul profesional

Jonckheere-Terpstra Test ^a							
	Number of Levels in Stagiul profesional	N	Observed J-T Statistic	Mean J-T Statistic	SD of J-T Statistic	Std. J-T Statistic	Asymp. Sig. (2-tailed)
Stagiul profesional 2	20	58	977.5	752.0	73.323	3.075	0.002
Nivelul de educație	29	286	17394.0	19433.5	762.933	-2.673	0.008
AV	7	287	18234.000	16128.000	789.446	2.668	0.008
CM	29	286	17314.5	19433.5	805.652	-2.630	0.009
SST	29	286	23621.0	19433.5	803.749	5.210	0.000
IO	29	286	17899.5	19433.5	806.629	-1.902	0.057
OCV	29	286	22515.5	19433.5	806.785	3.820	0.000
OCC	29	286	21391.0	19433.5	806.879	2.426	0.015
NAS	29	286	17780.5	19433.5	798.751	-2.069	0.039
MS	29	286	19874.0	19433.5	803.233	0.548	0.583
a. Grouping Variable: Stagiul profesional							

Tabelul A9.5. Identificarea tendințelor (Kruskal-Wallis H test) a variabilei independente: zonă teritorială

Variabile dependente	Kruskal-Wallis H	df	Asymp. Sig.	Variabile dependente	Kruskal-Wallis H	df	Asymp. Sig.
CF	5.062	28	.080	SST	10.061	28	.007
CA	7.576	28	.023	ISV	9.161	28	.010
AI	6.847	28	.033	AT	8.888	28	.012
a. Kruskal Wallis Test							
b. Grouping Variable: Zona teritorială							

Tabelul A9.6. Identificarea tendințelor (Jonckheere-Terpista test) a variabilei independente: zonă teritorială

	Numărul de nivele în Zona teritorială	N	Observed J-T Statistic	Mean J-T Statistic	Std. Deviation of J-T Statistic	Std. J-T Statistic	Asymp. Sig. (2-tailed)
AI	3	287	8118.500	9795.000	660.070	-2.540	.011
SST	3	287	11818.500	9795.000	659.101	3.070	.002
a. Grouping Variable: Zona teritorială							

Comparații semnificative ale proporțiilor dintre domeniile profesionale și stagiul profesional

Tabelul A10.1. Corelații Pearson dintre variabilele arderii profesionale pe domenii profesionale

Correlații Pearson		ÎC	DP	APB		NS	DP	APB		DE	APB
Total (287)	NS			.534**	ÎC		.503**	.726**	RSP		.677**
Medicină (89)		.420**		.568**		.420**	.516**	.713**			.638**
Educație (89)		.492**	.419**	.606**		.492**	.475**	.749**			.680**
Asistență socială (109)							.516**				.380**
Correlații Pearson		DP	APB		NS	ÎC	RSP		DE	APB	
Total (287)	DE		.620**	DP		.503**				.766**	
Medicină (89)		.476**	.634**			.516**		.476**	.812**		
Educație (89)			.557**		.419**	.475**			.732**		
Asistență socială (109)											
Correlații Pearson					NS	ÎC	RSP		DE	DP	
APB	Total		N=287		.534**	.726**	.677**		.620**	.766**	
	Medicină		N=89		.568**	.713**	.638**		.634**	.812**	
	Educație		N=89		.606**	.749**	.680**		.557**	.732**	
	Asistență socială		N=109								
Coeficienții Pearson, unde p<0,001 (2-tailed).											
**. Corelația e semnificativă la nivelul 0.01 (2-tailed). *. Corelația e semnificativă la nivelul 0.05 (2-tailed).											
*. Corelația e semnificativă la nivelul 0.05 (2-tailed).											

Tabelul A10.2. Corelații Pearson dintre factorii COPSOQ și domeniul profesional, vârstă, gen, nivel de educație, stagiul profesional și zonă teritorială

Corelații Pearson N=287		Domeniul profesional	Vârsta	Genul	Nivelul de educație	Stagiul profesional	Zona teritorială
E6	Corelația Pearson	-.446**	-.112	-.297**	.368**	-.109	-.215**
	Sig. (2-tailed)	.000	.058	.000	.000	.065	.000
A3	Corelația Pearson	.446**	-.132*	.136*	-.210**	-.110	.280**
	Sig. (2-tailed)	.000	.025	.021	.000	.063	.000
V3	Corelația Pearson	-.345**	-.164**	-.151*	.385**	-.202**	-.287**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.011	.000	.001	.000
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Tabelul A10.3. Corelația Pearson a componentelor scalei sănătate

Corelația Pearson	V	V1	V2	V3	COPSOQ
V		.676**	.823**	.830**	.228**
V1	.676**		.264**	.262**	
V2	.823**	.264**		.688**	.234**
V3	.830**	.262**	.688**		.265**
Grad ridicat: Dacă valoarea coeficientului se situează între $\pm 0,50$ și ± 1 , se spune că este o corelație puternică					
Gradul moderat: Dacă valoarea se situează între $\pm 0,30$ și $\pm 0,49$, atunci se spune că este o corelație medie.					
Grad scăzut: Când valoarea se situează sub $\pm 0,29$, atunci se spune că este o mică corelație.					

Tabelul A10.4. Comparații ale proporțiilor domeniilor profesionale ale componentelor factorilor ce țin de mediu și cultură profesională

Variabila	Nivelul scalei	Domeniul profesional		
		Medicină	Educație	Asistență socială
		(A)	(B)	(C)
I1	Nivel mediu			B
I4	Nivel foarte înalt	C	C	
I5	Nivel scăzut	B C		
	Nivel înalt			A
	Nivel foarte înalt		C	
I6	Nivel scăzut	B C		
	Nivel mediu			A B
	Nivel înalt		A	
	Nivel foarte înalt	C	C	
S	Nivel scăzut	C	C	
	Nivel mediu			B
	Nivel foarte înalt			B
B	Nivel mediu	B C		B
	Nivel înalt		A	A
	Nivel foarte înalt			
V1	Nivel mediu		A	A B
	Nivel înalt	B C		
	Nivel foarte înalt			. ^a
V2	Nivel scăzut		A	A
	Nivel mediu	B		
	Nivel foarte înalt		. ^a	
V3	Nivel scăzut		A	A
	Nivel mediu	B C		
	Nivel înalt	C		
	Nivel foarte înalt		. ^a	. ^a

Tabelul A10.5. Comparații ale proporțiilor stagiului profesional pe componentele cu prag de semnificație înalt a factorilor COPSOQ

Variabila	Nivelul scalei	Stagiul profesional						
		1-5 ani	6-10 ani	11-15 ani	16-20 ani	21-25 ani	26-30 ani	31-35 ani
		(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)
A5	Nivel scăzut							. ^a
	Nivel înalt							. ^a
	Nivel foarte înalt						A B C	
B	Nivel scăzut					. ^a	. ^a	C
	Nivel foarte înalt		. ^a		. ^a			. ^a

Notă:

Rezultatele sunt bazate pe teste cu două fețe. Pentru fiecare pereche semnificativă, cheia categoriei cu proporția mai mică a coloanei apare în categoria cu proporția mai mare a coloanei. Nivelul de semnificație pentru literele mari (A, B, C): 0.05.

- Această categorie nu este utilizată în comparații deoarece proporția coloanei este egală cu zero sau una.
- Testele sunt ajustate pentru toate comparațiile pe perechi într-un rând al fiecărui subțimp interior, folosind corecția Bonferroni.

Frecvența lotului pe zone teritoriale și compararea coloanelor pe proporții

Tabelul A11.1. Frecvența lotului per zone teritoriale

Factorul COPSOQ		Zonă urbană (Bălți, Orhei, Soroca, Anenii Noi, Tiraspol, Comrat)	Zonă rurală (sat)	Nivelul Factorului COPSOQ pe zone teritoriale		Zonă urbană (Bălți, Orhei, Soroca, Anenii Noi, Tiraspol, Comrat)		Factorul COPSOQ
	Mun. Chișinău				Muni. Chișinău	Zonă rurală (sat)		
	La număr	La număr	La număr		La număr	La număr	La număr	
E1	45	23	16	Nivel foarte mic	7	0	0	I8
	72	17	10	Nivel scăzut	32	6	6	
	60	7	8	Nivel mediu	96	21	24	
	21	1	7	Nivel foarte înalt	63	21	11	
E3	74	28	16	Nivel foarte mic	137	38	34	V2
	47	13	9	Nivel scăzut	51	10	7	
	55	7	9	Nivel mediu	6	0	0	
	22	0	7	Nivel foarte înalt	4	0	0	
E4	57	20	16	Nivel foarte mic	128	45	40	V3
	70	20	7	Nivel scăzut	57	3	1	
	53	7	14	Nivel mediu	9	0	0	
	18	1	4	Nivel foarte înalt	4	0	0	
E6	114	38	29	Nivel foarte mic	52	27	17	E
	45	9	12	Nivel scăzut	95	14	9	
	18	1	0	Nivel mediu	42	7	11	
	21	0	0	Nivel foarte înalt	9	0	4	
A1	15	1	3	Nivel foarte mic	4	0	1	A
	66	9	19	Nivel scăzut	90	16	7	
	89	30	17	Nivel mediu	96	26	28	
	28	8	2	Nivel foarte înalt	8	6	5	
A2	9	1	1	Nivel foarte mic	10	0	0	I
	31	2	5	Nivel scăzut	64	14	21	
	82	18	18	Nivel mediu	95	20	18	
	76	27	17	Nivel foarte înalt	29	14	2	
A3	124	25	3	Nivel foarte mic	99	28	6	S
	41	11	24	Nivel scăzut	36	12	12	
	28	12	14	Nivel mediu	45	6	9	
	5	0	0	Nivel foarte înalt	18	2	14	
A5	32	5	2	Nivel foarte mic	12	1	3	B
	83	16	9	Nivel scăzut	66	7	8	
	43	17	10	Nivel mediu	107	38	30	
	40	10	20	Nivel foarte înalt	13	2	0	
I5	34	4	3	Nivel foarte mic	92	28	22	V
	67	12	27	Nivel scăzut	92	20	19	
	67	19	10	Nivel mediu	12	0	0	
	30	13	1	Nivel foarte înalt	2	0	0	
I6	33	2	4	Nivel foarte mic				
	77	14	29	Nivel scăzut				
	59	24	7	Nivel mediu				
	29	8	1	Nivel foarte înalt				

Tabelul A11.2. Comparația coloanelor pe proporții^b

		Zona teritorială		
		Municipiul Chișinău	Zonă urbană (Bălți, Orhei, Soroca, Anenii Noi, Tiraspol, Comrat)	Zonă rurală (sat)
		(A)	(B)	(C)
E1	Nivel scăzut		A	
	Nivel mediu			B
E3	Nivel înalt		A	
	Nivel înalt		^a	
	Nivel scăzut		C	
E6	Nivel scăzut		A	
	Nivel înalt			^a
	Nivel foarte înalt		^a	^a
A1	Nivel scăzut			
	Nivel mediu			B
A3	Nivel foarte înalt	C	C	
	Nivel scăzut			A B
	Nivel mediu			A
	Nivel foarte înalt		^a	^a
	Nivel foarte înalt			A B
I5	Nivel mediu			A B
	Nivel mediu		C	
I6	Nivel foarte înalt			A B
	Nivel mediu		A C	
I8	Nivel foarte înalt		^a	^a
V2	Nivel înalt		^a	^a
	Nivel foarte înalt		^a	^a
V3	Nivel scăzut		A	A
	Nivel mediu	B C		
	Nivel foarte înalt		^a	^a
	Nivel mediu		^a	^a
E	Nivel înalt		A	
	Nivel foarte înalt	C		
	Nivel înalt		^a	
A	Nivel foarte înalt		^a	
	Nivel scăzut	C		
I	Nivel scăzut		^a	^a
	Nivel foarte înalt		C	
S	Nivel scăzut	C	C	
	Nivel mediu			A B
B	Nivel foarte înalt	B		
	Nivel mediu		A	
	Nivel înalt			^a
V	Nivel mediu		^a	^a
	Nivel foarte înalt		^a	^a
Rezultatele sunt bazate pe teste cu două fețe. Pentru fiecare pereche semnificativă, cheia categoriei cu proporția mai mică a coloanei apare în categoria cu proporția mai mare a coloanei.				
Nivelul de semnificație pentru literele mari (A, B, C): 0.05.				
a. Această categorie nu este utilizată în comparații deoarece proporția coloanei este egală cu zero sau una.				
b. Testele sunt ajustate pentru toate comparațiile pe perechi într-un rând al fiecărui sub timp interior, folosind corecția Bonferroni.				

**Statistica descriptivă și analitică a axelor echilibrului profesional
"Eu-Eu", "Eu-Profesie" și "Eu-Mediu" a eșantionului de constatare**

**Tabelul A12.1. Statistica descriptivă a axelor echilibrului profesional raportate la genul
respondenților din eșantionul de constatare**

Descriptive Statistics Genul		Axa "Eu-Eu"	Axa "Eu-Profesie"	Axa "Eu-Mediu"	Valid N (listwise)
N	Statistic	287	287	287	287
Range	Statistic	44.00	39.13	45.19	
Min.	Statistic	27.33	46.00	36.06	
Max.	Statistic	71.33	85.13	81.25	
Mean	Statistic	51.8767	65.8103	66.0496	
	Std. Error	.39602	.44763	.35988	
SD	Statistic	6.70898	7.58336	6.09681	
Variance	Statistic	45.010	57.507	37.171	
Skewness	Statistic	.127	.117	-.467	
	Std. Error	.144	.144	.144	
Kurtosis	Statistic	.529	-.252	1.425	
	Std. Error	.287	.287	.287	

Tabelul A12.2. Testul Kruskal-Wallis și frecvențele genului

Kruskal-Wallis Test		Ranks		Frequencies	Genul	
	Genul	N	Mean Rank		Masculin	Femenin
Axa "Eu-Eu"	masculin	61	163.45	> Median	35	108
	femenin	226	138.75	<= Median	26	118
Axa "Eu-Profesie"	masculin	61	153.52	> Median	30	113
	femenin	226	141.43	<= Median	31	113
Axa "Eu-Mediu"	masculin	61	160.75	> Median	35	108
	femenin	226	139.48	<= Median	26	118

Tabelul A12.3. Testul statistic pe axele echilibrului profesional și cel de mediană

	N	Medi- ana	Chi- Square	Asymp. Sig.	Yates' Continuity Correction			Test Statistics ^{a,b} Median Test		
					Chi- Square	df	Asymp. Sig.	Kruskal- Wallis H	df	Asymp. Sig.
Axa "Eu-Eu"	287	51.78	1.767	.184	1.404	1	.236	4.255	1	.039
Axa "Eu-Profesie"	287	65.44	.013	.910	.001	1	.976	1.020	1	.312
Axa "Eu-Mediu"	287	66.03	1.767	.184	1.404	1	.236	3.154	1	.076

Tabelul A12.4. Testul de analiză a tendințelor Jonckheere-Terpista pe axele echilibrului profesional

Jonckheere-Terpstra Test ^a	Axa "Eu-Eu"	Axa "Eu-Profesie"	Axa "Eu-Mediu"
Number of Levels in Genul	2	2	2
N	287	287	287
Observed J-T Statistic	5707.000	6312.000	5871.500
Mean J-T Statistic	6893.000	6893.000	6893.000
SD of J-T Statistic	575.208	575.207	575.207
Std. J-T Statistic	-2.062	-1.010	-1.776
Asymp. Sig. (2-tailed)	.039	.312	.076
a. Grouping Variable: Genul			

**Tabelul A12.5. Statistica descriptivă și Kruskal Wallis Test
a axelor echilibrului profesional pe domeniile profesionale**

Descriptives Domeniul profesional		N	Mean	SD	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Min.	Max.
						Lower Bound	Upper Bound		
Axa ”Eu-Eu”	Medicină	89	53.708	7.757	0.822	52.074	55.342	37.01	71.33
	Educație	89	52.079	6.075	0.644	50.800	53.359	38.63	66.20
	Asistență socială	109	50.216	5.875	0.563	49.100	51.331	27.33	63.37
	Total	287	51.877	6.709	0.396	51.097	52.656	27.33	71.33
Axa ”Eu-Profesie”	Medicină	89	68.246	7.654	0.811	66.634	69.858	48.32	84.19
	Educație	89	62.283	6.598	0.699	60.893	63.673	46.41	81.64
	Asistență socială	109	66.702	7.289	0.698	65.318	68.086	46.00	85.13
	Total	287	65.810	7.583	0.448	64.929	66.691	46.00	85.13
Axa ”Eu-Mediu”	Medicină	89	65.835	6.295	0.667	64.509	67.161	51.47	79.39
	Educație	89	66.586	5.379	0.570	65.452	67.719	53.56	81.25
	Asistență socială	109	65.787	6.498	0.622	64.554	67.021	36.06	78.60
	Total	287	66.050	6.097	0.360	65.341	66.758	36.06	81.25
		Axa ”Eu-Eu”			Axa ”Eu-Profesie”		Axa ”Eu-Mediu”		
Kruskal-Wallis H		4.256			37.513		.444		
df		2			2		2		
Asymp. Sig.		.119			.000		.801		
a. Kruskal Wallis Test									
b. Grouping Variable: Domeniul profesional									

**Tabelul A12.6. Comparații multiple Scheffe și Bonferroni
a axelor echilibrului profesional pe domenii profesionale**

Variabila dependentă	(I) Domeniul profesional		(J) Domeniul profesional	DfM (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Intervalul de confidență	
							Lower Bound	Upper Bound
Axa "Eu-Profesie"	Scheffe	Medicină	Educație	6.663*	1.069	.000	4.03	9.29
		Asistență socială	Educație	5.142*	1.019	.000	2.63	7.65
	Bonferroni	Medicină	Educație	6.663*	1.069	.000	4.09	9.23
		Educație	Asistență socială	-5.142*	1.019	.000	-7.59	-2.69

*, The mean difference is significant at the 0.05 level.

**Tabelul A12.7. One-way ANOVA dintre axele echilibrului profesional și
grupurile domeniului profesional**

ANOVA Domeniul profesional		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Axa "Eu-Eu"	Între grupuri	602.945	2	301.472	6.978	.001
	În cadrul grupurilor	12270.040	284	43.204		
	Total	12872.985	286			
Axa "Eu-Profesie"	Între grupuri	1722.000	2	861.000	16.606	.000
	În cadrul grupurilor	14725.104	284	51.849		
	Total	16447.104	286			
Axa "Eu-Mediu"	Între grupuri	37.178	2	18.589	.498	.608
	În cadrul grupurilor	10593.744	284	37.302		
	Total	10630.922	286			

Tabelul A12.8. One-way ANOVA dintre axele echilibrului profesional și vârsta respondenților

ANOVA Vârsta		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Axa "Eu-Eu"	Între grupuri	388.214	4	97.054	1.962	.101
	În cadru grupurilor	13952.251	282	49.476		
	Total	14340.465	286			
Axa "Eu-Profesie"	Între grupuri	67.315	4	16.829	.286	.887
	În cadru grupurilor	16593.444	282	58.842		
	Total	16660.759	286			
Axa "Eu-Mediu"	Între grupuri	644.069	4	161.017	3.718	.006
	În cadru grupurilor	12213.877	282	43.312		
	Total	12857.947	286			

Tabelul A12.9. Comparații multiple Scheffe a axelor echilibrului profesional în relație cu vârsta

Variabila dependentă	(II) Vârsta	(J) Vârsta	DfM (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Intervalul de încredere	
						Lower Bound	Upper Bound
Axa "Eu-Mediu"	46-50 ani	25-30 ani	4.88230*	1.31306	.009	.8108	8.9538
	41-45 ani	46-50 ani	-4.40281*	1.49824	.036	-8.6418	-.1638

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Tabelul A12.10. Statistica descriptivă a axelor echilibrului profesional raportate la gen

Descriptives Genul		N	Mean	SD	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Min.	Max.
						Lower Bound	Upper Bound		
Axa "Eu-Eu"	masculin	61	53.722	7.236	0.927	51.868	55.575	38.09	71.33
	femenin	226	51.379	6.487	0.431	50.528	52.229	27.33	70.25
	Total	287	51.877	6.709	0.396	51.097	52.656	27.33	71.33
Axa "Eu-Profesie"	masculin	61	66.914	8.536	1.093	64.728	69.100	48.32	84.19
	femenin	226	65.512	7.297	0.485	64.556	66.469	46.00	85.13
	Total	287	65.810	7.583	0.448	64.929	66.691	46.00	85.13
Axa "Eu-Mediu"	masculin	61	67.180	6.131	0.785	65.609	68.750	53.21	79.39
	femenin	226	65.745	6.065	0.403	64.950	66.540	36.06	81.25
	Total	287	66.050	6.097	0.360	65.341	66.758	36.06	81.25

Tabelul A12.11. Testul de omogenitate a varianțelor dintre axele echilibrului profesional și genul respondenților

Test of Homogeneity of Variances Genul					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Axa "Eu-Eu"	Bazat pe medie	.617	1	285	.433
	Bazat pe mediană	.509	1	285	.476
	Bazat pe mediană cu df ajustat	.509	1	280.030	.476
	Bazat pe media ajustată	.569	1	285	.451
Axa "Eu-Profesie"	Bazat pe medie	2.711	1	285	.101
	Bazat pe mediană	2.416	1	285	.121
	Bazat pe mediană cu df ajustat	2.416	1	276.961	.121
	Bazat pe media ajustată	2.694	1	285	.102
Axa "Eu-Mediu"	Bazat pe medie	.380	1	285	.538
	Bazat pe mediană	.263	1	285	.608
	Bazat pe mediană cu df ajustat	.263	1	284.781	.608
	Bazat pe media ajustată	.368	1	285	.544

Tabelul A12.12. One-way ANOVA dintre axele echilibrului profesional și genul

ANOVA Genul		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Axa "Eu-Eu"	Între grupuri	263.687	1	263.687	5.960	.015
	În cadrul grupurilor	12609.298	285	44.243		
	Total	12872.985	286			
Axa "Eu-Profesie"	Între grupuri	94.358	1	94.358	1.644	.201
	În cadrul grupurilor	16352.747	285	57.378		
	Total	16447.104	286			
Axa "Eu-Mediu"	Între grupuri	98.924	1	98.924	2.677	.103
	În cadrul grupurilor	10531.998	285	36.954		
	Total	10630.922	286			

Tabelul A12.13. Statistica descriptivă a axelor echilibrului profesional în raport cu nivelul de educație

Descriptives Nivelul de educație		N	Mean	SD	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Min.	Max.
						Lower Bound	Upper Bound		
Axa "Eu-Eu"	medii	16	48.803	9.558	2.389	43.710	53.896	27.33	60.82
	licență	121	50.905	5.725	0.520	49.875	51.935	38.63	66.20
	masterat	53	51.535	5.607	0.770	49.989	53.080	40.31	65.12
	rezidențiat	81	53.981	7.536	0.837	52.314	55.647	37.01	70.25
	doctorat	16	52.781	7.062	1.766	49.018	56.544	40.12	71.33
	Total	287	51.877	6.709	0.396	51.097	52.656	27.33	71.33
Axa "Eu-Profesie"	medii	16	71.311	7.898	1.974	67.103	75.519	60.66	85.13
	licență	121	63.477	7.455	0.678	62.135	64.819	46.00	80.40
	masterat	53	64.148	6.085	0.836	62.471	65.825	54.33	79.57
	rezidențiat	81	68.793	7.318	0.813	67.175	70.411	52.46	84.19
	doctorat	16	68.366	5.881	1.470	65.232	71.500	61.01	81.64
	Total	287	65.810	7.583	0.448	64.929	66.691	46.00	85.13
Axa "Eu-Mediu"	medii	16	66.988	10.120	2.530	61.596	72.381	36.06	78.36
	licență	121	66.450	5.811	0.528	65.404	67.496	51.24	81.25
	masterat	53	65.699	5.040	0.692	64.310	67.088	55.33	77.07
	rezidențiat	81	65.966	6.302	0.700	64.573	67.360	51.47	79.39
	doctorat	16	63.664	5.241	1.310	60.871	66.457	53.68	73.70
	Total	287	66.050	6.097	0.360	65.341	66.758	36.06	81.25

Tabelul A12.14. One-way ANOVA și Scheffe dintre axele echilibrului profesional și nivelul de educație

ANOVA Nivelul de educație			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Axa "Eu-Eu"	Între grupuri		643.212	4	160.803	3.708	.006
	În cadrul grupurilor		12229.772	282	43.368		
	Total		12872.985	286			
Axa "Eu-Profesie"	Între grupuri		2114.541	4	528.635	10.401	.000
	În cadrul grupurilor		14332.563	282	50.825		
	Total		16447.104	286			
Axa "Eu-Mediu"	Între grupuri		131.645	4	32.911	.884	.474
	În cadrul grupurilor		10499.277	282	37.231		
	Total		10630.922	286			
Variabila dependentă	(I) Nivelul de educație	(J) Nivelul de educație	DfM (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Intervalul de încredere	
						Lower Bound	Upper Bound
Axa "Eu-Profesie"	medii	masterat	7.72849*	2.04101	.007	1.3999	14.0571
		licență	7.97681*	1.90338	.002	2.0749	13.8787
	licență	rezidențiat	-5.39885*	1.02721	.000	-8.5840	-2.2137
	masterat	rezidentiat	-5.15053*	1.26412	.003	-9.0703	-1.2308

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

**. Grouping Variable: Nivelul de educație

Tabelul A12.15. Statistica descriptivă a axelor echilibrului profesional în raport cu stagiul profesional

Descriptives Stagiul profesional		N	Mean	SD	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Min.	Max.
						Lower Bound	Upper Bound		
Axa "Eu-Eu"	1-5 ani	91	52.687	6.588	0.691	51.315	54.059	39.85	70.25
	6-10 ani	59	51.317	5.578	0.726	49.864	52.771	39.91	65.60
	11-15 ani	67	52.632	6.648	0.812	51.010	54.254	39.52	70.11
	16-20 ani	21	51.620	5.959	1.300	48.907	54.332	37.55	59.38
	21-25 ani	30	50.384	9.029	1.648	47.013	53.755	27.33	71.33
	26-30 ani	16	48.917	7.189	1.797	45.087	52.748	35.95	60.86
	31-35 ani	3	53.941	5.384	3.108	40.566	67.316	49.54	59.95
	Total	287	51.877	6.709	0.396	51.097	52.656	27.33	71.33
Axa "Eu-Profesie"	1-5 ani	91	66.493	6.676	0.700	65.102	67.883	48.32	80.24
	6-10 ani	59	64.430	7.751	1.009	62.410	66.449	46.00	82.68
	11-15 ani	67	66.583	7.686	0.939	64.708	68.458	50.57	82.54
	16-20 ani	21	65.067	7.645	1.668	61.587	68.547	53.85	84.19
	21-25 ani	30	64.752	8.154	1.489	61.707	67.797	50.60	83.32
	26-30 ani	16	65.844	9.628	2.407	60.714	70.975	46.41	85.13
	31-35 ani	3	70.613	11.314	6.532	42.507	98.718	63.90	83.68
	Total	287	65.810	7.583	0.448	64.929	66.691	46.00	85.13
Axa "Eu-Mediu"	1-5 ani	91	65.080	6.163	0.646	63.796	66.364	51.24	81.25
	6-10 ani	59	65.735	5.172	0.673	64.387	67.083	53.56	76.31
	11-15 ani	67	66.698	4.977	0.608	65.484	67.912	53.21	77.02
	16-20 ani	21	64.350	6.677	1.457	61.311	67.389	51.47	79.17
	21-25 ani	30	67.796	7.672	1.401	64.931	70.661	36.06	79.39
	26-30 ani	16	68.390	7.696	1.924	64.289	72.491	52.72	78.60
	31-35 ani	3	69.1204	8.70223	5.02423	47.5028	90.7379	61.08	78.36
	Total	287	66.0496	6.09681	.35988	65.3412	66.7579	36.06	81.25

Tabelul A12.16. Testul de omogenitate a varianțelor dintre axele echilibrului profesional și stagiul profesional

Test of Homogeneity of Variances Stagiul profesional		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Axa "Eu-Eu"	Bazat pe medie	1.052	6	280	.392
	Bazat pe mediană	1.105	6	280	.359
	Bazat pe mediană cu df ajustat	1.105	6	245.698	.360
	Bazat pe media ajustată	1.068	6	280	.382
Axa "Eu-Profesie"	Bazat pe medie	.991	6	280	.432
	Bazat pe mediană	.791	6	280	.578
	Bazat pe mediană cu df ajustat	.791	6	226.526	.578
	Bazat pe media ajustată	.977	6	280	.441
Axa "Eu-Mediu"	Bazat pe medie	1.451	6	280	.195
	Bazat pe mediană	1.361	6	280	.230
	Bazat pe mediană cu df ajustat	1.361	6	214.031	.232
	Bazat pe media ajustată	1.474	6	280	.187

Tabelul A12.17. One-way ANOVA dintre axele echilibrului profesional și stagiul profesional

ANOVA Stagiul profesional		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Axa "Eu-Eu"	Între grupuri	337.535	6	56.256	1.257	.278
	În cadrul grupurilor	12535.450	280	44.769		
	Total	12872.985	286			

Axa "Eu-Profesie"	Între grupuri	309.296	6	51.549	.894	.499
	În cadrul grupurilor	16137.808	280	57.635		
	Total	16447.104	286			
Axa "Eu-Mediu"	Între grupuri	387.654	6	64.609	1.766	.106
	În cadrul grupurilor	10243.268	280	36.583		
	Total	10630.922	286			

Tabelul A12.18. One-way ANOVA și Scheffe dintre axele echilibrului profesional și zonele teritoriale

ANOVA Zona teritorială			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Axa ”Eu-Eu”	Între grupuri		628.409	2	314.204	7.288	.001	
	În cadrul grupurilor		12244.576	284	43.115			
	Total		12872.985	286				
Axa ”Eu-Profesie”	Între grupuri		766.368	2	383.184	6.940	.001	
	În cadrul grupurilor		15680.736	284	55.214			
	Total		16447.104	286				
Axa ”Eu-Mediu”	Între grupuri		65.347	2	32.673	.878	.417	
	În cadrul grupurilor		10565.576	284	37.203			
	Total		10630.922	286				
Variabila dependentă	(I) Zona teritorială	(J) Zona teritorială	DfM (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Intervalul de încredere		
						Lower Bound	Upper Bound	
Axa ”Eu-Eu”	Municipiul Chișinău	Zonă urbană (Bălți, Orhei, Soroca, Anenii Noi, Tiraspol, Comrat)	4.06*	1.115	.002	1.3158	6.8050	
Axa ”Eu-Profesie”	Municipiul Chișinău	Zonă urbană (Bălți, Orhei, Soroca, Anenii Noi, Tiraspol, Comrat)	3.19*	1.209	.032	.2164	6.1659	
	Zonă rurală (sat)	Zonă urbană (Bălți, Orhei, Soroca, Anenii Noi, Tiraspol, Comrat)	5.14*	1.598	.006	1.2077	9.0718	
*. The mean difference is significant at the 0.05 level.								
**. Grouping Variable: zona teritorială								

Tabelul A12.19. Corelații Pearson dintre axele "Eu-Eu", "Eu-Profesie" și "Eu-Mediu", axele ancorelor carierei și nivele a modelului circular a carierei

<i>N=287 respondenți</i>	Axa "Eu-Eu"	Axa "Eu-Profesie"	Axa "Eu-Mediu"
Axa "Eu-Eu"	1	.354**	.514**
Axa "Eu-Profesie"	.354**	1	.336**
Axa "Eu-Mediu"	.514**	.336**	1
AN	.392**	.305**	.564**
AT	.661**	.257**	.478**
AV	.713**	.242**	.445**
Eficacitate de sine	.611**	.152*	.424**
Deschidere pentru schimbare	.797**	.164**	.433**
Transcendență de sine	.470**	.394**	.429**
Conservare	.212**	.300**	.524**
**. Corelația este semnificativă la nivelul de 0,01 (2 cap-coadă).			
*. Corelația este semnificativă la nivelul de 0,05 (2 cap-coadă).			
Grad ridicat: Dacă valoarea coeficientului se situează între $\pm 0,50$ și ± 1 , se spune că este o corelație puternică.			
Gradul moderat: Dacă valoarea se situează între $\pm 0,30$ și $\pm 0,49$, atunci se spune că este o corelație medie.			
Grad scăzut: Când valoarea se situează sub $\pm 0,29$, atunci se spune că este o mică corelație.			
Coeficienții Pearson, unde $p < 0,001$ (2-tailed).			

Analiza statistică a nivelelor modelului circular al ancorelor carierei

Tabelul A13.1 Manifestări și interferențe cauzale ale echilibrului profesional

Manifestări ale echilibrului profesional la nivelul stărilor modelului Voss		Variabile de control (moderatoare)	Variabile de interveniență (mediatoare)
Nivele Voss	Componenete pe nivele		
Deschidere pentru schimbare	• Provocare pură • Creativitate antreprenorială • Autonomie și independență	• Nevoia de realizare a succesului profesional • Motivația de atingere a succesului profesional • Scalele arderii profesionale (NS, ÎC, RSP, DE și DP)	• Exigențe și cerințe profesionale • Factori psihosociali ce țin de mediu și cultură profesională • Bunăstare • Sănătate
Eficacitate de sine	• Competență managerială • Identitate organizațională		
Transcendență de sine	• Competență tehnică • Serviciu și dedicare față de o cauză		
Conservare	• Integrarea stilului de viață • Securitate și stabilitate		

Tabelul A13.2. Medie, aplatizare și simetria nivelelor ancorelor carierei pe domenii profesionale

Raport Domeniul profesional		Transcendență	Conservare	Eficacitate de sine	Deschidere pentru schimbare
Medicină	μ	4.64	4.65	3.19	3.62
	N	89.00	89.00	89.00	89.00
	σ	0.71	0.74	1.01	0.84
	Skewness	-0.71	-0.55	0.22	0.02
	Kurtosis	0.49	1.06	-0.26	-0.49
Educație	μ	4.40	4.39	3.37	3.81
	N	89.00	89.00	89.00	89.00
	σ	0.61	0.58	1.07	0.80
	Skewness	-0.26	0.12	-0.04	-0.24
	Kurtosis	0.08	-0.69	-0.66	-0.49
Asistență socială	μ	4.38	4.46	3.51	3.61
	N	109.00	109.00	109.00	109.00
	σ	0.65	0.69	0.92	0.75
	Skewness	-0.31	0.12	0.11	0.00
	Kurtosis	-0.16	-0.51	-0.35	-0.25
Total	μ	4.47	4.50	3.37	3.68
	N	287.00	287.00	287.00	287.00
	σ	0.66	0.68	1.00	0.80
	Skewness	-0.37	-0.07	0.06	-0.06
	Kurtosis	-0.02	-0.03	-0.45	-0.46

Tabelul A13.3. Analiza ANOVA dintre grupurile domeniului profesional și nivelele ancorelor carierei

ANOVA						
Domeniul profesional		Σ^2	df	M ²	F	p
Transcendență	Dintre grupuri	3.772	2	1.886	4.384	.013
	În cadrul grupurilor	122.196	284	.430		
	Total	125.969	286			
Conservare	Dintre grupuri	3.278	2	1.639	3.575	.029
	În cadrul grupurilor	130.179	284	.458		
	Total	133.456	286			

Tabelul A13.4. Comparații multiple a grupurilor profesionale în raport cu nivelele ancorelor carierei

Variabilă dependentă	(I) Domeniul	(J) Domeniul	Mdf (I-J)	SD	p	Intervalul de încredere 95%	
						Limita inferioară	Limita superioară
Transcendență	Medicină	Asistență socială	.25706*	0.09	0.02	0.03	0.49
Conservare	Medicină	Educație	.26161*	0.10	0.04	0.01	0.51

*. DfM este semnificativ la nivelul 0.05.

Tabelul A13.5. Analiza ANOVA dintre grupurile de vârstă și nivelele ancorelor carierei

Tabel ANOVA			Σ^2	df	μ^2	F	Sig.
Transcendență * Vârsta	Dintre grupuri	(Combinat)	4.84	4.00	1.21	2.82	0.03
	În cadrul grupurilor		121.129	121.13	282.00	0.43	
	Total		125.969	125.97	286.00		
Conservare * Vârsta	Dintre grupuri	(Combinat)	10.78	4.00	2.70	6.20	0.00
	În cadrul grupurilor		122.673	122.67	282.00	0.44	
	Total		133.456	133.46	286.00		
Eficacitate de sine * Vârsta	Dintre grupuri	(Combinat)	12.02	4.00	3.00	3.07	0.02
	În cadrul grupurilor		276.031	276.03	282.00	0.98	
	Total		288.048	288.05	286.00		
Deschidere pentru schimbare * Vârsta	Dintre grupuri	(Combinat)	2.61	4.00	0.65	1.03	0.39
	În cadrul grupurilor		178.597	178.60	282.00	0.63	
	Total		181.211	181.21	286.00		

Tabelul A13.6. Comparații multiple (analiza Scheffe) dintre grupurile de vârstă și nivelele ancorelor carierei

Variabilă dependentă	(I) Vârsta	(J) Vârsta	DfM (I-J)	SD	Sig.	Intervalul de încredere 95%	
						Limita inferioară	Limita superioară
Conservare	25-30 ani	36-40 ani	-.38840*	0.11	0.02	-0.74	-0.04
		46-50 ani	-.58070*	0.13	0.00	-0.99	-0.17
	31-35 ani	25-30 ani	0.28	0.11	0.15	-0.05	0.62
	36-40 ani	25-30 ani	.38840*	0.11	0.02	0.04	0.74
	46-50 ani	25-30 ani	.58070*	0.13	0.00	0.17	0.99

*. DfM este semnificativ la nivelul 0.05.

Tabelul A13.7. Analiza de varianță ANOVA dintre grupurile "educație" și nivelele ancorelor carierei

Tabel ANOVA			Σ^2	df	μ^2	F	Sig.
Transcendență * Educație	Dintre grupuri	(Combinat)	4.195	4	1.049	2.428	.048
	În cadrul grupurilor		121.774	282	.432		
	Total		125.969	286			
Conservare * Educație	Dintre grupuri	(Combinat)	5.188	4	1.297	2.852	.024
	În cadrul grupurilor		128.268	282	.455		
	Total		133.456	286			
Eficacitate de sine * Educație	Dintre grupuri	(Combinat)	12.882	4	3.220	3.300	.012
	În cadrul grupurilor		275.166	282	.976		
	Total		288.048	286			
Deschidere pentru schimbare * Educație	Dintre grupuri	(Combinat)	1.943	4	.486	.764	.549
	În cadrul grupurilor		179.268	282	.636		
	Total		181.211	286			

Tabelul A13.8. Comparații multiple (analiza Scheffe) dintre grupurile ”nivel de educație” și nivelele ancorelor carierei

Variabilă dependentă	(I) Educație	(J) Educație	DfM (I-J)	SD	Sig.	Intervalul de încredere 95%	
						Limita inferioară	Limita superioară
Conservare	masterat	rezidențiat	-.37040*	.11915	.049	-.7399	-.0009
Eficacitate de sine	masterat	rezidențiat	.61995*	.17452	.015	.0788	1.1611
*. DfM este semnificativ la nivelul 0.05.							

Tabelul A13.9. Analiza ANOVA dintre stagiul profesional și nivelele ancorelor carierei

Tabel ANOVA			Σ^2	df	μ^2	F	Sig.
Conservare * Stagiul profesional	Dintre grupuri	(Combinat)	6.202	6	1.034	2.274	.037
	În cadrul grupurilor		127.254	280	.454		
	Total		133.456	286			
Eficacitate de sine * Stagiul profesional	Dintre grupuri	(Combinat)	9.033	6	1.506	1.511	.174
	În cadrul grupurilor		279.015	280	.996		
	Total		288.048	286			
Deschidere pentru schimbare * Stagiul profesional	Dintre grupuri	(Combinat)	1.786	6	.298	.465	.834
	În cadrul grupurilor		179.425	280	.641		
	Total		181.211	286			

Tabelul A13.10. Analiza ANOVA dintre zonele teritoriale și nivelele ancorelor carierei

			Σ^2	df	μ^2	F	Sig.
Conservare * Zona teritorială	Dintre grupuri	(Combinat)	4.519	2	2.260	4.977	.008
	În cadrul grupurilor		128.937	284	.454		
	Total		133.456	286			
Eficacitate de sine * Zona teritorială	Dintre grupuri	(Combinat)	4.824	2	2.412	2.419	.091
	În cadrul grupurilor		283.224	284	.997		
	Total		288.048	286			
Deschidere pentru schimbare * Zona teritorială	Dintre grupuri	(Combinat)	4.191	2	2.096	3.362	.036
	În cadrul grupurilor		177.019	284	.623		
	Total		181.211	286			

Tabelul A13.19. Comparații multiple (analiza Scheffe) dintre zonele teritoriale și nivelele ancorelor carierei

Variabilă dependentă	(I) Zona teritorială	(J) Zona teritorială	DfM (I-J)	SD	Sig.	Intervalul de încredere 95%	
						Limita inferioară	Limita superioară
Conservare	Municipiul Chișinău	Zonă rurală (sat)	-.337*	.116	.015	-.6209	-.0519
	Zonă urbană (Bălți, Orhei, Soroca, Anenii Noi, Tiraspol, Comrat)	Zonă rurală (sat)	-.409*	.1436	.018	-.7613	-.0561
Deschidere pentru schimbare	Municipiul Chișinău	Zonă urbană (Bălți, Orhei, Soroca, Anenii Noi, Tiraspol, Comrat)	.327*	.1276	.038	.0145	.6396
*. DfM este semnificativ la nivelul 0.05.							

Interdependențe conceptuale, abrevieri și particularități ale scalelor EDS, INAS, CSMOS,

APB și COPSOQ

Tabelul A14.1. Particularitățile ancorelor carierei în dependență de punctajul și procentul acumulat

Punctaj	Procent acumulat	Particularitatea scalei
0 - 3 puncte	≤ 50%	nivel scăzut
3,1 - 4,5 puncte	51% - 75%	nivel mediu
4,51 – 6 puncte	75,1% - 100%	nivel înalt

Tabelul A14.2. Abrevieri ale ancorelor carierei, utilizate în cercetare

Nr.	Denumirea scalei	Abreviere
1.	Competența funcțional tehnică	CF
2.	Competența generală de gestionare	CM
3.	Creativitate antreprenorială	CA
4.	Serviciu sau dedicare	SD
5.	Provocare pură	PC
6.	Autonomie și independență	AI
7.	Stabilitate și securitate în muncă	SSM
8.	Stabilitate și securitate geografică	SST
9.	Integrarea stilului de viață	ISV
10	Identitate organizațională	IO
11.	Orientare carierei pe verticală	OCV
12.	Orientare carierei pe orizontală	OCO
13.	Ghidare spre condiții	OCC

Tabelul A14.3. Nivelele scalei motivației de atingere a succesului profesional [125, p.89]

Punctaj	Procent acumulat	Particularitatea scalei
≤ 10 puncte	≤ 31,25 %	motivație scăzută de a reuși
11 - 16 puncte	31,26 % - 50%	motivație medie
17 – 20 puncte	50, 09 % - 62,5 %	motivație relativ înaltă
≥ 21 puncte	≥ 62,509	motivație înaltă de reuși profesional

Tabelul A14.4. Nivelele scalei nevoii de atingere a obiectivelor profesionale

Punctaj	Procent acumulat	Particularitatea scalei
≤ 6 puncte	≤ 20,09 %	necesitate scăzută de a reuși
7 - 9 puncte	21 % - 39,13%	necesitate relativ scăzută de a reuși
10 – 15 puncte	39,14 % - 65,22 %	necesitate medie de atingere a obiectivelor
16 – 18 puncte	65,23% - 78,26 %	necesitate relativ înaltă de a reuși profesional
≥ 19 puncte	≥ 78,27%	necesitate înaltă de reuși profesional

Tabelul A14.5. Abrevieri ale scalelor INAS și CSMOS

Nr.	Alți factori profesionali	Abreviere
1.	Nevoia atingerii succesului profesional	NAS
2.	Motivația atingerii succesului profesional	MS

Tabelul A14.6. Manifestarea simptomatică a arderii emoționale în dependență de punctajul acumulat

Punctaj	Procent acumulat	Particularitatea scalei
≤ 9 puncte	≤ 30 %	manifestarea simptomatică nu se formează
10 - 15 puncte	30,01 % - 50%	manifestare în curs de dezvoltare
≥ 16 puncte	≥ 50,01	simptom predominant

Tabelul A14.7. Scalele arderii profesionale (emoționale), metoda APB

Nr.	Scalele arderii emoționale	Abreviere
1.	Nemulțumirea de sine	NS
2.	Închiderea în celulă	ÎC
3.	Reducerea sarcinilor profesionale	RSP
4.	Detășare emoțională	DE
5.	Depersonalizare	DP

Tabelul A14.8. Scale COPSOQ și abrevieri utilizate, versiunea II

Nr.	SCALE COSOQ II	Abreviere	Dimensiuni
1.	Exigențe cantitative / temporale	E1	Exigențe și cerințe profesionale E (6)
2.	Exigențe cognitive	E2	
3.	Exigențe emoționale	E3	
4.	Exigențe de ascundere a emoțiilor	E4	
5.	Exigențe senzorial perceptive	E5	
6.	Exigențe provenind din responsabilități în activitate	E6	
7.	Influența în activitate	A1	Factori psihosociali ce țin de activitatea profesională A (5)
8.	Posibilități de dezvoltare	A2	
9.	Gradul de libertate privind perioadele de repaus și odihna	A3	
10.	Importanța activității	A4	
11.	Implicare afectivă în activitate – angajament organizațional	A5	
12.	Gradul de informare (predictibilitate)	I1	Factori psihosociali ce țin de mediu și cultură profesională I (8)
13.	Claritatea rolului	I2	
14.	Conflicte de rol	I3	
15.	Stil de conducere (calitatea de leadership)	I4	
16.	Suport social	I5	
17.	Feedback în muncă	I6	
18.	Posibilități de comunicare (relații sociale)	I7	
19.	Spirit de echipă sau comunitate socio-profesională	I8	
20.	Insecuritatea postului	S	Insecuritate
21.	Satisfacția în muncă	B	Bunăstare
22.	Sănătatea generală	V1	Sănătate V (3)
23.	Sănătatea mentală	V2	
24.	Vitalitate	V3	
25.	Stres comportamental	C1	Stres C (3)
26.	Stres somatic	C2	
27.	Stres cognitiv	C3	

Tabelul A14.9. Numărul de itemi COPSOQ în versiunea II și III

No	SCALE COSCO II și III	Numărul de itemi COPSOQ II	Numărul de itemi COPSOQ III
1.	Exigențe cantitative / temporale	4	3
2.	<i>Exigențe cognitive</i>	4	-
3.	Exigențe emoționale	3	2
4.	Exigențe de ascundere a emoțiilor	2	1
5.	<i>Exigențe senzorial perceptive</i>	6	-
6.	Exigențe provenind din responsabilități în activitate	3	3
Numărul de itemi per dimensiunea "Exigențe și cerințe profesionale"		22	9
7.	Influența în activitate	4	3
8.	Posibilități de dezvoltare	4	2
9.	Gradul de libertate privind perioadele de repaus și odihna	4	4
0.	Importanța activității (Meaning of work)	3	2
1.	Implicare afectivă în activitate (Commitment to the workplace) – angajament organizațional	4	3
Numărul de itemi per dimensiunea "Factori psihosociali ce țin de activitatea profesională"		19	14
2.	Gradul de informare (predictibilitate)	2	2
3.	<i>Claritatea rolului</i>	4	-
4.	<i>Conflicte de rol</i>	4	-
5.	Stil de conducere (calitatea de leadership)	4	2
6.	Suport social	4	2
7.	Feedback în muncă	2	1
8.	<i>Posibilități de comunicare (relații sociale)</i>	2	-
9.	Spirit de echipă sau comunitate socio-profesională	3	2
Numărul de itemi per dimensiunea "Factori psihosociali ce țin de mediu și cultură profesională"		25	9
Numărul de itemi per dimensiunea "Insecuritatea postului"		4	4
Numărul de itemi per "Bunăstare sau satisfacția în muncă"		4	4
0.	Sănătatea generală	5	1
1.	Sănătatea mentală	5	5
2.	Vitalitate	4	4
Numărul de itemi per dimensiunea "Sănătate"		14	10
3.	<i>Stres comportamental</i>	4	-
4.	<i>Stres somatic</i>	4	-
5.	<i>Stres cognitiv</i>	4	-
Numărul de itemi per dimensiunea "Stres"		12	0

Tabelul A14.10. Particularitatea scalelor factorilor psihosociali în dependență de punctajul și procentul acumulat

Punctaj mediu	Procent acumulat	Particularitatea scalei
0 - 2,5 puncte	≤ 50%	nivel scăzut
2,55 - 3,5 puncte	51% - 70%	nivel mediu
3,55 - 4,25 puncte	71% - 85%	nivel înalt
4,26 - 5 puncte	≥ 86%	nivel foarte înalt

Tabelul A14.11. Împărțitorul scalelor COPSOQ în versiunea III și particularitățile sale cumulative

№	SCALE COSCO III	Abreviere	Împărțitorul
.	Exigențe cantitative / temporale	E1	3
2.	Exigențe emoționale	E3	2
3.	Exigențe de ascundere a emoțiilor	E4	1
4.	Exigențe provenind din responsabilități în activitate	E6	3
"Exigențe și cerințe profesionale"		E	9
5.	Influența în activitate	A1	3
6.	Posibilități de dezvoltare	A2	2
7.	Gradul de libertate privind perioadele de repaus și odihna	A3	4
8.	Importanța activității (Meaning of work)	A4	2
9.	Implicare afectivă în activitate (Commitment to the workplace) – angajament organizațional	A5	3
"Factori psihosociali ce țin de activitatea profesională"		A	14
0.	Gradul de informare (predictibilitate)	I1	2
1.	Stil de conducere (calitatea de leadership)	I4	2
2.	Suport social	I5	2
3.	Feedback în muncă	I6	1
4.	Spirit de echipă sau comunitate socio-profesională	I8	2
"Factori psihosociali ce țin de mediu și cultură profesională"		I	9
Numărul de itemi per dimensiunea "Insecuritatea postului"		S	4
Numărul de itemi per "Bunăstare sau satisfacția în muncă"		B	4
5.	Sănătatea generală	V1	1
6.	Sănătatea mentală	V2	5
7.	Vitalitate	V3	4
"Sănătate"		V	10

Tabelul A14.12. Interdependența axelor, scalelor și complicităților dintre chestionarele EDS, COPSOQ, INAS și APB

Axe	Scale precautate	Complexitate
EU - PROFESIE	Competența funcțional tehnică	Ancore axate pe talente
EU - MEDIU	Competența generală de gestionare	
EU – EU	Creativitate antreprenorială	
	Serviciu sau dedicare și provocare pură	Ancore axate pe valori
	Autonomie și independență	Ancore axate pe nevoi
EU - PROFESIE	Stabilitate și securitate în muncă	
EU - MEDIU	Stabilitate și securitate geografică	
	Integrarea stilului de viață	Orientări și concentrări ale carierei
	Identitate organizațională	
EU - PROFESIE	Orientare carierei pe verticală	
EU - MEDIU	Orientare carierei pe orizontală	Orientată pe motive
	Ghidare spre condiții	
EU – EU	Motivația de realizare a succesului profesional	
	Nevoia de realizare a succesului profesional	Orientată pe nevoi
	Nemulțumirea de sine, Detașare emoțională, Închiderea în cușcă	Coliziune emoțională (dezechilibru)
EU – (EU) - PROFESIE	Reducerea sarcinilor profesionale	
EU – (EU) - MEDIU	Depersonalizare	

Tabelul A14.13. Interdependența dintre chestionarul COPSOQ (Copenhaga) de evaluare a factorilor psihosociali

Axe	Scale precăutate	Complexitate
EU - PROFESIE	Exigențe cantitative / temporale	Cerințe profesionale
	Exigențe cognitive	
	Exigențe emoționale	
	Exigențe de ascundere a emoțiilor	
	Exigențe senzorial perceptive	
	Exigențe ce rezultă din responsabilități	
	Influența în activitate	Organizare și conținutul sarcinilor profesionale
	Posibilități de dezvoltare	
	Gradul de libertate privind perioadele de repaus și odihnă	
	Importanța activității	
	Implicare afectivă în activitate	
EU - MEDIU	Gradul de informare	Relații interpersonale și calitatea conducerii
	Claritatea rolului	
	Conflicte de rol	
	Stil de conducere	
	Suport social	
	Feedback în muncă	
	Posibilități de comunicare	
	Spirit de echipă	
	Insecuritate la locul de muncă	
EU – EU	Satisfacția în muncă	Sănătate și stare de bine
	Sănătatea generală	
	Sănătatea mentală	
	Vitalitate	
	Stres comportamental	
	Stres somatic	
	Stres cognitiv	

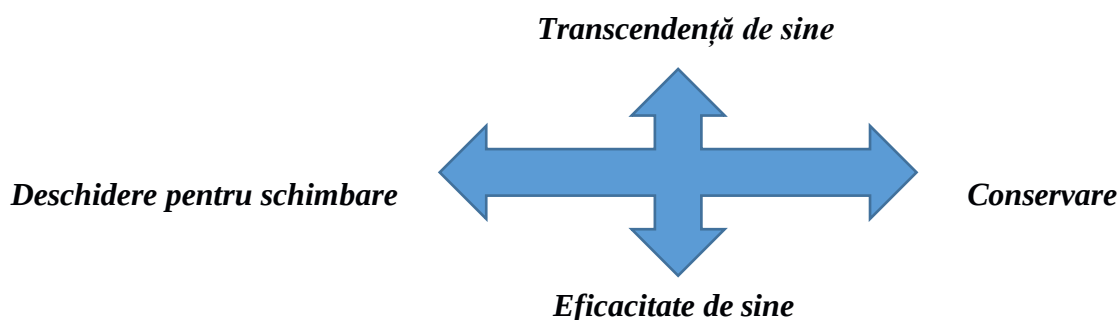


Fig.A14.14. Structura ancorelor carierei în ai structurii valorice ai lui Schwartz [154, p.142]

- Deschidere pentru schimbare depinde de domeniile motivaționale ai direcționării de sine, stimulare și hedonism
 - Conservare de tradiții, conformitate și securitate
- Transcendență de sine de domeniile motivaționale precum universalitatea și bunăvoință
 - Eficacitate de sine de realizare și puter

Chestionarul de orientare în carieră (ancorele carierei) după Edgar Schein (EDS)

Scopul acestui chestionar reprezintă identificarea structurii de orientare profesională a persoanei și dominanta ce ține de alegerea unei cariere.

Materialul de stimul: pentru un singur studiu e necesară foaia de răspuns și conținutul chestionarului, care este constituit dintr-o listă de 40 de declarații, și "cheia" de procesare a răspunsurilor.

Instrucțiuni: la moment, inventarul pe care îl veți completa este orientat în a determina preferințele individuale în alegerea unei cariere și managementul ei. Este necesar să dați citire la 40 de afirmații. Pentru început, cu atenție citiți primele 20 de afirmații și răspunde-ți utilizând o scală de evaluare de la 1 la 6 puncte, care va determina gradul de importanță pentru dumneavoastră, a fiecărei situații propuse.

Dacă afirmația nu este importantă, atunci în foaia de răspuns încercuiți cifra 1, iar în cazul când afirmația este foarte importantă, respectiv încercuiți cifra 6. Cu cât afirmația este mai actuală, corespunzătoare sau importantă, cu atât atribuiți o cifră mai mare.

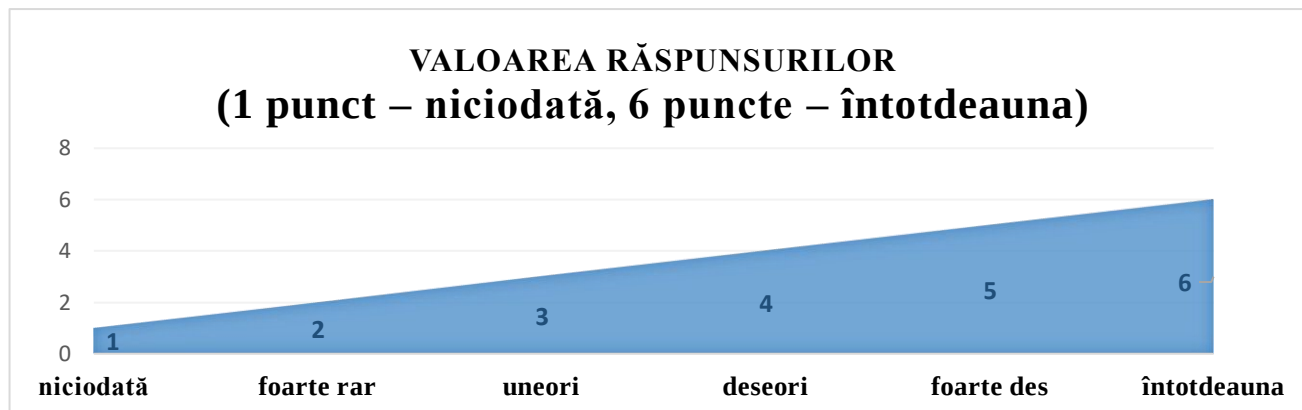
După aceasta dați citire afirmațiilor rămase (de la 21 până la 40), utilizând aceeași scală, determinați cât de mult sunteți de acord cu fiecare afirmație în parte. În cazul când sunteți total dezacord cu afirmația, încercuiți cifra 1, iar când sunteți total de acord, corespunzător cifrei 6. Cu cât sunteți mai mult de acord cu afirmația în cauză, cu atât atribuiți o cifră mai mare.

Răspunde-ți prompt, atent și rapid, nu scăpați din vedere nici o afirmație. Încercați să răspundeți cât mai sincer la toate relațiile. Ne angajăm să păstrăm confidențialitatea răspunsurilor dumneavoastră.

Procedura de inventariere: după ce psihologul s-a asigurat că instrucțiunile sunt clare, subiectul începe procedura de testare. Chestionarul permite de a fi utilizat individual și în grup fără limită de timp. În cazul unei testări în grup, participanții nu trebuie să depășească numărul de 15 persoane. Fiecare participant trebuie să fie asigurat cu un loc separat pentru a putea răspunde fără de a se simți deranjat. Durata procedurii: 10-15 min. Dacă pe durata testării subiectul are întrebări, psihologul trebuie să ofere explicații.

Prelucrarea datelor: Prelucrarea se efectuează cu ajutorul unei "chei" proprii. Pentru fiecare dimensiune de orientare în carieră reprezentată în rânduri, se adună punctele. Pentru aceasta, scorurile sunt adunate și împărțite respectiv la numărul de întrebări. Cea mai mare rată - 6, cea mai mică - 1.

- | | | |
|------------------------|------------------------|-------------------|
| 1. niciodată de acord | 4. deseori de acord | 6. întotdeauna de |
| 2. foarte rar de acord | 5. foarte des de acord | acord |
| 3. uneori de acord | | |



Vă rugăm să indicați răspunsul în tabel, corespunzător numărului întrebării

La primele 20 de întrebări continuați fraza: "Îmi doresc:..."

- | | |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Să îmi construiesc o carieră într-un domeniu real științific sau tehnic. 2. Să monitorizez și să dirijez controlul față de oameni, având influență la toate nivelurile. 3. Să am posibilitatea să procedez în felul meu și să nu fiu constrâns de regulile din organizație. 4. Să pot să utilizez abilitățile mele de comunicare în folosul oamenilor sau pentru a ajuta pe alții. 5. Să muncesc asupra problemelor care par dificile a fi soluționate sau de rezolvate. 6. Să creez și să construiesc ceva care va fi în întregime produsul meu sau ideea mea. 7. Să am un loc de muncă permanent, cu un salariu garantat, pachet social și protecție socială. 8. Să am un stil de viață unde interesele familiei și cele ale carierei să fie echilibrate. 9. Să continui să lucrez în domeniul meu de specialitate decât să obțin o poziție mai înaltă care nu are legătură cu profesia mea. 10. Să fiu primul conducător în organizație. | <ol style="list-style-type: none"> 11. Să am un loc de muncă care nu are careva regim de muncă, sau alte constrângeri organizaționale. 12. Să utilizez aptitudinile și abilitățile mele pentru a face lumea mai bună. 13. Să creez o întreprindere de afaceri nouă. 14. Să concurez cu alții și să câștig. 15. Să lucrez într-o organizație care îmi va asigura stabilitate pentru o perioadă lungă de timp. 16. Să îmi construiesc o carieră, care îmi va permite să nu-mi schimb stilul de viață. 17. Să dedic toată viața profesiei alese. 18. Să ocup o poziție înaltă de conducere. 19. Să am un loc de muncă, care oferă libertate maximă și autonomie în alegerea timpului de realizare, a specificului muncii, și altele. 20. Să am posibilitatea să utilizez aptitudinile și talentele mele pentru a servi unui scop important. |
| <ol style="list-style-type: none"> 21. Eu sunt mereu în căutare de idei care îmi vor oferi posibilitatea de a începe și de a construi afacerea proprie. 22. Scopul real al carierei mele este de a identifica și de a soluționa probleme dificile, indiferent de domeniu apariției lor. 23. Să îmi păstrez același loc de reședință decât să îmi schimb locul de muncă în altă parte în | <p>legătură cu promovarea mea în domeniul de activitate.</p> <ol style="list-style-type: none"> 24. Tind să acord întotdeauna, atenție în egală măsură atât familiei cât și carierei. 25. Voi fi de acord cu o poziție de conducere mai înaltă, doar în cazul în care acesta se va afla în zona mea de expertiză (în competența mea profesională). |

26. Aș dori să ajung la o astfel de poziție în organizație, care mi-ar oferi posibilitatea să urmăresc munca altora și să integrez activitățile lor.
27. În viața profesională, am fost preocupat mai mult de libertatea și autonomia mea.
28. În permanență am căutat un loc de muncă, care ar putea aduce beneficiu oamenilor.
29. Concurența și câștigul – este cea mai importantă și incitantă parte a carierei mele.
30. Activitatea antreprenorială reprezintă partea centrală a carierei mele.
31. Pentru mine, mai important este să rămân la locul actual de muncă decât să obțin în altă parte geografică o funcție mai înaltă sau un nou loc de muncă.
32. O carieră are sens doar în cazul în care îmi vă permite să duc o viață care îmi place.
33. Mai degrabă, aș pleca din organizație, decât să am ocupații ce nu sunt legate de profesia mea.
34. Succesul în carieră voi considera că este realizat, doar atunci când voi ocupa o poziție de conducere înaltă într-o organizație solidă.
35. Nu vreau să fiu constrâns de vreo organizație sau de lumea afacerilor.
36. Aș dori să dedic cariera mea atingerii unui scop important și util.
37. Simt că reușesc, doar atunci când în permanență sunt implicat în rezolvarea unor probleme dificile sau într-o situație de concurență.
38. Mi-am dorit mereu să deschid și să construiesc o afacere proprie.
39. Aș prefera să lucrez într-o organizație care asigură și oferă contracte pe termen lung.
40. Prefer o muncă care nu este legată de călătorii de afaceri.

Vă mulțumim! Verificați dacă a-ți răspuns la toate întrebările.

CHESTIONARUL DE ORIENTARE ÎN CARIERĂ (ANCORELE PROFESIONALE) DUPĂ EDGAR SHEIN.

Tabelul de răspunsuri: 1. Niciodată; 2. Foarte rar; 3. Uneori; 4. Deseori; 5. Forte des; 6. Întotdeauna

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.
17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.
25.	26.	27.	28.	29.	30.	31.	32.
33.	34.	35.	36.	37.	38.	39.	40.

Metoda de diagnostic a nivelului de ardere profesională după Victor Boico (APB)

”Burnout” sau arderea emoțională în rândul profesioniștilor este unul dintre mecanismele de apărare, manifestat printr-o anumită relație emoțională față de munca sa. Aceasta este asociată cu o oboseală mentală unde persoana efectuează pe parcursul unei durate mari de timp care aceiași muncă, ceea ce duce la reducerea dorinței de a munci, motivației și a satisfacției în muncă, ca răspuns emoțional conferind o absență a reacției în diferite situații de lucru (de exemplu, indiferență).

Instrucțiuni: Mai jos vi se propun 35 de afirmații. Dacă sunteți de acord cu enunțurile, atunci în corespundere cu numărul întrebării, răspunde-ți ”da” sau puneți semnul “+”, în cazul când nu sunteți de acord marcați prin ”nu” sau semnul “-”. Răspunde-ți prompt, atent și rapid, nu scăpați din vedere nici o afirmație. Încercați să răspundeți cât mai sincer la toate relațiile. Ne angajăm să păstrăm confidențialitatea răspunsurilor dumneavoastră.

Întrebări:

1. Astăzi, eu sunt satisfăcut de profesia mea nu mai puțin decât la începutul carierei mele.
2. Am făcut o greșală când am ales profesia mea sau profilul meu de activitate profesională (nu ocup locul cuvenit).
3. Când mă simt obosit sau stresat, încerc rapid să ”închei” munca.
4. Munca mea îmi inhibă emoțiile.
5. Sincer, am obosit de problemele, cu care am de a face la locul de muncă.
6. Munca îmi aduce tot mai multă satisfacție.
7. Mi-aș schimba locul de muncă dacă aş avea așa o posibilitate.
8. Din cauza oboselii sau a stresului, acord o atenție mai puțină lucrurilor decât se cuvine.
9. Percep calm cerințele superiorilor și a colegilor mei față de mine.
10. Comunicarea cu colegii mă face să evit oamenii.
11. Îmi este mai dificil să stabilesc și să mențin legătura cu colegii.
12. Situația de la locul de muncă mi se pare foarte dificilă și complicată.
13. Sunt zile când starea mea emoțională afectează negativ rezultatele muncii.
14. Sunt foarte îngrijorat/ă de lucrul meu.
15. Acord mai multă atenție colegilor de serviciu, decât primesc de la ei.
16. Mă bucur des de faptul, când văd că munca mea aduce beneficiu oamenilor.
17. În ultimul timp, simt că nu-mi merge la serviciu.
18. Manifest interes față de colegii mei, și mult mai mult față de cele legate de muncă.
19. Uneori mă prinde gândul că lucrez fără de suflet, mecanic.
20. Potrivit activității de muncă întâlnesc oameni atât de neplăcuți, încât involuntar le doresc ceva rău.
21. Mă inspiră succesul la locul de muncă.
22. Situația în care am nimerit la locul de muncă, pare fără de sorți de izbândă.
23. De multe ori lucrez peste puterile mele.
24. Lucrând cu oamenii, mă conduc după principiul: nu pierde nervi, păstrează sănătatea.
25. Ducându-mă la serviciu, uneori mă apasă un sentiment greoi de oboseală, ca să nu văd și să nu aud pe nimeni.
26. Uneori, am impresia, că rezultatele muncii mele nu au valoarea efortului pe care l-am depus.
27. Dacă mi-ar fi mers cu serviciul, aş fi fost mult mai fericit.
28. În mod normal grăbesc din timp: mai repede să se sfârșească ziua.
29. Lucrând cu oamenii, de obicei îmi pun un ecran, care mă protejează de suferința și emoțiile lor negative.
30. Serviciul meu m-a dezamăgit foarte mult.

31. Cerințele față de munca îndeplinită, sunt mai ridicate, din decât realizez eu din cauza circumstanțelor.
32. Cariera mea e de succes.
33. Dacă am ocazia, acord o atenție mai puțină serviciului, astfel ca nimeni să nu observe.
34. Am pierdut interesul față de tot ce are loc la serviciu.
35. M-a influențat negativ serviciul, înrăutățindu-mă, înăbușindu-mi emoțiile, enervându-mă.

Vă mulțumim și vă rugăm să verificați dacă ați răspuns la toate întrebările.

METODA DE "DIAGNOSTICUL A NIVELULUI DE ARDERE PROFESIONALĂ"

Grila de răspuns										
Semnul răspunsului «+» («Da») «-» («Nu»)	«+»	«-»	«+»	«-»	«+»	«-»	«+»	«-»	«+»	«-»
Numărul întrebării	1.		2.		3.		4.		5.	
Răspunsul										
Numărul întrebării	6.		7.		8.		9.		10.	
Răspunsul										
Numărul întrebării	11.		12.		13.		14.		15.	
Răspunsul										
Numărul întrebării	16.		17.		18.		19.		20.	
Răspunsul										
Numărul întrebării	21.		22.		23.		24.		25.	
Răspunsul										
Numărul întrebării	26.		27.		28.		29.		30.	
Răspunsul										
Numărul întrebării	31.		32.		33.		34.		35.	
Răspunsul										
Numărul total de puncte:										

Inventarul nevoilor în obținerea succesului (INAS)

Inventarul nevoilor în obținerea obiectivelor este utilizat pentru măsurarea necesităților în realizarea succesului și a realizărilor în ansamblu. Cu cât persoana manifestă o încredere în sine mai înaltă, cu atât posedă un comportament mai activ fiind centrat/ă pe obținerea succesului. Necesitatea de a realiza obiectivele propuse se transformă astfel într-o proprietate personală – **centrare (montare)**. INAS a demonstrat efectivitatea sa la recrutarea cadrelor, evaluarea motivației în muncă, lucrul cu personalul de rezervă, propus pentru funcții superioare, diagnosticarea calităților manageriale, în psihologia muncii cât și în alte domenii. Motivația de realizare (a succesului, scopurilor, obiectivelor), se exprimă prin tendința de îmbunătățire a rezultatelor, obținerea performanțelor, persistenței în atingerea obiectivelor, influențând persoana pe toată durata vieții. Testul în cauză a fost elaborat de către I.M. Orlov în 1978. Metoda de lucru include în sine 23 de întrebări. Timpul mediu de testare 10-15 minute.

Instrucțiuni: mai jos vi se propun un șir de afirmații. Dacă sunteți de acord cu enunțurile, atunci în corespundere cu numărul întrebării, răspunde-ți “**da**” sau puneți semnul “+”, în cazul când nu sunteți de acord marcați prin “**nu**” sau semnul “-”. Răspunde-ți prompt, atent și rapid, nu scăpați din vedere nici o afirmație. Încercați să răspundeți cât mai sincer la toate relatările. Ne angajăm să păstrăm confidențialitatea răspunsurilor dumneavoastră.

Nr.	Răspuns	Nr.	Răspuns	Nr.	Răspuns	Nr.	Răspuns	Nr.	Răspuns
1.		6.		11.		16.		21.	
2.		7.		12.		17.		22.	
3.		8.		13.		18.		23.	
4.		9.		14.		19.		Total	
5.		10.		15.		20.			

Grila de rezultate:

Semnul răspunsului «+»
(«Da») sau
«-» («Nu»)

Întrebări:

1. Cred că succesul în viață depinde mai mult de circumstanțe decât este unul calculat.
2. Dacă voi pierde ocupația mea favorită, viața pentru mine va fi lipsită de sens.
3. Pentru mine în orice lucru este mai important executarea sa decât rezultatul final.
4. În opinia mea, oamenii suferă de insuccese la serviciu decât de relații proaste cu cei dragi.
5. După părerea mea, majoritatea oamenilor trăiesc cu scopuri de viitor decât cu ziua de azi.
6. În viață am avut mai multe succese decât insuccese.
7. Îmi plac mai mult persoanele emoționale decât cele întreprinzătoare.
8. Chiar și în munca cotidiană, eu tind să îmbunătățesc câte ceva.
9. Captat de gândurile cu privire la succes, eu pot uita cu ușurință despre măsurile de precauție (securitate).
10. Cei apropiați mă consideră leneș.
11. Cred că insuccesele mele se datorează mai mult circumstanțelor, decât eu singur sunt de vină.
12. Posed mai multă răbdare decât abilități.
13. Părinții mei prea mult m-au controlat.
14. Lenea, și nu îndoiala mă face des să refuz de intențiile mele.
15. Consider că sunt o persoană încrezută în sine.
16. De dragul succesului pot risca, chiar dacă șansele nu sunt prea mari.
17. Sunt o persoană sânguincioasă.
18. Atunci când totul decurge programat, energia mea se mărește.
19. Dacă aș fi jurnalist/ă, eu aș fi scris reportaje mai mult despre invenții originale ale oamenilor, decât despre accidente.
20. De obicei, cei apropiați nu împărtășesc planurile mele.
21. Nivelul meu de necesități în viață este mai mic decât la colegii mei.
22. Mi se pare, că insistență în mine este mai multă decât capacități.
23. Aș fi putut realiza mai multe dacă nu aș fi implicat în chestii de rutină.

Vă mulțumim! Verificați dacă a-ți răspuns la toate întrebările.

Chestionarul T. Elers de studiu al motivației obținerii succesului (CSMOS)

Metoda de diagnostic a personalității și a motivației realizării succesului (Chestionarul T. Elers de studiu al motivației realizării succesului) interpretează șansele succesului. O motivație adecvată de realizare poate fi formată natural și să se realizeze constructiv doar în limitele sistemului de relații, care se va caracteriza prin cooperări autentice, și în primul rând printr-o combinație armonioasă a calităților personalității fără de presiuni distructive; favorizare pozitivă pentru succesul obținut și susținere fără de umilință în caz de insucces.

Instrucțiune: vi se propun 41 de întrebări cu forma de răspuns „da” sau „nu”. Vă rugăm, să răspundeți prompt, atent, rapid, să nu scăpați din vedere nici o afirmație. Încercați să răspundeți cât mai sincer la toate relațiile. Ne angajăm să păstrăm confidențialitatea răspunsurilor dumneavoastră.

Grila de răspuns

1.	6.	11.	16.	21.	26.	31.	36.	41.	Semnul răspunsului «+» («Da») sau «-» («Nu»)
2.	7.	12.	17.	22.	27.	32.	37.		
3.	8.	13.	18.	23.	28.	33.	38.		
4.	9.	14.	19.	24.	29.	34.	39.		
5.	10.	15.	20.	25.	30.	35.	40.		

Inventarul Elers:

- Când am de ales între 2 variante, fac acest lucru îndată, nu amân pe un timp oarecare.
- Mă irit ușor, când înțeleg că nu pot îndeplini sarcina până la sfârșit.
- Când lucrez, s-ar putea să mizez totul.
- Când apare o situație problemă, cel mai des mă decid printre ultimii.
- Dacă două zile la rând nu sunt ocupat de ceva, eu îmi pierd liniștea.
- În unele zile succesele mele sunt mai mici decât de obicei.
- Sunt mai sever față de sine decât față de alții.
- Sunt mai binevoitor decât alții.
- Când renunț la o sarcină, aparent complicată, ulterior mă condamn, deoarece știu, că ași fi putut avea succes.
- Atunci când muncesc, am nevoie de mici pauze de odihnă.
- Sârguința nu este calitatea mea de bază.
- Performanțele mele în muncă nu întotdeauna sunt aceleași.
- Alte ocupații mă atrag mai mult decât cea în care sunt implicat.
- Previzuirea mă stimulează mult mai mult decât lauda.
- Știu, că colegii mei mă consideră un om de afaceri.
- Dificultățile fac deciziile mele să fie mai categorice
- Ambiția mea poate fi ușor trezită.
- Atunci când lucrez fără de inspirație, acest lucru ușor se observă.
- Atunci când muncesc la ceva, nu mă bazez pe lucrul altora.
- Uneori amân ceea ce ar trebui să fac.
- Consider că trebuie să te bazezi doar pe tine însuși.
- În viață sunt puține lucruri, mai importante ca banii.
- Dacă trebuie să realizez o sarcină importantă, eu nu mă gândesc la altceva.
- Sunt mai puțin ambițios ca alții.
- La sfârșitul concediului, eu mă bucur că în curând voi reveni la serviciu.
- Dacă sunt predispus să muncesc, atunci eu realizez sarcina mai bine ca ceilalți.
- Îmi este mai ușor să comunic cu persoane care pot munci perseverent.
- Când nu am ce face, nu sunt în apele mele.
- Lucruri responsabile îmi sunt încredințate mai des decât altora.
- Când îmi revine sarcina de a lua decizii, caut să o fac cât mai bine.
- Uneori, prietenii mă consideră leneș.
- Succesele mele într-o măsură oarecare, depind de colegii mei.
- Este un nonsens să te opui voinței șefului.
- Uneori nu cunoști ce lucru ai de îndeplinit.
- Dacă ceva nu merge bine, devin nerăbdător.
- Uneori atrag puțină atenție realizărilor mele.
- Când lucrez în echipă, rezultatele mele sunt mai bune decât la ceilalți.
- Multe lucruri pe care le încep, nu le duc la bun sfârșit.
- Invidiez persoanele care nu sunt suprasolicitate la serviciu.
- Nu invidiez persoanele care tind spre putere și poziție.
- Dacă sunt convins, că sunt pe calea cea bună, ca dovada pot lua decizii extreme.

Chestionarul COPENHAGA de evaluare a factorilor psihosociali (COPSOQ)

(versiune românească)

AUTORI: Tage S. Kristensen, DrMedSc; Harald Hannerz, BSc; Annie Høgh, MSc; Vilhelm Borg, MSc.

(Psychosocial Department, The National Institute of Occupational Health, Copenhagen, Denmark)

Vârsta _____ Sex _____

Profesiune/meserie _____

Funcție: a. Manager; b. Șef de secție/departament/colectiv c. Angajat
 Domeniul de activitate _____ Loc de muncă _____ Vechimea
 totală în muncă _____ Vechimea de muncă la locul actual _____ Număr de ore
 pe săptămână _____ Număr de ore pe lună _____

Forme de răspuns

Nr. întrebărilor	Punctajul și forme de răspuns				
	1 punct	2 puncte	3 puncte	4 puncte	5 puncte
1-9	Niciodată / Aproape niciodată	Rareori	Uneori	Deseori	Întotdeauna
10 - 11	În foarte mică măsură	În mică măsură	Oarecum	În mare măsură	Într-o foarte mare măsură
12	Niciodată / Aproape niciodată	Rareori	Uneori	Deseori	Întotdeauna
13	În foarte mică măsură	În mică măsură	Oarecum	În mare măsură	Într-o foarte mare măsură
14 - 27	Niciodată / Aproape niciodată	Rareori	Uneori	Deseori	Întotdeauna
28 - 30	În foarte mică măsură	În mică măsură	Oarecum	În mare măsură	Într-o foarte mare măsură
31 - 34	Niciodată / Aproape niciodată	Rareori	Uneori	Deseori	Întotdeauna
35 - 55	În foarte mică măsură	În mică măsură	Oarecum	În mare măsură	Într-o foarte mare măsură
56 - 66	Niciodată / Aproape niciodată	Rareori	Uneori	Deseori	Întotdeauna
67 - 70	Da				Nu
71 - 74	Nu e relevant	Foarte nesatisfăcut	Nesatisfăcut	Satisfăcut	Foarte satisfăcut
75	Proastă	Satisfăcătoare	Bună	Foarte bună	Excelentă
76 - 79	Categoric fals	Relativ fals	Nu știu	Relativ adevărat	Categoric adevărat
80 - 88	O perioadă scurtă	Oarecum	O bună parte din timp	Cea mai mare parte din timp	Tot timpul
89 - 92	Încorect	Destul de încorect	Oarecum corect	Destul de corect	Corect
93 - 100	Niciodată / Aproape niciodată	Rareori	Uneori	Deseori	Întotdeauna

Grila de răspuns:

1		14		27		38		52				75		89	
2		15		28		39		53				76		90	
3		16		29		40		54		64		77		91	
4		17		30		41		55		65		78		92	
5		18		31		42		56		66		79		93	
6		19		32		43		57		67		80		94	
7		20		33		44		58		68		81		95	
8		21		34		45		59		69		82		96	
9		22		35		46		60		70		83		97	
10		23		36		47		61		71		84		98	
11		24		37		48		62		72		85		99	
12		25				49		63		73		86		100	
13		26				50				74		87			
						51						88			

Întrebări:

1. Trebuie să lucrați foarte repede?
2. Munca dumneavoastră este distribuită neuniform, astfel încât există momente de supraîncărcare?
3. Cât de des se întâmplă să nu aveți timp să vă finalizați complet sarcinile?
4. Sunt situații când trebuie să faceți ore suplimentare?
5. Trebuie să fiți atent la mai multe lucruri în timp ce lucrați?
6. Munca dumneavoastră necesită să vă reamintiți multe lucruri?
7. În munca dumneavoastră trebuie să veniți cu idei noi?
8. La locul dumneavoastră de muncă trebuie să luați decizii foarte importante?
9. Munca dumneavoastră vă pune în situații de tulburare emoțională?
10. Munca dumneavoastră necesită implicare emoțională?
11. Vă implicați emoțional în munca dumneavoastră?
12. În munca dumneavoastră este necesar să nu vă expuneți părerea proprie?
13. În munca dumneavoastră este necesar să vă ascundeți sentimentele?
14. Activitatea dumneavoastră necesită o vedere bună și precisă?
15. Activitatea dumneavoastră necesită un auz bun?
16. În activitatea dumneavoastră este necesar să vă controlați conștient mișcările (de exemplu, ale brațelor și mâinii)?
17. Activitatea dumneavoastră necesită atenție permanentă?
18. Activitatea dumneavoastră necesită un nivel înalt de precizie?
19. Activitatea dumneavoastră necesită ascultarea cu atenție a zgomotelor provenite de la mașină / echipament tehnic / instalație sau a informațiilor provenite din comunicarea verbală?
20. Erorile dumneavoastră în activitate pot cauza accidentarea altor persoane?
21. Erorile dumneavoastră în activitate pot cauza propria accidentare?
22. Erorile dumneavoastră în activitate pot cauza pierderi financiare prin avariere de echipamente sau prin compromiterea rezultatelor activității?
23. În general, aveți o influență mare în ceea ce privește activitatea dumneavoastră?
24. Puteți să vă influențați ritmul de lucru?

25. Puteți să influențați modul în care (CUM să) vă realizați sarcinile?
26. Puteți să influențați ceea ce faceți în munca dumneavoastră?
27. Munca dumneavoastră este variată?
28. Munca dumneavoastră necesită inițiativă
29. În munca dumneavoastră, aveți posibilitatea să învățați lucruri noi?
30. Vă puteți utiliza aptitudinile și experiența în muncă?
31. Aveți posibilitatea să decideți când să luați pauză?
32. Vă puteți lua concediu atunci când doriți?
33. Vă puteți permite să părăsi locul de muncă pentru a vorbi cu un coleg?
34. În cazul în care aveți treburi personale de rezolvat, puteți să părăsiți locul de muncă pentru o jumătate de oră, fără permisiune specială?
35. Considerați că munca dumneavoastră are un înțeles?
36. Aveți sentimentul că munca dumneavoastră este importantă ?
37. Vă simțiți motivat și implicat în muncă?
38. Vă doriți să rămâneți la locul actual de muncă pentru tot restul vieții active?
39. Vă face plăcere să povestiți altor persoane despre locul dumneavoastră de muncă?
40. Considerați că problemele de la locul de muncă sunt și ale dumneavoastră?
41. Aveți sentimentul că locul de muncă are o mare importanță pentru dumneavoastră?
42. La locul dumneavoastră de muncă, sunteți informat din timp cu privire la deciziile importante, schimbările sau planurile de viitor?
43. Primiți toate informațiile de care aveți nevoie pentru a vă îndeplini bine sarcinile?
44. Știți exact câtă autoritate (influență) aveți la locul de muncă?
45. Munca dumneavoastră are obiective clare?
46. Vă cunoașteți exact responsabilitățile la locul de muncă?
47. Știți exact ce se așteaptă de la dumneavoastră la locul de muncă?
48. Ceea ce faceți la locul de muncă este recunoscut de unele persoane și nu este recunoscut de altele?
49. În munca dumneavoastră vă sunt adresate cerințe contradictorii?
50. Uneori, trebuie să faceți lucruri care erau făcute, în mod obișnuit, altfel?
51. Uneori, trebuie să faceți lucruri care nu vi se par necesare?
52. În ce măsură apreciați că superiorul dumneavoastră se asigură că membrii personalului (colectivului) beneficiază de oportunități de dezvoltare?
53. În ce măsură apreciați că superiorul dumneavoastră acordă prioritate satisfacției în muncă (a personalului)?
54. În ce măsură apreciați că superiorul dumneavoastră este capabil de o bună planificare a muncii?
55. În ce măsură apreciați că superiorul dumneavoastră este capabil să rezolve conflictele la locul de muncă?
56. Cât de des primiți ajutor și suport din partea colegilor dumneavoastră?
57. Cât de des sunt colegii dumneavoastră dispuși să vă asculte problemele legate de muncă?
58. Cât de des primiți ajutor și suport de la superiorul imediat?
59. Cât de des este superiorul dumneavoastră dispus să vă asculte problemele legate de muncă?
60. Cât de des superiorul discută cu dumneavoastră despre modul în care v-ați îndeplinit sarcinile?
61. Cât de des colegii discută cu dumneavoastră despre modul în care v-ați îndeplinit sarcinile?
62. Lucrați izolat de ceilalți colegi?
63. Puteți discuta cu colegii în timpul desfășurării activității de muncă?
64. Există o atmosferă bună între dumneavoastră și colegi?
65. Există o bună cooperare între colegi la locul dumneavoastră de muncă?
66. Vă simțiți parte a unui colectiv la locul dumneavoastră de muncă?
67. Sunteți îngrijorat în legătură cu șomajul?
68. Sunteți îngrijorat în legătură cu noua tehnologie, care v-ar putea face nefolositor?

69. Sunteți îngrijorat că va fi dificil pentru dumneavoastră să vă găsiți alt loc de muncă, în cazul șomajului?
70. Sunteți îngrijorat în legătură cu transferul la alt loc de muncă, împotriva voinței dumneavoastră?
71. Cu privire la munca dumneavoastră în general, cât de satisfăcut sunteți de perspectivele muncii dumneavoastră?
72. Cu privire la munca dumneavoastră în general, cât de satisfăcut sunteți de condițiile fizice de muncă?
73. Cu privire la munca dumneavoastră în general, cât de satisfăcut sunteți de modul în care sunt utilizate capacitățile dumneavoastră?
74. Cât de satisfăcut sunteți de munca dumneavoastră, în general, luând în considerare întregul ansamblu?
75. În general, sănătatea dumneavoastră este...
76. Se pare că mă îmbolnăvesc mai des decât alte persoane.
77. Sunt la fel de sănătos ca și ceilalți pe care îi cunosc.
78. Mă aștept ca sănătatea mea să se înrăutățească.
79. Sănătatea mea este excelentă.
80. Pe parcursul ultimelor 4 săptămâni ați fost foarte nervos/ă?
81. Pe parcursul ultimelor 4 săptămâni ați simțit că nimic nu vă putea înveseli?
82. Pe parcursul ultimelor 4 săptămâni v-ați simțit calm și liniștit/ă?
83. Pe parcursul ultimelor 4 săptămâni v-ați simțit deprimat/ă?
84. Pe parcursul ultimelor 4 săptămâni v-ați simțit fericit/ă?
85. Pe parcursul ultimelor 4 săptămâni v-ați simțit plin de vigoare?
86. Pe parcursul ultimelor 4 săptămâni a-ți avut multă energie?
87. Pe parcursul ultimelor 4 săptămâni v-ați simțit epuizat/ă?
88. Pe parcursul ultimelor 4 săptămâni v-ați simțit obosit/ă?
89. Pe parcursul ultimelor 4 săptămâni nu am fost capabil să relaționez / comunic cu alte persoane.
90. Pe parcursul ultimelor 4 săptămâni nu am avut timp să mă relaxez.
91. Pe parcursul ultimelor 4 săptămâni am fost destul de susceptibil (sensibil).
92. Pe parcursul ultimelor 4 săptămâni am fost lipsit de inițiativă.
93. Cât de des, pe parcursul ultimelor 4 săptămâni, ați avut dureri sau probleme cu stomacul?
94. Cât de des, pe parcursul ultimelor 4 săptămâni, ați avut dureri de piept?
95. Cât de des, pe parcursul ultimelor 4 săptămâni, v-ați simțit amețit/ă?
96. Cât de des, pe parcursul ultimelor 4 săptămâni, ați simțit tensiuni sau dureri musculare?
97. Cât de des, pe parcursul ultimelor 4 săptămâni, ați avut probleme de concentrare?
98. Cât de des, pe parcursul ultimelor 4 săptămâni, ați avut dificultăți în luarea deciziilor?
99. Cât de des, pe parcursul ultimelor 4 săptămâni, ați avut dificultăți de reamintire?
100. Cât de des, pe parcursul ultimelor 4 săptămâni, va fost dificil să gândiți cu claritate?

Vă mulțumim! Verificați dacă a-ți răspuns la toate întrebările.

Statistica descriptivă și analitică a axelor și constituentelor echilibrului profesional

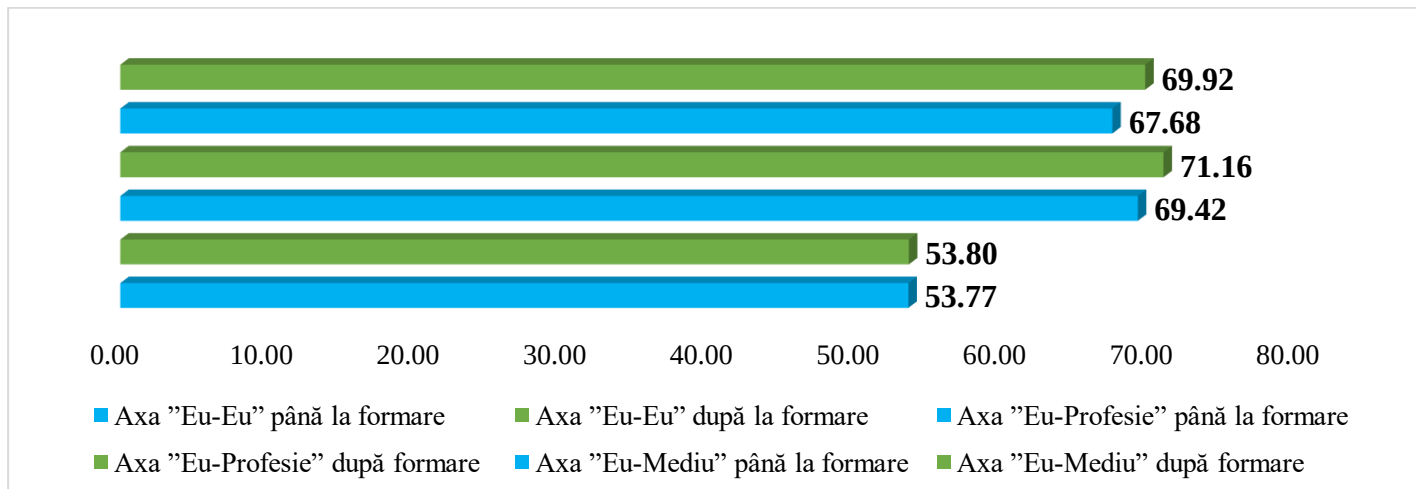


Fig. A20.1. Mediile axelor "Eu-Eu", "Eu-Profesie" și "Eu-Mediu" până la și după formare

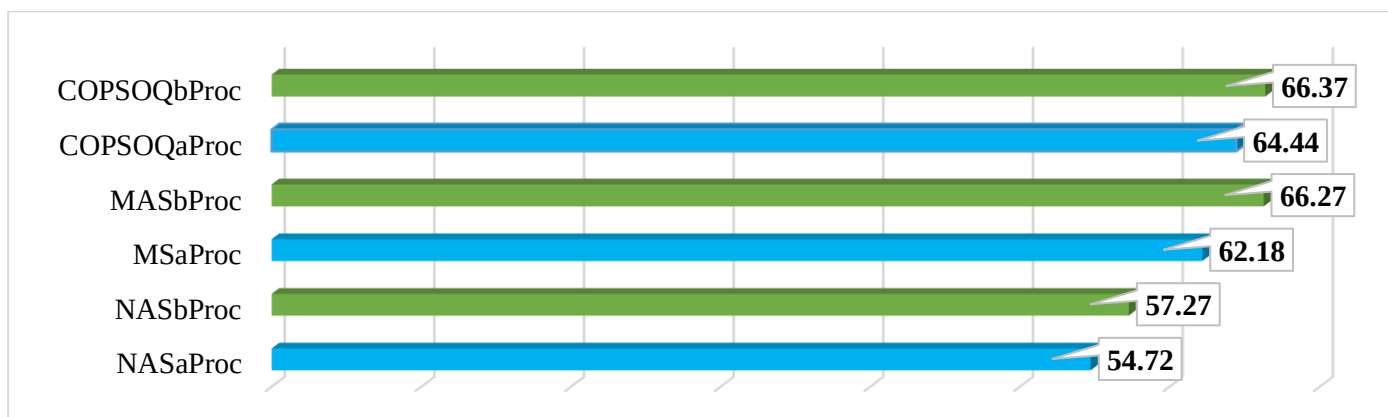


Fig. A20.2. Mediile procentuale ale COPSOQ, MS și NAS până la și după formare

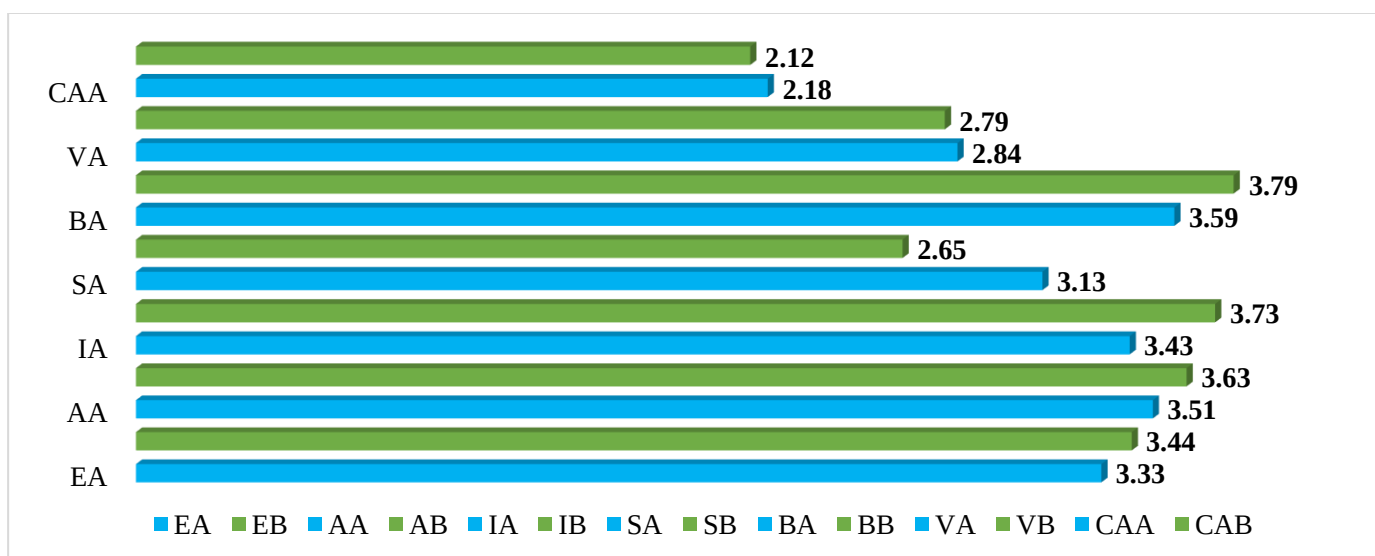


Fig. A20.3. Mediile scalelor COPSOQ până la și după formare

Tabelul A20.1. Efectul Cohen al intervenției experimentale

	Diferențe pereche					t	df	p (2 cap-coadă)	Efectul d (Cohen)
	M-μ	μ (SD)	Eroarea abaterii medii	Intervalul de confidență a diferențelor 95%					
				Inferior	Superior				
Axa "Eu-Eu" până la formare - Axa "Eu-Eu" după la 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
NSa - NSb	-0.655	1.969	0.366	-1.404	0.094	-1.792	28	0.084	0.333
MSa - MSb	-1.310	2.020	0.375	-2.079	-0.542	-3.494	28	0.002	0.649
COPSOQa-COPSOQb	-9.655	20.514	3.809	-17.458	-1.852	-2.535	28	0.017	0.471
EA - EB	-0.105	0.379	0.070	-0.249	0.039	-1.492	28	0.147	0.277
AA - AB	-0.118	0.367	0.068	-0.257	0.022	-1.728	28	0.095	0.321
IA - IB	-0.298	0.360	0.067	-0.435	-0.161	-4.454	28	0.000	0.827
SA - SB	0.483	1.239	0.230	0.011	0.954	2.098	28	0.045	0.390
BA - BB	-0.207	0.723	0.134	-0.482	0.068	-1.541	28	0.134	0.286
VA - VB	0.044	0.596	0.111	-0.183	0.270	0.395	28	0.696	0.073
CAA - CAB	0.060	0.419	0.078	-0.099	0.220	0.776	28	0.444	0.073
E1a - E1b	-0.009	0.792	0.147	-0.310	0.293	-0.059	28	0.954	0.011
E2a - E2b	0.121	0.932	0.173	-0.234	0.475	0.697	28	0.491	0.129
E3a - E3b	-0.287	0.653	0.121	-0.536	-0.039	-2.370	28	0.025	0.440
E4a - E4b	-0.069	0.904	0.168	-0.413	0.275	-0.411	28	0.684	0.076
E5a - E5b	-0.086	0.609	0.113	-0.318	0.145	-0.763	28	0.452	0.142
E6a - E6b	-0.299	0.888	0.165	-0.637	0.039	-1.812	28	0.081	0.337
A1a - A1b	-0.086	0.510	0.095	-0.280	0.108	-0.910	28	0.371	0.169
A2a - A2b	0.138	0.529	0.098	-0.063	0.339	1.405	28	0.171	0.261
A3a- A3b	-0.491	0.803	0.149	-0.797	-0.186	-3.295	28	0.003	0.612
A4a - A4b	0.057	0.746	0.138	-0.226	0.341	0.415	28	0.681	0.077
A5a - A5b	-0.207	0.627	0.116	-0.445	0.032	-1.777	28	0.086	0.330
I1a - I1b	-0.500	0.991	0.184	-0.877	-0.123	-2.717	28	0.011	0.505
I2a - I2b	-0.155	0.425	0.079	-0.317	0.006	-1.967	28	0.059	0.365
I3a - I3b	-0.034	0.680	0.126	-0.293	0.224	-0.273	28	0.787	0.051
I4a - I4b	-0.405	0.621	0.115	-0.641	-0.169	-3.513	28	0.002	0.652
I5a - I5b	-0.276	0.599	0.111	-0.504	-0.048	-2.480	28	0.019	0.461
I6a - I6b	-0.190	0.633	0.117	-0.430	0.051	-1.614	28	0.118	0.300
I7a - I7b	-0.293	0.750	0.139	-0.578	-0.008	-2.104	28	0.044	0.391
I8a - I8b	-0.218	0.544	0.101	-0.425	-0.012	-2.162	28	0.039	0.402
V1a - V1b	-0.014	0.741	0.138	-0.295	0.268	-0.100	28	0.921	0.019
V2a - V2b	0.145	0.737	0.137	-0.135	0.425	1.059	28	0.299	0.197
V3a - V3b	0.000	0.735	0.136	-0.280	0.280	0.000	28	1.000	0.000
C1a - C1b	0.224	0.806	0.150	-0.082	0.531	1.498	28	0.145	0.278
C2a - C2b	0.026	0.595	0.111	-0.201	0.252	0.234	28	0.817	0.043
C3a - C3b	-0.069	0.593	0.110	-0.295	0.157	-0.626	28	0.537	0.116
Unde: "X" este abrevierea factorului psihosocial; "A" sau "a": factorul psihosocial până la formare (experiment) "B" sau "b": factorul psihosocial după formare (experiment)									
Indicele d-Cohen: d < 0,20 mărimea efectului este mică									
0,20 < d < 0,80 mărimea efectului este medie									
d > 0,80 mărimea efectului este mare									

Tabelul A20.2. Corelația Pearson dintre axele "Eu-Eu", "Eu-Profesie" și "Eu-Mediu", până și după formare

		Axa "Eu-Eu" până la formare	Axa "Eu-Profesie" până la formare	Axa "Eu-Mediu" până la formare	Axa "Eu-Eu" după formare	Axa "Eu-Profesie" după formare	Axa "Eu-Mediu" după formare
AN	Corelația Pearson						
	P (2 cap-coadă)						
AT	Corelația Pearson			.413*	.464*		.451* ↑
	P (2 cap-coadă)			.026	0.011		0.014
AV	Corelația Pearson				.567**		
	P (2 cap-coadă)				0.001		
Conservare	Corelația Pearson						
	P (2 cap-coadă)						
Transcendență de sine	Corelația Pearson	.415*	.533**	.372*	.582* ↑	.513**	0.181
	P (2 cap-coadă)	.025	.003	.047	0.001	0.004	0.347
Deschidere pentru schimbare	Corelația Pearson	.424*			.618** ↑		
	P (2 cap-coadă)	.022			0.000		
Eficacitate de sine	Corelația Pearson			.374*	.373* ↑		.485** ↑
	P (2 cap-coadă)			.046	0.046		0.008

**. Corelația este semnificativă la nivelul de 0,01 (2 cap-coadă). Semn roșu: dispar corelațiile; ↓-coeficientul Pearson scade; *. Corelația este semnificativă la nivelul de 0,05 (2 cap-coadă). Semn verde: apar noi corelații; ↑-coeficientul Pearson crește

Tabelul A20.3. Corelații dintre axe "Eu-Eu", "Eu-Profesie" și "Eu-Mediu" până la formare și după formare

Correlations		Axa "Eu-Eu" până la formare	Axa "Eu-Profesie" până la formare	Axa "Eu-Mediu" până la formare	Axa "Eu-Eu" după formare	Axa "Eu-Profesie" după formare	Axa "Eu-Mediu" după formare
Axa "Eu-Eu" până la formare	Corelația Pearson	1	.769**	.603**	.366		
	P (2 cap-coadă)		.000	.001	.051		
Axa "Eu-Eu" după formare	Corelația Pearson	.769**	1	.554**	.441* ↓		
	P (2 cap-coadă)	.000		.002	.017		
Axa "Eu-Profesie" până la formare	Corelația Pearson	.603**	.554** ↓	1	.794** ↑	.403*	.273
	P (2 cap-coadă)	.001	.002		.000	.030	.152
Axa "Eu-Profesie" după formare	Corelația Pearson		.441*	.794**	1	.322	
	P (2 cap-coadă)		.017	.000		.089	
Axa "Eu-Mediu" până la formare	Corelația Pearson			.403*		1	.758**
	P (2 cap-coadă)			.030			.000
Axa "Eu-Mediu" după formare	Corelația Pearson					.758**	1
	P (2 cap-coadă)					.000	

Exercițiile intervenției ”Ancorarea în starea de echilibru profesional

CUNOAȘTEREA PARTICIPANȚILOR

Instrucțiune: fiecare participant are la dispoziție 10 minute pentru a desena pe ecusonul propriu un logo și un slogan personalizat.

DREPTURI ÎN GRUP

Echipament: creioane colorate, hârtie vatman, marcheri.

Instrucțiune: grupului se reamintește că orice comunitate socială nu poate exista fără reguli care guvernează mijloacele de existență ale oamenilor care alcătuiesc această comunitate. În timpul instruirii ele sunt necesare pentru dezvoltarea efectivă a grupului acestor norme. Ele pot reduce în mod semnificativ pierderea de timp și conduce la o focalizare productivă. Participanții discută între ei despre reguli (responsabilități și impact personal) ce vor să le respecte în grupul de lucru. Versiunea finită a exercițiului e de ale reprezenta în scris pe o coală mare de hârtie. Drepturile în grup se păstrează pe toată durata formării. În mare parte în calitate de drepturi esențiale pot fi:

1. Comunicarea după principiul „Aici și acum“.
2. Personificarea declarațiilor prin ”eu cred, eu gândesc, eu simt ș.a.”.
3. Declarații ce nu critică sau judecă membrii grupului.
4. Sinceritate în discuții.
5. Implicare personală.
6. Respectarea interlocutorului.
7. Păstrarea confidențialității.

METODA AUTOEVALUĂRII ”EU”

Echipament: caietul de sarcini, creion sau pix.

Instrucțiune:

- Scrie mai jos, aparte cuvântul ”Eu?”
- Pe parcursul a 10-15 minute răspunde în scris la această întrebare.
- După ce ai finalizat, concentrează-te asupra imaginii mentale ”Eu”. (5 minute).
- Caracterizează cum se reprezintă? (5 minute)
- Ce sentimente s-au regăsit la tine în legătură cu ea? (5 minute)
- Ce semnificație poartă pentru tine?

IDENTIFICAREA UNIVERSULUI PROFESIONAL

Echipament: caietul de sarcini, creion sau pix.

Instrucțiune: universul profesional este cel care te înconjoară în activitatea pe care o desfășori, fiind definit de răspunsurile la întrebările care se propun să răspunzi.

- UNDE?
- DE CE?
- CÂND?
- CE?
- CÂT?
- CU CINE?

Analizează care dintre le crezi că sunt mai influente în experiența ta profesională? La ce trebuie să mai contribui? După ce ai răspuns la aceste întrebări, redă sub o formă de diagramă sau relație, utilizând simbolurile stea, săgeată, cerc, pătrat și linie.

METODA AUTOBIOGRAFIEI

Instrucțiune: Sub autobiografie se subînțelege descrierea rețrăirilor, gândurilor, acțiunilor și nu doar fixarea pe evenimente. Stilul de descriere poate fi divers: modalitatea cronologică presupune urmarea coincidențelor cu anii, descrierea acelor evenimentelor sub fluxul conștientizării faptelor, evenimentelor majore și desigur sinteza acestora. Dacă autobiografia vi se pare să fie tristă și neconcludentă, se poate să o completați într-o formă mult mai concisă, care v-ar permite mai clar să delimitați paternul sau modelul.

Pentru reflectare vă propunem să vă gândiți la următoarele aspecte:

1. Dezvoltarea dvs. generală Cum v-ați reprezenta în diferite etape ale vieții? Cum v-ați schimbat în urma lor? V-au văzut la fel cei din jur? Cum v-ați schimbat pentru a obține recunoștința celor din jur sau pentru a vă apăra de ei? Ce vă place și ce nu vă place în acest câmp reprezentativ? Ce v-ar plăcea și ce nu v-ar plăcea dacă ați fi de alt gen? Delimitați crizele personale de dezvoltare sau puncte de răscruce din viața dvs., după trecerea căror atitudinea dvs. s-a schimbat. Nu ați identificat cumva în viața dvs. unele combinații, modele sau tipare ce se repetă? Nu s-a întâmplat cumva ca să fiți atrași în conflicte asemănătoare fără de izbândă? Ați conștientizat care-va lecții din urma traseului vieții? Care anume?

2. Întrebări specifice Care este cea mai timpurie amintire? Nu contează dacă este imaginativă sau adevărată. Evidențiați evenimentele care au lăsat o urmă mult mai conștientă (de exemplu o maladie, catastrofă, moarte, divorțul părinților, abuz, viol etc.). Cum v-a influențat aceasta?

3. Calea și sensul vieții. Descriind viața dvs., determinați cum ea exprimă reprezentarea căii vieții. Inventati un mit, metaforă sau o poveste despre viața dvs. Scrieți-o și ilustrați-o, reprezentând personajele principale sub forma unor arhetipuri, reprezentări. Cum le-ați fi denumit, posibil să fie mai multe denumiri? Acceptați experiența personală? În ce vedeți sensul și scopul vieții dumneavoastră?

CEL MAI BUN "EU"

Echipament: caiet de sarcini, creion sau pix, la dorință creioane colorate.

Instrucțiune: Setați cu ajutorul unui cronometru 10 minute, în acest moment trebuie să vă gândiți la cel mai bun viitor posibil al dumneavoastră și să îl redați în scris. Imaginați-vă viața așa cum v-ați imaginat întotdeauna că va fi, cea mai excelentă variantă posibilă. Imaginați-vă că ați performat cel mai bine abilitățile proprii și că ați obținut ceea ce ați vrut să faceți în viață. În timp ce scrieți, nu vă îngrijorați de gramatică sau de punctuație, vă concentrați doar la redarea tuturor gândurilor și emoțiilor într-un mod cât mai expresiv. Aveți liber să redați pe mai multe foi gândurile dumneavoastră.

Reflecție: după completarea exercițiului inițial, trebuie să reflectați asupra sentimentelor și a răspunsului dumneavoastră.

RESURSELE PERSONALE ÎN COMPETIȚIA PROFESIONALĂ

Echipament: caiet de sarcini, creion sau pix.

Instrucțiune: răspunde la întrebările de mai jos, identifică situații proprii și exemplifică printr-un caz la necesitate, care sunt resursele avantajului competitiv personal în:

- Examinați problemele interfuncționale (autoritate centralizată, norme rigide și formalizate, organizarea activității profesionale bazată pe funcții, hipercontrolul, sarcini specializate etc.) și analizați cum ar pute fi abordate strategic?
- Cunoștințe fundamentale proprii (relevante întru rezolvarea problemelor cheie în domeniul profesional ce activați)?
- Capacitatea de conducere și viziunea strategică?
- Competența dvs. În facilitarea schimbării?
- Cunoștințele dvs. Despre mediul profesional, clienții, concurenții, particularități etc.?
- Experiența dvs. Internațională, fluența lingvistică și culturală?
- Rețeaua relațiilor dvs profesionale., astfel încât să puteți influența?

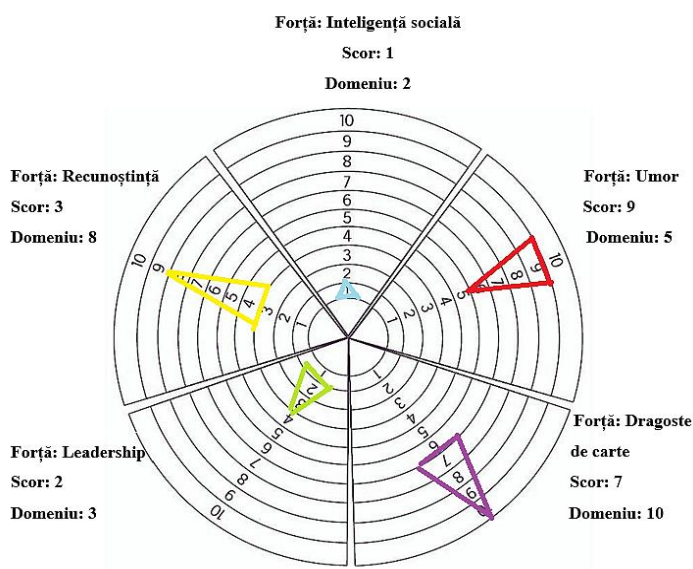
CERCUL FORȚELOR DE SUPORT ÎN CONTEXTUL ACTIVITĂȚII PROFESIONALE

Echipament: caietul de sarcini, creion sau pix.

Instrucțiune: După ce ați identificat punctele forte ale dvs., poate fi util să investigați dacă există mai mult spațiu pentru a utiliza punctele forte mai des. Cercul Forțelor poate fi utilizat pentru a face o reprezentare grafică a măsurii în care sunt aplicate sau nu forțe într-un domeniu aparte. Centrul cercului reprezintă un scor de "0", iar marginea exterioară un scor de "10".

Cereți clientului să plaseze două semne în fiecare segment al cercului indicând: în ce măsură se utilizează această forță în prezent (două puncte), în contextul ales (de exemplu, munca); și cât de mult ar fi posibil să utilizăm forță în acest context (al treilea punct). Apoi, trageți linii care să conecteze printr-un triunghi domeniul de aplicare a forței. Cu cât este mai mare decalajul dintre utilizarea curentă și domeniul de aplicare, cu atât ar trebui să fie mai mare triunghiul și cu atât mai mult potențial există pentru utilizarea acestei forțe mai mult. Exemplu: mai sus, ai găsit un exemplu de grafic complet. În acest grafic, devine

imediat evident că contextul (activitatea profesională) ales este departe de a fi ideal pentru a exprima și a construi punctele forte ale inteligenței sociale și leadership.



Context: ACTIVITATEA PROFESIONALĂ

Evaluare: după cum s-a menționat mai sus, acest exercițiu oferă un punct de plecare frumos pentru crearea unui plan de optimizare a utilizării forței. Mai jos sunt câteva întrebări la care puteți răspunde atunci când graficul este finalizat. Ce observi când te uiți la acest grafic? În ansamblu, cum ați considera că puterile tale sunt utile în acest context? Care sunt avantajele care permit utilizarea unor forțe mai mult? Ce puncte tari lasă puțin loc sau nimic pentru extindere? Ce ați putea face pentru a vă folosi mai mult puterile în acest context?

EVALUAREA COMPETENȚELOR PROFESIONALE PRACTICE

Echipament: caietul de sarcini, creion sau pix.

Instrucțiune: răspunde la întrebările de mai jos, identifică situațiile care contribuie la dezvoltarea ta profesională, exemplifică prin. Când eu, cât de des și ce simt.

- Cum identifiți competențele profesionale proprii?
- Te evidențiază acest fapt de grupul profesional? Cum?
- Ce implicații observi în urma relației profesionale, în situațiile următoare: dintre mine și persoanele pe care le ajut, dintre mine și coleg, dintre mine și superior, dintre mine și cei de acasă, dintre tine și alții
- Cu ce contribui la dezvoltarea profesională proprie?
- Ce comportament adopți în urma retrăirii unei necesități de coerență profesională?
- Cum gestionezi așteptările proprii, atunci când ai investit profesional iar în rezultat nu ai fost evidențiat sau remarcat?
- Ce faci pentru a fi evidențiat sau remarcat: de client, de colegi, de superior

REPREZENTAREA ACTIVITĂȚILOR PROFESIONALE GENERALE

Echipament: caiet de sarcini, creion sau pix.

Instrucțiune: Notați pe o foaie de hârtie toate sarcinile dvs. profesionale pe care aveți nevoie de a le îndeplini, sarcinile și problemele care trebuie rezolvate. Ori de câte ori este posibil, grupează-le după semnificație, însă

nu depune mult efort că te poți complica. Important este să ne amintim și să menționăm la maxim ceea ce este necesar de efectuat.

În același timp notează mai jos anul prezent (de acum). Care, ar trebui să fie reprezentat printr-o schemă, drept exemplu de mai jos, sau printr-o linie dreaptă, ce are este segmentată pe sarcini și activități lunare sau cel mult săptămânale. În această schemă sau linie înregistrează activitățile evenimentele sau datele cele mai importante, cele de care depinde eficiența unor sarcini profesionale. De asemenea, rețineți și marcați cu un marker sarcinile cele mai semnificative, cele ce necesită evident a fi realizate cu o pondere înaltă la un moment. Fără de a intra în mici detalii, conștientizează imaginar situația per ansamblu.

SITUAȚIA MEA VOCAȚIONALĂ (SMV)

Echipament: caiet de sarcini, creion sau pix.

Instrucțiune: Încercați să răspundeți la fiecare dintre următoarele afirmații cât mai sincer. La întrebările 1-18 încercuiți "A" atunci când afirmația corespunde adevărului sau opiniei proprii, și "F" când este falsă sau nu corespunde adevărului. Iar la întrebările 19 și 20 încercuiți "Da" atunci când sunteți de acord cu afirmația și "Nu" când nu vă reprezintă opinia proprie.

Instrucțiune: Încercați să răspundeți la fiecare dintre următoarele afirmații cât mai sincer. La întrebările 1-18 încercuiți "A" atunci când afirmația corespunde adevărului sau opiniei proprii, și "F" când este falsă sau nu corespunde adevărului. Iar la întrebările 19 și 20 încercuiți "Da" atunci când sunteți de acord cu afirmația și "Nu" când nu vă reprezintă opinia proprie.

№ Atunci când mă gândesc să însușesc o profesie, să am o carieră sau să ocup un loc de muncă:

1. Am nevoie de o reasigurare că am făcut o alegere corectă.
2. Sunt îngrijorat/ă că interesul prezent se poate schimba cu vârsta (timpul).
3. Nu sunt sigur/ă că ocupația dată o voi practica bine.
4. Nu știu care sunt punctele mele slabe și forte.
5. Profesiunea pe care o pot practica poate să mă remunereze insuficient, pentru viața pe care mi-o doresc.
6. Îmi este frică că aș face o alegere proastă profesională, dacă chiar acum ar trebui să decid.
7. Am nevoie să identific ce carieră ar trebui să urmez.
8. Timpul de reflectare cu privire la profesiune a fost de durată și dificil pentru mine.
9. Mă simt confuz/ă cu privire la întreaga problemă ce ține de carieră.
10. Nu sunt sigur/ă că prezenta ocupație este una potrivită pentru mine.
11. Nu cunosc suficient cu ce se ocupă specialiștii din diferite domenii profesionale.
12. Nici o ocupație nu mă reprezintă cu adevărat.
13. Nu sunt sigur/ă ce carieră îmi va aduce satisfacție și succes.
14. Aș dori să măresc numărul de ocupații pe care le-aș putea avea în vedere.
15. Estimările proprii cu privire la abilitățile și talentele mele variază cu mult de la an la an.
16. Nu sunt sigur/ă de mine în multe domenii ale vieții.
17. Am aflat ce ocupație aș dori să urmez în mai puțin de un an.
18. Nu pot să înțeleg cum unii pot fi atât de determinați cu privire la ceea cu ce vor să se ocupe
19. Aș dori să cunosc mai multe despre:
 - Cum să găsesc un loc de muncă în domeniul profesional pe care l-am ales.
 - Ce fel de persoane sunt acceptate în diferite domenii profesionale.
 - Mai multe informații cu privire la oportunitățile de angajare.
 - Cum să obțin profesionalizarea sau trainingul necesar în domeniul profesional ales.
- Altele:
20. Exprim următoarele dificultăți:
 - Sunt nesigur pe abilitatea mea de a fi pregătit profesional.

Nu dispun de bani suficienți, ca să urmez cariera pe care mi-o doresc cel mai mult.
Nu sunt înzestrat cu abilitățile necesare să urmez profesiunea aleasă.
O persoană influentă nu îmi aprobă alegerea profesională.
Altele

Alte comentarii și întrebări:

Notă: Dezvoltat de John L. Holland, Denise C. Daiger, și Paul G. Power. Copyright © 1980 de către John L. Holland, Denise C. Daiger, și Paul G. Power. Toate drepturile sunt rezervate.

Permisiunea este acordată pentru a reproduce acest material în scopul de a fi utilizat necomercial în cercetare, consiliere și aplicații educaționale, cu condiția ca fiecare exemplar are acest aviz și care nu dispune de modificări sau adaptări. Acest formular este disponibil în limba engleză, la facultatea / resurse pentru profesioniști de la Universitatea din Maryland, Departamentul de Consiliere și Servicii de Personal, <http://www.education.umd.edu/EDCP/tools/MVS/MVS.html>

DE PARTEA CĂREI ACȚIUNI PETRECI CEL MAI MULT TIMPUL?

Echipament: caiet de sarcini, creion sau pix.

Instrucțiune: Bifați în cele două coloane: acțiuni profesionale și personale, gradul de la 1 la 10 a investițiilor personale pe parcursul ultimelor 4 săptămâni.

Calculați suma punctajului acumulat pentru fiecare coloană.

Valoarea mai mare va demonstra de partea căror acțiuni petreci mai mult timpul.

Acțiuni profesionale / Acțiuni personale

Scrierea unui raport. Repara lucruri prin casă. Desfășurarea unor evenimente sau acțiuni profesionale (ex. predare, suport profesional, intervenție pregătire către o zi de mun-că, focus grup, consiliere).Dezbați cum să faci ceva. Cercetezi și analizezi. Te recreezi. Pleci în deplasări în scop de serviciu, conferințe, activități de promovare. Citești sau privești lucruri de rutină. Actualizarea informațiilor profesionale, îmbunătățirea cunoștințelor din domeniu specializării profesionale. Lucrezi acasă sau peste programul de lucru. Oferirea de sfaturi legate de atribuțiile profesionale sau tehnici profesionale. Te simți obligat să faci ceva prin casă. Implementarea de noi proceduri profesionale. Experimentezi noi interese. Ghidare, consiliere și monitorizarea comportamentului profesional. Discuți ce sau cum să faci anumite lucruri din viață. Influențezi și convingi colegii sau clienții. Te simți liber să faci ceva. Îmbunătățirea performanțelor profesionale. Te joci de-a lungul săptămânii.

Vă satisface acest rezultat? De ce?

LA LINIA DE PORNIRE

Echipament: caiet de sarcini, creion sau pix.

Instrucțiune: Urmărește gândul și reflectă asupra aspectelor ezitare, soluții și dificultăți profesionale.

Evident, este mai bine să se pună în aplicare în mod constant nu cea mai bună soluție decât la nesfârșit să fii în căutarea celor mai bune soluții. În cazul în care eziți cu punerea în aplicare a deciziei, întreabă-te:

- Ce îmi doresc subconștient să evit atunci când intenționat întârzii cu punerea în aplicare a soluției?
- Conștientizează acest „CEVA“, și scrie-l jos, în fața ta ai o problemă care poate și trebuie să fie rezolvată.
- Dacă nu dorești să investești în decizia pe care ai luat-o, răspunde la întrebarea:
- Care sunt motivele pentru care nu doresc să facă aceasta, știind că acest lucru amenință cu ceva. Din faptul că ești îngrijorat cu privire la problemă, nu va rezolva situația. Cu privire la problemele nu trebuie să îți faci griji, la ele trebuie să te gândești. Trage concluzii și mergi mai departe.

- Cu cât mai mult ești încărcat cu sarcini profesionale - cu atât mai mult ai nevoie de odihnă adecvată. Pentru început învață elemente primare: la începutul unei zile noi de lucru organismul trebuie să recupereze puterile. Prin urmare, nu regreta timpul care vă ia pentru organizare, pauze, odihnă și somn. Odihna este același lucru menit să te odihnești. Atunci când te odihnești nu încerca să păstrezi în minte alte lucruri. Este dificil de realizat acest lucru, dar este necesar și posibil să te înveți.
- De ce mai e nevoie să înveți pentru a fi echilibrat profesional? Notează aceste cinci lucruri reale pe care le-ai putea influența în mod propriu.
- Note:

DEFINIREA ACTIVITĂȚILOR PROFESIONALE ȘI A VALORILOR PERSONALE

Echipament: caiet de sarcini, creion sau pix.

Instrucțiune: Organizați o listă evidențiind principalele activități care sunt grupate în 7-8 domenii majore - de exemplu, "Serviciu", „Familie“, „Proiectul X“, „Dezvoltarea personală“, etc. Acum vei fi mai liber pentru a evidenția activitățile profesionale și vei fi mai puțin captat de imensitatea acestora.

Pentru fiecare domeniu aparte, întreabă-te: „De ce vreau să realizez aceste activități?“.

Care este cel mai valoros domeniu și care ar fi cauza sau motivul de angajare în soluționarea problemei date? Acesta poate fi familia, bogăția materială, promovarea profesională, serviciul, dezvoltarea personală, etc. Aici nu contează să ai un limbaj clar și o structură clară, cel mai important ar fi să identifici valorile fundamentale care le-ai dori să le urmezi în activitățile tale profesionale și în viață. Scrie-le pe o foaie separată.

Acum, atrage atenție listei proprii de activități generale, îndeosebi remarcă lucrurile mari și complexe, și compară-le cu lista valorilor tale. Întreabă-te, „Am nevoie de aceasta?“ - și exclude ceea ce consideri că este în exces. În paralel cu aceasta, specifică modul de redactare a principalelor domenii a activității profesionale. Atunci când ai realizat acest lucru, scrie-le pe această pagină din nou lista ta de valori și în dreptul fiecărei activitatea profesională actualizată: Valoare /Activitate profesională

Mai mult, în toate etapele de planificare a activităților tale, consultă în mod constant la această listă, specificând planurile tale, completează și corectează de sine stătător această listă.

”Puterea unei determinări adevărate este mai mare decât dorințele minții subconștiente.”

ELUCIDAREA SCOPURILOR ȘI OBIECTIVELOR PROFESIONALE

Echipament: caiet de sarcini, creion sau pix.

Instrucțiune: Pentru a defini scopurile și obiectivele profesionale, ne vom întoarce la activitățile profesionale enumerate în exercițiul 13 și vom selecta cele mai importante și majore activități (cel mult trei activități), pe care apoi le vom subdiviza în sarcini de lucru sau lucruri mai mici, iar dacă este necesar în lucruri chiar mai mici. Toate acestea pot fi aranjate sub forma unei structuri arborescente, sau pur și simplu într-un tabel. În rândul fiecărei activități vom avea de identificat obiectivele sale profesionale.

La final, cercetează din nou lista scopurilor și a obiectivelor profesionale, decide care dintre ele pot fi delegate altcuiva, sau reatribuite cuiva, de exemplu consultarea unui raport, evaluarea unei informații...

PRIORITIZAREA ACTIVITĂȚILOR PROFESIONALE

Echipament: caiet de sarcini, creion sau pix.

Instrucțiune: Capacitatea de a separa lucrurile importante de cele mai puțin importante, este una dintre cele mai semnificative etape în gestionarea timpului. Această regulă este cea mai simplă însă cea mai dificilă de a fi urmată. Rețineți regula lui Pareto: 20% din toate activitățile satisfac 80% din toate rezultatele, și vice-versa. Focusează-te pe acele lucruri care fac parte din 20%, și care sunt înregistrate în lista ta ca cele mai importante.

Nici o explicație teoretică nu te va învăța această abilitate - încercă, evaluează, angajează intuiția - și după un timp vei observa că ce va ieși în evidență drept cel mai important, se va desfășura aproape în mod

automat. Identifică în listă ta de scopuri și obiective, și marchează importanța și urgența acestora. Ai puterea de a introduce o denumire pentru fiecare caz (utilizând culori, numere, semne de exclamare, etc.). Distribuie activitățile tale profesionale în funcție de gradul de importanță și de urgența lor, în tabelul de mai jos:

IMPORTANTE ȘI URGENTE / IMPORTANTE DAR NEIMEDIATE / NEIMPORTANTE DAR URGENTE / NEIMPORTANTE ȘI NEIMEDIATE

ANALIZA ZILEI DE LUCRU DUPĂ PORTER

Echipament: caiet de sarcini, creion sau pix.

Instrucțiune: Analiza timpului personal necesită cea mai mare sinceritate, fără de această sinceritate, acest exercițiu nu are nici un temei rațional. Acestea sunt informațiile tale interne, care sunt disponibile numai pentru tine și care îți oferă o imagine obiectivă a ceea ce se întâmplă cu adevărat în realitate.

- Mai jos pe foaie, în jumătatea stângă a paginii vei reda „portretul” zilei de lucru, la dorință ai posibilitatea să cuprinzi și timpul de odihnă. Pentru a analiza cel mai bine, alege drept exemplu ultima zi, în cazul în care ziua dată este o reflectare nereușită a timpului obișnuit, ai puterea să alegi oricare altă zi obișnuită de lucru.
- Pe o linie – linia timpului, plasează ziua de lucru (din momentul în care te-ai trezit, până în momentul în care te-ai dus la somn). Selectează cu precizie distanța dintre evenimente. Pentru început îți recomand un interval de 30 sau 15 minute. Pe fiecare segment a liniei timpului pe partea stângă a foii scrie de sus în jos conținutul corespunzător al zilei. Este mai bine să începi cu lucrurile pe care ți le amintești cel mai bine sau cu evenimentele cele mai actuale..
- După care recuperează tot ceea ce îți amintești pe parcurs. Pentru a face acest lucru, imaginează-ți vizual ceea ce s-a întâmplat, amintește-ți de sunete, cuvinte, impresii, mirosuri, rețineri simțite, utilizează notițele tale din organizator ș.a.
- După ce ai terminat, răspunde la întrebarea: cât de multe informații dispui cu privire la costurile utilizării propriului timp, prin calcularea numărului de segmente libere din coloană, împărțite la numărul de linii ce corespund „portretului zilei” (aici sunt 36), astfel vei obține procentul personal al utilității timpului, caracterizat de situațiile și informațiile cotidiene.
- Desigur, poți să calculezi doar timpul de activitate profesională sau timpul personal.
- Evidențiază din cazurile descrise, acele evenimente care „satisfac” cele mai importante obiective și cele pe termen lung. Numărul de astfel de cazuri arată cât de greu este să te concentrezi pe obținerea rezultatelor strategice reale și cât de ușor cedezi lucrurilor mărunte din viața ta profesională, ceea ce creează o oarecare dependență, procrastinare. Gândește-te cu aproximație la costurile eliminării acestor segmente, a lucrurilor mărunte și a obiectivelor pe termen lung.
- În partea dreaptă a foii de poziționează evenimente care vor purta sintagma „lucruri nejustificate”. „Lucrurile nejustificate” sunt activitățile la care ar trebui să acorzi o atenție mult mai mare. Din cauza lor nu se realizează alte activități mult mai importante, aceste lacune, dimpotrivă, necesită prea mult timp, fără să dea nici un rezultat sau care-va satisfacție. Câte cazuri din categoria lucrurilor fără de rost ai enumerat?
- Cazurile care asigură o cantitate normală de timp lăsa-le nemarcate.
- În ce caz este posibil să se facă o schimbare pentru a reduce pierderea de timp?
- Deci ai aruncat o privire generală asupra unei zile de lucru obișnuite și ai concis câteva informații cu privire la măsurile și direcția de gestionare eficientă a timpului.
- Descrie trei măsuri, pe care le vei lua pentru a îmbunătăți eficiența personală.
- Descrie trei abilități pe care le vei dezvolta pentru a gestiona eficient timpul.

PLANIFICAREA ACTIVITĂȚILOR PROFESIONALE PE O SĂPTĂMÂNĂ

Instrucțiune: Pe o foaie de hârtie, notează în mod aleatoriu toate de activitățile profesionale pentru săptămâna viitoare, tot ceea ce îți vine în minte. Apoi, din această listă alege trei lucruri ce corespund categoriei „A” (vezi exercițiul 15). Pe alte trei foi aparte, transferă pe fiecare dintre ele. Temelia planificării activităților profesionale este realizată. Pentru fiecare caz, notează lista și acțiunile pe care le poți aduce mai aproape de fiecare obiectiv. Evaluează ceea ce s-a întâmplat săptămâna trecută și lasă numai acele lucruri pe care ești gata să le începi în următoarele șapte zile. Din lista rămasă (activitățile aleatorii), selectează 4-5 lucruri pe care le vei efectua în următoarele șapte zile. Adună-le într-o singură listă și abordează-le cu prioritate: A-1, A-2, A-3, A-4, A-5. Determină consecutiv termeni limită pentru fiecare prioritate în parte. Astfel, planul activităților profesionale pentru o săptămână este întocmit. În general, problema dezvoltării personale în timpul progresării competenței constă în abilitatea de a utiliza în mod conștient și rațional timpul, extinderea frontierelor sale, saturarea scopurilor și a evenimentelor. Unul dintre principiile dezvoltării personale este de a crea un sistem de proliferare a eficienței personale de sine stătător. Această practică denumită psihosinteza, este astfel prima abordare, născută din psihanaliză, care ar include: potențialul artistic, altruist și eroic al ființei umane; o validare a experiențelor estetice, spirituale și de vârf; înțelegerea faptului că simptomele psihologice pot fi declanșate de dinamica spirituală (deseori denumită azi "urgență spirituală"); și înțelegerea faptului că experiențele din viață prin sensul și scopul său pot deriva de la relația sănătoasă dintre Sinele identic și un Sine mult mai profund sau mai superior vieții cotidiene, denumit realizare de sine.

OBIECTIVELE VIEȚII

Echipament: caiet de sarcini, creion sau pix.

Pasul 1. Acordă 5-10 minute de timp pentru a răspunde la întrebarea: ce vreau cu adevărat să am de la viață? Nu te gândi prea mult, scrie toate ideile care îți vin în minte.

În 2-3 minute, decide ce mai vrei să înscrii în lista dată.

Pasul 2. Selectează din această narațiune, sub forma unei liste, ceea ce ai dori să dedici următorilor trei ani. După care, din nou completează sau modifică lista.

Pasul 3. Selectează din această listă, obiective concrete pentru următoarele șase luni, și apoi din nou completează sau modifică lista.

Pasul 4. Evaluează concordanța scopurilor personale cu obiectivele asumate (exercițiul 14), cât de mult corespund obiectivelor din exercițiul 14, cât de realiste sunt în dependență de implicarea resurselor disponibile. Poate ar fi necesar din nou o ajustare suplimentară, revede.

APRECIEREA DE SINE ÎN PROCESUL DE COMUNICARE EFICIENTĂ

Echipament: caiet de sarcini, creion sau pix.

Instrucțiune: Răspunde la întrebările de mai jos, bifând în dreptul răspunsului "Da" sau "Nu".

ÎNTREBĂRI DE EVALUARE

- Aștepti cu nerăbdare pe alții să tacă pentru a putea vorbi?
- Te grăbești să oferi o soluție pe care nu vrei să o auziți de la alții?
- Asculți numai ceea ce îți place să auzi?
- Ai blocaje emoționale când cineva te ascultă?
- Consideri deseori faptul când nu discuți aceeași întrebare cu interlocutorul?
- Ești alertat de neînțelegerile interlocutorul tău, ce pot să apară în cazul semnificațiilor diferite a cuvintelor?
- Încerci să afli care este argumentul major într-o dezbatere, sau dacă există vreo diferență reală de opinii sau pur și simplu este o chestiune de afirmare a problemei? Gândurile tale pot fi în altă parte în timp ce cealaltă persoană îți vorbește?
- Memorezi mai multe detalii în locul memorizării lucrurilor esențiale?

- Asculți chiar și atunci când subiectul de discuție devine dificil de înțeles?
- Deseori manifesti o atitudine negativă în timp ce ascuți?
- Te prefaci că ascuți?
- Te pui deseori în situația interlocutorului pentru a înțelegce ceea ce îl face să spună acest lucru?

În cazul insatisfacției scorului acumulat, revede ABC-ul comunicării și barierele în procesul de comunicare eficientă.

GESTIONAREA MESAJULUI VERBAL

Echipament: caiet de sarcini, creion sau pix.

Instrucțiune: Răspunde la întrebările de mai jos, bifând în dreptul răspunsului "Da" sau "Nu".

ÎNTREBĂRI DE EVALUARE

- Încerci să identifici semne de neînțelegere în discuția cu interlocutorul?
- Selectezi cuvinte pe înțelesul celui cu care vorbești?
- Te gândești despre ce anume vei vorbi, înainte de a adresa mesajul?
- Oferi ascultătorului să se simtă în largul său?
- Încurajezi ca întrebările să fie adresate cât mai des?
- Presupui deseori, că știi ce are cealaltă persoană în mintea sa?
- Cu privire la mesajul adresat, întrebi deseori părerea interlocutorului?
- Întrebi pentru a afla ceva?
- Distingi diferența între fapte și opinii?
- Înăsprești opoziția prin contrazicerea declarațiilor interlocutorului?
- Îți influențezi ascultătorii să spună "Da Doamnă", "Da Domn", "Da dragul" sau "Da dragă" etc?
- Organizezi neînțelegerile în cantități suficient de mici?
- Dacă ascultătorul tău nu pune întrebări despre o idee nouă pe care o prezinți, presupui că mesajul tău este înțeles de el / ea?
- Vorbești distinct și clar?
- Controlezi sustragerile tale de la contextul general, cât mai posibil?
- Îți "împachetezi" gândurile înainte de a vorbi, astfel încât să nu domine emoțiile în mesajul adresat

Pe baza prezenței sau absenței a două atribute importante ale comunicării precum sunt eficacitatea și intensitatea, procesul comunicării poate fi segregat în patru categorii generale, ce susțin diversitatea situațiilor dintre mesager, mediu, mesaj și interlocutor (receptor):

- Eficientă și intensă.
- Eficientă dar puțin intensă.
- Neeficientă dar intensă.
- Neeficientă și puțin intensă.

Cea mai bună situație dintre mesager și interlocutor se referă la prima categorie, ultima fiind cea mai defavorabilă. În cazul identificării unei situații adverse primei categorii, ar fi necesar de delimitat în cadrul comunicării a obiectivului primordial, sau a tematicii generale unde comunicarea eficientă să fie atributul indispensabil. În cazul în care trebuie făcută o alegere între a doua și a treia categorie, cu siguranță trebuie preferată cea de-a doua categorie. Cu alte cuvinte, dacă e indispensabil să acordăm prioritate uneia dintre cele două categorii, atunci eficacitatea este primordială.

ÎNTELEGHEREA VALORILOR PE CARE LE POȚI SPORI

Echipament: caiet de sarcini, creion sau pix.

Instrucțiune: răspunde la întrebările de mai jos, identifică situațiile care contribuie la dezvoltarea ta profesională, exemplifică.

Rolul dumneavoastră în cadrul organizației în care activați ce valoare generează?

Care sunt procesele cheie la care contribuiți personal?

Cum vă puteți remodela rolul profesional pentru a adăuga o valoare mai mare (eventual distinctivă)?

Ce vă sugerează acest lucru, cum vă puteți dezvolta avantajul competitiv personal?

ÎNȚELEGEREA VALORILOR PE CARE LE POTI PIERDE ÎN INTERACȚIUNEA COLEGIALĂ

Echipament: caiet de sarcini, creion sau pix.

Instrucțiune: răspunde la întrebările de mai jos, identifică situațiile care contribuie la dezvoltarea ta profesională, exemplifică. Din greșeală, ai fost cumva în situația de a pierde din valoarea profesională prin convingerea pe care o împărtășeai în instituția din care faci parte? Ce caz ți-a revenit în minte? Ce cauzează să se întâmple acest lucru? Este stilul tău personal sau profesional, sau acesta este modul în care oamenii se comportă în mod obișnuit în cadrul organizației? Acest lucru se datorează faptului că rolul profesional se suprapune cu cel al altor colegi, manageri sau pentru că tensiunile și conflictele pot să se întâmple, descrie ce simți?

DISTORSIUNEA SERIALĂ

Instrucțiune: Se cer șase voluntari. Cinci dintre ei părăsesc sala. Cel rămas ascultă de două ori un text citit clar și răspicat de coordonator. Textul poate fi modificat la dorința coordonatorului și înregistrat pe o bandă sonoră. Se expune panoul cu textul inițial sau se audiază banda sonoră primară și se compară cu mesajul de pe tablă. După câte-va minute de "uimire generală" se analizează situația, cu ajutorul următoarelor întrebări: Ce s-a întâmplat? Cum se poate distorsiona atât de mult un mesaj simplu? Care sunt cauzele acestui fenomen? Ce implicații are acest fapt asupra manifestării profesionalismului propriu? Ce implicații are acest fapt asupra organizației pe care o reprezentați?

POZIȚII EXISTENȚIALE ÎN RELAȚIA CU CEILALȚI, RAPORTUL OK

Echipament: caiet de sarcini, creion sau pix.

Instrucțiune: Analizează raportul Ok. Adoptă o poziție proprie caracteristică momentului dat.

Care este cifra cadranelor ce îți caracterizează poziția în viață la moment? Compară cu pozițiile de viață a colegilor tăi. Revede exemplele de mai jos. Cât de des te confrunți cu astfel de situații în practica profesională? Consultă caracteristicile pozițiilor de viață de pe următoarea pagină. Ce ar trebui să schimbi în modalitatea abordării vieții tale? O altă modalitate de a privi relațiile dintre oameni ne oferă conceptul "poziției de viață în comunicarea cotidiană". Uneori denumită poziție fundamentală sau poziție existențială. Poziția vieții unei persoane la un moment dat exprimă într-un fel modul în care acel individ relaționează cu ceilalți în ceea ce privește gândirea, sentimentul și comportamentul. Există patru poziții principale de viață, prezentate mai jos, denumite raportul OK.

Poziții existențiale. Ideea pozițiilor de viață poate fi demonstrată în următoarele exemple.

1. Sunt bine, ești bine (I + U +): "Uite, am realizat un succes azi", - superiorul.
"Da, lucrurile ar merge bine acum pentru noi", - angajatul.
2. Sunt bine, celălalt nu este bine: "Munca ta nu este la standardul de care am nevoie în acest departament!", - șeful.
3. Nu sunt bine, ești bine: "Aș vrea să pot realiza sarcinile la fel ca dumneavoastră", - angajatul.
4. Nu sunt bine, nu ești bine: "Ei bine, nu știu ce să fac și nu știți ce să faceți. Ce absurditate!", - șeful.

Care a fost cifra cadranului ce îți caracteriza poziția de moment în viață? Consultă caracteristicile pozițiilor OK ale activității profesionale după criteriul lui Thomas Harris. Ce ar trebui să schimbi în modalitatea de abordare a vieții tale?

AVANTAJUL COMPETITIV PERSONAL

Echipament: caiet de sarcini, creion sau pix.

Instrucțiune: Meditează în scris, cu privire la modul în care competențele și abilitățile funcționale proprii sunt investite.

Recunoaște și consideră cele cinci abilități interpersonale: rezolvarea de probleme, conștientizarea socială, autocontrolul, responsabilitate și asertivitate. Care dintre abilitățile menționate te ajută să te menții în conjunctura unui echilibrului funcțional? Ce judecăți te fac să menții modalitatea de funcționare și operare echilibrată în câmpul profesional? Desemnează alte abilități interpersonale care îți garantează succesul profesional (înveți cum să înveți, evaluezi săptămânal și sistematizezi după prioritate evenimentele, dai dovadă de concentrare pe informații importante, estimezi cu precizie banii, manifesti pozitivitate și recunoștință, gestionezi stresul? Analizează dexteritățile individuale în proiectarea sau gestionarea câmpului profesional (capacitate de a motiva pe cei din jur, competitivitate, entuziasm, luare de decizii clare, receptivitate, realism, capacitate de a aduna și evalua informațiile din câmpul muncii prin generalitate etc.). Cum crezi, care ar fi abilitățile ce te caracterizează în condiția gestionării cu resursele psihosociale (nevoie, motivație, convingere și decizie)? Conferă o apreciere a abilităților individuale de comunicare? Ce consideri că necesită remediare?

SITUAȚII TRIGGER ÎN ACTIVITATEA PROFESIONALĂ

Echipament: caiet de sarcini, creion sau pix.

Instrucțiune: răspunde la întrebările de mai jos, identifică situațiile de conflict, exemplifică.

Situația.

Ce face ca superiorul tău oarecum să te provoace sau să te aprindă? Reacția emoțională. Care este sentimentul pe care îl conștientizezi că te apasă (de care îți dai seama) în primul rând? Reacții comportamentale. Ce fac ca răspuns? Retrări mai profunde. Emoții primare (frică, rușine, tristețe, mânie). Necesitatea de a relaționa. Acceptarea, grija, respectul, satisfacția, gratitudinea și altele. Cerințe concrete Când eu Eu simt ... Și eu am reacționat drept ... După aceste lucruri se ascunde... Ceea ce doresc cu adevărat ... Pot să simt aceasta când... Vin la serviciu cu întârziere

Mânie, furie, ciudă, obidă, ofensă Mă critic Teama și anxietatea de a fi respins/ă Este să mă simt că sunt important/ă Superiorul sau colegul mă cheamă și mă întreabă care sunt cauzele întârzierii și cu ce poate să mă ajute.

În măsura posibilității, compară situațiile tale cu cele a colegilor. Identifică similarități și diferențe în toate cele șase colonițe. Atrage o atenție deosebită ultimelor trei: retrări profunde, necesitate de a relaționa și cerințe concrete pentru a înțelege cauza și efectele lucrurilor întâmplare. Redă concluzia proprie.

OGLINDA

Instrucțiune: Participanții sunt împărțiți în perechi la distanța unei lungimi de braț. O persoană din pereche joacă rolul unei oglinzi, deoarece pe parcursul jocului va reproduce cât mai identic toate mișcările partenerului. După cinci minute de mișcări și reproducere, partenerii își schimbă rolurile. În a treia etapă a jocului se poate lucra în perechi, fără desemnarea câștigătorului, astfel se vor discuta rolurile pe care le-au interpretat: rolul personajului principal și rol oglinzii, se vor sublinia avantajele cooperării în procesul de comunicare.

Notă. Acest exercițiu determină participanții să se perceapă reciproc mai conștient, anticipând empatic eventualele acțiuni ale partenerului.

IDENTIFICAREA ABILITĂȚILOR PROPRII CE M-AR PUTEA AVANSA

Echipament: caiet de sarcini, creion sau pix.

Instrucțiune: Reflectă asupra modului cum sunt investite competențele proprii. Care sunt cele trei abilități care te-ar avansa în carieră sau te-ar face să faci o schimbare în carieră? Cum ai caracteriza valoarea sau importanța lor pentru tine? Din perspectiva obiectivelor organizaționale, cum ar putea să se evidențieze aceste abilități? Care ar putea fi valoarea lor pentru organizația din care faci parte? Cum se reflectă aceste abilități în viața profesională proprie? Care sunt posibilitățile de realizare a acestui fapt?

JOC DE ROL „SOLUȚIONAREA CONFLICTULUI“

Instrucțiune: Înaintea derulării jocului se vorbește despre importanța capacității de soluționa rapid și eficient conflictele. Participanții în mod empiric ar trebui să încerce să-și dea seama de metodele de bază în soluționarea conflictelor. Participanții sunt împărțiți în grupuri de câte trei. Timp de 5 min fiecare inventează un scenariu în care doi membri au un conflict (de exemplu, colegii se certă permanent), iar al treilea este arbitru împăciuitoare. Apoi, fiecare microgrup demonstrează o situație de conflict și soluția sa, după care împărtășesc ideile. La final are loc împărtășirea rezultatelor în grupul majoritar.

- Ce strategii de soluționare a conflictelor au fost demonstrate azi?
- În opinia dumneavoastră, ce tehnici interesante au fost folosite în timpul jocului?
- Cum ar trebui să se comporte acei participanți care nu pot soluționa conflictul?

CONVERSAȚII

Instrucțiune: Grupul majoritar este fragmentat în microgrupuri a câte trei membri. În fiecare microgrup sunt distribuite trei sarcini problematice încât:

- un participant are deficiențe senzoriale auditive și tulburări de limbaj (nu aude și nu poate vorbi), dar dispune de vedere, gesturi și pantomimă;
- al doilea participant are doar deficiențe senzoriale auditive: poate vorbi și vedea;
- al treia acționează ca o persoană cu deficiențe senzorial-vizuale și tulburări de limbaj (fiind nevăzător și nevorbitor), dar care poate auzi.

Toți cei trei sunt de acord cu sarcina propusă de exemplu negociază locul desfășurării unui eveniment, data și scopul reuniunii. Microgrupurile discută rolurile și modalitatea demonstrării sarcinii timp de 10 minute. Pe perioada derulării exercițiului ceilalți membri vizualizează și își notează ce au observat în urma jocului de rol. La final se discută angajarea fiecărui membru în rol și expunerea personală în realizarea sarcinii.

CADRANUL POTENȚIAL VERSUS PERFORMANȚĂ

Echipament: caiet de sarcini, creion sau pix.

Instrucțiune: răspunde la întrebările de mai jos, identifică situația proprie în unul din cele 9 cadrane, încercuiește-l și exemplifică.

POTENȚIAL	Nou în rol	Lider potențial	Gata pentru a se mișca	Înalt	Performanță provocătoare	Bun
executant	Lider de performanță	În curs de dezvoltare	Probleme de performanță	Colaborator		
calificat	Specialist/expert funcțional	Scăzut	Scăzută	PERFORMANȚĂ	Medie	Înaltă

Notează în mai jos maximum 5 calități de care ai nevoie să ajungi lider de performanță sau expert.

Cum crezi cât timp îți va lua să le exersezi până a ajunge nivelul cel mai înalt de performanță?

MEDIUL

Instrucțiune: fiecărui membru al grupului se oferă posibilitatea alegerii unui membru starea și condiția căruia o vor putea ghici. Participantului delegat din partea grupului, i se oferă să ilustreze doar cu ajutorul mimicii și a pantomimei o situație din viață, o stare emoțională și cauza ei, pe care ceilalți participanți nu o cunosc. Pentru pregătire se oferă cinci minute. La momentul ilustrării situației ceilalți membri ai grupului pretind a fi spectatori. După care ei redau cele sesizate în scris timp de 10 minute. La sfârșit membrii

grupului primar trebuie să ghicească situația sau starea emoțională, să evalueze emoțiile și retrăirile dacă sunt adevărate sau nu. Astfel toți membrii grupului validează prin infirmare sau confirmare gândurile și sentimentele manifestate.

SETAREA STRATEGIEI PROFESIONALE

Echipament: caiet de sarcini, creion sau pix.

Instrucțiune: răspunde la întrebările de mai jos, identifică situația proprie și exemplifică.

Are organizația dvs. o terminologie clară care este utilizată pentru descrierea carierei profesionale?

Describe print-o frază cât de conștient ești de impactul tendințelor carierei externe asupra vieții tale?

Ce probleme încerci să rezolvi adoptând o strategie în carieră, ia în calcul calitățile profesionale pe care dorești să le dezvolți și timpul investit? Menționează barierele cultural-organizaționale ce stau în calea succesului tău profesional? Structura organizației (organigrama) contribuie sau împiedică satisfacerea obiectivelor în carieră? În cadrul organizației din care faci parte, există cerințele pe termen lung, exemplifică? Ce intervenții de susținere profesională, cunoști în domeniu activității de muncă? Împreună cu managerul de profil, ce ar fi necesar să puneți în aplicare pentru a proteja resursa umană? Cum vei asigura un grad mai înalt al flexibilității tale profesionale? Întru asigurarea flexibilității profesionale, ce vei lua în considerare, accentuează nevoile și obiectivele individuale? Te-ai gândit cândva la un progres accelerat în cariera personală și la diferențierea grupului de profesioniști? Argumentează de ce?

ISTORIA UNUI SUCCES PROFESIONAL

Echipament: hârtie, creion sau pix.

Instrucțiune: Mai jos sunt exemplificate 4 categorii psiho-sociale, precum factori ai talentului, caracteristici de personalitate non-cognitivă, condiții de mediu și domenii de performanță. Utilizând cuvintele de mai jos, redă în scris un scenariu sau o istorie de performanță în care te identifici personal în rolul actorului principal: Abilitate artistică; Abilitate muzicală; Abilitatea de a depăși stresul (rezistența la stres); Activități sociale, leadership, comerț, ș.a.; Aptitudini psiho-motorii; Atletică, sport; Calitatea instruirii la școală; Cerințe acasă cu referire la performanța școlastică; Climat școlar; Climat familial; Competențe sociale; Conceptul de sine (general, școlastic, a talentelor, ș.a.); Creativitate (lingvistică, matematică, tehnică, artistică, ș.a.); Evenimente critice din viață; Expectanțe de control; Inteligență (limbi, matematică, abilități tehnice, ș.a.); Inteligență practică; Învățare diferențiată și instruire; Limbi moderne; Matematică, științe IT, șah, ș.a.; Motivația de realizare a succesului; Muzică și sfere artistice; Numărul de frați sau surori și poziția printre ei; Reacții sociale cu privire la succes și eșec; Setea de a cunoaște; Simulări de mediu acasă (mediu creativ); Speranța pentru succes versus frica de eșec; Stil educațional și nivelul de educație parental; Științe ale naturii; Tehnologie, meșteșugărie, ș.a.

- Identifică și descrie nevoia și motivația de obținere a performanței profesionale redată în istorie.
- Citește istoria descrisă și redă în gând, reprezentarea evenimentului descris.
- Proiectează-o mintal pe un ecran mare, într-o sală cinematografică, unde spectatorii sunt prietenii tăi.
- Memorizează sentimentele retrăite.
- Repetă punctul "d" și "e" de două ori.

GLOSAR

Abilitate. - capacitatea de a îndeplini o sarcină în prezent. Aceasta implică faptul că orice proces de învățare sau dezvoltare necesar pentru această sarcină a fost deja realizat. Abilitatea se compară adesea cu aptitudinea sau capacitatea potențială sau inerentă, dar nerealizată, care necesită învățarea sau dezvoltarea ulterioară pentru a deveni o abilitate. Testele de inteligență măsoară capacitatea și uneori sunt folosite pentru a deduce aptitudinile pentru învățarea viitoare [237, p.20].

Ancora autonomie și independență (AI) - grija primară a persoanei cu astfel de orientare se manifestă prin scutirea și facilitarea normelor, regulamentarelor, restricțiilor și regulilor organizatorice. Își exprimă în mod clar necesitatea de a face totul în felul său prin a decide când, ce, asupra la ce și cât de mult să lucreze. O astfel de persoană nu simte nevoia de a respecta regulile din cadrul organizației cu privire la locul de muncă, timp, vestimentație, sau uniformă) [51, p.259].

Ancora carierei - termenul de "ancoră a carierei" a fost dezvoltat pe parcursul a mai multe decenii de cercetare longitudinală, cu scopul de a captura și a identifica unele dintre componentele esențiale ale modalității prin care angajații se definesc în raport cu activitatea lor. Ancora carierei a unei persoane reprezintă conceptul evolutiv al sinelui, a ceea ce este persoana bună la, a ceea ce reprezintă nevoile și motivele proprii, și ce valori dirijează alegerea profesională. Omul nu are o ancoră a carierei până când nu a lucrat timp de mai mulți ani și nu a avut un feedback relevant din aceste experiențe. Odată ce o ancoră a carierei evoluează, ea devine o forță stabilizatoare a personalității care ghidează și constrânge alegerile viitoare cu privire la carieră [207, p.2]. Ancora carierei se actualizează de la cinci la zece ani după ce cineva s-a angajat într-un loc de muncă sau activează în mediul profesional. Autorul conceptului terminologic, menționează că prin noțiunea de "ancore ale carierei", s-ar înțelege un sindrom din trei elemente: motivaționale, atitudinale și valorice care ghidează și constrânge cariera persoanei, la nivelul talentelor sale [209, p.12]. Astfel Edgar Schein în ediția anului 2013, descrie opt tipuri de ancore: competența tehnică, funcțională, competență managerială generală, autonomie și independență, securitate / stabilitate, servirea / dedicarea unei cauze, creativitate antreprenorială, stil de viață și provocare pură.

Ancora competența funcțional tehnică (CF) - această orientare este legată de însușirea competențelor și talentelor într-un domeniu specific anumit (cercetare, proiectare, analiză financiară, și altele).

Ancora competență managerială generală (CM) - accentul primordial se axează pe integrarea eforturilor individuale ale altora sau grupului de interes, pe întreaga responsabilitate pentru rezultatul final și pe conectarea diverselor funcții ale organizației. Cu vârsta și experiența această ancoră în carieră devine mai puternică. O astfel de activitate necesită abilități de comunicare interpersonală și în grup, stabilitate emoțională la factori stresanți, de a duce povara responsabilității și autorității de gestionare. Persoana cu o competență managerială generală va considera că nu a atins obiectivele în cariera proprie, până când nu va ocupa o poziție managerială, unde va avea posibilitatea să gestioneze și să dirijeze diferitele aspecte ale afacerii: finanțe, marketing, producție, dezvoltare, vânzări [207, p. 6].

Ancora creativitate antreprenorială (CA) - o persoană cu această orientare a carierei are scopul de a crea ceva nou, ce vrea să depășească obstacolele, fiind gata să își asume anumite riscuri. Nu dorește să lucreze pentru alții, aspiră să aibă identitatea, afacerea, averea, finanțele, brandul sau marca proprie. Cu toate acestea nu este întotdeauna o persoană creativă, cel mai important moment fiind crearea afacerii, conceptului, sau organizației proprii, de a o construi depunând mult suflet, astfel încât să

reprezintă o continuare a sinelui. Întreprinzătorul va continua activitatea sa, chiar dacă la început va eșua și va trebui serios să își asume norocul [51, p.258].

Ancora provocare pură sau chemare, provocare (CP) - valoare principală a ancorei în carieră este concurența, victoria față de ceilalți, depășirea obstacolelor, soluționarea problemelor dificile. Persoana se orientează pe apelul de provocare, cauzare a unei contestații, demonstrare și realizare a reușitei. Situația socială deseori este privită din unghiul victorie / pierdere. Procesul de activitate este reprezentat de elementul esențial al luptei și victoriei mult mai importantă pentru individ ca un anumit domeniu de activitate, muncă sau calificare. De exemplu, un agent de vânzări poate considera fiecare contract cu un cumpărător ca un joc ce urmează a fi câștigat. Noutatea, diversitatea și provocarea reprezintă o valoare centrală pentru persoanele care au o astfel de ancoră, dacă activitatea sa este prea ușoară, ei se plictisesc [51, p.258].

Ancora servirea sau menirea de a servi, a fi dedicat unei cauze (SD) - valorile de bază ale acestei ancore profesionale (orientări) reprezintă "lucrurile cu oamenii", "serviciile pentru oameni și umanitate", "în ajutorul oamenilor" și "aspirația de a face lumea mai bună". O persoană cu astfel de orientare oferă posibilitatea de a continua să lucreze în acest domeniu, chiar dacă trebuie să schimbe locul de muncă, cu înclinare de oferire a capacităților și serviciilor sale în folosul umanității, valori cum ar fi lucrul cu oamenii, care deservește umanitatea, salvarea mediului înconjurător, iar ajutând o națiune poate fi o ancoră destul de puternică în cariera lui [216, p.37].

Ancora stabilitate și securitate (SS)- această orientare în carieră se datorează nevoii de securitate și stabilitate față de viitoarele evenimente de viață și tendința de a fi cât mai previzibile. Se disting două tipuri de securitate / stabilitate: stabilitate, securitate față de locul de muncă (SSM) și stabilitate, securitate față de locul de trai sau geografică (SSG) [47, p.142].

Ancora stilul de viață sau integrarea stilului de viață (ISV)- persoana este axată pe integrarea diferitor aspecte ale vieții. Nu vrea ca viața să fie dominată de doar de familie sau doar de carieră, sau doar de auto-dezvoltare. Manifestă o tendință de asigurare a echilibrului, toate într-o măsură convenită, în concordanță. O astfel de persoană apreciază de viața sa ca un întreg (unde locuiește, cum o poate îmbunătăți) decât un loc de muncă concret, o carieră sau o organizație [51, p.258].

Ancorele carierei axate pe nevoi (AN) – una din cele trei dimensiuni ale ancorelor carierei, constituite din ancorele: autonomie / independență (AI), securitate / stabilitate (SS) și integrarea stilului de viață (ISV) [275, p.158].

Ancorele carierei axate pe talente (AT) – una din cele trei dimensiuni ale ancorelor carierei, constituite din ancorele: competență tehnico- funcțională (CF), competență generală de gestionare sau managerială (CM) și creativitate antreprenorială (CA) [46, p.158].

Ancorele carierei axate pe valori (AV) - una din cele trei dimensiuni ale ancorelor carierei, constituite din ancorele: servirea / dedicarea unei cauze (SD) și provocare pură (PC) [46, p.158].

Axa "Eu-Mediu" – una din cele trei proiecții ce gestionează echilibrul profesional, compusă din scalele bunăstare (B), insecuritatea postului (S), factorii psihosociali de mediu și cultură organizațională (gradul de informare sau predictibilitate (I1); stilul de conducere sau calitatea de leadership (I4); suport social (I5); feedback în muncă (I6); spirit de echipă sau comunitate socio-profesională (I8)), de rând cu ancorele carierei: competența generală de gestionare (CM), integrarea stilului de viață (ISV), stabilitate și securitate geografică (SSG), orientare față de condiții (OCC),

orientare față de o carieră pe orizontală (OCO) și identitate organizațională (IO) [262, p.53]. În experimentul de constatare axa "Eu-Mediu" este influențată semnificativ de vârstă ($F_{2,284}=3,72$; $p=0,006$), pe intervalele "25-30 ani"/"46-50 ani" ($DfM=-4,88$, $p=0,009$) și intervalele "41-45 ani"/"46-50 ani" ($DfM=-4,40$, $p=0,036$) [260, p.52].

Axa "Eu-Profesie" - una din cele trei proiecții complexe ce gestionează echilibrului profesional, compusă din scalele exigențe și cerințe profesionale (cantitative / temporale (E1); cognitive (E2); emoționale (E3); de ascundere a emoțiilor (E4); senzorial perceptive (E5) și exigențe ce rezultă din responsabilități (E6)), factori psihosociali ce țin de activitatea profesională (influența în activitate (A1); posibilități de dezvoltare (A2); gradul de libertate privind perioadele de repaus și odihna (A3); importanța activității (A4) și implicare afectivă în activitate (A5)), de rând cu ancorele carierei competența funcțional tehnică (CF), stabilitate și securitate în muncă (SSM) și orientarea carierei pe verticală (OCV) [260, p.52].

Axa "Eu-Eu" - una din cele trei proiecții complexe ce gestionează echilibrului profesional, compusă din scalele nevoia de realizare a succesului profesional (NAS), motivația de realizare a succesului profesional (MS), sănătate ((V): generală (V1); mentală (V2) și vitalitate (V3)), scala stres ((C): stres comportamental (C1); somatic (C2); și cognitiv) de rând cu ancorele carierei menirea de a servi, a fi dedicat unei cauze (SD); autonomie și independență (AI); provocare pură sau chemare (CP) și creativitate antreprenorială (CA) [41, p.110].

Ardere emoțională (profesională) - stare de epuizare fizică, emoțională și mentală după efort și stres prelungit, împreună cu o atitudine generală negativă, motivație și performanță scăzute, folosite în mod special în descrierea epuizării cu locul de muncă și în carieră [237, p.96].

Baterie de teste - o serie de sub teste sau scale care sunt concepute pentru a măsura diverse abilități, trăsăturile sau subiecte, precum componente legate de o abilitate, capacitate sau o caracteristică mai largă. Toate sub testele unei baterii sunt normalizate pe testarea aceleiași eșantion [237, p.541].

Calitate personală - se referă la atributele personale pozitive prezente și gestionate prin performanțe profesionale superioare și relații umane bune [153, p.5].

Calitatea vieții - gradul în care o persoană se poate bucura de viață, care este legată de sănătatea fizică și emoțională, situația economică, angajamentul social, oportunitatea de exprimare, dezvoltarea de sine și capacitatea de a lua decizii pentru sine. În cazurile în care se decide tratamentul pentru o boală cu potențial letal, acesta este adesea cuantificat ca fiind calitatea preconizată a vieții sau speranța de viață [237, p.382].

Carieră - sunt ocupațiile profesionale care se cristalizează relaționând în plan intern prin intermediul programelor educaționale și a experiențelor profesionale, unde persoana se deplasează vertical, ocupând o serie de poziții care necesită demonstrarea unor măiestrii și responsabilități mai mari, fiindu-i oferită o remunerare financiară mai avantajoasă [182, p.384].

Coefficient de corelație - un indice matematic de asociere între două sau mai multe variabile și, de obicei, un indice liniar scalat, astfel încât 0 indică nici o relație, +1 indică o relație pozitivă perfectă, iar -1 indică o relație perfect inversă [237, p.135].

Coefficientul spiritual (SQ) - se referă la capacitatea unei persoane de a înțelege viața mai profund decât aspectele materiale, fiind un element important al competenței de muncă [256, p.14].

Complexitatea de sine - gradul în care înțelegerea cuiva, a atributelor personale mentale, fizice, sociale, istorice și funcționale este variată și recunoaște variabilitatea, diversitatea și contradicția dintre experiență și comportamentul individual [237, p.465].

Conceptul de sine - totalitatea de idei despre sine, inclusiv aspectul fizic, mental, istoric și relațional, precum și capacitățile de învățare și de performanță. Conceptul de sine este considerat central în reprezentarea identității personale și al schimbării în timp. Este de obicei considerat parțial conștient și parțial inconștient sau dedus într-o anumită situație [237, p.465].

Conservare - în psihologia Piagetiană, înțelegerea faptului că cantitatea fizică nu este aceeași cu cea a unei dimensiuni perceptive individuale, astfel încât o dimensiune să poată fi modificată, iar cantitatea să rămână aceeași, atâta timp cât există schimbări compensatorii în celelalte dimensiuni. De exemplu, o găleată înaltă subțire de nisip poate avea aceeași cantitate de nisip dacă este zdrobită astfel încât mărirea dimensiunii orizontale să se potrivească cu dimensiunea verticală [237, p.129].

Conservarea de sine – nivel primar de dezvoltare inevitabile, în cadrul modelului circular, unde resursele psihosociale individuale tind să securizeze frontierele de interacțiune cu factorii de risc a mediului profesional (riscuri psihosociale), instituindu-se un ecosistem psihosocial sau o situație psihosocială structurată. Nivelul de conservare a ancorelor carierei tinde spre integrarea unui stil de viață propriu, spre o stabilitate și securitate în muncă și/sau geografică, astfel fiind compus din ancorele integrarea unui stil de viață și securitate și stabilitate. Nivelul de conservare a ancorelor carierei este unicul care denotă un grad înalt de sensibilitate în raport cu vârsta și cu stagiul profesional, fiind cel mai evocativ nivel din celelalte trei [237, p.40].

Constrângeri personale - un sistem de obiective personale care implică un set complex de valori și scopuri interdependente, derivate din ele, dintre care unele sunt în conflict cu celălalt și unele dintre ele se sprijină reciproc [237, p.376].

Corelație – o relație între două variabile astfel încât o variabilă să prezică perfect cealaltă, de obicei descrisă printr-un coeficient de corelație de +1 sau -1 [237, p.135].

Corelație Pearson (mișcarea produsului) – coeficientul de corelație cel mai frecvent utilizat, care măsoară gradul de relație liniară dintre două variabile continue scalate astfel încât 0 indică nici o relație și +1 indică o relație perfectă pozitivă în timp ce -1 indică o relație inversă perfectă [237, p.135].

Corelații multiple - gradul de relație între o variabilă și două sau mai multe alte variabile, măsurate de obicei cu o ecuație liniară și indicate de simbolul R [237, p.136].

Deschidere spre experiență - este una dintre dimensiunile modelului celor cinci factori. Ea contrastează cu indivizii care sunt intelectuali, imaginativi, sensibili și deschiși față de cei care sunt prea raționali, insensibili și convenționali. Deschiderea pentru schimbare a fost cea mai controversată noțiune dintre factorii de vază mari, unii cercetători remarcându-i că are o distribuție mai mare de semnificație decât celelalte patru componente. Unii autori subliniază sofisticarea și refacerea intereselor. Alții subliniază componenta creativă și imaginativă a acestui grup de trăsături. Totuși, alții identifică factorul ce prevalează intelectul. Persoana concentrându-se pe interesele intelectuale, preferința pentru o cunoaștere mai profundă și mai intensă și corelarea factorului cu testele de inteligență. Persoanele deschise se bucură de o gândire mai profundă și mai intensă și sunt atrase de teoretic. Acestea arată preferința pozițiilor liberale, spre deosebire de cele conservatoare, pe probleme politice. Printre corelațiile pozitive ale deschiderii se numără absorbția, dezvoltarea morală și

acceptarea atitudinilor față de grupurile minoritare. În final, deschiderea către experiență este un predictor major al creativității [237, p.348].

Deschidere pentru schimbare – unul din cele patru nivele ale modelului circular al ancorelor carierei, ce este constituit ancorele carierei: creativitate antreprenorială (CA), autonomie și independență (AI) și provocare pură (PC), enunțați de un vector propriu a sinelui ce împărtășesc valori precum independența, libertatea și creativitatea. Ea depinde de domeniile motivaționale de orientare a sinelui prin prisma stimulării și hedonismului ancorelor carierei, afirmă Schwartz [apud 277, p.142]. Atât Schein cât și Scharmer, oferă o vervă firească a schimbării, prin centrarea originară a conceptul de sine spre externalizarea sa în mediul profesional. Teoria U, ramifică acest concept în cinci nivele împărtășite de acceptarea provocării, focusare, extindere, dependență, percepție împărtășită, acțiune colectivă, creare și într-un final oferirea soluției [204, p.29].

Echilibru profesional - este o stare generală psiho-emoțională internă de bine în cariera angajatului și antipodul stărilor de stres ocupațional și ardere emoțională.

Echilibrul profesional exprimă satisfacții și împliniri, care corelează pozitiv cu nivelele modelului circular al ancorelor carierei. În cariera sa, angajatul prin prisma factorilor personali, profesionali și de mediu (factori psihosociali) contribuie la starea de bine pe nivelele modelului circular al ancorelor carierei: conservare, deschidere pentru schimbare, transcendență de sine și eficacitate de sine. Prin urmare, ancorele carierei și factorii psihosociali menționați sunt factori componenți ai echilibrului profesional.

Astfel, echilibrul profesional reprezintă o pendulare propice a factori psihosociali (exigențelor, cerințelor, angajamentelor și acțiunilor profesionale întreprinse, a factorilor de mediu și cultură profesională, necesităților și motivațiilor personale) pe nivelele conservare, deschidere pentru schimbare, transcendență de sine și eficacitate de sine.

În domeniul profesional (câmpul profesional al angajatului) relațiile de natură personală, profesională și de mediu se adaptează complementar față de situațiile aparente. Persoana în câmpul său existențial armonizează, zi de zi prioritățile și acțiunile proprii cu cele ale mediului. Locusul control dintre starea de bine psiho-emoțională pe nivelele modelului circular al ancorelor carierei sunt strategiile și deciziile de termen lung adoptate. Dezechilibrul acestor prerogative (oscilații dizarmonice) pot afecta critic celelalte laturi ale vieții (accidente grave, maladie cronică, intrarea în șomaj, falimentare, divorț, decesul unei persoane apropiate ș.a.).

Angajatul interacționează în trei dimensiuni ai câmpului profesional: personal (Eu), profesional (Profesie) și cu mediul general de muncă (Mediu). Aceste relații pot fi consolidate în axe generale complementare: "Eu-Eu"; "Eu-Profesie" și "Eu-Mediu" care consolidează inputurile și outputurile în câmpul profesional al ecomapei Eu-lui. Deci, echilibrul profesional este gestionat de trei axe ale sale: "Eu-Eu"; "Eu-Profesie" și "Eu-Mediu".

Prezumptiv putem afirma, echilibrul profesional nu întotdeauna reflectă o relație directă obiectivă cu aspectele materiale ale carierei (remunerare, recompense și premii oferite), însă acestea pot contribui satisfăcător la starea de bine, pe o perioadă anumită de timp [263, p.84].

Din aceste considerente pentru a ancora starea de echilibru profesional, programa consilierului în carieră trebuie să conțină tehnici care vor face apel la reducerea tensiunii, înlăturarea factorilor de stres, consolidarea resurselor angajatului și la creșterea competențelor (intelectuale, spirituale și emoționale), prin intermediul tehnicilor cognitiv-comportamentale și de relaxare, a îmbinării terapiilor rațional-emoțive și cognitiv-comportamentale [ibidem p.486].

Echilibru psiho-emoțional - Fritz Heider, savant al psihologiei cognitive definește echilibrul psiho-emoțional prin "stabilitatea unei situații psiho-emoționale, a unei stări sufletești etc." sau a "unui ansamblu de procese de dezvoltare în care starea de echilibru este esențială între subiectul în

dezvoltare și mediul ambiant”, iar factorii declanșatori ai distorsionării echilibrului psiho-emoțional la locul de muncă este stresul ocupațional și arderea emoțională (profesională) [125, p.103].

Ecomapa ”Eu-lui” în câmpul profesional - tehnică de analiză a distanțelor relațiilor dintre ”Eu” ca structură internă a carierei și mediul profesional (comunitate, agenți, supervizori, colegi, uniuni profesionale ș.a. [214, p.164].

Eficacitate de sine - este convingerea unui individ că el sau ea este competent. Această convingere subiectivă poate fi discutată în drept construct al eficacității de sine în cadrul programelor de ghidare [246, p.170]. Eficacitatea de sine este ghidată de realizarea de sine și stăpânire a puterii, fiind situată pe axa orizontală în structura valorică a ancorelor carierei [247, p.142]. Conform cercetării lui Wills și altora eficacitatea de sine este contaminată de puterea socială, autoritate, bunăstare psihologică și recunoaștere, fiind compus doar din două variabile identitate organizațională (IO) și competență managerială (CM) [283, p.108].

Eficiență - 1. Capacitatea de a reuși în rezolvarea de sarcini. 2. Un sentiment personal de putere de a face față dificultăților vieții. 3. În farmacologie, utilitatea medicală a anumitor medicamente în doze diferite [237, p.176].

Empatie - 1. Capacitatea de a înțelege punctul de vedere al unei alte persoane, astfel încât unul împărtășește victorios sentimentele, percepțiile și gândurile celeilalte persoane. 2. Procesul de a experimenta gândurile, sentimentele și percepțiile altora. 3. Un mod neconcludent și secret de comunicare între două persoane care împărtășesc o dimensiune interpersonală [237, p.180].

Etica profesională - regulile acceptabile a comportamentului social profesional pe care membrii unei profesii trebuie să-l urmeze în timp ce se angajează în practica profesională [237, p.180].

Eu (Eul), sinele actual, subiectiv - persoana care este de fapt mai degrabă decât așa cum crede. În mai multe ramuri ale psihologiei se crede că există deseori diferențe între modul în care o persoană percepe și reacționează la experiența sa și la modul în care crede că percepe și reacționează. Acest lucru este cel mai probabil să apară atunci când o persoană consideră că este social de dorit să fie o modalitate pe care el / ea de fapt nu este. De exemplu, o persoană poate crede că nu are o dorință sexuală atunci când el / ea nu reacționează cu excitația la stimularea sexuală [237, p.464].

Eu (Sinele)- întregul individ, inclusiv toate procesele și activitățile fizice și mentale cu istoria sa de dezvoltare, precum și identitatea și experiența personală. S-a subliniat diferite aspecte ale eului, folosit cuvântul pentru a însemna lucruri mai specifice. Astfel, Jung a sugerat că există o structură sau un arhetip moștenit numit sine, a cărui dezvoltare a fost scopul vieții umane. Carl Rogers a sugerat că există un sine experimental, care adesea se confruntă cu înțelegerea propriei persoane, cea din urmă fiind determinată de experiență, învățare și presiune socială. Adler a sugerat că sinele era un concept de auto-servire folosit ca un instrument în stilul de viață ales. William James a sugerat că sinele a fost folosit atât ca sursă de agenție, cât și ca obiectiv de evaluare. Karen Horney a sugerat că sinele este o capacitate unică de creștere și dezvoltare. Gordon Allport a înlocuit cuvântul propriu pentru sine și a sugerat că a fost ceea ce este cel mai personal și important în noi. Edward Murray a folosit termenul în cea mai mare parte pentru a însemna conștiința noastră de sine [237, p.464].

Evaluare – o etapă finală a unei cercetări, ce implică colectarea sistematică a informațiilor prin punerea de întrebări, sistematizarea într-o bază de date și analiza acestora. Întrebările solicitate într-o evaluare sunt, de obicei, standardizate (de exemplu, întrebările sunt adresate în același mod fiecărui

respondent), iar răspunsurile la întrebări sunt în mod tipic cuantificate în categorii pentru agregare și analiză [237, p.549].

Evaluarea personalului - procesele de evaluare a performanței și meritul acestora în organizarea resursei umane în cadrul organizației [237, p. 376].

Exigențe și cerințe profesionale (E) - în chestionarul COPSOQ sunt componente a factorilor psihosociali constituite din scalele ce evaluează exigențele și cerințele: cantitative/temporale (E1), cognitive (E2), emoționale (E3), de ascundere a emoțiilor (E4), senzorial perceptive (E5), cele ce provin din responsabilități în activitate (E6) [152, p.48]. Exigențe și cerințe profesionale sunt parte componentă a axei "Eu-Profesie" în gestionarea echilibrului profesional.

Experiment - un aranjament de condiții și proceduri care permite observarea relațiilor dintre circumstanțele controlate (variabilele independente) și rezultatele necontrolate (variabile dependente) cu intenția de a face deduceri în relațiile cauzale dintre variabilele independente și cele dependente [237, p.196].

Factori psihosociali ce țin de activitatea profesională (A) - în chestionarul COPSOQ sunt componente a factorilor psihosociali constituite din scalele ce evaluează: influență în activitate (A1), posibilități de dezvoltare (A2), gradul de libertate privind perioada de repaus și odihnă (A3), importanța activității (A4), implicare afectivă în activitate (A5) sau angajament profesional (A6) [113, p.46]. Factori psihosociali ce țin de activitatea profesională, în cadrul modelului elaborat sunt parte componentă a axei "Eu-Profesie" în gestionarea echilibrului profesional.

Factori psihosociali ce țin de mediu și cultură profesională (I) - în chestionarul COPSOQ sunt componente a factorilor psihosociali constituite din scalele ce evaluează: gradul de informare/(predictibilitate) (I1), claritatea rolului (I2), conflictele de rol (I3), stilul de conducere/calitatea de leadership (I4), suportul social (I5), feedback în muncă (I6), posibilități de comunicare/relații sociale (I7), spirit de echipă/comunitate socio-profesională (I8) [152, p.47]. Factorii psihosociali de mediu și cultură profesională sunt parte componentă a axei "Eu-Mediu" în gestionarea echilibrului profesional.

Formarea unui simptom - procesul prin care o condiție, un semn întemeiat produce o tulburare sau o maladie, prin manifestarea unei reacții înalte a acestuia. 2. În psihanaliză, exprimarea anxietății la un impuls reprimat într-o formă comportamentală sau somatică [237, p.532].

Funcții executive - forme complexe de cunoaștere și comportament, (2) comportament de programare, (3) inhibarea răspunsurilor imediate, (4) abstractizare, (5) rezolvarea problemelor, (6) reglementarea verbală a comportamentului, (7) reorientarea comportamentului în funcție de consecințele comportamentale, (8) supunerea comportamentului la normele sociale învățate, (9) întârzierea întăririi, (10) temporalitatea comportamentului, (10) integritatea personalității, (11) prospectarea comportamentului (12), moralitatea și conștiința de sine. Funcționarea executivă poate fi considerată o procesare complexă care necesită coordonarea mai multor sub procese pentru a realiza obiectivul specific (adică activitatea orientată spre obiectiv). Procesele frontale intacte, deși nu sunt sinonime cu funcționarea executivă, sunt parte integrantă a funcției sale. Deși încercările de a corela funcționarea executivă cu activitatea specifică a unor zone frontale discrete au fost neconcludente, imaginea emergentă este că funcția executivă este mediată de rețele dinamice și flexibile care depind în principal de zonele creierului prefrontal. Rezultatele neuro-imagistice au implicat și regiuni posterioare, corticale și subcorticale în funcționarea executivă [237, p.191].

Gândire absolută - o eroare cognitivă în care evenimentele sunt interpretate în moduri absolute sau absolute; astfel că eșecul unei anumite sarcini ar putea duce la gândul "nu pot face nimic corect". Se presupune că gândirea absolută este o cauză a erorilor în judecată despre sine care duce la depresie, anxietate și alte probleme psihologice [237, p.21].

Grupul T - cunoscut sub numele de grup de formare sau training, este un grup mic de persoane, de obicei între 6 și 12 în număr, care utilizează interacțiunile lor ca experiențe de înțelegere și învățare reciprocă. Intervenția în cadrul grupurilor T, are drept scop sporirea dinamicii interpersonale din cadrul grupului, a abilităților de leadership și de comunicare, inclusiv prin mărirea nivelului de sensibilitate față de comunicările nonverbale și alte puncte de vedere diverse ale altora. Acest tip de grup trebuie distins de grupurile de terapie care se concentrează asupra vindecării tulburărilor mintale, focusată pe dezvoltare personală [237, p.542].

In vivo - literal, "în viață", de obicei referindu-se la situația biologică obișnuită în care au loc evenimente [237, p.266].

Desensibilizare în vivo - o tehnică de terapie comportamentală în care clientul este expus în mod intenționat la situații de evitare a anxietății, de obicei după antrenament de relaxare și cu scopul de a reduce anxietatea asociată cu situațiile. Se mai numește terapie de expunere in vivo sau desensibilizare [237, p.266].

Insecuritatea postului (insecuritatea la locul de muncă) - este considerată "preocuparea generală cu privire la existența în continuare a locului de muncă în viitor". Deși există diferențe între diferitele definiții, în comun definesc că este o percepție subiectivă. Același eveniment obiectiv, cum ar fi schimbările corporative sau performanțele financiare slabe, afectează în mod diferit angajații. Unii ar putea să nu considere acest lucru drept o amenințare, chiar dacă s-ar putea să-și piardă munca, în timp ce alții ar putea simți că locurile lor de muncă sunt vulnerabile atunci când nu este cazul. Subiectivitatea provine din nesiguranța care înconjoară viitorul, precum că angajații nu știu sigur dacă ei vor rămâne în poziția sa sau o vor pierde, și, prin urmare, s-ar lupta între a fi nevoie să planifice un viitor în cadrul companiei lor curente sau să se pregătească pentru a căuta un loc de muncă în altă parte. În consecință, insecuritatea la locul de muncă diferă de conceptul în care angajații care au fost informați despre concedieri, care, datorită certitudinii, sunt capabili să se concentreze și să se pregătească pentru o altă muncă sau șomaj [233, p.24].

Coeficient de inteligență (IQ) - capacitate de gândire în rezolvarea problemelor, un set de abilități de adaptare mai bună la mediul înconjurător prin experiență. Natura acestor abilități este mult dezbătută în psihologie. Majoritatea testelor de inteligență includ abilități verbale, raționament cantitativ, capacitate de memorie și rezolvarea problemelor. Teoria lui Sternberg presupune că există trei tipuri de inteligență: inteligența analitică, care ajută pe cineva să rezolve bine probleme academice; aspectul creativ, care are legătură cu abordarea noutății și a raționamentului inductiv; și un aspect practic, care are legătură cu adaptarea la cerințele vieții de zi cu zi [91, p.31].

Coeficient de inteligență emoțională (EQ) - abilitatea unei persoane de a-și cunoaște și de a înțelege pe sine și pe alții. După Goleman, coeficientul emoțional al oamenilor și coeficientul spiritual ar putea fi un predictor mult mai mare al succesului, decât coeficientul de inteligență [109, p.21].

Inventar - orice listă de articole care urmează să fie exhaustivă pentru un domeniu. 2. În psihometrie, un chestionar sau o listă de verificare, de obicei în format de auto-raport, care încearcă să măsoare

inteligența, capacitatea, personalitatea, valorile, atitudinile, preferințele sau psihopatologie [108, p.272].

Ipoteza nulă – o idee formală potrivit căreia orice diferență între grupuri într-un experiment poate fi atribuită variației aleatorii, a cărei improbabilitate este folosită ca o demonstrație precum că diferența dintre grupuri este probabil să se datoreze variabilelor experimentale [237, p.342].

Ipoteza testabilă - orice presupunere despre orice fenomen sau variabilă care este în mod rezonabil supus unei verificări empirice [130, p.14].

Item - element al testului, orice întrebare, problemă sau afirmație individuală la care un subiect trebuie să răspundă la efectuarea unui test [131, p.18].

Locus control - o frază creată de Julian Rotter care se referă la percepția unei persoane despre cât de mult sau cât de puțin control deține în viață. Rotter discută două variante ale locusului de control: interne și externe (care pot fi măsurate utilizând scara I/E a lui Rotter). Persoanele care au un loc intern de control cred că ei personal dețin controlul propriului lor destin. Prin eforturile lor, ei reușesc sau nu reușesc într-o anumită sarcină. Persoanele cu un loc de control extern cred că sunt la mila factorilor externi, cum ar fi norocul sau soarta. Ei nu cred că eforturile lor vor duce la o schimbare a mediului lor. Locusul de control se crede că este cauzat de experiențele trecute pe care indivizii le au cu succes și eșec, răspunsurile altor persoane la aceste evenimente și factorii culturali. Acești factori afectați influențează așteptările indivizilor pentru controlul și rezultatele viitoarelor evenimente [193, p.5].

Maladie psihosomatică - orice tulburare fizică în urma somatizării excesive, desori factori declanșatori fiind stresul sau manifestarea unui comportament distructiv [237, p.413].

Metaforele carierei – (metafora: de moștenire, cea a abilității, sezonieră, a potrivirii, traiectoriei, rețelei, teatrale, economică și narativă) autorul Inkson explică cu ajutorul acestor termeni importanța relației dintre persoană și profesie, prin intermediul particularităților istorice și ontogenetice ale carierei, iar utilizarea setului de metafore vor facilita aprecierea carierei în operarea cu particularitățile profesionale [135, p.107].

Metodologie de cercetare - orice plan de investigare sistematică a unui aspect al universului, care de obicei folosește metoda științifică. Există numeroase moduri diferite de abordare a oricărui subiect de interes, iar cheia este aceea de a selecta cel mai probabil pentru a oferi un răspuns clar la întrebarea de interes [237, p.441].

Modelul circular al structurii ancorelor carierei (modelul Voss) – este compus din patru nivele a ancorelor carierei: conservare, deschidere pentru schimbare, transcendență de sine și eficacitate de sine. Modelul structural al ancorelor carierei susține că orice factor al schimbării va duce la o echilibrare în limitele actualității profesionale, prin eficacitate personală, transcendență de sine, deschidere spre schimbare, sau conservare [242, p.34].

Modelul general de asociere dintre angajamentele multiple, antecedente și rezultate profesionale – modelul se bazează pe conceptul de identitate și angajament, care abordează contextele articularii acestora, factorii sociali și consecințele. Acest model, reflectă cum relația dintre identitatea profesională, decizia, angajamentul profesional și cel de grup, sunt influențate de învățarea socială, timp, interacțiune și valori, ca părți componente profesionale [132, p.253].

Modelul integrativ de planificare a carierei pe tot parcursul vieții – aici carieră este definită ca o combinație și succesiune de roluri jucate de o persoană pe parcursul unei vieți ce pot fi planificate. Aceste roluri includ cele din copilărie, a elevului sau studentului, cetățeanului, muncitorului, soțului, familiei, părintelui și ale pensionarului, ale pozițiilor cu așteptări asociate ocupate la un moment dat de majoritatea oamenilor și altor roluri mai puțin obișnuite, precum cel de reformat și iubit. Modelul în viziunea lui Obi este prezentat ca un mijloc de a ajuta persoana să conceptualizeze multidimensionalitatea carierei, a implicării temporale și a angajamentului emoțional față de fiecare rol, prin actualizarea de sine în diverse roluri și situații profesionale [231, p.284 ; 176, p.217].

Modelul mobilității carierei – este modelul celor trei forțe motrice ale carierei, care se mișcă consecutiv pe orizontală, verticală și pe diagonală. Cu ajutorul acestor axe mobile, Edgar Schein abordează problema structurii interne și externe ale carierei, cât și orientările sale. Dezvoltarea ancorelor carierei interne și externe se referă la experiențele individuale [217, p.6].

Modelul socio-cognitiv a persoanei în contextual factorilor ce afectează alegerea și comportamentul profesional - descrie modul în care procesele formare a grupului influențează cogniția personală, modelul explică modul în care oamenii procesează informațiile. Acest termen este folosit în special atunci când proprietățile complexe cognitive și sociale sunt reciproc conectate și esențiale pentru a analiza cum acești factori afectează alegerea și prezic comportamentul profesional [139, p.1159].

Motiva (a) - 1. A provoca o dorință sau un impuls pentru acțiune. 2. Să funcționeze ca un scop sau stimulent [237, p.319].

Motivare - 1. Forța fizică mentală ipotetică care îi determină pe oameni și pe alte animale să acționeze. 2. În teoria învățării, orice situație care acționează pentru a pedepsi sau întări un comportament particular. 3. Dorința de a face un efort în căutarea unui scop. 4. Procesul sau acțiunea de convingere a altora să depună eforturi în vederea atingerii unui scop [237, p.319].

Motivația obținerii succesului profesional - este reflectată de cel puțin trei vectori motivaționali principali, care determină caracterul interdependenței dintre activitatea muncii și motivația obținerii succesului: interpretări individuale subiective cu privire la incidența succesului personal și dificultății sarcinilor individuale cu care se confruntă; nivelul de prioritate a sarcinii și puterea dorinței de a menține și a îmbunătăți percepția de sine; predispunerea individuală la o atribuire adecvată a sinelui, a altor persoane și a circumstanțelor responsabile de succes și insucces [237, p.320].

Nevoia de afiliere - dorința de a interacționa și de a forma atașamente cu alții; a face parte dintr-un grup și a fi loiali acestora [237, p.328].

Nevoia de realizare - o încercare dedusă de a îndeplini sarcini dificile la un înalt nivel de competență și de a depăși toate obstacolele. Dorința de a stăpâni sarcini, de a manipula și de a controla obiecte și de alte ființe umane și de a face acest lucru mai bine decât altele, este capabilă să facă. Dorința de a depăși realizările anterioare și de a fi recunoscută mai bine decât altele. Aceasta include necesitatea de a crește stima de sine prin exercitarea cu succes a propriilor talente [237, p.328].

Nevoia de realizare a obiectivelor profesionale - necesităților în realizarea obiectivelor, a succesului și a realizărilor în ansamblu. Ea se exprimă în tinderea spre îmbunătățirea rezultatelor, obținerea performanțelor, persistenței în atingerea obiectivelor, influențând persoana pe toată durata vieții. Cu cât la persoană este mai înaltă încrederea în sine cu atât persoana posedă un comportament mai activ

fiind centrat pe obținerea succesului. Necesitatea de a realiza obiectivele propuse se transformă astfel, într-o proprietate personală – centrare (montare) [24, p.87].

Persoană (lat. persona) - în psihologie jungiană, o structură de bază a minții care îi conduce pe oameni să construiască o mască socială prin adoptarea unor roluri recunoscute precum și de a interpreta acțiunile altor oameni; este o mască socială folosită pentru a acoperi un sine adevărat și vulnerabil. 2. Orice identitate asumată [237, p.371].

Personalitate - organizarea dinamică a individului, a trăsăturilor comune, a modelelor de comportament, a valorilor, a intereselor, a planurilor și a motivelor, a înțelegerii de sine și a viziunii asupra lumii, a abilităților și a modelelor emoționale care determină comportamentul și gândirea caracteristice. Toate sistemele din cadrul individului care dezvoltă și interacționează pentru a crea caracteristicile unice și comune ale persoanei [237, p.371].

Presiunea de timp - este un experiment, tehnică utilizată pentru a investiga utilizarea strategică a resurselor cognitive. Este adesea folosită în domeniile cunoașterii de sine, a raționalizării și de luare a deciziilor, precum și a cunoașterii socialului. Solicitarea participanților într-un cadru experimental de a efectua o sarcină într-un termen strict sa dovedit a avea implicații profunde pentru procesele de bază cognitive și judecată. Presiunea timpului forțează indivizii să considere relativ puține informații pentru a ajunge la concluzii, să utilizeze o abordare euristică simplă pentru a procesa mai eficient informațiile și pentru a se baza pe informații incomplete pentru a forma o judecată raționalizată finită. Ca urmare, presiunea temporală este adesea folosită ca o tehnică pentru a studia strategiile pe care oamenii le utilizează pentru a echilibra câștigurile de informații și costurile efortului cognitiv optim. Aceste procese de echilibru culminează cu anumite tendințe. Astfel de prejudecăți pot consta în a nu se adapta la ancorele originale, supraestimând rolul informațiilor importante în formarea unei judecăți, sau bazându-se pe intuiție mai mult decât să ia în calcul factori raționali. Efectele presiunii temporale au fost descrise ca o necesitate crescută de închidere nespecifică, reprezentând dorința de cunoaștere imediată și definitivă, aversiunea față de incertitudinile asociate preponderent cu ambiguitatea. În domeniul cunoașterii sociale, sa demonstrat că nevoia de închidere în sine nespecifică, adesea este indusă de manipularea cu presiunea temporală, conduce la dependența sporită față de categoriile existente, culminând într-o percepție stereotipică și, adesea, o toleranță scăzută față de opinie. Presiunea timpului poate fi, de asemenea, considerată un fenomen ocupațional și societal, ce este o sursă importantă de stres. Prin urmare, implică o serie de negative consecințe psihologice și fizice. O atenție considerabilă fost acordată acestui fenomen. Dinamica sa nu trebuie confundată cu înțelegerea cognitivă a presiunii timpului descris [237, p.532].

Principiul realității - în psihanaliză, este procesul de guvernare a ego-ului, care monitorizează lumea exterioară și încearcă să satisfacă impulsurile Eu-ului în constrângerile impuse de situație. Principiul realității duce la suprimarea temporară a unor impulsuri pentru a realiza planuri pe termen lung pentru atingerea celui mai înalt nivel de satisfacție disponibil pentru persoana respectivă [237, p.425].

Programare neuro-lingvistică (NLP) - un program de psihoterapie și creștere personală, care încearcă să reprogrameze mintea în moduri mai utile folosind tehnici care încorporează idei împrumutate de la lingvistică, psihologie cognitivă și conștientizare senzorială care au găsit și popularitate în educație și managementul afacerilor [237, p.335].

Psihologia sănătății - psihologia sănătății este un domeniu al psihologiei care se axează pe sănătate, boală și îngrijire medicală. Psihologii de sănătate folosesc teoria și cercetarea psihologică pentru a înțelege și a promova sănătatea și pentru a preveni și trata boala. Psihologii din domeniul sănătății

recunosc că sănătatea și boala sunt influențate de mulți factori, cum ar fi factori comportamentali, cognitivi, emoționali, sociali, de mediu și biologici. Cunoștințele de la psihologia sănătății pot fi folosite pentru a ajuta persoanele de toate vârstele să dezvolte și să mențină obiceiuri sănătoase, să reducă stresul și să facă față bolilor. Pe o scară mai largă, cunoștințele din psihologia sănătății pot fi folosite pentru a îmbunătăți furnizarea și politica de sănătate [237, p.230].

Psihologie industrială (organizațională)- ramura psihologiei care studiază oamenii la locul de muncă și încearcă să aplice principiile psihologice generale la locurile de muncă pentru a îmbunătăți productivitatea și a îmbunătăți condițiile de lucru pentru cei angajați. Psihologia industrială / organizațională (I/O) subliniază studiul motivației, proceselor de grup și eficacității organizaționale, selecția personalului, instruirea, evaluarea angajaților și conducerea [237, p.255].

Psihoterapie - Procesul de ameliorare a tulburărilor psihice prin mijloace psihologice. Există numeroase abordări terapeutice, care utilizează o mare varietate de abordări și tehnici teoretice [237, p.413].

Raport - un sentiment de înțelegere reciprocă și deschidere comunicativă între două sau mai multe persoane. Raportul este deseori considerat a fi un prim pas necesar în relațiile psihoterapeutice [237, p.422].

Satisfacție în muncă (bunăstare profesională) - gradul în care un lucrător este mulțumit cu atitudinea sa față de munca în sine, situația sa socială la locul de muncă, remunerare, supraveghere, posibilitatea de avansare, recunoaștere și statut. Satisfacția în muncă este definită ca "reacția unui individ la experiența de muncă". Există diferite componente care sunt considerate a fi vitale pentru satisfacția la locul de muncă. Aceste variabile sunt importante, deoarece ele toate influențează felul în care o persoană se simte în legătură cu activitatea lor profesională. Aceste componente includ: plata, promovarea, beneficiile, superiorul, colegii, condițiile de muncă, comunicarea, siguranța, productivitatea și munca în sine. Fiecare dintre acești factori se diferențiază într-o satisfacție profesională individuală. S-ar putea crede că salariul este considerat cel mai important element al satisfacției profesionale, deși acest lucru nu sa dovedit a fi adevărat. Angajații sunt mai preocupați de lucrul într-un mediu în care se bucură [80, p.95].

Sănătate mentală – OMS definește drept o stare de bunăstare în care fiecare individ își realizează propriul potențial, poate face față stresurilor normale ale vieții, poate lucra productiv și fructuos și poate contribui la comunitatea ei [90].

Scară Likert - este psihometric o scară care utilizează un format de răspunsuri care cere ca respondenții să indice gradul de acord cu o listă de declarații. Adesea folosită în chestionare, măsuri de atitudine și teste de personalitate, scalele Likert oferă o măsură a gradului în care indivizii susțin diferite idei, poziții și atitudini. Scările Likert pot fi create fie pentru a permite un răspuns neutru, fie pentru a forța respondenții să facă un răspuns pozitiv sau negativ. De exemplu, respondenților li se poate cere să indice gradul de acord cu declarația "Sunt confident în situații noi". Folosind o scală tradițională de 5 puncte Likert, respondenților li se poate cere să răspundă "în totalitate de acord", "sunt de acord", "Nici nu sunt de acord, nici nu sunt de acord", "sunt oarecum de acord", sau "nu sunt de acord". Punctul de mijloc permite un răspuns neutru la această afirmație. În schimb, dacă cercetătorii doresc să creeze o măsură de alegere forțată, poate fi utilizată o scară Likert în 6 puncte, care necesită ca respondenții să aleagă de la "puternic de acord", "moderat de acord", "puțin de acord", "moderat nu sunt de acord ". Scalele Likert oferă date ordinale care permit compararea aprobării relative a diferitelor atitudini, dar nu permite calcule cantitative mai complexe, care necesită intervale

egale sau un zero absolut. Scările Likert pot fi supuse analizei factorilor pentru a determina gruparea statistică a elementelor, atitudinilor și valorilor conexe [237, p.286].

Selecție – în genetică, rata de supraviețuire diferită a indivizilor de genotipuri diferite care produc diferențe în populație în timp. 2. Procesul de alegere a unei persoane, a unui lucru sau a unei acțiuni [226, p.289].

Simptomul de detașarea emoțională (DE) - este asigurat de sentimentul de a fi emoțional suprasolicitat și epuizat în urma activității personale (profesie, muncă, viață). Persoana exclude complet emoțiile din sfera activității profesionale. Aproape nimic nu motivează, aproape nimic nu provoacă un răspuns emoțional – se manifestă indiferență, se demonstrează atitudine nici pozitivă, nici negativă. Reacția caracteristică este absența sentimentelor și a emoțiilor, care este cel mai viu răspuns al arderii emoționale [248, p.185].

Simptomul de detașarea personală sau depersonalizare (DP) - măsoară atitudinea indiferentă și detașată față de cei din jur (inclusiv față de clienții relației profesionale om-om). Următoarele sunt descrieri comune ale experiențelor de depersonalizare: privirea la distanță (similar cu vizionarea unui film); experiențe exterioare în afara corpului; sentimentul prezenței trecerii prin toate mișcările efectuate (similar cu cel al vizionării unui film); a fi o parte a unei acțiuni proprii/ în timp ce cealaltă parte proprie o privește; a avea o senzație de vis sau ceață; a se privi în oglindă și a se simți depășită de imaginea proprie; a avea o senzație detașată de unele părți ale corpului sau întregul corp; a nu controla discursul propriu sau mișcările fizice; a avea sentimentul că este vorba de mai mulți factori care explică deconectarea de la propriile gânduri proprii; a manifesta detașare de emoțiile cuiva (a se simți amorțit sau înțepenit). Depersonalizarea este adesea însoțită de *derealizare* (adică de sentimentul de necunoaștere sau detașare de la propriul mediu (oameni și obiecte). Apare într-o gamă largă de expresii și acțiuni în procesul de comunicare prin pierdere totală sau parțială a interesului față de subiectul acțiunii profesionale, fiind perceput ca un obiect neînsuflețit, ca obiect de manipulare [223, p.344]. Se exprimă tendința de a dezvolta atitudini negative, cinice, reci față de alți oameni (clienți, colegi, manageri). Contactele devin nepersonificate și formale. Orientările negative apărute pot inițial avea un caracter latent și se manifestă printr-o iritare interioară reținută, care cu timpul iese la suprafață în formă de focare de iritare. Lumea înconjurătoare apare într-o lumină negativă și frecvent specialistul începe să simtă ură față de persoane cu care lucrează împreună [23, p.84].

Simptomul de reducerea sarcinilor profesionale (RSP) - evaluează sentimentul de competență și succes în activitatea realizată de respondent [226, p.290]. RSP manifestă un grad de corelație mai înalt în raport cu caracteristicile activității profesionale (ore de lucru, volum de muncă, autonomie, bariere legate de raportul muncă/viață, insecuritate profesională, compatibilitate persoană/organizație), decât în raport cu sine (gen, vârstă, statut marital, experiențe personale) [236, p.11].

Simptomul închiderea în celulă (ÎC) - se exprimă ca un blocaj, ca o stare de congestie intelectuală, emoțională și impas. Se manifestă nu în toate cazurile, deși acționează ca o continuare logică a arderii în curs de dezvoltare. Persoană își dă întrebarea când totul se va termina, unde e limita celor ce se întâmplă? Atunci când circumstanțele traumatice sunt foarte presate și nu pot fi eliminate, un sentiment de disperare apare adesea, persoana încearcă să schimbe ceva și se gândește mereu la aspectele nesatisfăcătoare ale muncii sale. Aceasta duce la o creștere a energiei mentale datorită inducției idealului dintre lucrări, gânduri, planuri, scopuri, atitudini și semnificații de lucru, imagini ale imaginilor dorite și potrivite toate sunt legate. Concentrarea energiei psihice atinge volume impresionante, iar în cazul când persoana nu identifică o cale de ieșire, când nici un mijloc de protecție

psihologică nu a funcționat, atunci apare sentimentul de "mobilitate în dimensiunile celulei". Aceasta este o stare de congestie intelectuală și emoțională [236, p.15].

Simptomul nemulțumirea de sine (NS) - se manifestă ca urmare a eșecurilor sau incapacității de a influența circumstanțele psiho-traumatice, persoana de obicei simte nemulțumirea față de sine, față de profesia aleasă, prin îndatoriri specifice [225, p.108].

Socializare instituțională – termen elaborat de Van Maanen și Schein în 1979, ce este o socializare colectivă, formală și secvențială, care încurajează noii colaboratori să accepte rolurile prestate [217, p.19].

Somatizare - transformarea unui proces psihologic într-o manifestare corporală, precum reacțiile și comportamentele fiziologice asociate cu anxietatea până la dezvoltarea ulcerului și a bolilor de inimă ca rezultat al stărilor emoționale cronice [165, p.32].

SPSS – (Statistical package for social science); Set de programe de prelucrare statistică a datelor din științele sociale [237].

Stare mentală - statutul existențial și funcțional al cognitivului la un moment dat [237, p.306].

Stres - o stare prelungită de excitare psihologică și fiziologică care conduce la efecte negative asupra dispoziției, capacității cognitive, funcției imunitare și sănătății fizice. 2. Un accent pus pe o silabă sau pe un cuvânt, spunându-l mai tare și deliberat decât cuvintele înconjurătoare și trăgându-și sunetul ușor mai lung decât de obicei [237, p.524].

Stres somatic – stres exprimat de simptomatici somatice (fizice, organice, a corpului) spre deosebire de stresul cognitiv [237, p.413].

Stres cognitiv - stres exprimat prin manifestarea simptomatelor cognitive (mentale). Stresul cognitiv poate provoca o maladie mentală, o suferință personală, manifestată prin reacții și comportamente emoționale anormale, tulburări cognitive, măbind riscul tentativelor de sinucidere sau autovătămare, ca urmare a unei presupuse defecțiuni a minții și a creierului [237, p.301].

Stres comportamental – stres exprimat de manifestări comportamentale, precum activitățile pe care le prezintă persoana. Unele strategii de cercetare limitează definiția stresului comportamental la cele care se potrivesc categoriilor a priori care pot fi mai mult sau mai puțin bine definite.

Stresor psihosocial - orice factor sau situație de viață la care o persoană reacționează cu un grad mărit de tensiune și anxietate, care sporesc probabilitatea atât a patologiei mentale, cât și a celei fizice. Stresori psihosociali pot fi conflictul marital, divorțul, moartea unui prieten apropiat sau rudă, izolarea, relațiile proaste la locul de muncă, pierderea unui loc de muncă, schimbarea domiciliului, o maladie cronică sau dizabilitatea [237, p.413].

Stresori legați de carieră - includ următorii factori de stres insecuritatea la locul de muncă și oportunități proaste de evoluție în cariera profesionistului [188, p.29].

Stresori organizaționali – reprezintă factori stresorii ce țin de schimbarea organizațională, implementarea de noi tehnologii, fuziuni, reduceri de personal, insecuritatea la locul de muncă, ore suplimentare de muncă, presiuni și conflictele la locul de muncă [93, p.132].

Structura externă a carierei – analizează cariera ca parte a mediului profesional. O tehnică de evaluare a structurii externe a carierei este ecomapa "Eu-lui" în cadrul mediului profesional [40, p.157; apud 210, p.43].

Structura internă a carierei - constituie amalgamul valorilor, talentelor, motivațiilor, aspirațiilor, experiențelor personale ce se referă la conceptului de sine [216, p.6].

Structura mutuală inconsistentă a ancorelor carierei - caracterizează relația dihotomică între perechile opoziționale (competență tehnică funcțională versus competență managerială generală, autonomie și independență versus securitate și stabilitate, servirea și dedicarea unei cauze versus creativitate antreprenorială) [280, p.16].

Studiu longitudinal (de tip panel) - un design de cercetare în care un grup de subiecți este măsurat în mod repetat, în timp, pentru a se stabili dacă se schimbă în zona studiată [161, p.214].

Teoria ancorelor carierei (teoria Schein) - susține că indivizii posedă o ancoră dominantă de carieră, sau o preocupare sau o valoare la care nu va renunța în cazul în care o alegere trebuie făcută. Un individ poate să descopere ancorele sale profesionale prin intermediul experienței de muncă reale unde acestea sunt testate sau verificate, și singur percepe motivele și valorile proprii în contextul activității profesionale. Conform acestei teorii, conceptul de sine pe care persoana o dezvoltă de-a lungul experienței sale profesionale se articulează în jurul valorii celor opt ancore distincte și constituie firul conductor al alegerii carierei. În construcția conceptului de sine, persoana include trei elemente interne: talentele cu abilități, valorile cu motivații și nevoi. Potrivit lui Schein, o singură ancoră tinde să emerge în procesul de confruntarea progresivă a persoanei cu realitatea profesională. Această ancoră reprezintă o valoare dominantă în identitatea persoanei la locul de muncă. Această ipoteză a unei ancore dominante, tinde să fie subminată de mai multe studii recente, care iau în considerare faptul precum că indivizii pot schimba ancora dominantă în timpul vieții lor de lucru și, mai ales, pot prezenta un profil de mai multe ancore, denumit profilul ancorelor multiple. În ciuda faptului că acest model de opt ancore a carierei, a primit un sprijin psihometric mixt, el este deosebit de popular și rămâne un instrument util pentru a se analiza preferințele de lucru, în special atunci când acestea balansează și reorientează cariera [102].

Teoria echilibrului - descrie structura opiniilor oamenilor cu privire la alte persoane și obiecte, precum și relația percepută dintre aceste elemente. Noțiunile centrale fiind anumite structuri dintre indivizi și obiecte care sunt echilibrate, în timp ce alte structuri sunt dezechilibrate, și că structurile echilibrate sunt mai preferate decât structurile dezechilibrate. Mai exact, teoria echilibrului susține că structurile dezechilibrate sunt asociate cu un sentiment de disconfort ce afectează negativ, și că acest sentiment negativ îi conduce pe oameni să depună eforturi maxime de a echilibra structurile din care fac parte și pentru a evita acele structuri dezechilibrate. Heider, oferă drept exemplu pentru o structură echilibrată, particularitatea ambilor prieteni de a prefera aceeași trupa de muzică rock, iar ca exemplu de o structură dezechilibrată viceversa. Conform teoriei echilibrului, în primul caz prietenii se simt confortabil, în timp ce în al doilea caz, creează o tensiune sau simt un disconfort [16; 126, p.25; 96, p.175;136].

Teoria U - lansată în 2006, autorul Otto Scharmer, simplifică componentele predecesoare atingerii unei stări noi sociale, denumind-o „shift”, ceea ce ar putea fi tradusă ca schimbare, transfer, deplasare, înlocuire. Astfel, el pune în discuție diferite realități sociale, inclusiv cea profesională, argumentând că aceasta schimbare spre bine, se poate produce doar în urma focusării pe sarcini de viitor, orientărilor și atitudinilor preluate față de viitor. Atunci când grupurile încep să funcționeze dintr-o posibilitate reală viitoare, ele încep să atingă un domeniu social diferit de cel pe care îl au în mod normal. Aceasta

se manifestă printr-o schimbare a calității gândirii, a conversației și a acțiunii colective. Când se produce acea schimbare, oamenii se pot conecta cu o sursă mai profundă de creativitate și de a cunoaște și de a trece dincolo de tiparele trecutului. Ei intră în puterea lor reală, puterea sinelui lor autentic. Autorul denumesc această schimbare, o schimbare în domeniul social deoarece acest termen desemnează totalitatea și tipul de conexiuni prin care participanții unui sistem dat se referă, conversează, gândesc și acționează [204, p.4].

Terapia rațional emotivă (RET) - terapie introdusă de Albert Ellis în anii 1950. Este o abordare care ajută să identifice credințele iraționale și modelele de gândire negative care pot duce la probleme emoționale sau comportamentale. Odată ce sunt identificate aceste modele, prin intermediul tehnicii rațional emotiv comportamentale se dezvoltă strategii care înlocuiesc modelele iraționale cu cele de gândire mai raționale. REBT poate fi deosebit de utilă pentru persoanele care trăiesc: depresie, anxietate, comportamente de dependență, fobii, sentimente copleșitoare de furie, vinovăție, procrastinare, obiceiuri alimentare dezordonate, agresiune, insomnii [100, p. 326].

Transcendență de sine – o cale paradoxală de deveni mai bun, plină de sens, virtute și fericire, este un nivel de existență sau de experiență dincolo de nivelul normal sau fizic al sinelui, deseori ancorată de capacitatea transpunerii spirituale în lumea modernă [253, p.121].

Transcendență de sine - nivel al modelului circular al ancorelor carierei, situat pe aceeași axă cu eficacitatea de sine, în modelul Schwartz, axată pe domeniile motivaționale precum universalitatea și bunăvoința. Acest nivel este fundamentat de către ancorele carierei CF (competență funcțională) și SD (dăruire de sine), altminteri de a fi consacrat valorilor împărtășite de sfera profesională și competent în tot ce ține de aspectele funcționale [139, p.1162].

Transferul de cunoștințe în cadrul formării (intervenției) - efectul învățării anterioare asupra noilor subiecte de învățare, care pot spori, întârzia sau nu au efect asupra noii învățări. Rezolvarea de noi probleme sau efectuarea de noi sarcini este mai ușoară dacă acestea pot fi rezolvate sau realizate fără eforturi noi în analiză. Dacă modelele învățate (soluțiile sau abordările anterioare a sarcinilor) ne determină să gândim sau să acționăm într-un mod care nu este eficient sau util, sau dacă ne împiedică să observăm noi posibilități, transferul de cunoștințe în cadrul formării va întâmpina mai multe dificultăți [237, p.551].

Trăsături de personalitate - construcții ipotetice, o structură neuro-psihică durabilă care orientează percepția și reacția, astfel încât individul să aibă un model moderat de comportament, credințe și reacții emoționale care se deduce din coerența comportamentului, credinței și reacției emoționale. Trăsăturile pot fi folosite pentru a prezice și a explica o fracțiune semnificativă a comportamentului individului [237, p.385].

Vitalitate (sănătate generală și mentală)- abordarea vieții cu emoție și energie; nu lasă lucrurile să decurgă la întâmplare; trăind viața ca o aventură; sentiment viu și activat. Puterea vitalității este importantă la nivel central și una dintre cele cinci puncte forte care sunt cele mai corelate cu fericirea și bunăstarea. Celelalte patru puncte forte sunt curiozitatea și interesul pentru lume, speranța și optimismul, recunoștința și capacitatea de a iubi și de a fi iubiți. În sensul fizic și mental, vitalitatea se referă la un sentiment de activitate. Cuvântul în sine este derivat din vita sau "viața". În sensul fizic, această vitalitate se referă la senzația de sănătate, capacitate și energie. Din punct de vedere psihologic, această stare de activitate aduce un sentiment că acțiunile omului au sens și scop. Este important de observat că vitalitatea este mai mult decât excitare. Vitalitatea implică o perfuzie cu energie pozitivă (spre deosebire de excitația nervoasă, furioasă sau cofeino-indusă) [195, p. 529].

Declarația privind asumarea răspunderii

Subsemnatul, declar pe răspundere personală că materialele prezentate în teza de doctorat sunt rezultatul propriilor cercetări și realizări științifice. Conștientizez că, în caz contrar, urmează să suport consecințele în conformitate cu legislația în vigoare.

Mariana Zubenschi

Semnătura

Data

Mariana ZUBENSCHI

Data nașterii: 28 august 1976

Cetățenia: Republica Moldova

Specialități: psihologie, biologie, medicină

Adresa de muncă: MD-2069, Chișinău, str. I. Creangă, nr. 1,
Universitatea Pedagogică de Stat "I. Creangă"

Email: marianazubenschi@gmail.com

Link-uri la website:

https://www.linkedin.com/in/mariana-zubenschi-065ab94a?trk=nav_responsive_tab_profile_pic

<https://independent.academia.edu/MaryZmar>

https://www.researchgate.net/profile/Mariana_Zubenschi



Studii superioare:

- Universitatea de Stat din Moldova, 1993-1998, Licențiată în Biologie;
- Universitatea de Stat Pedagogică „Ion Creangă”, 2002-2003, Master în Psihologie;
- Universitatea Liberă Internațională din Moldova, 2004-2006, Licențiată în Filologie;
- Universitatea Liberă Internațională din Moldova, 2013-2015, Master în Asistență Socială ”Studii avansate în expertiză socială”.

Domeniul de activitate științifică: psihologie socială (psihologie organizațională și a resurselor umane)

I. CALIFICĂRI ȘI EXPERIENȚĂ PROFESIONALĂ

- | | |
|------------------|---|
| 2020 | Coordonator de proiecte și cercetător științific în cadrul proiectului ”Formarea inițială și continuă a cadrelor didactice din perspectiva conceptului Clasa Viitorului”, Universitatea Pedagogică de Stat ”I. Creangă”, ANCD ”Program de stat” (2020-2023). |
| 2019 | Șef de sector ”Comunicare și Marketing” , Universitatea Pedagogică de Stat ”I. Creangă”, Centrul Național de Inovații Digitale ”Clasa Viitorului”. |
| 2019 | Candidat PhD în Psihologia Socială, Universitatea Liberă Internațională din Moldova (ULIM), Facultatea de Psihologie, Științe ale Educației și Asistență Socială |
| 2015 | Premiul Academic al Societății Civile oferit de OSF , Visiting Scholar la Columbia University in the City of New York, Facultatea de Asistență Socială, New York, SUA. |
| 2012-2013 | Visiting scholar Columbia University in the City of New York, 2012-2013, Faculty Development Fellowship Program OSF, SUA. |
| 2011 | Stagiare ”The Network Scholarship a programului pre-Academic de vară”, Istanbul Bilgi University, Open Society Foundations (OSF), Istanbul, Turcia. |
| 2010 | Stagiare , Global Healing și Blood Source, training medical ”Cum să implementezi tehnologiile moderne în serviciul băncii de sânge”, SUA. |
| 2009 | Lector universitar , Facultatea de Psihologie, Sociologie și Asistență Socială, Universitatea Liberă Internațională din Moldova (ULIM). |

- 2008** **Responsabil de cercetare și lector** la Institutul de Științe și Tehnologii "John Garang de Mabior", elaborarea programului și predarea cursurilor de *Fiziologie umană, Anatomie și fiziologie umană, Biologie animală, animale Ecologie, biologie vegetală, Biologie și Chimie*, Sudan.
- 2007-2009** **Lector asistent**, Facultatea de Psihologie, Sociologie și Asistență Socială, Universitatea Liberă Internațională din Moldova (ULIM).
- 2003-2005** **Cercetător Științific**, Departamentul "Curriculum Educațional", Institutul de Științe ale Educației, Moldova
- 2003-2006** **Coordonator de Proiect și psiholog în cadrul ONG ASCET** (*Orientarea profesională a tinerilor și integrarea socială a acestora; Îmbunătățirea abilităților cadrelor de referință didactice de a lucra cu copii din grupuri de risc social, și grupuri de susținere, din regiunea Orhei și Ungheni, RM; Traininguri cu părinților din categoria de risc social, discuții cu ei cu privire la succesul necesitățile copiilor de învăța; Traininguri cu scopul promovării succesului social a copiilor în baza a 3 principii: medical, psihologic și pedagogic; Traininguri de consolidare a familiilor din grupul de risc social*)
- 1998-2009** **Psiholog în cadrul AIDS ONG** (Adicția față de droguri și reabilitarea pacienților)
- Răspunzător de coordonarea proiectelor cu privire la protecția socială și psihologică a persoanelor bolnave infectate cu HIV, pe moarte, dopate, persoane fără de adăpost și pocăiți;
- 1998-2020** **Medic în biochimia clinică și de urgență**, IMSP Spitalul Municipal Nr.1, IMSP IMU
- 1998-2002** **Cercetător științific**, Academia de Științe a Republicii Moldova, Institutul de Fiziologie a Plantelor și Genetică, cercetător științific al departamentului "Biochimie genetică embrionară".
- 1998-1999** **Cadru didactic**, Școala generală Nr.28 din Chișinău, profesoare de biologie, Moldova.

II. COMPETENȚE PERSONALE

Limba maternă: Română

Alte limbi:	INTELEGERE	VORBIRE	SCRIERE
Engleza	Utiliz. experimentat (C1)	Utiliz. experimentat (C1)	Utiliz. experimentat (C1)
Franceza	Utiliz. independent (B2)	Utiliz. independent (B2)	Utiliz. independent (B2)
Germana	Utilizator elementar (A2)	Utilizator elementar (A2)	Utilizator elementar(A2)

III. ABILITĂȚI ȘI ARII DE INTERESE ȘTIINȚIFICE ȘI DE CERCETARE

Cunoașterea calculatorului: Familiară cu majoritatea programelor la calculator.

Interese: Studiarea literaturii de specialitate (Consilierea clinică, asistență socială paliativă; Variabilele care influențează percepția socială a femeiei traficate, Rata de divorț și efect negativ asupra dezvoltării sociale; Protecție socială a persoanelor infectate cu HIV; Consecințe sociale ale migrațiilor; Publicitatea politică și impactul social în Republica Moldova; Factorii morali, sociali și religioși care sunt implicați în viciile sociale; Impactul social al viciilor umane; Mobilitatea socială în contextul crizelor mondiale ș.a.), blogging, versuri și art terapie.