

Explorări sociologice: indivizi, grupuri și organizații

Sociological Explorations: Individuals, Groups, and Organizations

Empirical Research in

Social Work and Sociology

ISSN 2668-3512
ISSN-L 2668-3512

Volume 5 / Issue 2

September 2023

TIMISOARA, ROMANIA

Empirical Research in Social Work and Sociology

Department of Social Work & Department of Sociology

Editor of the current issue:

Laurențiu Gabriel ȚÎRU

Phone: (+40) 755 062 627 / E-mail: laurentiu.tiru@e-uvv.ro

Address: Blvd. Vasile Pârvan, No. 4, 300233, Timișoara, Timiș, România

Secretary of the current issue:

Geanina-Ștefana MOȚĂȚEANU

Phone: (+40) 774 487 760 / E-mail: geanina.motateanu@e-uvv.ro

Address: Blvd. Vasile Pârvan, No. 4, 300233, Timișoara, Timiș, România

ISSN 2668 -3512

ISSN-L 2668 -3512

Edited at West University of Timisoara
Department of Social Work & Department of Sociology

Editorial Board

Editor-in-Chief

Cosmin GOIAN, West University of Timisoara, România

Deputy Editor-in-Chief

Laurențiu Gabriel ȚIRU, West University of Timisoara, România

Associate Editors

Monika ALISCH, Fulda University of Applied Sciences, Fulda, Germany

Victor GROZA, Case Western Reserve University, Cleveland, Ohio, U.S.A.

Ulrich PAETZOLD, Brandenburg University of Technology, Cottbus - Senftenberg, Germany

Nicoleta NEAMȚU, Babeș-Bolyai University, România **Mona**

VINTILĂ, West University of Timisoara, România **Viren**

SWAMI, Anglia Ruskin University, Cambridge, UK

Rosella TOMASSONI, Università degli Studi di Cassino, Folcara, Italy

Melania POPA-MABE, University of South Carolina, South Carolina, USA.

Mihai - Bogdan IOVU, Babeș-Bolyai University, România

Managing Editors

Geanina-Ștefana MOȚĂȚEANU, West University of Timisoara, România

Editorial Board

Dănuț Sorin BĂLĂUȚĂ, West University of Timisoara, România

Carmen BĂRBAT, West University of Timisoara, România

Andreea BÎRNEANU, West University of Timisoara, România

Venera BUCUR, West University of Timisoara, România

Simona DABU, West University of Timisoara, România

Theofild LAZĂR, West University of Timisoara, România

Alexandru NEAGOE, West University of Timisoara, România

Patricia RUNCAN, West University of Timisoara, România

Carmen STANCIU, West University of Timisoara, România

Mihaela TOMIȚĂ, West University of Timisoara, România

Loredana Marcela TRANCĂ, West University of Timisoara, România

Florina Luiza VLAICU, West University of Timisoara, România

Elisabeta ZELINKA, West University of Timisoara, România

Roxana UNGUREANU, West University of Timisoara, România

Sînziana PREDA, West University of Timisoara, România

Ionela - Andreea STOICOV, West University of Timisoara, România **Flavius**

- Adrian CRISTEA, West University of Timisoara, România **Geanina-Ștefana**

MOȚĂȚEANU, West University of Timisoara, România

Contents

Editorial.....	1
Leadership styles	3
Andreea Alessandra <i>BĂLĂȘOIU</i>	
Social and occupational integration of people with disabilities in the Lugoș area.....	41
Alideea-Monica <i>CĂTUNARU-NICOLA</i>	
Social and professional integration of adults with autism from the perspective of the employer.....	78
Sara-Adriana <i>MĂGUREANU</i>	
Rock Subculture. A different representation from that of the global society.....	106
Nicholas-Alexander <i>MUDURA</i>	
Social dimensions of anxiety among students of the West University of Timișoara in the pandemic.....	155
Anita-Raluca <i>NEAG</i>	
Aspects regarding cultural diversity in the workplace within companies in România.....	184
Lorena Valentina <i>TEBEC</i>	

Cuprins

Editorial.....	1
Stiluri de conducere.....	
Andreea Alessandra <i>BĂLĂȘOIU</i>	3
Integrarea socială și ocupațională a persoanelor cu dizabilități din zona Lugojului	41
Alideea-Monica <i>CĂTUNARU-NICOLA</i>	
Integrarea socio-profesională a adulților cu autism din perspectiva angajatorului.....	78
Sara-Adriana <i>MĂGUREANU</i>	
Subcultura Rock. O reprezentare diferită de cea a societății globale	106
Nicholas-Alexander <i>MUDURA</i>	
Dimensiuni sociale ale anxietății în rândul studenților din Universitatea de Vest din Timișoara în pandemie.....	155
Anita-Raluca <i>NEAG</i>	
Aspecte privind diversitatea culturală la locul de muncă în cadrul unor companii din România.....	184
Lorena Valentina <i>TEBEC</i>	

Editorial

Acest număr al revistei ERSW, intitulat Explorări sociologice: indivizi, grupuri și organizații, reunește contribuții care reflectă complexitatea și diversitatea temelor sociale actuale, explorând dinamica relațiilor interumane în contexte variate – de la organizații și comunități locale, până la subculturi și experiențe individuale.

Temele abordate oferă perspective relevante asupra unor realități sociale în continuă schimbare: stilurile de leadership și impactul lor asupra grupurilor, integrarea socială și profesională a persoanelor cu dizabilități, viziunea angajatorilor asupra integrării adulților cu autism, reprezentările alternative din cadrul subculturii rock, manifestările anxietății în rândul studenților în perioada pandemiei, precum și diversitatea culturală în companiile din România.

Articolele propuse se constituie într-o invitație la reflecție și dialog interdisciplinar, adresându-se tuturor celor interesați de înțelegerea profundă a relațiilor dintre indivizi, grupuri și organizații într-o societate aflată în continuă transformare.

Laurențiu Gabriel TÎRU¹
Editor of the current issue

¹ West University of Timisoara, Blvd. Vasile Pârvan, No. 4, 300223, Timisoara, Timis, Romania; E-mail: laurentiu.tiru@e-uvt.ro

Editorial

This issue of ERSW, entitled Sociological Explorations: Individuals, Groups, and Organizations, brings together contributions that reflect the complexity and diversity of current social topics, exploring the dynamics of human relationships in various contexts – from organizations and local communities to subcultures and individual experiences.

The selected themes offer relevant insights into evolving social realities: leadership styles and their impact on groups, the social and occupational integration of people with disabilities, employers' perspectives on integrating adults with autism, alternative representations within the rock subculture, manifestations of anxiety among students during the pandemic, and cultural diversity in Romanian workplaces.

These articles invite reflection and interdisciplinary dialogue, addressing all those interested in a deeper understanding of the relationships between individuals, groups, and organizations in a constantly transforming society.

Laurențiu Gabriel ȚÎRU¹
Editor of the current issue

¹ West University of Timisoara, Blvd. Vasile Pârvan, No. 4, 300223, Timisoara, Timis, Romania; E-mail: laurentiu.tiru@e-uvt.ro

Leadership styles

Andreea Alessandra BĂLĂȘOIU¹

Abstract

In an environment dominated by uncertainty, where everything changes rapidly and often chaotically, it is necessary for organisations to have a well-developed system for achieving objectives and performance. The impact of leadership on the performance of organisations can be huge. Leadership of various kinds is the way in which a group of people can be motivated to act towards a common goal. Different leadership styles will have a distinct impact on an organisation and the people within it.

The leader must choose the most effective approach depending on the situation, as leadership style is crucial to the success of a team. It is associated with the success or failure of an organisation. By understanding different leadership styles, their characteristics and their impact, managers can become more effective and flexible leaders.

Leadership can also mean the ability to communicate your ideas effectively to others, and to encourage them to take responsibility and move towards developing their own careers, as well as contributing to the growth of the company. The different types of leadership in this regard matter, ranging from the leader who decides everything, to the leader who relies on trust and unity.

The aim of the present research was to find out employees' opinions and reflections on the leadership style of their superiors in the workplace in order to make the organisation run as smoothly as possible, to achieve a good understanding between employees and between employee and supervisor, and to create a pleasant working environment.

The results show that the majority want a leadership style that encourages open discussion, creativity, exchange of ideas and solutions, namely the participative style

Keywords: leadership style, organisation, performance, leader

¹ West University of Timisoara, Blvd. Vasile Pârvan, No. 4, 300223, Timisoara, Timis, Romania; E-mail: alexandra.balasoIU93@e-uvT.ro

Stiluri de conducere

Andreea Alessandra BĂLĂȘOIU¹

1.Introducere

Într-un mediu incert în care totul se schimbă rapid și adesea haotic, organizațiile trebuie să sistematizeze și să stabilească atingerea obiectivelor și performanța. Impactul leadership-ului asupra performanței organizaționale poate fi enorm. Diferitele tipuri de leadership, sunt tacticile prin care grupurile de oameni sunt motivate să lucreze spre un scop comun.

Stilul de conducere este esențial pentru succesul unei echipe, așa că managerii ar trebui să aleagă cea mai eficientă abordare pentru o situație. Are de-a face cu succesul sau eșecul unei organizații. Înțelegerea diferitelor stiluri de conducere, a caracteristicilor și impactul acestora, îi poate ajuta pe manageri să devină lideri mai eficienți și mai flexibili.

Leadershipul poate însemna, de asemenea, capacitatea de a comunica eficient ideile celorlalți, de a-și asuma responsabilitatea și de a încuraja propria dezvoltare a carierei, contribuind în același timp la creșterea companiei. Diferite tipuri de conducere joacă un rol în acest context, acestea fiind diversificate, de la cei care decid totul până la cei care se bazează pe încredere și unitate.

Am ales cercetarea cantitativă, deoarece se lucrează cu date, analizarea acestora are nevoie de un timp mai scurt datorită faptului că se folosesc programe statistice, cum ar fi SPSS și aceasta este opțiunea metodologică pe care am știut încă de la început că vreau să o abordez.

Scopul cercetării de față a vizat părerile, reflecțiile angajaților asupra stilului de conducere din partea superiorilor la locul de muncă, pentru funcționarea organizației cât mai optimă, o bună înțelegere atât între angajați, cât și între angajat-superior și totodată un mediu de lucru plăcut. Rezultatele obținute evidențiază faptul că majoritatea își doresc un stil de conducere prin care sunt încurajate discuțiile libere, creativitatea, schimbul de idei și soluții, mai exact, stilul participativ.

¹ West University of Timisoara, Blvd. Vasile Pârvan, No. 4, 300223, Timisoara, Timis, Romania; E-mail: alexandra.balasoIU93@e-uvt.ro

1.1. Conceptul de leader și leadership

Atribuția de lider poate însemna ordonarea și susținerea oamenilor, îndemnul cooperării și crearea de schimbări reale, cât și dramatice, dar și întemeierea agendelor, conform lui Goleman (2000, p. 78). Kotter și Heskett (1992) au relatat că liderii sunt primordialii în deciderea sensului strategic al instituției, de altfel și în organizarea și durată cultura în cadrul acesteia, deoarece ei sunt cei care dau cel mai mare impuls pentru ca schimbările să se realizeze.

În trecut s-a indicat faptul că liderii sunt mai mult înnăscuți, decât devin în timp prin muncă, potrivit studiilor bazate pe trăsături. Opinia aceasta se raporta la ideea că anumiți oameni sunt făcuți pentru a conduce mulțumită însușirilor proprii, în timp ce altele nu există (Bryman, 1999, p. 26). Cândva, aceasta era cea mai clasică metodă folosită pentru ierarhizarea caracteristicilor liderilor. Conducerea era înțeleasă ca fiind o acțiune ce nu se potrivește oricărei persoane. Chiar și așa, nu s-a descoperit o legătură foarte armonioasă în lista de însușiri pe care studiul le-a arătat, astfel, perspectivele acestea au fost puse tot mai mult în dilemă.

Așadar, în prezentările actuale, sunt tot mai puțin permise recomandările care vizează leadershipul ca fiind indicat de anumite trăsături (Cronin 1983, p. 12; Torrington, 2005). Yukl (1981) susține că probele care să dovedească ideea conform căreia trăsăturile proprii sunt esențiale în reușita liderului, sunt într-un număr foarte mic. Acesta a dezvăluit lipsurile multor cercetări ce constau în teoriile trăsăturilor, afirmând că a fost abordat strict subiectul ce face referire doar la o trăsătură anume și leadership, prin urmare, viziunea fiind incompletă.

De-a lungul timpului s-au desfășurat mai multe studii despre această ipoteză, și s-a aflat că există probabilitatea ca factorii precum vârsta, mediul social și experiența să influențeze consecințele (Folkman și Zenger, 2002). Pentru posibilitatea de a face o altă alegere, a fost propusă de către Goleman (1998, p. 95) noțiunea de inteligență emoțională, care se axează mai mult pe aptitudinile personale, decât pe însușirile proprii. Acesta a sugerat că leadershipul poate fi învățat, față de perspectivele anterioare, referitoare la trăsături.

În ultimii 20 de ani, termenul de leadership a ajuns să fie foarte des enunțat în conversațiile ce privesc evoluarea managementului. (Mumford și Gold, 2004,

p. 9). Din perspectiva lui Bryman (1986), leadershipul poate fi definit sub forme diversificate, neexistând un mod universal. Leadershipul constă în puterea de covingere care este manifestată între manageri și subalterni, urmărind un țel comun, acesta fiind oglindit prin schimbări pozitive și rezultate (Stogdill, 1948, p.35). Rauch și Behling (1984, p. 45) au caracterizat conducerea ca acțiune de inducere a sarcinilor unui colectiv bine structurat pentru atingerea unui scop. O definiție asemănătoare a dat și Yukl (1989), care a spus că leadershipul are loc între persoane, fiind folosită influența pentru atingerea țelurilor. Acțiunea prin care o persoană fixează obiectivul ori sensul pentru unul sau mai mulți oameni, îi condiționează să meargă la un loc cu aceasta și pe aceeași linie, fiind pe deplin capabili și serioși, se numește conducere. (Jaques și Clement, 1991, p. 4).

De altfel, Shackelton (1995, p. 2) și Daft (2002, p. 502) spun și ei că leadershipul este acțiunea prin care un individ are competența necesară pentru a le induce oamenilor care fac parte din colectiv, metodele potrivite în vederea atingerii scopurilor. Conducerea este subansamblul managementului și ambele joacă un rol important în sprijinirea rentabilității organizaționale (Bedeian și Hunt, 2006, p. 200). Chiar dacă conducerea poate să fie luată ca făcând parte din management, Shriberg (2005, p. 138) a scos în evidență că o porțiune considerabilă a acesteia nu poate fi recunoscută ca un subansamblu al managementului.

O definiție clasică a leadershipului în mod obișnuit ar fi aptitudinea managerului de a îndruma, susține și a le insufla angajaților prin puterea exemplului personal, ceea ce este necesar să facă pentru a evolua constant în muncă, iar mai apoi acest fapt poate să contribuie la dezvoltarea performanței organizaționale. Modul în care a fost compus sau detaliat leadershipul, rămâne nedeslușit în totalitate conform literaturii de specialitate. Grint (1991, p. 6-7) a spus că acesta este posibil să se raporteze la competența și aptitudinile de acțiune în cazul situațiilor neașteptate, oricare ar fi experiențele din urmă. Poate face aluzie și la rolul pe care liderul îl are când acționează asupra problemelor.

1.2. Conceptul de manager și management

Managerul stabilește o direcție și o viziune, îi influențează pe ceilalți să utilizeze viziunea decisă de el și îi ghidează să creeze schimbări drastice și pozitive

(Kotter, 1990). Managerul joacă un rol-cheie în transmiterea de informații și în sprijinirea mediului de învățare în cadrul organizației (Handy, 1995, p. 46). Rolurile managerilor, în firmele mai eficiente, sunt în strânsă legătură cu competența lor de a face față conflictelor dintre angajați, de a prevedea piața actuală, de a delega puterea, de a organiza și de a asigura personalul, dar și de a împuternici și susține angajații.

Kolb și Smith (1996) au scos în evidență faptul că oamenii asimilează totul prin experiență, iar rolul experienței are o importanță semnificativă în organizarea modului de învățare. Kouzes și Posner (1995) au propus să raportăm acest aspect la stilul de conducere al managerului, astfel că, aceștia au afirmat că experiența rolului este în strânsă legătură cu modul în care managerii învață să conducă.

Prin acest lucru se demonstrează că managerii pot învăța în mod eficient din exemplul personal și din exemplul altora. Felul în care oamenii asimilează informațiile și lucrurile specifice de care au nevoie, este în strânsă legătură cu felul în care aceștia își exercită rolul de manageri, conform lui Brown și Posner (2001, p. 274). Posner (2009, p. 386) a spus de altfel și că oamenii învață din experiența lor, fie ea formală sau informală, structurată sau naturală. În consecință, acest lucru a arătat că deși managerii pot învăța prin experiența lor formală sau informală, stilurile de învățare care au o corelație pozitivă cu stilurile de conducere, pot sprijini managerii să practice și să învețe mai eficient prin propriul exemplu.

Posner (2009, p. 388) afirmă că persoanele care pot asimila informații din mai multe categorii și, ca urmare, au un repertoriu mai mare de stiluri de învățare, sunt mai apte să învețe despre conducere și să devină lideri. Asta se întâmplă pentru că sunt mai capabili să abordeze și să învețe dintr-o diversitate mai mare de situații, decât cei care au un mod de învățare mai limitat. Acest aspect, la rândul lui, poate să ducă la a evolua capacitatea managerilor de a-și folosi cu succes leadership-ul. Posner (2009, p. 390) a mai sugerat și că dezvoltarea leadershipului este un proces de învățare în sine. Așadar, acest fapt poate demonstra legătura dintre stilurile de învățare și stilurile de conducere, în sensul că stilurile de învățare pot ajuta managerii care aspiră să înțeleagă cum să învețe în mod eficient și pot folosi stilul lor de conducere pentru a-și organiza productiv firma.

Managerii care știu cum să învețe eficient și să își folosească în mod corespunzător leadershipul, pot dezvolta capacitatea angajaților lor.

Despre procesul de management se poate spune și că ar fi influențat într-o măsură semnificativă de preferințele, preconcepțiile și atitudinile individualizate ale managerului firmei. Această idee se aplică intens în ceea ce privește firmele mici, unde personalitatea și nevoile managerului ar juca un rol esențial în procesul de afaceri.

Astfel, procesul de management nu poate fi examinat în mod singular de competențele solicitate de rolul managerului și nici de natura organizației în sine (Banfield, 1996, p. 94). Leadershipul din partea managerului poate fi și mai bine înțeles prin a ține cont de modul în care acesta își dezvoltă experiențele anterioare și competența pentru a clarifica ideile celor care îl urmează și pentru a încuraja mai multă creativitate (Mumford, 2003, p. 412).

Drept urmare, leadershipul este în mod semnificativ un element vital pentru a permite managerilor să cerceteze și să exploateze resursele din interiorul și din afara organizației și să producă un mediu prielnic pentru învățare în cadrul organizației însăși. Fiindcă leadershipul poate să fie învățat, acesta avea posibilitatea de a fi mediat de experiența individuală anterioară de învățare și de preferințele de învățare. Managerii care dispun de informațiile necesare pentru a-și dezvolta leadershipul în susținerea organizației lor, ar putea ulterior să beneficieze de o calitate ridicată a eficacității organizaționale generale.

Mai mult, Posner (2009, p. 395) a descoperit că este o legătură pozitivă între leadership și stilurile de învățare. El a mai propus ca managerii care vor să dezvolte leadershipul pot avea nevoie să învețe din experiența lor comună de care s-au lovit în ceea ce privește diverse probleme în diferite situații. Asta arată că managerii care se uită în spate și învață din exemplul personal, pot să fie capabili să performeze mai eficient.

Managerii eficienți ar trebui să se descrie prin faptul că au un nivel ridicat pe ambele dimensiuni. Totodată, modul foarte înalt de conducere nu a dus mereu la mari performanțe și mulțumire crescută în rândul membrilor. Ei au specificat că stilul care era la un nivel înalt atât la structura de inițiere, cât și la considerație, era, în principiu, cel mai complementar, dar au recomandat că există posibilitatea

de a fi nevoie să se țină cont și de factorii situaționali.

Teoria poate fi descrisă prin acest lucru că nu este capabilă să explice cu acuratețe leadership-ul managerului, pentru că managerii din organizație întâmpină, de regulă, situații diverse, iar ele pot afecta ulterior stilurile de leadership ale managerilor.

1.3. Leadership VS management

Leadershipul este un cuvânt cu sensuri variate. Întrebuițarea termenilor neclari pentru a-i oferi leadershipului sens, cum ar fi, control, supraveghere, putere, autoritate și, în principal, management, crește confuzia, pe lângă provocările existente deja ce privesc definirea mai corectă a leadershipului ca o noțiune științifică și tehnică. Clar este faptul că se găsesc la fel de multe explicații ale conducerii ca și persoanele care și-au dat silința să explice această idee, iar conducerea are înțelesuri diverse pentru diverși oameni, în circumstanțe diverse și puncte diverse de vedere. Chiar și așa, studiile au dovedit o strădanie continuă care se concentrează pe descrierea leadershipului în termeni de atitudini, însușiri, comportamente, comunicare, încercări de influență și altele. În afara dificultății în care se află definiția generală a leadershipului, diferența dintre management și leadership are o vechime de decenii. Studiile precedente arată că există o distincție între management și leadership, dar felul în care coincid cei doi termeni, rămâne o problemă nesoluționată.

Puține stiluri de conducere sau lideri sunt luați drept exemple precise de urmat, de conducere cu succes. În plus, orice conversație ce urmărește acest subiect, impune o legătură între un exemplu considerabil al unui lider potrivit și însușirile unui astfel de lider pentru a alcătui un model exemplar de leadership. Prin urmare, a fost nevoie de mult timp din partea oamenilor pentru schemele mentale despre felul în care unele persoane se dovedesc a fi buni lideri și cum alte modalități de gestionare sau conducere a oamenilor se diferențiază de conducerea acestora. Privim managementul ca fiind un cumul de responsabilități ce țin de sarcini, care trebuie luate în considerare în cel mai serios mod prin planificarea, organizarea, îndrumarea și supravegherea diferitelor activități. Distincția dintre manageri și lideri a fost o cale frecventată de teoreticienii organizației și un domeniu util de discuție.

Literatura de specialitate privind un studiu comparativ al celor două concepte pare să se autoperpetueze. Nu doar că nu a existat armonie între investigatorii organizaționali în ceea ce privește definirea leadershipului, ci și-au expus păreri controversate în legătură cu diferența dintre procesele, rolurile, relațiile manageriale și cele de conducere. Leadershipul și managementul, intitulate o enigmă de lungă durată, au fost abordate, oarecum clișeic, fie însemnând același lucru, fie ca fiind viceversa exclusive, fie având o legătură. Diferențele ipotetice dintre manageri și lideri nu sunt mai mari decât diferitele definiri ale celor două concepte.

Kotter (1988) a sesizat că leadershipul și managementul impun diverse roluri, astfel că primul pune accent pe a fi capabil să faci față schimbărilor în perioadele dificile, iar cel de-al doilea face referire la organizare și planificare. Mai mult, conducerea este conectată cu o înclinare spre viitor, în timp ce în management nu este obligatoriu să includă un accent pe viitor. Cu cât o întreprindere se mărește, cu atât este mai esențială gestionarea, în timp ce nesiguranța mediului crește necesitatea de leadership eficient (Kotter, 1988).

Celebrul citat al lui Bennis și Nanus (1985) spune că "managerii sunt oameni care fac lucrurile cum trebuie, iar liderii sunt oameni care fac ceea ce trebuie". În esență, atât conducerea, cât și managementul sunt necesare pentru instituțiile de mari dimensiuni și care acționează în medii dinamice. Katz (1974) a declarat că leadershipul este o acțiune multidirecțională de insuflare, iar managementul este o asociere care se propagă într-o singură direcție, de autoritate. Managementul și conducerea nu pot exista în același timp, presupune argumentul exclusivității mutuale. Dată fiind această părere, liderii și managerii au personalități și valori distincte, managerii valorificând mai mult importanța stabilității, ordinii și eficienței, iar liderii axându-se pe importanța noutății, flexibilității și efectelor pe termen lung.

Această părere asupra diferenței dintre manager și lider a fost blamată dur, deoarece discreditează sarcinile și calitățile managerilor, așezându-i într-un tipar. Un alt studiu de cercetare prezintă trei idei cu privire la legătura dintre leadership și management:

a. leadershipul este o atribuție de care nu se poate lipsi un management eficient

b. leadershipul și managementul sunt izolate, dar legate între ele

c. coincid între ele

Această ultimă presupunere face referire la faptul că atât conducerea, cât și managementul, sunt necesare, dar distincte. Potrivit acestei teorii, ambele sunt competențe care dau un plus de valoare organizațiilor. Unii folosesc o abordare diferită pentru distincția dintre management și leadership, susținând că managementul este concordantul lui „am mai văzut asta înainte”, iar leadershipul este concordantul lui „nu am mai văzut asta niciodată”.

1.4. Ce face un manager eficient?

Managementul a fost caracterizat ca fiind cea mai veche dintre arte și cea mai tânără dintre științe. Acțiunea de a gestiona are nevoie de mai mult de două persoane, așadar, se diferențiază de activitatea pur economică. Mai mult, managementul a ajuns să se prezinte ca o junglă și industrie unde persoanele din diverse medii propun idei diferite, modele și tehnici, despre cum să gestionezi cel mai bine și ce este managementul. O cauză pentru o astfel de perspectivă haotică este absența informațiilor teoretice, afirmă cercetătorii. Se manifestă, totodată, o încurcătură reală în teoria managementului, determinată de încercările de a stârni cunoștințe concrete repetate de mode, mofturi și metafore care copiază abundența teoretică.

Cu toate aceste complicații și diversități în explicația sa, managementul a fost, de regulă, cunoscut ca o modalitate de a rezolva munca prin alte persoane. Totuși, definiția termenului de management nu a fost statornică de-a lungul timpului. La început, primordial era avansul tehnologiei, mai mult decât factorul uman, ca o prelugire a imaginii de ansamblu a revoluției industriale care vedea oamenii ca bucăți ale unor mașini mai mari. În prezent, mai multă importanță are gestionarea factorului uman. Analizele focusate pe practică în ceea ce privește managementul și acțiunile manageriale indică că partea principală a managementului este asemănătoare în diferite sectoare și că numai domeniul de aplicare și rolurile se modifică.

Yukl (2012) susține că felul în care managerii își desfășoară timpul într-o zi, este asemănător în majoritatea posturilor manageriale, iar natura muncii manageriale în principiu reflectă următoarele: ritmul de lucru este trepidant și

implacabil, conținutul muncii este variat și fragmentat, multe activități sunt reactive, interacțiunile implică adesea colegi și persoane din afară, emoțiile și intuiția sunt de obicei implicate, deciziile importante sunt dezordonate și politice, deciziile de rutină sunt diferite (nu toate deciziile implică schimbări majore sau conflicte politice prelungite), cea mai mare parte a planificării este informală și adaptivă.

Managementul reprezintă un set de activități care conține trei elemente principale, mai exact, uman, tehnic și conceptual. Abilitățile tehnice fac referire la specializarea practică a managerului și la expertiza într-un domeniu specific, cum este contabilitatea, marketingul sau ingineria. Aceasta are o importanță însemnată la stadiile de management inferioare și de primă linie. Aptitudinile umane se referă în general la legăturile interpersonale și la reușita managerului în ceea ce privește îndrumarea, coordonarea, organizarea și activitățile controlate ale altora pentru a dobândi anumite rezultate. Abilitățile acestea sunt importante pentru toate etapele ierarhice. Competențele conceptuale descriu competența unui manager de a vedea organizația ca un tot și capacitatea de gândire abstractă. Aceste competențe sunt destul de critice pentru managerii de nivel ridicat. În funcție de treapta de management, este o ierarhie a competențelor de care are nevoie un manager, conform lui Katz (1974).

Managerii își folosesc cunoștințele de management, abilitățile manageriale, și experiența pentru a lucra cu alte persoane, pentru a efectua lucrări specifice și atingerea unor obiective specifice. Studiile au descoperit, din multitudinea definițiilor managerului, șase grupuri ce privesc rolurile critice evidențiate în fiecare caz: coordonare, autoritate, rațiune sau minte, mobilizarea oamenilor și a altor rezerve pentru performanțe de succes, controlul resurselor, tradiția sau menținerea status quo.

În conformitate cu o astfel de clasificare, un manager este persoana care utilizează autoritatea și gândirea logică pentru soluționarea eficientă și eficace a problemelor, și pentru a mobiliza, controla și coordona resursele organizaționale prin folosirea unor proceduri specifice care fac parte din politica organizațională (Katz, 1974, p. 87).

Zelevnik (1977, p. 67) spune că managerii sunt persoane care sunt

îndrumați către o muncă de necesități mai mult decât de dorințe, și care sunt pregătiți corespunzător pentru rezolvarea conflictelor, garantând creșterea rutinei zilnice de lucru.

1.5. Ce face un lider eficient?

Pentru a dăinui în secolul XXI, o să avem nevoie de o nouă generație de lideri- lideri, nu manageri. Diferența este importantă. Liderii cuceresc conjunctura tumultuoasă, volatilă, confuză, care uneori pare să complateze împotriva noastră și care, categoric, ne va înăbuși dacă permitem asta, în timp ce managerii se lasă învinși de către aceasta. Literatura despre leadership are o vechime de secole în ceea ce privește moștenirea teoretică, datorită implicațiilor prețioase ale multor filosofi, precum Aristotel, Platon, Confucius, Sun Tzu, Machiavelli și mulți alții.

Noțiunea de conducere a existat din timpuri necunoscute, îndeosebi în contextul politicii, al religiei și al guvernării, însă, termenul de conducere a apărut pentru prima dată în Oxford English Dictionary. Acesta definește în zilele noastre conducerea ca o acțiune de a îndruma un colectiv sau o organizație, iar liderul îl consideră a fi omul care conduce un colectiv, o organizație sau o țară. Prin comparație, în ceea ce constă managementul, literatura de specialitate este văzută relativ mai tânără, existând încă de la începutul secolului al XX-lea.

O definiție clară a managementului, după cum a fost menționat și mai sus, este dobândirea obiectivelor organizaționale într-un mod folositor și eficient prin planificarea, organizarea, conducerea și controlul resurselor organizaționale. Definierea conducerii și diferența sa față de noțiuni asemănătoare cum ar fi managementul, au provocat încă de mult atenția cercetătorilor. Termenul de management este mai bine dezvoltat, iar cercetătorii sunt, în principal, de acord asupra funcțiilor. În afara diferențelor dintre acestea, cum ar fi momentul dezvoltării lor, leadershipul este una dintre acele idei de „coș de gunoi”, similară comunicării sau globalizării, incluzând o mulțime de fenomene distincte în instituții.

Leadershipul a fost descris ca fiind aptitudinea de a le insufla celorlalți ceea ce este de făcut, a-i motiva pentru realizarea cu succes a unui obiectiv. Nu este o definiție mai corectă decât cealaltă în legătură cu leadershipul, deoarece fiecare dintre acestea este cumva subiectivă, însă unele sunt mai utile decât altele (Yukl,

2013). Acesta a continuat să definească leadershipul ca proces de insuflare a oamenilor pe care îi conduce, să priceapă și să accepte tot ce se propune a fi realizat și felul în care trebuie făcut, cum și intervențiile de îmbunătățire a încercărilor singulare și de grup ca să reușească să realizeze obiective comune (Yukl, 2013, p.23).

Nu este mereu precis de câte persoane este nevoie pentru a denumi pe cineva lider. Cuvântul lider nu se limitează doar la un context specific, cum e o națiune sau un grup mai mic de persoane. Psihologii muncii spun că uneori este nevoie de un grup de patru până la zece persoane în cercetarea leadershipului, în contextul studiilor organizaționale.

Investigatorii cercetează leadershipul dintr-o diversitate de perspective diferite în funcție de abordarea lor metodologică. În principal, lucrările teoretice despre leadership s-au axat mai mult pe o descriere a liderului, decât pe relația dintre lider și subordonați sau pe însușirile unui lider eficient, fără a lua în considerare indicii contextuali, până în anii 1960. În mod clar, au existat de-a lungul timpului foarte multe abordări în studiul leadershipului și în elaborarea de teorii. Conform lui Yukl (2013), fiecare ipoteză oglindește o abordare diferită a studiului, o atenție specială fiind pusă pe însușirile liderilor, adeptilor sau caracteristicile situației.

1.6. Conducerea autocratică

Conducerea autocratică a fost cel mai des folosit tip de conducere dintotdeauna. Totuși, pe baza acestui subiect există încurcături serioase, cauzate de definirea acestui concept. Gândul că acest tip de leadership este unul periculos și mai puțin corect, face ca organizațiile să se ferească de el. Acest gând provine dintr-o neînțelegere în ceea ce privește semnificația autocrației și conducerea autocratică. Această conducere poate fi cea mai corectă atunci când este o lipsă de timp și trebuie să iei decizii de moment, la care să nu te gândești prea mult. Conceptul oferă avantaje organizațiilor atunci când este folosit de omul potrivit și la locul potrivit.

În momentul în care conducerea autocratică este folosită corect și eficient, poate să salveze organizațiile în momente de criză. Ea creează un spirit solid de echipă, conduce la un avantaj de timp, micșorează costurile organizațiilor și

garantează faptul că o multitudine de lucrări pot să fie terminate într-un timp mai scurt și cu mai puțini angajați. Studiile academice despre leadershipul autoritar sunt într-un număr foarte mare.

Astfel că, Kiazad (2010, p. 512) a concluzionat că subpercepțiile comportamentului autoritar, au fost un mijloc între relația dintre viclenia supervisorului și controlul excesiv. Hoog (2013, p. 436) a spus că leadershipul autocratic este asociat negativ cu stabilitatea psihologică a unei echipe, acesta fiind legat negativ de rezultatele echipei, în momentul în care luptele pentru putere sunt la un nivel foarte înalt într-o echipă.

Wang (2013, p. 101) este de părere că legătura negativă dintre conducerea autoritară și performanța mai mică este mai des întâlnită în cazul femeilor decât în cazul liderilor de sex masculin, iar pozitivismul dintre conducerea binevoitoare și performanța mai mică este mai puternică decât cea a liderilor masculini.

Leadershipul autoritar a fost într-o asociere pozitivă cu comportamentul de liniște în muncă (Duan, 2018, p. 62). Chu (2014, p. 326) spune că leadershipul autoritar poate stăpâni legătura dintre reglementarea definită și indicatorii de bunăstare prin reglementarea emoțională autonomă. Flood (2000, p. 401) crede că stilul autoritar nu se potrivește echipelor care lucrează într-un mediu foarte rapid.

Sunt o mulțime de definiții ale stilului de conducere autoritar. Mai pe scurt, autocratic este un stil de management, în care autoritatea principală este puternică, deciziile sunt luate fără a exista dubii, păreri, întrebări, iar subordonații sunt motivați prin avertizări, pedepse și premii. În acest tip de conducere este foarte importantă încrederea, deoarece este primordială în performanțele persoanelor aflate sub conducerea lor. Așadar, este fundamental, ca un lider autoritar să manifeste încredere, bunătatea și moralitatea față de oamenii săi. Când subordonații au încredere în liderii lor, se construiește o legătură profundă între ei, astfel, un subordonat nu își face treaba de frică sau pentru că o să fie pedepsit în caz contrar, el/ea își duce sarcinile la final datorită simpatiei sale. Atunci când un lider autoritar nu își respectă cuvântul dat, pot apărea probleme considerabile în relația dintre acesta și oamenii săi. În consecință, un subordonat care poate este preocupat de încredere, începe să-și pună întrebări despre loialitate și liderul pierde controlul asupra acestora.

1.7. Conducerea democratică

Leadershipul democratic a fost una dintre primele clasificări din literatura de specialitate în ceea ce privește leadershipul. Acesta a fost prezentat cu conceptualizarea lui Kurt Lewin și a colegilor săi în 1930. Conceptul de democrație a fost construit din două cuvinte, mai exact „demos” ceea ce înseamnă public și „kratos” ce înseamnă putere de conducere. Conducerea democratică este o conducere unde principiile sunt exprimate în mod liber, discutate deschis și care se îndreaptă de altfel spre un stil de conducere colectiv. În afara faptului că acesta concluzionează bazele în care oamenii își exprimă ideile, este și un stil de conducere unde persoanele dintr-un grup își asumă o contribuție semnificativă în luarea deciziilor. Așadar, din acest motiv este denumit ca leadership colectiv în literatura de specialitate. Un lider care are toate calitățile de lider democratic, este acela care permite ideile exprimate liber, stabilește terenul pentru schimbul de idei, și totodată, caută să transforme toate informațiile acumulate în cea mai bună decizie. Bass (1990) spune despre conducerea democratică, mai exact, despre calificările liderului democratic, că acestea trebuie să fie axate pe om, angajat, fără interdicții, să ofere sprijin și să aibă în prim plan interacțiunea, totul să fie deschis, participativ.

Conducerea democratică are trei funcții principale:

- a. Repartizarea responsabilității și conferirea responsabilității pentru fiecare membru al grupului
- b. Împuternicirea membrilor grupului
- c. Facilitarea procesului de negociere și susținerea acestuia
- a. Repartizarea responsabilității

O primă funcție a conducerii democratice este repartizarea responsabilității. Liderii democratici au scopul de a integra fiecare persoană din interiorul grupului în activități și în acțiunea de a decide obiectivele, venind împreună cu încurajarea, motivarea. Un astfel de lider poate conduce grupuri relativ mici, dar și organizații publice majore. De aceea, liderii democratici pot da o valoare superioară funcționalității, în mod similar cu cea a grupurilor de mici dimensiuni, prin reintegrarea publicului în soluționarea problemelor societății. În consecință, o astfel de situație din cadrul organizațiilor permite repartizarea responsabilităților

și susținerea procesului decizional participativ, iar dacă aceasta nu există, intervine nevoia înființării ei.

b. Împuternicirea

Liderul democratic îi ajută pe membrii grupului să evolueze, să-și dezvolte aptitudinile de luare a deciziilor și de participare la decizii, prin îndrumarea acestora spre a-și asuma responsabilități. Pentru ca membrii să își expună abilitățile de comunicare, gândire și organizare în diverse acțiuni, de dragul responsabilizării membrilor, liderul trebuie să fixeze standarde la un nivel înalt, dar acceptabile, și îmbunătățește astfel productivitatea în rândul acestora prin intermediul competiției. Liderii trebuie să țină cont de faptul că membrii sunt emoționali și să le acorde ajutorul necesar pentru a-și dezvolta abilitățile de raționament moral. Scopul real al liderului democratic trebuie să fie transformarea oamenilor pe care îi conduce în lideri.

c. Ajutorarea deliberării

După primele două etape, liderii ar trebui să-și ia o bună parte de timp pentru a garanta stabilirea deciziilor democratice și care dau randament. Negocierea este în centrul democrației și o negociere reală și relevantă impune o conducere democratică. Conducerea democratică face ca procesul de negociere să adopte o calitate superioară prin intermediul participării constructive, al facilitării, al comunicării sănătoase și un mediu emoțional pozitiv. Participarea constructivă face referire la constatarea, cercetarea și rezolvarea problemelor unui grup prin negociere. Aceste probleme trebuie descoperite și analizate prin scoaterea în evidență a fiecărui punct de vedere din partea tuturor membrilor.

Mai mult, trebuie să asculte, să fie atent, activ și să aibă respect față de fiecare părere a celorlalți. Liderul democratic este interesat de felul în care membrii gândesc și hotărăsc deciziile, nu de ceea ce ei cred și decid (Haiman, 1951). Facilitarea implică o comunicare folositoare, bazată pe conversații folositoare negocierilor. Aceasta include încurajarea discuțiilor libere și participarea într-un număr considerabil din partea membrilor. Liderii pot facilita negocierile prin promovarea în concordanță cu normele și legile cu care membrii sunt de acord. Dacă în timpul negocierilor sunt încălcate aceste norme, liderii pot impune pedepse. O cerință primordială pentru întreținerea unei conduceri

democratice este menținerea unei atmosfere emoționale și a unor relații sănătoase între membrii. De altfel, grupurile în care există relații sănătoase și o atmosferă pozitivă, sunt fundamentale pentru susținerea negocierilor democratice.

1.8. Laissez-faire

Conducerea laissez-faire a managerilor este de obicei practică prin ocolirea responsabilității de a lua decizii și prin absență atunci când este nevoie (Skogstad, 2007, p. 80). Această practică se referă la percepția managerilor care renunță la responsabilitățile și autoritatea de care trebuie să dea dovadă un conducător, prin omiterea problemelor legate de muncă și evitând să ia în considerare necesitățile angajaților săi (Robert & Vandenberghe, 2020, p. 6; Skogstad, Aasland, 2014, p. 221). Spre exemplu, un astfel de comportament poate aduce consecințe negative prin faptul că informațiile importante care sunt așteptate pot să nu fie primite, lipsește dirijarea activă și sprijinul de care angajații au nevoie pentru îndeplinirea într-un mod mulțumitor a sarcinilor (Robinson, 2013, p. 203).

Yang (2015, p. 1246) a menționat totuși că leadershipul laissez-faire poate să fie tratat ca o strategie de a respecta și de a face loc pentru capacitatea celorlalți în anumite situații. În mod asemănător, competența unui lider de a nu se implica, vorbind despre competența sa negativă, a fost propusă ca fiind posibil importantă în momentele îndoielnice (Simpson, 2002, p. 1209).

Acestea fiind zise, competența acestora de a nu participa, poate să fie un bun prilej pentru conceperea unui spațiu unde pot fi aduse noi idei și poate fi văzut angajamentul tuturor participanților (Simpson, 2002, p. 1212; Yang, 2015, p. 1248). Așadar, leadershipul laissez-faire este văzut aici ca un factor bun pentru rezultatele pozitive ale angajaților.

Ciclic, acest tip de conducere poate să fie văzut și ca o strategie de neimplicare (Yang, 2015, p. 1250). Privind lucrurile astfel, conducerea laissez-faire nu trebuie să fie înlăturată ca fiind mereu nepotrivită. Yang (2015, p. 1251) precizează din nou că leadershipul laissez-faire poate să aibă efecte pozitive asupra angajaților, pentru că este posibil să ducă la o dependență mai redusă și, la rândul său, la o mai mare autodeterminare și motivație în rândul acestora.

Totuși, dacă conducerea laissez-faire trebuie să fie văzută folositoare, pozitivă, acest lucru depinde într-o măsură semnificativă de context, un exemplu fiind situațiile unde angajații dau dovadă de un nivel ridicat de competență și capacitate (Yang, 2015, p. 1253).

1.9. Participativ

Pe tiparul obișnuit de leadership în trei feluri ale lui Lewin care este cunoscut pentru cercetările sale în psihologie socială, este construită baza leadership-ului participativ cunoscut și sub formă de leadership democratic. După Kurt Lewin (1938, p. 283) această formă de leadership reprezintă centrul de echilibru dintre autocrație și laissez-faire leadership, iar pe lângă aceasta, el declară ca este definit de aprecierea reciprocă între lider și susținătorii săi.

În cercetările sale, acesta a urmărit să tragă concluziile de pe urma relațiilor interpersonale din viața socială. Pe deasupra, el a acceptat concepția lui Galileo, care era bazată pe probabilități și experiențe, în defavoarea concepției lui Aristotel care tindea spre o abordare argumentată pe reguli normative invariante.

Clasificarea clasică a conducerii are ca șablon modelul de cercetare probat de studiul lui Lewin, studentul lui Ronald Lippitt și Ralph White, care a venit pe parcursul cercetării. Reușitele cercetării au fost puse mai apoi în cartea lui White și Lippitt, numită „Autocrație și democrație” (1960). Un alt investigator care a luat parte la studiile lui în ceea ce privește leadershipul participativ a fost Henry Landsberger, care a cercetat procesul și rezultatele studiilor Mayo în anii 1950. În perioada experimentelor efectuate în Mayo, Landsberger a remarcat că angajații participativi erau mulțumiți și dădeau mai mult randament în muncă.

Într-o multitudine de cercetări, leadershipul participativ este privit ca fiind opus celui autocratic, în vreme ce, în stilurile de conducere ale lui Lewin (1938, p. 283), este descris ca un echilibru între abordarea autocratică și cea laissez-faire. Chiar dacă este văzut de unii ca fiind încadrat în cadrele teoriei trăsăturilor cercetătorilor, clasificarea leadershipului clasic este recunoscut ca fiind în cadrele teoriei stilurilor de leadership de către Lewin.

Tannenbaum și Schmidt (1973, p. 75) le-a descris ca fiind autocratice și democratice în matricea populară de prezentare a stilurilor de leadership. Liderii participativi, îndeosebi de liderii autocrați, sunt mai câștigați, deoarece au parte

de cunoștințele, abilitățile și experiența tuturor membrilor grupului, în timp ce nu se dau înapoi de la responsabilitățile lor, ca liderii laissez-faire. Repartizarea autorității și responsabilității în actualele practici de conducere, împuternicirea personalului, au făcut cercetătorii să investigheze diverse laturi ale leadershipului participativ. Realizarea unor organizații participative, nu duce doar la hotărârea unor decizii bune, ci și la evoluarea calității rezultatelor și a performanțelor. Totodată, rezultatele sunt susținute și sprijinite de membrii, fiind create de aceștia. Împuternicirea angajaților și evaluarea deciziilor din perspective diverse prin intermediul proceselor decizionale participative, sunt doar două dintre beneficiile deosebite ale conducerii participative. Angajații care fac parte din organizațiile unde domină cultura participativă, pot lucra ca agenți ai practicilor participative în diferite domenii.

2. Metodologia cercetării

2.1. Designul metodologic ales și argumentele aferente

Cercetarea cantitativă este definită foarte clar de Creswell, cum că aceasta este un model de cercetare ce explică procese prin acumularea de date numerice ce sunt evaluate prin folosirea de procedee care au la bază matematica (în principal statistica). (Creswell, 1994)

Cercetarea cantitativă atrage după sine acumularea de date, în așa fel încât acestea să fie ușor de evaluat și trimise mai departe pentru a afirma sau a contrazice afirmația „pretențiile alternative de cunoaștere,, (Creswell, 2003, p.153)

Avantajele acestui model de cercetare sunt că certificările cantitative sunt sensibil de divulgat la un popor întreg sau la o parte a acestuia, motivul fiind că acesta implică grupul de cercetare mai mare ce este selectat în mod întâmplător. (Carr, 1994)

În afara recrutării, analizarea datelor are nevoie de un timp mai scurt, datorită faptului că folosește programe statistice, cum ar fi SPSS. (Connolly, 2007)

2.2. Obiectivele și ipotezele

Obiective

O1. Preferința respondenților față de un anumit stil de conducere.

O2. Identificarea perspectivei respondenților asupra stilurilor de conducere.

Ipoteze

H1: Bărbații sunt mai predispuși să își manifeste atitudinea față de un stil de leadership autoritar decât femeile. (Alonso-Almeida, 2017, p. 149)

H2: Femeile sunt mai predispuse să își manifeste atitudinea față de un stil de conducere democratic decât bărbații. (Alonso-Almeida, 2017, p. 149)

H3: Femeile și bărbații au aceeași probabilitate de a-și manifesta atitudinea față de un stil de leadership laissez-faire. (Alonso-Almeida, 2017, p. 149)

2.3. Operaționalizarea conceptelor

Conceptul discutat și abordat în această cercetare are în vedere viziunea persoanelor angajate asupra stilurilor de conducere.

Scopul lucrării de cercetare este de a determina dacă există diferențe semnificative statistic între răspunsurile persoanelor care au participat la acest studiu, în ceea ce privește stilurile de conducere:

Autocratic: „Am nevoie să fiu supravegheat îndeaproape pentru a-mi face treaba”

Democratic: „Șeful trebuie să ia în considerare opinia tuturor angajaților în luarea deciziilor”

Laissez-faire: „În majoritatea situațiilor, angajații preferă ca șeful să se implice cât mai puțin”

Participativ: „Trebuie încurajată comunicarea dintre șef și angajați”

Această cercetare dorește să identifice perspectivele diversificate ale angajaților asupra stilurilor de conducere și agreabilitatea acestora pentru un anumit stil, în funcție de sex, de vârstă, diversitatea răspunsurilor angajaților în funcție de mediu și experiența profesională.

2.4. Elaborarea instrumentului de cercetare

Chestionarul este redactat în format online cu ajutorul platformei Google Forms. Instrumentul de cercetare este realizat printr-o scală preluată dintr-un articol de specialitate și adaptată ulterior temei pe care o studiez, aceasta fiind structurată în 4 dimensiuni și 14 afirmații. Am folosit scală de tip grilă cu mai multe variante și fiecare afirmație trebuie să primească un răspuns pe o scară de la 1 la 5 (în care 1 înseamnă „în mică măsură”, iar 5 înseamnă „în mare măsură”. În afară de aceste afirmații, am adăugat și întrebări care pot fi utile după colectarea datelor, fiind 5 la număr. Acestea se referă la vârsta, sexul, istoricul de muncă, nivelul de educație și mediul de lucru.

2.5. Alegerea populației studiate/surselor de date și motivarea acestei alegeri

Populația studiată este reprezentată de muncitori români cu diferite vârste. Am ales să studiez acest grup pentru că am vrut să aflu perspectiva angajaților referitoare la stilul de conducere pe care îl preferă. Motivul alegerii este că această categorie de populație mi s-a părut cea mai accesibilă și totodată, așa cum am zis și mai sus, este bazată pe interesul de a descoperi părerea angajaților în legătură cu stilurile de conducere agreeate de către aceștia, să aflu stilul de conducere în care aceștia se regăsesc cel mai mult. Mi-au răspuns un total de 218 respondenți, cu studii medii sau studii superioare, iar experiența acestora de muncă am clasificat-o în trei categorii, între 0-5 ani, 5-10 ani și peste 10 ani.

2.6. Metoda de eșantionare utilizată și procedeele de selecție aplicate

Metoda de eșantionare este non-probabilistică, mai exact, eșantionare bulgăre de zăpadă. Eșantioanele neprobabile sunt acelea unde posibilitatea ca un individ să fie ales este ceva tainic și are în consecință o idee preconcepută, de alegere în cercetare (Acharya, 2013, p. 332).

În studiile de sociologie și statistică, tehnica de recrutare, modelul bulgărelui de zăpadă sau recrutarea în lanț, este un procedeu neprobabil unde subiecții prezenți ai cercetării aleg următorii subiecți din rândul celor pe care îi cunosc. În acest mod, grupul de selecție tinde să se mărească precum un bulgăre de zăpadă care se mărește în timpul rostogolirii (Sharma, 2017, p. 752).

Un avantaj al acestui model de recrutare poate fi faptul că există posibilitatea de a fi complicat în a identifica indivizii care să fie incluși în eșantion, probabil motivul fiind că nu există un sumar categoric al colectivității care este de interes pentru cercetător sau nu există o altă manieră de a aborda populația de interes, făcând în acest mod ca disecarea bulgărelui de zăpadă să fie unica alegere ca și metodă de selecție (Sharma, 2017, p. 752).

Un dezavantaj este că recrutarea prin metoda bulgărelui de zăpadă nu se face prin alegerea părților pentru introducerea în sondaj, în baza unei alegeri întâmplătoare, față de metoda de alegere prin probabilitate, astfel, este puțin probabil să se stabilească o posibilă greșeală de selecție și de a face generalizări de la eșantion la colectivitate (Sharma, 2017, p. 752).

2.7. Modalitatea de culegere a datelor

Instrumentul de cercetare a fost distribuit în mediul online, prin intermediul rețelelor sociale de comunicare (WhatsApp, E-mail, Instagram, Messenger). De asemenea, am avut ajutor din partea prietenilor, familiei, care mi-au oferit puțin din timpul lor pentru a distribui chestionarul persoanelor care se încadrează în populația pe care doresc să o studiez. Folosind WhatsApp pentru a trimite mesaje prietenilor și colegilor, m-a ajutat să răspândesc chestionarul și mai departe.

Cu ajutorul E-mail-ului am distribuit link-ul pentru a putea fi partajat de către persoanele care mi-au oferit ajutorul în a-l completa. În acest fel, am folosit și Instagram, pentru a trimite individual chestionarul oamenilor din lista mea de prieteni care se încadrau în cerințele necesare pentru a completa, iar, la rândul lor au trimis și aceștia și nu în ultimul rând și Messengerul unde l-am partajat cunoștințelor.

2.8. Perioada în care au fost culese datele și cadrul în care au fost culese

Colectarea datelor a avut loc din 15.11.2022, până în data 18.01.2023, la care am finalizat înregistrarea răspunsurilor, cu un total de 218 de răspunsuri colectate. După cum s-a menționat deja, instrumentul de cercetare, mai exact, chestionarul, a fost distribuit în mediul online.

3. Rezultatele cercetării

Genul:		N	Media	Abatere standard	Testul t
Autocratic	Masculin	94	2,89	,91	t(216)= 1,21 p=0,13 (p>0,05)
	Feminin	124	3,05	1,01	

Tabel 1. Test T – Diferențe între sexe în ceea ce privește conducerea autocratică

După analizarea unui Test T ($t(216) = 1,21$, $p > 0,05$), rezultatele obținute nu au evidențiat nicio diferență semnificativă între respondenții bărbați și femei în ceea ce privește conducerea autocratică. Respondenții de sex masculin ($M=2,89$, $Sd=0,91$) au avut o medie mai mică decât respondenții de sex feminin ($M=3,05$, $Sd=1,01$). Apoi am efectuat un Test T Independent, cel care ne arată și valorile Testului Levene. Conform Sig-ului din Testul Levene, are o valoare de 0,13, mai mare decât 0,05. Prin urmare, luând în considerare valoarea Testului T de 1,21 și valoarea Sig (2-tailed) care este mai mare de 0,05 și are o valoare de 0,22, se confirmă din nou că nu există diferențe semnificative.

Genul:		N	Media	Abatere standard	Testul t
Democratic	Masculin	94	3,52	1,05	t(216)= 0,19 p=0,08 (p>0,05)
	Feminin	124	3,55	1,13	

Tabel 2. Test T – Diferențe între sexe în ceea ce privește conducerea democratică

Potrivit diverselor rapoarte, stilul de conducere democratic este unul dintre cele mai eficiente în beneficiul respondenților atât femei, cât și bărbați. Pentru a afla opinia lor directă, am efectuat un Test T ($t(216) = 0,19$, $p > 0,05$) astfel, putem vedea dacă există o diferență semnificativă între respondenții de sex feminin și masculin. Începând cu media răspunsurilor pe care ni le-au dat, observăm din tabelul Group Statistics că între respondenții de sex masculin ($M=3,52$, $Sd=1,05$) și respondenți de sex feminin ($M=3,55$, $Sd=1,13$) nu este o disonanță foarte mare, fiind o medie puțin mai mare pentru respondenții de sex feminin. Valoarea Testului T 0,19 și valoarea Sig (2-tailed), este mai mare de 0,05, mai exact 0,84. Intervalul de încredere dintre limita inferioară (-0,325) și limita superioară (0,268) confirmă prezența lui 0, deci testul nu este semnificativ.

Genul:		N	Media	Abatere standard	Testul t
Laissez_faire	Masculin	94	3,18	1,08	t(216)= 0,67 p=0,07 (p>0,05)
	Feminin	124	3,28	1,19	

Tabel 3. Test T-Diferențe între sexe în ceea ce privește conducerea laissez faire

Folosind o analiză T-Test ($t(216) = 0,67$, $p > 0,05$), dorim să investigăm dacă conducerea laissez-faire de către superiori are ca rezultat diferențe statistice între respondenții de sex feminin și masculin. Scopul este de a afla dacă acest tip de leadership este preferat la locul de muncă. Prin urmare, analiza obținută nu a arătat nicio diferență semnificativă. În primul rând, conform mediei tabelului statistic de grup, respondenții de sex masculin ($M = 3,18$, $Sd = 1,08$) și respondenții de sex feminin ($M = 3,28$, $Sd = 1,19$) au opinii rezonabile. În plus, a fost efectuat un Test T Independent. Acesta ne conduce la Testul Levene pentru a vedea valoarea Sig-ului care este de 0,07, mai mare decât 0,05. Valoarea Testului T este 0,67 și cea a Sig (2-tailed) este de 0,50 mai mare decât 0,05, care nu indică nicio diferență semnificativă.

Genul:		N	Media	Abatere standard	Testul t
Participativ	Masculin	94	3,77	1,02	t(216)= 0,34 p=0,23 (p>0,05)
	Feminin	124	3,72	1,11	

Tabel 4. Test T – Diferențe între sexe în ceea ce privește conducerea participativă

După efectuarea unei analize T ($t(216) = 0,34$, $p > 0,05$), rezultatele obținute nu arată nicio diferență semnificativă între respondenții de sex feminin și masculin în ceea ce privește opiniile lor despre stilul de leadership participativ. Conform mediilor din tabelul statistici de grup, respondenții de sex masculin au o medie de ($M = 3,77$, $Sd = 1,02$) și respondenții de sex feminin ($M = 3,72$, $Sd = 1,11$). În plus, a fost efectuat un Test T Independent, utilizând testul Levene pe care acesta îl cuprinde, vedem că valoarea Sig-ului este de 0,23, care confirmă că este mai mare de 0,05 și ne duce spre varianțele asumate. Avem valoarea Testului T de 0,34 și a Sig (2-tailed) de 0,73, mai mare decât 0,05, aceasta indicând că nu există vreo diferență semnificativă.

Vă desfășurați activitatea în:		N	Media	Abatere standard	Testul t
Autocratic	Mediul privat	110	2,95	,97	t(216)= 0,47
	Mediul public	108	3,01	,97	p=0,67 (p>0,05)

Tabel 5. Test T – Diferențe între mediul de muncă în ceea ce privește conducerea autocratică

Prin analiza unui Test T ($t(216) = 0,47$, $p > 0,05$), rezultatele nu au găsit nicio diferență semnificativă între respondenții care lucrează în medii private și cei care lucrează în medii publice cu privire la stilul de conducere autocratic. O privire asupra tabelului Group Statistic arată că mediile sunt semnificativ apropiate, respondenții din mediul privat având o media ($M=2,95$, $Sd=0,97$) și pentru respondenții din mediul public ($M=3,01$, $Sd=0,97$). Testul Levene inclus în Testul T Independent ne ajută să vedem valoarea Sig-ului care este de 0,67. Aceasta este mai mare de 0,05, deci nu este semnificativ diferit. Valoarea Testului T este 0,47 și valoarea Sig (2-tailed) este 0,63, care este mai mare decât 0,05. Concluzia este că respondenții care lucrează în medii private și publice au opinii similare despre stilul autoritar.

Vă desfășurați activitatea în:		N	Media	Abatere standard	Testul t
Democratic	Mediul privat	110	3,51	1,06	t(216)= 0,44
	Mediul public	108	3,57	1,14	p=0,27 (p>0,05)

Tabel 6. Test T – Diferențe între mediul de muncă în ceea ce privește conducerea democratică

A fost efectuată o analiză T-Test ($t(216) = 0,44$, $p > 0,05$), caz în care rezultatele obținute indică faptul că nu există o diferență semnificativă între respondenți despre stilul democratic. Privind mediile, respondenții din mediul privat ($M=3,51$, $Sd=1,06$) prezintă valori puțin mai mici decât respondenții din mediul public ($M=3,57$, $Sd=1,14$), dar diferența nu este semnificativă. După ce vedem valoarea Sig-ului din Testul Levene, care este mai mare decât 0,05, fiind de 0,27, ne uităm la varianțele asumate. Apoi, valoarea Testului T este 0,44, și valoarea sig (2-tailed) este 0,65, care este mai mare decât 0,05, sugerând că nu se observă nicio diferență semnificativă.

Vă desfășurați activitatea în:		N	Media	Abatere standard	Testul t
Laissez_faire	Mediul privat	110	3,29	1,10	t(216)= 0,65
	Mediul public	108	3,18	1,19	p=0,23 (p>0,05)

Tabel 7. Test T – Diferențe între mediul de muncă în ceea ce privește conducerea laissez faire

Să analizăm Testul T ($t(216) = 0,65$, $p > 0,05$) pentru a vedea ce cred respondenții din mediul privat și public despre stilul de conducere laissez-faire. Conform rezultatelor obținute, nu a existat o diferență semnificativă între cele două în ceea ce privește managementul laissez-faire. Atât respondenții care lucrează în mediul privat ($M=3,29$, $Sd=1,10$) cât și cei care lucrează în mediul public ($M=3,18$, $Sd=1,19$) au păreri aproape identice despre leadership-ul laissez-faire la locul de muncă. Testul Levene dezvăluie că valoarea Sig-ului este de 0,23, mai mare decât 0,05. Valoarea Testului T este 0,65, iar valoarea Sig (2-tailed) este 0,51, ceea ce indică că este mai mare de 0,05. Prin urmare, testul nu este semnificativ.

Vă desfășurați activitatea în:		N	Media	Abatere standard	Testul t
Participativ	Mediul privat	110	3,73	1,03	t(216)= 0,15
	Mediul public	108	3,75	1,12	p=0,15 (p>0,05)

Tabel 8. Test T – Diferențe între mediul de muncă în ceea ce privește conducerea participativă

O analiză a Testului T ($t(216) = 0,15$, $p > 0,05$) nu a găsit nicio diferență semnificativă între respondenții care lucrează într-un cadru privat și cei care lucrează într-un cadru public. Scopul acestei analize este de a vedea care dintre respondenți au o înclinație mai mare spre stilul participativ. Putem observa că media respondenților care aparțin mediului privat este ($M=3,73$, $Sd=1,03$) iar cea a respondenților care aparțin mediului public este ($M=3,75$, $Sd=1,12$). După ce facem un Test T Independent, și ne uităm la valoarea Sig-ului Testului Levene, vedem că este de 0,15, mai mare decât 0,05, așa că ne vom uita la varianțele asumate. Acum, examinând valoarea Testului T care are o valoare de 0,15 și valoarea Sig (2-tailed) care este 0,87, mai mare decât 0,05, ne este clar că nu există nicio diferență semnificativă între răspunsurile acestora indiferent de mediul în care își desfășoară activitatea.

Nivel de studii finalizat:		N	Media	Abatere standard	Testul t
Autocratic	Studii medii	139	3,10	,91	$t(146,59) = 2,41$
	Studii superioare	79	2,77	1,03	$p = 0,01$ ($p < 0,05$)

Tabel 9. Test T – Diferențe între nivelul de studii în ceea ce privește conducerea autocratică

În urma analizei statistice efectuate $t(146,59) = 2,41$, $p < 0,05$, vrem să vedem dacă între respondenții care au studii medii și cei care au studii superioare există diferențe în ceea ce privește conducerea autocratică. În cazul persoanelor cu studii medii, media este de ($M = 3,10$, $Sd = 0,91$), iar media celor cu studii superioare este de ($M = 2,77$, $Sd = 1,03$). Observăm că există diferențe semnificative. Pentru a ne convinge că acesta este rezultatul final, mergem să ne uităm la valoarea Sig-ului Testului Levene, valoarea fiind de 0,75, ceea ce ne arată că nu există diferențe. Ca să aflăm concluzia finală, vedem că valoarea Testului T este de 2,41, iar valoarea Sig (2-tailed) de 0,01 și ne îndreptăm spre intervalul de incidență între lower (0,061) și upper (0,613) unde nu este prezent 0, așadar, există diferențe statistic semnificative.

Nivel de studii finalizat:		N	Media	Abatere standard	Testul t
Democratic	Studii medii	139	3,53	1,10	$t(216) = 0,07$
	Studii superioare	79	3,55	1,09	$p = 0,53$ ($p > 0,05$)

Tabel 10. Test T – Diferențe între nivelul de studii în ceea ce privește conducerea democratică

Prin analiza unui Test T ($t(216) = 0,07$, $p > 0,05$), rezultatele obținute arată că respondenții cu studii medii și superioare au aceeași înclinație spre stilul de conducere democratic. Am remarcat că nu s-a evidențiat nicio diferență semnificativă în ceea ce privește părerile acestora și sunt tentați să meargă spre partea pozitivă a conducerii democratice. Privind valorile din tabelul Group Statistics, respondenții cu studii medii au ($M = 3,53$, $Sd = 1,10$) și cei cu studii superioare ($M = 3,55$, $Sd = 1,09$). Valoarea Testului T este 0,07, Sig-ul Testului Levene are valoarea de 0,53 și cea a Sig (2-tailed) de 0,93, fiind mai mare de 0,05, indicând o diferență nesemnificativă.

Nivel de studii finalizat:		N	Media	Abatere standard	Testul t
Laissez_faire	Studii medii	139	3,32	1,13	t(216)= 1,35
	Studii superioare	79	3,10	1,15	p=0,77 (p>0,05)

Tabel 11. Test T – Diferențe între nivelul de studii în ceea ce privește conducerea laissez faire

În această analiză putem observa că nu există o diferență semnificativă statistic între cei cu studii medii și superioare în ceea ce privește stilul de conducere laissez-faire, având în vedere rezultatele Testului T ($t(216) = 1,35$, $p > 0,05$). Trecând la mediile din tabelul Group Statistics, cei cu studii medii ($M = 3,32$, $Sd = 1,13$) și cei cu studii superioare ($M = 3,10$, $Sd = 1,15$) au același grad de înclinare spre folosirea unui stil de conducere laissez-faire la locul de muncă. După ce am făcut un Test T Independent, care cuprinde Testul Levene, am văzut că valoarea Sig-ului acestuia este 0,77. Deoarece aceasta este mai mare de 0,05, ne uităm la varianțele asumate. Valoarea Testului T este 1,35, iar Sig (2-tailed) este mai mare de 0,05 cu o valoare de 0,17, indicând o diferență infimă. Așadar, testul nu este semnificativ.

Nivel de studii finalizat:		N	Media	Abatere standard	Testul t
Participativ	Studii medii	139	3,75	1,05	t(216)= 0,13
	Studii superioare	79	3,73	1,12	p=0,58 (p>0,05)

Tabel 12. Test T – Diferențe între nivelul de studii în ceea ce privește conducerea participativă

Rezultatele Testului T ($t(216) = 0,13$, $p > 0,05$) nu au arătat nicio diferență semnificativă în stilul de conducere participativ al managerilor între respondenții cu studii medii și superioare. Conform mediilor din tabelul statistic de grup, cei cu studii medii au o proporție de ($M = 3,75$, $Sd = 1,05$) și cei cu studii superioare ($M = 3,73$, $Sd = 1,12$). Apoi am efectuat un Test T Independent, cu Testul lui Levene și am putut să observăm că valoarea Sig-ului din cadrul acestuia este mai mare de 0,05, având valoarea de 0,58. Pe baza valorii, ne uităm la varianțele asumate. Prin urmare, luând în considerare valoarea Testului T de 0,13 și valoarea Sig (2-tailed) care este mai mare de 0,05 cu o valoare de 0,88, testul nu este semnificativ.

Autocratic

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,28	2	,64	,67	,50
Within Groups	203,08	215	,94		
Total	204,36	217			

Tabel 13. Test Anova - Diferențe între experiența profesională în ceea ce privește conducerea autocratică

			Autocratic	
		Media	F	Prag de semnificație
0-5 ani	69	2,95	F(2, 215)=0,67	p=,50
-10 ani	60	3,11		
Peste 10 ani	89	2,92		
Total	218	2,98		

După analiza Testului Anova ($F(2,215) = 0,67$, $p = 0,50$), rezultatele obținute nu arată nicio diferență semnificativă între respondenții cu 0–5 ani, 5–10 ani de experiență în muncă și, respectiv, peste 10 ani, cu privire la un stil de conducere autocratic. Valoarea Sig-ului este 0,50, care este mai mare decât 0,05. Respondenții cu 0-5 ani de experiență în muncă ($M=2,95$, $Sd=0,88$), 5-10 ani ($M=3,11$, $Sd=1,19$) și cei cu mai mult de 10 ani de experiență în muncă ($M=2,92$, $Sd=0,86$). Conform mediilor din tabelul explicativ, considerăm că opiniile despre stilul de conducere autocratic sunt aceleași, indiferent de experiența pe care aceștia o au în muncă.

Democratic

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,68	2	,34	,28	,75
Within Groups	261,55	215	1,21		
Total	262,23	217			

Tabel 14. Test Anova - Diferențe între experiența profesională în ceea ce privește conducerea democratică

Democratic

	N	Media	F	Prag de semnificație
0-5 ani	69	3,52	F(2, 215)=0,28	p=,75
5-10 ani	60	3,63		
Peste 10 ani	89	3,49		
Total	218	3,54		

Rezultatele analizei Testului Anova ($F(2,215)= 0,28$, $p= 0,75$) nu arată diferențe semnificative între respondenții cu 0–5 ani de experiență profesională, 5–10 ani și 10+. Valoarea Sig-ului din tabelul nostru este de 0,75, mai mare decât 0,05, ceea ce ne arată că percepțiile respondenților despre conducerea democratică se aseamănă. Privind media tabelului explicativ, 0-5 ani ($M=3,52$, $Sd=1,10$), 5-10 ani ($M=3,63$, $Sd=1,18$), peste 10 ani ($M=3,49$, $Sd=1,04$), remarcăm că răspunsurile primite din partea acestora sunt similare.

Laissez_faire

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,52	2	,76	,57	,56
Within Groups	283,58	215	1,31		
Total	285,10	217			

Tabel 15. Test Anova - Diferențe între experiența profesională în ceea ce privește conducerea laissez faire

Laissez_faire

	N	Media	F	Prag de semnificație
0-5 ani	69	3,17	F(2, 215)=0,57	p=,56
5-10 ani	60	3,37		
Peste 10 ani	89	3,20		
Total	218	3,24		

Răspunsurile respondenților noștri cu 0–5 ani, 5–10 ani și peste 10 ani de experiență în muncă au fost analizate printr-un Test Anova ($F(2,215)= 0,57$, $p=0,56$) pentru a determina compatibilitatea cu un stil de conducere laissez-faire la locul de muncă. Conform rezultatelor obținute, diferența nu este semnificativă, valoarea Sig-ului fiind de 0,56, care este mai mare de 0,05. Respondenții cu 0-5 ani au o medie de ($M=3,17$, $Sd=1,09$), 5-10 ani ($M=3,37$, $Sd=1,18$) și 10+ ani ($M=3,20$, $Sd=1,16$), iar conform mediilor din tabel, aceștia au aceeași viziune

despre conducerea laissez-faire.

Participativ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,40	2	,70	,60	,54
Within Groups	250,71	215	1,16		
Total	252,12	217			

Tabel 16. Test Anova - Diferențe între experiența profesională în ceea ce privește conducerea participativă

Participativ

	N	Media	F	Prag de semnificație
0-5 ani	69	3,63	F(2, 215)=0,60	p=,54
5-10 ani	60	3,84		
Peste 10 ani	89	3,76		
Total	218	3,74		

Testul Anova ($F(2,215) = 0,60$, $p = 0,54$) nu arată nicio diferență semnificativă.

Valoarea Sig-ului este mai mare de 0,05, mai exact 0,54. Am efectuat această analiză pentru a vedea dacă respondenții cu 0-5, 5-10 și peste 10 ani de experiență în muncă au avut concepții diferite despre leadership-ul participativ.

Totuși, conform mediilor din tabele, chiar și cu 0-5 ani de experiență ($M=3,63$, $Sd=1,14$), 5-10 ani ($M=3,84$, $Sd=1,14$) și 10+ ani ($M=3,76$, $Sd=0,98$) se exprimă foarte asemănător în privința stilului de conducere participativ la locul de muncă.

			Vârsta dumneavoastră este:	Autocratic
Spearman's rho	Vârsta dumneavoastră este:	Correlation Coefficient	1,000	,04
		Sig. (2-tailed)	.	,48
		N	218	218
Autocratic		Correlation Coefficient	,04	1,000
		Sig. (2-tailed)	,48	.
		N	218	218

Tabel 17. Corelație – Legătură statistică semnificativă între vârstă și conducerea autocratică

În urma corelației Spearman am obținut următoarele rezultate conform tabelului de mai sus: pragul de semnificație $p=0,48$ este mai mare decât ($>$) $0,05$, ceea ce înseamnă că avem o corelație nesemnificativă. Astfel, putem concluziona că nu există o corelație semnificativă între vârsta respondenților și conducerea autocratică la locul de muncă.

			Vârsta dumneavoastră este:	Democratic
Spearman's rho	Vârsta dumneavoastră este:	Correlation Coefficient	1,000	,03
		Sig. (2-tailed)	.	,58
		N	218	218
Democratic		Correlation Coefficient	,03	1,000
		Sig. (2-tailed)	,58	.
		N	218	218

Tabel 18. Corelație – Legătură statistică semnificativă între vârstă și conducerea democratică

În această analiză putem observa conform corelației Spearman că pragul de semnificație $p=0,58$ este mai mare decât ($>$) $0,05$, ceea ce înseamnă că avem o corelație nesemnificativă. Așadar, putem concluziona că nu există o corelație semnificativă între vârsta respondenților și conducerea democratică la locul de muncă.

			Vârsta dumneavoastră este:	Laissez faire
Spearman's rho	Vârsta dumneavoastră este:	Correlation Coefficient	1,000	,05
		Sig. (2-tailed)	.	,44
		N	218	218
Laissez_faire		Correlation Coefficient	,05	1,000
		Sig. (2-tailed)	,44	.
		N	218	218

Tabel 19. Corelație – Legătură statistică semnificativă între vârstă și conducerea laissez faire

Rezultatele corelației Spearman pe care am făcut-o arată că pragul de semnificație $p=0,44$ este mai mare decât ($>$) $0,05$, ceea ce înseamnă că nu avem o corelație semnificativă. În urma acestor rezultate observăm că nu există o corelație semnificativă între vârsta respondenților și conducerea laissez faire la locul de muncă.

			Vârsta dumneavoastră este:	Participativ
Spearman's rho	Vârsta dumneavoastră este:	Correlation Coefficient	1,000	,09
		Sig. (2-tailed)	.	,16
		N	218	218
Participativ		Correlation Coefficient	,09	1,000
		Sig. (2-tailed)	,16	.
		N	218	218

Tabel 20. Corelație – Legătură statistică semnificativă între vârstă și conducerea participativă

După efectuarea unui corelații de tip Spearman am obținut următoarele rezultate conform tabelului de mai sus: pragul de semnificație $p=0,16$ este mai mare decât ($>$) $0,05$, ceea ce înseamnă că avem o corelație nesemnificativă. Astfel, putem concluziona că nu există o corelație semnificativă între vârsta respondenților și conducerea participativă la locul de muncă.

4. Concluzii

În acest mediu competitiv global, un stil de conducere eficient este necesar pentru a reduce rata de uzură. Doar prin intermediul stilurilor de conducere eficiente este posibilă atingerea productivă a obiectivului organizațional. Stilurile de conducere influențează performanța și productivitatea angajaților.

Această lucrare țintește spre aflarea perspectivelor angajaților cu privire la stilurile de conducere ale șefului la locul de muncă.

Pentru a realiza acest lucru, a fost aleasă o metodă de cercetare cantitativă, prin care s-a aplicat un chestionar unor oameni sau grupuri de oameni, condiția fiind ca respectivii să aibă un job. Două obiective și trei ipoteze au fost prestabilite pentru realizarea studiului. Acestea, mai apoi, sunt interpretate pe baza rezultatelor obținute.

Un total de 218 de persoane angajate au răspuns la sondaj. O analiză bazată pe răspunsurile acestora a dat unele rezultate care infirmă sau confirmă ipotezele făcute înainte de a începe studiul propriu-zis și ajută la tragerea de concluzii despre stilurile de conducere.

Ca să putem vedea dacă ipotezele noastre se confirmă sau nu, am utilizat T Test pentru eșantioane independente, rolul acestuia fiind de a compara două seturi de date, din două grupuri separate. Așadar, acesta testează dacă diferența dintre cele două eșantioane este semnificativă din punct de vedere statistic.

Prima ipoteză - H1: „Bărbații sunt mai predispuși să își manifeste atitudinea față de un stil de leadership autoritar decât femeile” (Alonso-Almeida, 2017, p. 149), nu se confirmă, acest lucru reiese din analizele răspunsurilor din tabelul 1 și explicațiile oferite pe baza acestuia.

A doua ipoteză - H2: „Femeile sunt mai predispuse să își manifeste atitudinea față de un stil de conducere democratic decât bărbații” (Alonso-Almeida, 2017, p. 149), de asemenea, nu se confirmă, deoarece, în urma rezultatelor pe care le avem din tabelul 2 putem observa că nu există diferențe semnificative între femei și bărbați în ceea ce privește conducerea democratică.

A treia ipoteză - H3: „Femeile și bărbații au aceeași probabilitate de a-și manifesta atitudinea față de un stil de leadership laissez-faire” (Alonso-Almeida, 2017, p. 149), același rezultat îl avem și pentru ultima ipoteză, aceasta nu se confirmă, analizele pe care le-am făcut ne arată că nu există diferențe semnificative între sexe nici în ceea ce privește stilul de conducere laissez-faire, conform tabelului cu numărul 3.

Având în vedere și obiectivele pe care am vrut să le atingem „O1. Preferința respondenților față de un anumit stil de conducere”, „O2. Identificarea perspectivei respondenților asupra stilurilor de conducere”, putem spune că au fost atinse pe deplin prin cercetarea efectuată, toate acestea fiind direct vizibile din datele pe care le-am obținut în urma analizelor făcute pe baza răspunsurilor respondenților noștri.

După media din tabelul de mai jos, putem observa clar preferința respondenților față de un anumit stil de conducere, și anume stilul participativ cu o medie de 3,74.

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Autocratic	218	1,00	5,00	2,9872	,97045
Democratic	218	1,20	5,00	3,5440	1,09930
Laissez_faire	218	1,00	5,00	3,2408	1,14624
Participativ	218	1,50	5,00	3,7477	1,07790
Valid N (listwise)	218				

În cercetarea noastră au fost sesizate diferențe doar între nivelul de studii în ceea ce privește conducerea autocratică (tabelul 9), respondenții cu studii superioare având o înclinație mai mare spre acest stil de leadership față de cei cu studii medii.

Mai departe, fie că a fost vorba de genul respondenților, mediul de muncă, experiența profesională și nivelul de studii de asemenea, nu au fost observate diferențe semnificative între răspunsurile acestora.

Potrivit analizelor noastre mai putem observa că nu există o legătură semnificativă nici între vârsta persoanelor care au participat la acest studiu și stilurile de conducere.

Limitarea acestui studiu o face faptul că eșantionul este unul mic, nu este o cercetare făcută pe un grup foarte mare de oameni, astfel, nu poate să fie diversificat.

În concluzie, se observă, cu înțâietate, lipsa unor diferențe, dar și existența diferențelor semnificative, puține la număr, în funcție de ceea ce analizăm.

Bibliografie

Acharya, A. S., Prakash, A., Saxena, P., & Nigam, A. (2013). Sampling: Why and how of it. *Indian Journal of Medical Specialties*, 4(2), 332.

Alonso-Almeida, M. D., Perramon, J., & Bagur-Femenias, L. (2017). Leadership styles and corporate social responsibility management: Analysis from a gender perspective. *Business Ethics: A European Review*, 26(2), 147-161. <https://doi.org/10.1111/beer.12139>

Banfield, P., Jennings, P. L., & Beaver, G. (1996). Competence-based training for small firms—An expensive failure?. *Long Range Planning*, 29(1), 94-102.

Bass, B. M., & Stogdill, R. M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*. Simon and Schuster.

Bedeian, A. G., & Hunt, J. G. (2006). Academic amnesia and vestigial assumptions of our forefathers. *The leadership quarterly*, 17(2), 190-205.

Bennis, W. G., Nanus, B., & Bennis, S. (1985). *Leaders: Strategies for taking charge* (Vol. 200). New York: Harper & Row.

Brown, L. M., & Posner, B. Z. (2001). Exploring the relationship between learning and leadership. *Leadership & Organization Development Journal*.

Bryman, A. (1986). *Leadership and organizations*. Routledge & K. Paul.

Bryman, A. (1999) "Leadership in organisations". London: Sage Publications.

Carr, L. T. (1994). The strengths and weaknesses of quantitative and qualitative research: What method for nursing? *Journal of Advanced Nursing*, 20(4), 716-721.

Chu, L. C. (2014). The moderating role of authoritarian leadership on the relationship between the internalization of emotional regulation and the well-being of employees. *Leadership*, 10(3), 326-343.

Connolly, P. (2007). *Quantitative data analysis in education: A critical introduction using SPSS*. London & New York, NY: Routledge.

Creswell, J. (2003). *Research design: Qualitative, quantitative and mixed methods approaches* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Creswell, J.W., *Research Design: Qualitative & Quantitative Approaches*, London: SAGE Publications, 1994.

Cronin, T. E. (1983) "Reflections on leadership". Contemporary Issues in Leadership. 3rd ed. Oxford: Westview Press.

Daft, R. L. (2002) The Leadership Experience, Orlando, FL: Harcourt College Publishers.

Duan, J., Bao, C., Huang, C., & Brinsfield, C. T. (2018). Authoritarian leadership and employee silence in China. *Journal of Management & Organization*, 24(1), 62-80.

Flood, P. C., Hannan, E., Smith, K. G., Turner, T., West, M. A., & Dawson, J. (2000). Chief executive leadership style, consensus decision making, and top management team effectiveness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9(3), 401-420.

Folkman, J. and Zenger, J. H. (2002) The Extraordinary Leader: Turning good managers into great leaders. New York: McGraw-Hill.

Goleman, D. (2000) Leader that gets results. *Harvard Business Review*.

Grint, K. (1991). War and peace. *Leadership*, 1-17.

Haiman, F. S. (1951). Group leadership and democratic action.

Handy, C. (1995). *Managing the Dream*, Portland, Oregon.

Hogg, M. A., & Adelman, J. (2013). Uncertainty-identity theory: Extreme groups, radical behavior, and authoritarian leadership. *Journal of Social Issues*, 69(3), 436-454.

Intelligence, E. E., & Goleman, D. (1998). What makes a leader?. *Harvard Business Review*.

Jacques, E., & Clement, S. D. (1991). *Executive leadership*. Arlington, VA: Cason-Hall & Co.

Katz, R. L. (1974). *Skills of an effective administrator*: Harvard Business School Press.

Kotter, J. (1990). *A force for change: How management differs from leadership*. New York: FreePress.

Kotter, J. P. (1988). *The leadership factor*. New York: Free Press; London: Collier Macmillan.

Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (1992). *Corporate Culture and Performance*. New York: Free Press.

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (1995). *The leadership challenge: How to*

keep getting extraordinary things done in organizations. *Language*, 25(405p).

Lewin, K. (1938). Will and needs. W. D. Ellis içinde, *A source book of Gestalt Psychology* (pp. 283). London: Kegan Paul, French, Trubner.

Lippitt, R. (1960). *Autocracy and democracy: An experimental inquiry*. New York: Harper.

Mumford, A., & Gold, J. (2004). *Management development: Strategies for action*. CIPD Publishing.

Mumford, M. D., Connelly, S., & Gaddis, B. (2003). How creative leaders think: Experimental findings and cases. *The Leadership Quarterly*, 14(4-5), 411-432.

Posner, B. Z. (2009). Understanding the learning tactics of college students and their relationship to leadership. *Leadership & Organization Development Journal*.

Rauch Jr, C. F., & Behling, O. (1984). Functionalism: Basis for an alternate approach to the study of leadership. In *Leaders and managers* (pp. 45-62). Pergamon.

Robert, V., & Vandenberghe, C. (2021). Laissez-faire leadership and affective commitment: The roles of leader-member exchange and subordinate relational self-concept. *Journal of Business and Psychology*, 36, 533-551.

Robinson, S. L., O'Reilly, J., & Wang, W. (2013). Invisible at work: An integrated model of workplace ostracism. *Journal of Management*, 39(1), 203-231.

Shackleton, V. (1995) *Business Leadership*, London: Routledge.

Sharma, G. (2017). Pros and cons of different sampling techniques. *International journal of applied research*, 3(7), 752.

Shriberg, A., Shriberg, D. and Kumari, R. (2005) *Practicing Leadership: Principles and Applications*, New York, NY: Wiley.

Simpson, P., & French, R. en Harvey, C.(2002). Leadership and negative capability.

Skogstad, A., Aasland, M. S., Nielsen, M. B., Hetland, J., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2015). The relative effects of constructive, laissez-faire, and tyrannical leadership on subordinate job satisfaction. *Zeitschrift für Psychologie*.

Skogstad, A., Einarsen, S., Torsheim, T., Aasland, M. S., & Hetland, H.

(2007). The destructiveness of laissez-faire leadership behavior. *Journal of occupational health psychology*, 12(1), 80.

Stogdill, R. M. (1948). Personal factors associated with leadership: A survey of the literature. *The Journal of psychology*, 25(1), 35-71.

Tang, R. L. (2010). In pursuit of power: The role of authoritarian leadership in the relationship between supervisors' Machiavellianism and subordinates' perceptions of abusive supervisory behavior. *Journal of Research in Personality*, 44(4), 512-519.

Tannenbaum, R., & Schmidt, W. H. (1973). How to choose a leadership pattern. *Leadership Perspectives*, 75. <https://doi.org/10.4324/9781315250601-8>

Tannenbaum, R., & Schmidt, W. H. (2009). *How to choose a leadership pattern*. Harvard Business Review Press.

Torrington, D., Hall, L., & Taylor, S. (2008). *Human resource management*. Pearson education.

Wang, A. C., Chiang, J. T. J., Tsai, C. Y., Lin, T. T., & Cheng, B. S. (2013). Gender makes the difference: The moderating role of leader gender on the relationship between leadership styles and subordinate performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 122(2), 101-113.

Yang, I. (2015). Positive effects of laissez-faire leadership: Conceptual exploration. *Journal of Management Development*, 34(10), 1246-1261.

Yukl, G. (1971). Toward a behavioral theory of leadership. *Organizational behavior and human performance*, 6(4), 414-440.

Yukl, G. A. (1981) *Leadership in Organisations*, Englewood Cliffs, N.J: Prince-Hall.

Yukl, G. A. (1989) *Leadership in Organisations*, Englewood Cliffs, N.J: Prince-Hall.

Yukl, G. A. (1998). *Leadership in organizations*. Pearson Education India.

Yukl, G. A. (2012). *Leadership in Organizations* (8th edition). Boston: Person

Yukl, G. A. (2013). *Leadership in organizations*. Prentice Hall.

Zaleznik, A. (1977). *Managers and leaders: Are they different*.

Social and occupational integration of people with disabilities in the Lugoj area

Alideea-Monica CĂTUNARU-NICOLA¹

Abstract

This paper is a qualitative research of the social and occupational integration of people with disabilities. Its aim is to identify the problems and prejudices faced by people with disabilities in trying to integrate and remain in the labour market.

The main objectives proposed in this research are the following:

Objective 1 - Identify how the social integration of people is affected by their disability.

Objective 2 - Identify prejudices and stereotypes faced by people with disabilities in their relationship with their family, their close ones and the people they meet in certain situations and the relationships that result from this.

Objective 3 - To identify the problems and prejudices faced by people with disabilities when trying to follow a form of schooling, further education.

Objective 4 - Identify problems faced by people with disabilities in job search and at work

Objective 5 - Identify the problems of infrastructure, both urban and in companies, especially for people with physical disabilities (access ramps, appropriate means of transport, etc.).

Objective 6 - Identify solutions in the current system in Romania to improve the lives of people with disabilities.

The sociological research was conducted using semi-structured interviews. I got in touch with 10 people with disabilities, who answered a number of 14 essential questions to find out the problems that people with disabilities are facing.

Keywords: discrimination, occupational integration, regulation, prejudice, stereotypes, accessibility

¹ West University of Timisoara, Blvd. Vasile Pârvan, No. 4, 300223, Timisoara, Timis, Romania; E-mail: alideea.catunaru80@e-uvt.ro

Integrarea socială și ocupațională a persoanelor cu dizabilități din zona Lugojului

Alideea-Monica CĂTUNARU-NICOLA ¹

1. Introducere

În România prevederile privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități sunt cuprinse în Legea nr. 448/2006 (republicată). Conform acesteia, "persoanele cu handicap sunt acele persoane cărora mediul social, neadaptat deficiențelor lor fizice, senzoriale, psihice, mentale și/sau asociate, le împiedică total sau le limitează accesul cu șanse egale la viața societății, necesitând măsuri de protecție în sprijinul integrării și incluziunii sociale" (Legea nr.448/2006). Sunt prevăzute, în această lege, egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă a persoanelor cu dizabilități și ocuparea forței de muncă.

Legea 448 prevede de asemenea angajarea asistată. Persoanele cu dizabilități sunt sprijinite să își caute un loc de muncă. În ceea ce privește evaluarea și orientarea profesională în vederea integrării și reintegrării în muncă, persoanele cu dizabilități au acces gratuit, indiferent de vârstă, tipul și gradul de handicap (Art. 72).

Tot aici este stipulată pentru angajatori obligația de a asigura modificări pentru a adapta locul de muncă la nevoile persoanei cu handicap, astfel încât aceasta să își poată exercita dreptul la muncă. De asemenea, angajatorul are obligația să adapteze transportul, să asigure tehnologii ajutătoare pentru persoanele cu dizabilități și să adapteze sarcinile în conformitate cu potențialul acestora.

Legislația din țara noastră mai stabilește ca drepturi ale persoanelor cu handicap crearea de condiții pentru ca acestea să decidă forma de conversie profesională și locul de muncă, dar și pentru a promova profesional. Ele pot fi încadrate în muncă conform pregătirii lor profesionale și capacității de muncă, aceasta fiind atestată prin certificatul de încadrare în grad de handicap.

¹ West University of Timisoara, Blvd. Vasile Pârvan, No. 4, 300223, Timisoara, Timis, Romania; E-mail: alideea.catunaru80@e-uvt.ro

În România sunt în vigoare și prevederile Convenției privind drepturile persoanelor cu dizabilități, adoptată de Adunarea Generală a ONU în 2006 și ratificată prin adoptarea în 2010 a Legii nr. 221. Conform acestora, "persoanele cu dizabilități trebuie să se bucure de aceleași drepturi ale omului ca orice altă persoană și trebuie să primească aceleași oportunități pentru a putea participa deplin ca parteneri cu rol egal în toate domeniile vieții" (Convenția privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități a Națiunilor Unite, 2006).

Pe lângă acestea, este de menționat înființarea în România a Autorității Naționale pentru Persoanele cu Dizabilități. Rolul acesteia este de a coordona aplicarea prevederilor Convenției privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități. Ea este cea care elaborează strategii naționale privind drepturile persoanelor cu dizabilități și pentru îmbunătățirea vieții acestora. De asemenea, colaborează cu persoanele cu dizabilități, precum și cu organizațiile care le reprezintă.

În ciuda tuturor acestor prevederi și reprezentări, persoanele cu dizabilități rămân în România una dintre cele mai discriminate și marginalizate categorii sociale, încadrarea lor în muncă efectuându-se într-un procent redus. (Molnar Nicoleta, 2018, 12). Aceasta pentru că cei mai mulți dintre angajatori văd în angajarea unei persoane cu dizabilități un dezavantaj, preferând să plătească penalități.

Raportările oficiale arată că România are un procent de încadrare în muncă a persoanelor cu dizabilități considerabil sub media celorlalte țări ale Uniunii Europene, dar și mult mai scăzut decât cel al persoanelor fără dizabilități. Astfel, conform datelor din Diagnoza situației persoanelor cu dizabilități, un raport întocmit de BIRD/Banca Mondială în 2020, în ceea ce privește persoanele cu dizabilități severe, România are cea mai mică rată de ocupare din Uniune, cu mai mult de trei ori mai mică raportat la unele țări.

"În România, 74 % dintre persoanele fără dizabilități între 20 și 64 ani sunt ocupate, 51 % din persoanele cu unele dizabilități sunt ocupate și doar 12 % dintre persoanele cu dizabilități severe au un loc de muncă" (Grigoras et al. 2021, 117).

Ca și comparație, în Croația, situată pe penultima poziție în acest clasament înaintea României, rata de ocupare era în 2018 de 68 % la persoanele fără

dizabilități, 39% la persoanele cu unele dizabilități și 17 % la persoanele cu dizabilități severe, iar în Bulgaria de 75%, respectiv 39% pentru persoanele cu unele dizabilități și 18% pentru dizabilități severe. La polul opus al acestui clasament se află, surprinzător, una din țările baltice, Estonia, cu un procent de 43% din persoanele cu dizabilități severe angajate, 71% la cele cu unele dizabilități și 85% la cele fără dizabilități.

Revenind la situația din România, deși se observă o creștere constantă a numărului de persoane cu dizabilități angajate, ea nu este semnificativă. Aceasta în condițiile în care numărul persoanelor cu dizabilități a crescut în perioada 2013-2014 cu 5,84%, de la 697.169 persoane la începutul lui 2013, la 737.885 la finalul anului 2014, după o serie de modificări aduse criteriilor de încadrare în grad și tip de handicap. (Mocanu, 2015, 14). Potrivit datelor statistice, din cele 678.110 persoane adulte cu handicap (dintre care 264.711 cu vârsta peste 65 ani), înregistrate la 31.12.2014, doar 30.556 erau angajate. În 2015 numărul acestora avea să urce la 31.700, în 2016 la 32.350, iar în 2017 erau 35.600 de persoane cu handicap integrate în piața muncii.

1.1. Cadrul conceptual și teoretic

„Îmbunătățirea calității vieții și bunăstarea cetățenilor sunt priorități de top pentru guverne și pentru societățile dezvoltate.” (Novo-Corti, María Isabel, 2010)

Conform Legii privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități, tipurile de handicap sunt: fizic, vizual, auditiv, surdocecitate, somatic, mintal, psihic, HIV/SIDA, asociat, boli rare (Legea 448,2006).

În România, legea care reglementează protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap este Legea 448 din 2006: "Persoanele cu handicap au acces liber și egal la orice formă de educație, indiferent de vârstă, în conformitate cu tipul, gradul de handicap și nevoile educaționale ale acestora. (2) Persoanelor cu handicap li se asigură educația permanentă și formarea profesională de-a lungul întregii vieți. (3) Persoana cu handicap sau, după caz, familia ori reprezentantul legal constituie principalul factor de decizie în alegerea formei și tipului de școlarizare, precum și a unității de învățământ" (Legea nr. 448/2006).

În fapt însă lucrurile nu sunt atât de simple. În ce constă integrarea socială? "Implementarea integrării sociale constă în crearea de oportunități pentru

persoanele cu dizabilități pentru a participa la o viață normală, asigurând acestora acces la toate instituțiile publice și toate situațiile sociale la care participă persoanele fără dizabilități. În cele din urmă înseamnă dezvoltarea de atitudini și relații pozitive între persoanele cu dizabilități și cele fără dizabilități” (Twardowski, 2014, 120).

Conform lui Twardowski, integrarea socială este realizată când persoanele cu dizabilități îndeplinesc roluri sociale caracteristice anumitor stadii de dezvoltare, când sunt acceptate de către comunitatea locală și de întreaga societate, se simt integrate, participă la toate formele de viață socială, au acces la educație și angajare și li se oferă oportunități pentru a-și folosi abilitățile. Până la a ajunge însă la îndeplinirea acestor deziderate, persoanele cu dizabilități trebuie să se confrunte și să înfrunte prejudecățile, stereotipurile, limitările impuse de societate. (Campbell J, Oliver M., 1996).

Asigurarea integrării persoanelor cu dizabilități pe piața muncii și adaptarea locurilor de muncă sunt obiective ale instituțiilor publice de asistență socială și organizațiilor neguvernamentale care le reprezintă. (Oreian Ioana Alina, Rebeleanu Adina, 2016). De la instituții și până la societate însă, mentalitățile în privința celor care s-au născut sau au dobândit o dizabilitate le limitează încă acestora posibilitatea de a se încadra și de a fi tratat în mod egal la locul de muncă, precum și de a avea o viață normală.

În luna martie 2021, numărul persoanelor cu dizabilități angajate era de 33.134, adică un procent de doar 7,98% din totalul persoanelor adulte cu dizabilități (între 18 și 64 de ani). Statisticile oficiale ale Autorității Naționale pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități, Copii și Adopții arată că în România cele mai mari șanse de a-și găsi un loc de muncă le au persoanele cu un handicap somatic, urmate de cele cu handicap fizic și, mai apoi, auditiv. Situația este cea mai dificilă din acest punct de vedere pentru persoanele cu surdocecitate și cele cu boli rare. Deficitul României în gestionarea acestei probleme este pus pe seama mai multor factori: prejudecățile și mentalitatea față de persoanele cu dizabilități, lipsa unor programe de informare, consiliere și mediere adecvate, măsuri insuficiente pentru încadrarea acestora pe piața muncii, accesibilitatea redusă spre și la locul de muncă. Un accent special se pune pe sistemul educațional cu mari lacune în ceea ce privește instruirea tehnică, orientarea

vocațională și corelarea cu cerințele de pe piață. "Educația nu ar trebui să fie un scop în sine ci un mijloc de integrare socială cu succes, în special, în activitatea de muncă". (Bánfalvy, 2020).

Deși legislația în domeniu prevede inițierea de programe educaționale pentru persoanele cu dizabilități și sprijin pentru implementarea acestora, este o mare discrepanță între prevederi și realitatea cu care se confruntă persoanele din această categorie. Adulții cu dizabilități urmează într-o proporție mult mai mică programe de educație și formare profesională decât cei fără dizabilități. Persoanele cu dizabilități, în special cele cu dizabilități severe, sunt angajate în general pe posturi care necesită un nivel scăzut de educație, arată Asociația "Alternativa 2003". Este doar o etapă avansată a discriminării cu care se confruntă încă de la intrarea în sistemul de învățământ.

Prevederile legislative arată că persoanele cu dizabilități au șanse egale pentru a ocupa un loc de muncă, atât timp cât handicapul pe care îl au nu le afectează activitatea profesională. Aici intervin tocmai stereotipurile, prejudecățile legate de integrarea, performanțele și randamentul persoanelor cu dizabilități. Motive invocate sunt că acestea ar fi mai puțin productive, eficiente sau rapide, că nu se pot integra în colectiv sau că ar necesita o atenție specială.

„Persoanele cu handicap sunt privite ca fiind fragile, inapte în a presta un serviciu care să aducă profit angajatorului. De aceea, integrarea lor pe piața forței de muncă, includerea lor în societate, este deseori considerată ca imposibilă sau inutilă. Însă, ca orice ființă umană și în calitate de ființe umane, persoanele cu dizabilități au dreptul la oportunități de integrare socială și profesională, care să le ofere șansa de a atinge un grad optim de independență. Dar pentru a fi integrați, ei trebuie să capete deprinderi care să-i faca capabili să-și găsească un loc de muncă.” (Asociația "Alternativa 2003", 2005).

Un motiv pentru angajatori în a nu angaja persoane cu dizabilități ar fi teama de reacția celorlați angajați. Angajatorii se tem că aceștia ar putea reacționa negativ, lucru care ar putea duce la o productivitate mai scăzută, la creșterea costurilor de muncă și ar scădea astfel profitabilitatea afacerii. Greenwood și Johnson (1987) concluzionează că pe lângă evidența acestor factori există "o continuă îngrijorare în ceea ce privește raporturile, relațiile între

angajați, mai ales când este vorba de dizabilități mentale.” Stereotipurile cele mai întâlnite ar fi că ceilalți angajați s-ar putea teme de o creștere a volumului lor de muncă, de un efect negativ asupra relațiilor interpersonale, a stărilor pe care prezența acestora le-ar crea (disconfort, stânjeneală, jenă, vină față de persoanele cu dizabilități) ori resentimente față de tratamentul special de care ar beneficia acestea.

Un alt motiv invocat de angajatori în a nu angaja persoane cu dizabilități este teama de reacția clienților. Aceasta ar putea fi negativă la interacțiunea cu persoanele cu dizabilități. Clienții ar putea considera că persoanele cu dizabilități nu ar putea oferi produse de înaltă calitate și nu ar fi capabile să furnizeze același nivel al serviciilor ca și persoanele fără dizabilități.

Un alt aspect invocat de angajatori ar fi facilitățile acordate pentru a-i stimula în a angaja persoane cu dizabilități și pentru a-i sprijini în a crea și menține locuri de muncă destinate acestora, insuficiente în opinia celor mai mulți. Prin Legea privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private care au cel puțin 50 de angajați au opțiunea să angajeze persoane cu dizabilități, procentul acestora trebuind să reprezinte cel puțin 4% din numărul total al salariaților. Dacă nu, trebuie să vireze lunar la bugetul de stat o sumă care să reprezinte 50% din salariul de bază minim brut pe țară înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap (Legea 448, 2006). Aceeași lege reglementează și o serie de facilități fiscale pentru cei care angajează persoane cu dizabilități: de la deduceri de sume și cheltuieli, decontări, subvenții de la stat pentru adaptarea locurilor de muncă, pentru utilaje și echipamente, cheltuieli cu transportul până la cheltuieli pentru pregătire, formare și orientare profesională și de încadrare în muncă a persoanelor cu dizabilități. În perioada 2016-2020, au fost lansate și diverse strategii privind ocuparea persoanelor cu dizabilități, însă rezultatele nu au fost semnificative.

Mai mult, pentru a încuraja angajarea persoanelor cu dizabilități, instituțiile publice au obligația de a organiza concursuri de angajare exclusiv pentru acestea. Majoritatea instituțiilor și persoanelor juridice nu angajează însă nici măcar în minimul reglementat, preferând să achite penalități.

Deși Direcțiile de Asistență Socială și Protecția Copilului sunt tocmai instituțiile al căror obiectiv este integrarea persoanelor cu dizabilități, și în cazul lor a fost preferabil să plătească penalități în schimbul neangajării. Calculele realizate de Banca Mondială arată că numărul persoanelor cu încadrare în grad de handicap angajate la nivelul Direcției Județene de Asistență Socială și Protecția Copilului Timiș era în 2019 de 19. În ceea ce privește numărul de posturi pentru care DJASPC Timiș a plătit penalități pentru neîndeplinirea cotei, acesta se ridică la 46. Județul Timiș este al treilea la nivel național, ca număr de posturi pentru care s-au plătit penalități, după Vaslui, care nu a avut nicio persoană angajată și a plătit penalități pentru 60 de posturi. Județul Iași stă cel mai bine la acest capitol, cu 60 de persoane angajate și 31 de posturi pentru care s-au plătit penalități. În ceea ce privește celelalte județe din regiunea de vest a țării situația este următoarea: în județul Arad, care se află la jumătatea clasamentului, au fost 14 persoane încadrate și 14 posturi pentru care s-au plătit penalități, în județul Hunedoara au fost 20, respectiv 12, iar în Caraș-Severin au fost 28, respectiv 4. De altfel, județul Caraș-Severin stă cel mai bine la acest capitol, atât ca raport între cele două cifre, cât și ca număr de penalizări, doar 4 (Grigoras et al. 2021, 123).

Un număr de 368 de persoane cu dizabilități erau înregistrate la oficiile Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, la sfârșitul anului 2019. Adică cele mai multe județe aveau înregistrați mai puțin de 10 șomeri persoane cu handicap.

În luna noiembrie a anului 2021, deputatul Oana Țoiu, președinte la acea vreme a Comisiei de muncă și protecție socială, anunța un prim concurs de angajare pentru persoane cu dizabilități în istoria Camerei Deputaților, organizat la Comisia pentru Muncă și Protecție Socială. La acel moment, arăta aceasta, erau 12 județe în care nu exista nicio instituție publică cu peste 50 de salariați care să își îndeplinească cota de angajare prevăzută de lege privind angajarea persoanelor cu dizabilități. În București, din 423 de instituții, 415 se aflau în această situație (Comunicat de presă Camera Deputaților, 2021).

Așa cum am arătat anterior, au existat pe parcursul ultimilor ani diferite programe și proiecte, menite să vină în sprijinul persoanelor cu dizabilități tocmai din acest punct de vedere, lansate fie de autoritățile în domeniu, fie de organizații

neguvernamentale.

Un exemplu ar fi cel al Asociației Colfasa, care în perioada 26 august – 6 septembrie 2013 a organizat în București, Craiova și Timișoara campanii de informare în cadrul unui proiect intitulat "Integrare pe piața muncii: șanse sporite pentru persoanele cu dizabilități". Proiectul a inclus și lansarea în cele trei orașe a unor Centre de Incluziune Socială. Proiectul era cofinanțat din Fondul Social European, prin "Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. Investește în oameni!", iar Centrele de Incluziune Socială urmau să ofere servicii de consiliere și mediere pe piața muncii pentru persoanele cu dizabilități.

La Timișoara, pe parcursul a opt luni de zile, în 2013, Asociația Colfasa a integrat profesional 21 de persoane cu diferite dizabilități. Domeniile de activitate în care s-a reușit încadrarea lor au fost confecții textile, confecții metalice și casierii. În încercarea de a media un dialog între angajatori și persoanele cu dizabilități aflate în căutarea unui loc de muncă, Asociația a organizat în luna martie și un târg la care au fost invitați agenți economici, dar și ONG-uri dispuse să angajeze persoane cu dizabilități. 16 angajatori au răspuns invitației.

Dovadă că lucrurile nu s-au mișcat prea mult în următorii ani, în 2018, la Bursa organizată de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă la Timișoara, de Ziua internațională a persoanelor cu dizabilități, ultimul eveniment de acest gen care a avut loc în județul Timiș, în contextul pandemiei, numărul firmelor participante a fost de 14. Acestea au oferit 44 de slujbe, dintre care doar jumătate pentru persoane cu dizabilități, numărul efectiv de angajări fiind de 19 din 31 persoane care s-au prezentat.

Municipiul Lugoj, județul Timiș, s-a remarcat prin faptul că aici a luat ființă în 1993, prin finanțarea de către Caritas Freiburg a proiectului "Protezele modulare, o șansă pentru persoanele cu amputații din România", societatea Handilug. Furnizor de dispozitive medicale și dispozitive ajutătoare, Handilug s-a orientat spre angajarea tocmai a persoanelor cu dizabilități. De remarcat, că întregul demers a fost inițiat prin implicarea Asociației Handicapaților Fizic Lugoj. Tot prin colaborarea Asociației, de data aceasta cu Federația "Organizația Națională a Persoanelor cu Handicap din România", în 2012 se deschidea la Lugoj

un Birou Unic, fix și mobil, pentru angajarea persoanelor cu dizabilități. Înființat în cadrul proiectului "RESCUE - Înființarea unei Rețele de Economie Socială destinată integrării profesionale a persoanelor cu dizabilități, pornind de la experiențe și bune practici în Uniunea Europeană". Obiectivul biroului era de a ajuta persoanele cu dizabilități din zona de est a județului Timiș în a-și găsi un loc de muncă, biroul urmând să fie finanțat din fonduri europene pe o perioadă limitată. Numai Asociația Handicapaților Fizic Lugoj avea la acea vreme peste 600 de membri. Pentru persoanele care nu erau din Lugoj angajații biroului urmau să se deplaseze în localitățile respective. Biroul oferea servicii de informare și consiliere, de mediere a muncii, de evaluare psihologică și vocațională, dar și cursuri și servicii pentru dezvoltarea de abilități și competențe de orientare pe piața muncii și obținerea unui loc de muncă. Raportările se făceau la nivel european. S-a deschis prin acest birou un mic atelier unde 12 persoane lucrau pentru o multinațională și făceau componente. Din păcate, după doar 11 luni, biroul și-a încetat activitatea. În momentul în care finanțarea prin fonduri europene s-a încheiat s-a solicitat sprijin din partea administrației locale pentru continuarea activității, care presupunea gestionarea în continuare a proiectului și plata a doi psihologi. Solicitarea la Primăria Lugoj pentru angajarea lor nu s-a aprobat, neconsiderând necesar serviciul de consiliere. Asociația a pierdut mașina și toate dotările de care a beneficiat și care au fost preluate de alte organizații similare din țară. Din păcate, în 2012 și societatea Handilug avea să-și restrângă activitatea, rămânând cu doar doi angajați. 12 persoane cu dizabilități au rămas fără loc de muncă (informații oferite de D.V. președintele Asociației Handicapaților Fizic Lugoj, unul dintre subiecții studiului nostru).

2. Metodologia cercetării

2.1. Scopul cercetării

Scopul acestei cercetări a fost acela de a determina dificultățile în ceea ce privește integrarea socială, precum și nivelul și structura ocupării și obstacolele întâmpinate de persoanele cu dizabilități la integrarea pe piața muncii la nivelul județului Timiș și municipiului Lugoj, în special. Cercetarea a fost realizată prin intermediul interviului semi-structurat.

2.2. Obiectivele cercetării

Obiectivul 1 - Identificarea factorilor care influențează integrarea socială a persoanelor cu dizabilități.

Obiectivul 2 – Identificarea prejudecăților și stereotipurilor cu care s-au confruntat persoanele cu dizabilități în relația cu familia, cu cei apropiați, dar și cu persoanele pe care ajung să le întâlnească în anumite conjuncturi și relațiile care decurg de aici.

Obiectivul 3 – Identificarea problemelor și a prejudecăților cu care s-au confruntat persoanele cu dizabilități în încercarea de a urma o formă de școlarizare, de perfecționare.

Obiectivul 4 – Identificarea problemelor cu care s-au confruntat persoanele cu dizabilități aflate în căutarea unui loc de muncă și la locul de muncă.

Obiectivul 5 - Identificarea problemelor de infrastructură atât urbană, cât și în cadrul companiilor, specială pentru persoanele cu dizabilități fizice (rampe de acces, mijloace de transport adecvate, etc).

Obiectivul 6 – Identificarea de soluții în sistemul actual din România în vederea îmbunătățirii vieții persoanelor cu dizabilități.

2.3. Instrumentul de cercetare

Ca instrument de cercetare calitativă s-a folosit interviul semi-structurat, care a fost aplicat unor persoane cu dizabilități care fie sunt angajate, fie sunt în căutarea unui loc de muncă. Întrebările sunt elaborate în baza obiectivelor stabilite. Acestea vizează experiența personală în ceea ce privește integrarea socială, precu și în căutarea sau la un loc de muncă.

Ghidul de interviu alocă fiecărui obiectiv una sau mai multe întrebări pentru a identifica problemele și prejudecățile cu care se confruntă persoanele cu dizabilități în integrarea lor socială și în încercarea de a se integra și menține pe piața muncii. Conform ghidului de interviu întrebările sunt astfel structurate:

Obiectivul 1 – Cum a fost și cum este afectată calitatea vieții dumneavoastră sociale ca persoană cu dizabilități? Cum s-a schimbat viața d-voastră socială din momentul în care ați dobândit această dizabilitate?

Obiectivul 2 – În ce fel a fost afectată relația cu familia, cu cei apropiați, dat fiind diagnosticul dvs.? Care au fost stereotipurile, prejudecățile de care v-ați

lovit cel mai des în relația cu persoanele din anturajul dvs.? Dar cu cele întâlnite ulterior, în diferite situații?

Obiectivul 3 – Ați încercat pe parcurs să urmați o formă de școlarizare, de perfecționare? Obiectivul 4 – Cu ce probleme v-ați confruntat în căutarea unui loc de muncă? Dar la

locul de muncă? Care au fost prejudecățile, stereotipurile de care v-ați lovit din partea angajatorului, a colegilor? Ați beneficiat de vreun program de consiliere ?

Obiectivul 5 - Care sunt problemele de infrastructură cu care vă confrunțați? Ce dificultăți întâmpinați în drumul și la locul de muncă ?

Obiectivul 6 – Cum ați califica sprijinul statului față de persoanele cu dizabilități? Ce soluții ați propune pentru sistemul actual din România în vederea îmbunătățirii vieții persoanelor cu dizabilități?

2.4. Universul populației investigate și metoda de eșantionare

Populația studiată în prezenta cercetare este reprezentată de persoane cu dizabilități fizice și auditive. Subiecții cercetării au fost aleși din zona municipiului Lugoj, fiind selectați aleatoriu, dată fiind deschiderea și disponibilitatea acestora.

Un număr de 6 dintre subiecții cercetării au fost identificați prin intermediul Asociației Handicapaților Fizic Lugoj, organizație neguvernamentală, non-profit, ce reprezintă interesele persoanelor cu dizabilități din zona municipiului Lugoj. Fondată în 1990, tocmai pentru apărarea drepturilor persoanelor cu dizabilități, și înlăturarea prejudecăților și discriminărilor, Asociația are peste 700 de membri, urmărind integrarea acestora în societate. Ceilalți 4 subiecți au fost identificați în contextul unei inițiative a companiei la care sunt salariați, de atragere în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități. În urma demersurilor întreprinse au fost identificate 10 persoane dispuse să participe la un interviu privind problemele și prejudecățile cu care se confruntă în integrarea lor socială și ocupațională.

2.5. Procedura de colectare și prelucrare a datelor

Datele au fost culese prin interviuri semi-structurate atât față în față, cât și online. Întrebările au fost puse unui număr de 10 persoane cu dizabilități, care au fost dispuse să răspundă celor 14 întrebări.

Din punct de vedere tehnic am folosit platforma Microsoft Teams, reportofonul, interviurile fiind realizate cu consimțământul intervievaților în ceea ce privește utilizarea datelor cu caracter personal.

Datele cercetării au fost culese în perioada mai-august 2022, în municipiul Lugoj, în mediul online sau prin intermediul întâlnirilor față în față desfășurate într-un spațiu neutru, în locuri publice.

2.6. Limitele cercetării

Dificultățile întâmpinate pe parcursul cercetării au fost reprezentate în primul rând de posibilitatea identificării celor 10 subiecți. În al doilea rând a fost nevoie de insistență pentru a-i convinge pe aceștia să se deschidă să răspundă întrebărilor și să-și depășească inhibițiile pentru a-și expune experiențele personale. Ar mai fi de precizat reticența subiecților, în special datorită contextului pandemic, de a ne primi la domiciliul lor, întâlnirile desfășurându-se în locuri publice

3. Rezultatele cercetării

3.1. Descrierea cazurilor analizate

Cazul 1 - A.C., 25 de ani, studii superioare. Handicap grav, amiotrofie musculară spinală de la vârsta de 2 ani.

Cazul 2 - T.M., 44 de ani, studii superioare. Handicap mediu, mâna dreaptă, din naștere.

Cazul 3 - P.T., 56 de ani, 10 clase. Surditate de tip mixt, din naștere.

Cazul 4 - C.C., 47 de ani, studii superioare. Caz oncologic, handicap grad 2.

Cazul 5 - D.V., 61 de ani, studii superioare. Handicap locomotor, amputație picioare.

Cazul 6 - G.D., 43 de ani, studii liceale. Handicap grav, amputație picioare.

Cazul 7 - C.O., 62 de ani, studii universitare. Handicap grav gradul 1, cifoscolioză dorso-lombară din naștere.

Cazul 8 - M.D., 65 de ani, studii superioare. Handicap grav, amputație picioare.

Cazul 9 - V.V., 30 de ani, școală profesională. Handicap mediu, mâna stângă.

Cazul 10 - M.G., 56 de ani, studii liceale. Handicap neurologic grav.

3.2. Prezentarea rezultatelor

Pentru a îndeplini obiectivul 1 al cercetării noastre *„Identificarea factorilor care influențează integrarea socială a persoanelor cu dizabilități”*, am adresat subiecților noștri următoarele întrebări: Cum a fost și cum este afectată calitatea vieții dumneavoastră sociale ca persoană cu dizabilități? Cum s-a schimbat viața dvoastră socială din momentul în care ați dobândit această dizabilitate?

Lui A.C. nu i-a fost ușor, nu înțelegea de ce nu putea face ce făceau ceilalți copii, dar de cele mai multe ori se găsea o metodă să fie integrat în jocurile lor. *„Integrat m-am simțit și la școală, nu a fost nevoie să cer ajutor. Mereu era un coleg în preajmă care mă întreba dacă am nevoie de ceva. Nici profesorii nu m-au făcut să mă simt discriminat”*.

Același răspuns l-a avut și T.M.: *„Așa am crescut. Nu-mi amintesc să-mi fi pus foarte multe întrebări la vremea respectivă. Din punctul meu de vedere nu m-am simțit marginalizat”*.

P.T. a acceptat, la fel ca și părinții situația și a înțeles că așa va rămâne toată viața. Provenind dintr-o familie săracă nu s-a pus niciodată problema unor controale medicale specifice, așa că nu și-a pus problema cum ar fi putut fi altfel.

„Atunci când dobândești un handicap la maturitate este șocant pentru majoritatea persoanelor pentru că îți schimbă tot parcursul vieții. Pot spune că am avut o viață până la 22 de ani și una după, pentru că s-au schimbat prietenii, s-a schimbat perspectiva pentru viitor, am găsit alți prieteni, am început să fiu interesată de cu totul alte lucruri”, spune D.V., care are ambele picioare amputate deasupra de genunchi (diagnostic amputație coapsă lateral), în urma unui accident de tren, la vârsta de 22 ani pe când era studentă. „Am avut accidentul în 1983. Abia după doi ani recuperare și primele proteze am fost din nou capabilă să mă gândesc la ce am de făcut”, spune D.V.

În cazul lui C.O., diagnosticat cu cifoscolioză dorso-lombară la naștere, traumatizante au fost intervențiile chirurgicale și încercările de tratament și ameliorare a afecțiunii. *„Copilăria mi-a fost marcată de diferite tratamente, corsete, aparate ortopedice. Am stat într-o carapace pe o parte 6 luni. Clasele I și a II-a le-am făcut din pat la un sanatoriu în Mangalia”, spune acesta.*

M.D, a suferit un accident în 1989, fiindu-i amputate picioarele de la genunchi. Refuză să își amintească și să povestescă despre accident. Spune că nu a reușit să depășească trauma și nu a reușit să se adapteze situației.

M.G., diagnosticată cu miastenia gravis, a avut primul episod la 18 ani. Cea mai traumatizantă perioadă au fost următorii 5 ani, în care s-a încercat găsirea unui diagnostic și a unui tratament adecvat. *„Când am înțeles cu ce mă confrunt, am acceptat situația și am încercat pe cât posibil, să o controlez. La vremea respectivă nu mai era decât un caz similar în oraș, nu știa nimeni ce să îmi spună. Acum, datorită tehnologiei, am aflat că există o comunitate a persoanelor care se confruntă cu astfel de probleme și faptul că eu pot să comunic virtual cu ele și să ne sprijinim reciproc contează foarte mult”, spune M.G.*

Am constatat în urma întrebărilor adresate subiecților că percepția asupra condiției în care se află este diferită în funcție de momentul în care a fost dobândită dizabilitatea. Subiecții care au avut-o din naștere sau care au dobândit-o la o vârstă foarte mică par să fie mai resemnați. Spun că nu s-au simțit foarte diferit față de persoanele din jurul lor. În schimb, pentru cei care au dobândit dizabilitatea la maturitate impactul a fost traumatizant, ei accentuând asupra gravității momentului și a schimbării radicale din viața lor, la care au fost nevoiți să se adapteze. Cei care au încercat o relaționare cu persoane care au trecut prin situații similare, sau care într-un anumit context au văzut persoane cu afecțiuni similare, reușesc într-o anumită măsură să își accepte condiția și să încerce o integrare.

Pentru a îndeplini obiectivul 2 al cercetării noastre *„Identificarea prejudecăților și stereotipurilor cu care s-au confruntat persoanele cu dizabilități în relația cu familia, cu cei apropiați, dar și cu persoanele pe care ajung să le întâlnească în anumite conjuncturi și relațiile care decurg de aici”,* am adresat subiecților noștri următoarele întrebări: În ce fel a fost afectată relația cu familia, cu cei apropiați, dat fiind diagnosticul dvs.? Care au fost stereotipurile, prejudecățile de care v-ați lovit cel mai des în relația cu persoanele din anturajul dvs.? Dar cu cele întâlnite ulterior, în diferite situații?

A.C. povestește că până la 18 ani s-a simțit protejat de familie și prieteni. Faptul că s-a făcut remarcă prin rezultatele școlare i-a menținut încrederea în

sine. A avut mereu sprijinul celor din jur, a avut prieteni și a participat la toate evenimentele specifice vârstei. La fel s-a întâmplat și pe perioada studiilor universitare, când colegii s-au implicat și au inițiat chiar o campanie caritabilă de strângere de fonduri atunci când a avut nevoie de un cărucior nou. Percepția asupra propriei condiții s-a schimbat însă spune el, odată cu terminarea perioadei studiilor, și cu confruntarea cu situații noi. Înțelege, spune el, că va avea parte tot mai mult de ele.

„În școală nu m-am simțit marginalizat. Poate și pentru că diagnosticul meu nu e atât de grav. Nu exista bullying-ul de acum. Se făceau glume, dar asta era valabil pentru toți. M-am simțit discriminat însă când a venit momentul alegerii unei profesii în clasa a XII-a. La gradul meu de handicap mi s-a spus că nu sunt scutit de armată. Dar și că nu mă pot înscrie la Academia Militară, sau la vreo altă formă de învățământ militar, pentru că aş face de rușine uniforma. A fost unul dintre cele mai marcante și umilitoare momente pentru mine”, spune T.M.

P.T s-a simțit umilit mereu de copiii de la școala din sat, dar și de consăteni, care nu îl strigau pe nume. Nu i-l știa nimeni, lumea adresându-i-se cu apelative. Chiar și acum lumea se sperie pe stradă de el, când încearcă să articuleze ceva, chiar dacă cei mai mulți îl știu.

C.C a fost depistată în urmă cu 10 ani cu tumoră malignă de colon, suferind două intervenții chirurgicale, urmate de chimioterapie. *„Există încă persoane care cred că dacă te ating se ia. Da, bineînțeles că viața socială a fost afectată. Prietenii nu știau cum să mă abordeze, iar la întâlniri în cercul nostru, cei mai mulți au început să se simtă inconfortabil. Parcă nu mai știau ce să vorbească cu mine și nici cum să mă privească, mai ales în timpul tratamentului. Cu timpul a devenit mai confortabil să nu mă mai invite”. Știe că ar fi putut obține certificat de handicap, dar spune că certitudinea de a-l avea o sperie. „A-i spune că un diagnostic de cancer în anii 2000 nu mai plasează individul într-o categorie stigmatizată. În ciuda ratei de supraviețuire a bolnavilor de cancer încă mai există bariere și stereotipuri față de persoanele cu acest diagnostic”, spune C.C.*

D.V. spune că a avut mereu sprijinul necondiționat al familiei. Trauma a fost însă trecută cumva în tăcere în acea vreme, social vorbind. *„Pe vremea aceea, în perioada comunistă, nu prea era discriminare. Nu pentru că știau să o trateze, ci*

pentru că în <<epoca de aur>> nu trebuiau să existe oameni imperfecti. Poate asta era partea bună că toată lumea se comporta ca și cum erai o persoană normală. Eram un subiect tabu, handicapul era un tabu. Dar pe de altă parte era și mai multă empatie, chiar dacă tacită, adică nu discutam, dar o simțeam.”, spune ea. În 1989 a avut ocazia să plece în Germania, iar acolo a înțeles că se poate trăi, ca persoană cu dizabilități, mai aproape de normalitate și că există multiple facilități pentru cei aflați în această situație. Tocmai de aceea a încercat să intermedieze, să ajute la crearea acestei normalități pentru cei cu dizabilități. A pus la Lugoj bazele Asociației Handicapaților Fizic și ale Clubului Sportiv Maraton. „Din ce am văzut în celelalte țări am înțeles că este nevoie de o strategie educațională și aici mă refer la societate, care trebuie educată cum să integreze persoanele cu dizabilități. Am încercat pe plan local să creez această legătură între comunitate și cei cu dizabilități, însă e foarte greu”, spune D.V.

„Am încercat să nu mă izolez și să mă adaptez. Nu cred însă că societatea și comunitatea sunt pregătite să accepte persoanele aflate în această situație”, spune G.D. După un accident de tren petrecut în urmă cu 21 de ani i-au fost amputate picioarele, unul de la gambă, iar celălalt de la coapsă. “A fost o luptă cu mine să nu mă izolez. Eram conștient că nu trebuie să fac asta și să mă mobilizez, pentru că am văzut persoane care nu au mai ieșit din această situație”, spune G.D.

“Impactul social este răvășitor, dacă ai un handicap pe care îl conștientizezi, sufletește nu e deloc ușor, comunitatea nu e pregătită să primească oameni cu defecte. Pe lângă faptul că societatea te percepe cum te percepe este nevoie de un efort foarte mare pentru a fi asimilat de ea. Din punct de vedere social, capacitatea de a te integra într-o lume normală se constituie din multitudinea de palme pe care viața ți le dă, începând cu faptul că pe stradă toată lumea întoarce capul după tine, că încă mai auzi <<dacă nu ești cuminte te dau la nenea>>. Sunt lucruri greu de povestit și nimeni nu e doritor să asculte.”, spune C.O. Integrarea în societatea românească a persoanelor cu dizabilități este mai mult un slogan spune el, pentru că respingerea este resimțită, acum mai mult decât în urmă cu 40 de ani, încă din primii ani de școală: „Copiii cu defecte sunt discriminați și din păcate, totul pleacă de la părinți. Copiii între copii sunt mai înțelegători, uite eu am fost acceptat și cu corset, până și fotbal jucam”. Esențial

este însă, spune el, cum reușeste familia să îți dea încredere în tine și cum te susține. Aceasta presupune un efort imens din partea părinților. *„Venitul mamei era destinat drumurilor la medic, de multe ori la București, tratamentelor. Cu salariul tatălui trăiam cinci persoane. Ai mei însă nu au precupețit niciun efort și nu s-au plâns de asta. Am fost un caz fericit din punctul ăsta de vedere, dacă pot spune așa, dar nu toți au parte de așa ceva”,* spune el. *„Cine spune că a devenit imun nu e adevărat. Nu mai sunt atât de afectat, da. Relațiile interumane pentru persoanele cu dificultăți sunt destul de complicate, lumea normală este destul de exclusivistă. De multe ori nici frații nu sunt confortabili cu așa ceva”,* spune C.O.

M.D are 65 de ani. A suferit un accident în 1989, fiindu-i amputate picioarele de la genunchi. La vremea respectivă era unul dintre cei mai apreciați ingineri ai uzinei la care lucra. A fost pensionat atunci. Dacă până atunci a fost o persoană apreciată, imaginea în comunitatea locală i s-a deteriorat din cauza condiției medicale. S-a simțit exclus, marginalizat și ostracizat din toate punctele de vedere. Cu atât mai mult spune el, că soția și cei doi copii au fost supuși unor situații umilitoare de către colegii de muncă și de școală. Toate acestea au dus de altfel la destrămarea familiei. Spune că cel mai greu a făcut față nu situației financiare ci privirilor întoarse ale cunoscuților când trecea pe lângă ei pe stradă. Nu simte că în vreun fel s-a schimbat în toți acești ani percepția oamenilor asupra sa.

„Am crescut într-un centru de plasament, așa că am avut parte de tot felul de umilințe, a fost greu”, spune V.V., care a suferit suferit la 9 ani, o fractură la mână iar în urma intervenției a rămas cu dizabilitate. În cazul lui, arată, până la un moment dat prejudecățile au fost mai mari în ceea ce privește proveniența și statutul social, decât dizabilitatea care nu este foarte vizibilă.

„Este foarte greu să trăiești cu așa ceva. Când am făcut prima criză, toată lumea a crezut că mă prefac. Chiar și acum, mai îmi spune cineva, cum să îți se închidă așa ochiul din senin, sau să nu mai poți ridica mâna. Și atunci ca să eviți toate astea te izolezi. A fost cu atât mai greu în acei ani, mai ales că a durat până când mi s-a pus un diagnostic. Aveam 18 ani și pentru lume devenisem o ciudățenie. Mai târziu am înțeles că sunt și alții ca mine. Unii mai rău, alții mai bine, am înțeles că nu va trece și m-am împăcat cu asta. Când simt că mi-e rău prefer să stau deoparte, ca să nu fie nevoie să dau explicații”, spune M.G. Nu știe

cum ar fost viața ei fără sprijinul părinților, care au susținut-o mereu moral dar și financiar, și fără care categoric nu s-ar fi descurcat.

Am constatat că subiecții care s-au născut cu o dizabilitate s-au simțit mai integrați, decât cei care au dobândit dizabilitatea mai târziu. 7 din 10 au subliniat importanța aportului familiei (în condițiile în care unul a crescut într-un centru de plasament), care i-a sprijinit necondiționat și fără care nu știu cum ar fi evoluat situația lor. De asemenea, cei care s-au născut sau au dobândit dizabilitatea la o vârstă mai mică spun că în mediul obișnuit, în colectivitate, mediul școlar, nu s-au simțit într-o mare măsură discriminați. Cel mai dificil a fost pentru cei care au dobândit dizabilitatea la maturitate. Impactul a fost devastator. Și-au schimbat anturajul, mediul de lucru (în unele cazuri chiar când ar fi putut continua din punct de vedere medical și profesional). De remarcat că cei pentru care trauma s-a produs în anii comunismului spun că nu s-au lovit de atâtea prejudecăți ca în perioada de după 1989. Problema persoanelor cu dizabilități nu era expusă public, era un subiect tabu (2 din 3 aflați în această situație au folosit termenul). Chiar dacă integrarea era impusă, comunitatea manifesta mai multă empatie. Toți cei cu dizabilitate gravă sau vizibilă spun că impactul cu un mediu nou, cu persoane noi îi face să se simtă inconfortabil. *„Societatea românească nu e pregătită să accepte oamenii cu dizabilități. Integrarea și eforturile depuse sunt doar sloganuri”, spune C.O.*

Pentru a îndeplini obiectivul 3 al cercetării noastre *„Identificarea problemelor și a prejudecăților cu care s-au confruntat persoanele cu dizabilități în încercarea de a urma o formă de școlarizare, de perfecționare.”*, am adresat subiecților noștri următoarea întrebare: Ați încercat pe parcurs să urmați o formă de școlarizare, de perfecționare?

A.C. a urmat cursurile universității locale. Și-ar fi dorit să plece la studii la Timișoara. Ar fi fost însă foarte dificil, spune el. *“Indiferent unde aș fi ales să locuiesc, la cămin sau în gazdă, mi-ar fi fost greu, fizic, fără sprijinul părinților. Am rămas aici, am făcut și masterul. Și nu vreau să mă opresc aici”,* spune A.C.

„Când a venit momentul să mă gândesc la o facultate, am înțeles că sunt profesii pe care nu le pot avea, medic, preot, chiar și profesor, mi s-a spus chiar la școală, pentru că bullyingul poate veni și din partea elevilor. Nu mi-au rămas

prea multe variante, așa că am mers pe Științe Economice”, spune T.M.

P.T. a urmat 10 clase, câte erau obligatorii pe atunci, în comuna de care aparținea. Și-ar fi dorit să urmeze o școală profesională, însă pentru asta ar fi trebuit să plece la oraș, iar posibilitățile familiei nu permiteau asta. Nu a mai încercat ulterior nicio formă de școlarizare ori de calificare.

C.C. a suferit două intervenții chirurgicale după tumoarea la colon. Fiecare intervenție a fost urmată de un an de concediu medical, pe parcursul căruia a făcut chimioterapie. Situația a determinat-o să renunțe la postul de inginer din compania multinațională la care era angajată. A făcut câteva cursuri de masaj și și-a deschis un salon. *„Din păcate nu există niciun fel de consiliere după o astfel de intervenție, în care să ți se arate variantele, să te îndrume, adică uite în situația dvoastră ați putea face asta, pentru că tu nu prea te mai regăsești”, spune C.C.*

„Am pus bazele Asociației Handicapaților Fizic Lugoj și în acest context am făcut cursuri, am învățat cum să conduc un ONG, cum să fac campanii de conștientizare, de sprijin, pot spune că am beneficiat de astfel de programe, însă le-am urmat la nivel de organizații. Am făcut chiar și cursuri de antrenor sportiv, pentru că pe lângă Asociație la Lugoj am înființat în 1994 și Clubul Sportiv al Handicapaților Fizic Maraton 93”, spune D.V.

G.D a urmat o clasă de mecanică. Nu a încercat calificări ulterioare. “Nu cred că mi-ar fi oferit o șansă mai mare de angajare. Pe unde am lucrat nu s-a pus problema calificării mele, ci a dizabilității”, spune el.

„Eu pe partea de studii am avut parte de șanse deosebite. Chiar dacă am făcut primele două clase din spital, am avut norocul să fac parte ulterior la gimnaziu dintr-o clasă experimentală, se făcea direct cu profesori, ca să te integrezi mai ușor în clasa a cincea. Exista o mare preocupare în acei ani pentru partea aceasta educativă, în condițiile în care am crescut într-un orașel construit în jurul unei uzine. Deși aveam un viitor prevăzut de familie, clasa metalurgică, la liceul din oraș, am insistat să merg la liceul de informatică din Timișoara. În 1974 erau 6 astfel de licee, în toată țara, eram 8 pe un loc la admitere. La treaptă am luat al doilea, iar facultatea și rezultatele mele mi-au conferit automat recunoașterea. Nu am fost nevoit vreun moment să mă gândesc la vreo

reprofilare, respecializare. Da, am făcut specializări dar doar pentru a evolua și nu am refuzat nicio ocazie de a le face", spune C.O.

M.D. este inginer și la momentul accidentului avea o funcție de conducere. Nu a încercat și nu s-a gândit la nicio activitate sau integrare pentru care să încerce vreo reprofilare.

V.V a urmat 10 clase. *„Nu mi-a spus nimeni, nu m-a îndrumat ce aș putea să fac în continuare. Eram în Centrul de Plasament și știam doar că la 18 ani trebuie să plec. Încercam să îmi găsesc un loc de muncă, dar mi se spunea că nu am niciun fel de pregătire. Un pedagog de la centru mi-a zis atunci că ar fi bine să fac o școală profesională, să am o calificare. Am acum o diplomă de confecționer îmbrăcăminte.”, spune V.V.*

M.G a avut prima criză când era în ultima clasă de liceu. A reușit să își dea bacalaureatul. Nu a încercat altă formă de școlarizare sau calificare. Handicapul i-ar permite să lucreze câteva ore pe zi dar este convinsă că și dacă ar fi urmat ceva nu s-ar fi schimbat cu mult oportunitățile.

Răspunsurile subiecților la acest obiectiv s-au împărțit în două categorii. Cei cu o pregătire gimnazială, liceală sau profesională, fără excepție, s-au limitat la a rămâne la acest nivel. Nu au încercat să urmeze vreo specializare, recalificare ori reorientare profesională, motivând că nu consideră că i-ar fi ajutat în vreun fel în integrarea ocupațională. 4 din cei 6 cu studii superioare au urmat cursuri, fie de perfecționare în domeniul pe care l-au ales, fie s-au reorientat.

Pentru a îndeplini obiectivul 4 al cercetării noastre *„Identificarea problemelor cu care s-au confruntat persoanele cu dizabilități aflate în căutarea unui loc de muncă și la locul de muncă.”*, am adresat subiecților noștri următoarele întrebări: Cu ce probleme v-ați confruntat în căutarea unui loc de muncă? Dar la locul de muncă? Care au fost prejudecățile, stereotipurile de care v-ați lovit din partea angajatorului, a colegilor? Ați beneficiat de vreun program de consiliere?

În cei doi ani de când a absolvit facultatea, A.C. a trimis cel puțin 20 de CV-uri. În primul an, a precizat în scrisorile de intenție faptul că este o persoană cu dizabilități. *„Trăiesc într-o comunitate foarte mică. Mi s-a părut corect să menționez din start situația mea. Cunosc cadrul legal și mai știu că dizabilitatea*

mea nu mi-ar afecta activitatea profesională”, spune A.C. Nu a fost chemat la niciun interviu. În următoarele aproximativ 8 scrisori, nu a mai precizat acest lucru. Din cei patru angajatori care l-au chemat la interviu, trei au spus că nu corespunde cerințelor postului, nu îi pot oferi un cadru de muncă adecvat sau că nu au 50 de angajați pentru a fi obligatorie angajarea de persoane cu dizabilități. Unul singur a spus că îl va avea în vedere, însă nu a mai fost contactat. *„Acum lucrez la o firmă de consultanță pentru obținerea de fonduri europene. E a unei rude și aceasta a fost șansa mea să mă angajez”, spune A.C..*

După facultate, T.M. a muncit doi ani și jumătate la firma părinților. Și-a depus apoi dosarul pentru un post de funcționar public la Direcția de Asistență Socială din cadrul Primăriei Lugoj. Nu a întâmpinat probleme și lucrează și la ora actuală acolo. *„De prejudecăți, stereotipuri nu m-am lovit, poate lucrând în sistemul de stat”, spune T.M.* Poate spune din experiența sa de funcționar public, care are contact cu persoane cu astfel de probleme că este foarte greu pentru o persoană cu o dizabilitate, în special dobândită, să își găsească un loc de muncă pe măsura pregătirii sale. Nu există consiliere, îndrumare sau vreo autoritate căreia să se adreseze. El, personal, nu a beneficiat de vreun program de consiliere, nici nu a solicitat, dar nici nu i s-a spus că ar putea exista.

Cât timp a locuit cu părinții la sat, P.T. a prestat doar munci agricole. La 20 de ani a plecat alături de un vecin la oraș, unde s-a angajat la o fabrică de pantofi. Era mai ușor înainte de 1989 să te angajezi, arată P.T. După revoluție, fabrica s-a închis și a rămas în șomaj. Pe toată această perioadă nu i-a oferit nimeni consiliere sau îndrumare. În următorii ani a încercat să se mai angajeze, însă a fost refuzat de fiecare dată. Răspunsul a fost același, nu angajează persoane cu deficiențe. De aproape 15 ani vinde pe străzile orașului diferite produse de papetărie pentru a mai câștiga câțiva bani. Deși interacționează zilnic cu lumea de pe stradă, în toți acești ani nu știe dacă au fost zece persoane care să îl întrebe cu ce probleme se confruntă. De două ori i s-a oferit un loc de muncă, odată în construcții, care s-a dovedit a fi arată el, un post de hamal, iar a doua oară la o spălătorie auto, însă fără forme de angajare.

C.C. s-a întors după cele două intervenții chirurgicale, urmate de chimioterapie, la compania multinațională unde avea un post de inginer. Din partea angajatorului a avut toată deschiderea atunci când s-a întors la birou. Ba

mai mult, a fost ajutată financiar, a avut înțelegere în toată perioada de după tratament în care a avut nevoie de vizite lunare la medic. Nu a avut parte de aceeași atitudine din partea colegilor și a supraveghetorului direct. Dacă după prima întoarcere a reușit să recupereze și să țină pasul, spune, nu colegii au contribuit la acest lucru. A fost nevoită să stea peste program, să lucreze suplimentar pentru a se obișnui cu noul soft și noile proceduri. *„Dacă la început au fost câțiva binevoitori care mi-au arătat ce se schimbase, cu timpul întrebările mele păreau să deranjeze.”*, spune ea. *“După cinci ani, la a doua intervenție, a fost și mai dificil să recuperez, chiar dacă și de această dată conducerea m-a sprjinit. Reticența colegilor a fost și mai mare, reacția era ceva de genul, iar?”* Spune că după diagnosticul în sine a fost cel mai greu lucru pe care l-a înfruntat în acea perioadă. Relația cu colegii și atitudinea față de ea au determinat-o să se pensioneze anticipat. Ar face oricând aceeași alegere, spune C.C.

La doi ani după accident, imediat după ce a avut primele proteze, D.V și-a găsit un loc de muncă. *„Am solicitat primăriei că vreau să mă angajez. Lucrurile au decurs mai simplu decât s-ar desfășura acum. Am fost la interviu la o fabrică și am fost angajată. La birou unde lucram ca desenator tehnic mă simțeam ok cu toți colegii, toți s-au comportat normal nu am simțit discriminare”*. În opinia ei situația era mai simplă pentru că înainte de 1989 existau școli speciale pentru persoane cu dizabilități, care acum nu mai există, și care dădeau oamenilor o calificare, astfel că era mai simplu să găsească un loc de muncă. *„Având șansa să am contact cu Occidentul înainte de 89, după 1990 m-am decis să mă implic dintr-o altă perspectivă. După constituirea Asociației m-am implicat în problemele legate de legislație, de ce am putea îmbunătăți, am participat la elaborarea legilor care privesc persoanele cu handicap. Cunosc atât de bine problemele persoanelor cu dizabilități din toate punctele de vedere, așa că prin Asociația noastră am încercat să îi sprijinim și să îi consiliem pe membrii acesteia, și nu numai, în căutarea unui loc de muncă”*, spune D.V.

De la 22 de ani, G.D. a încercat să își găsească un loc de muncă stabil. A lucrat pe perioade între un an și jumătate și trei ani la diferite multinaționale din oraș, însă de fiecare dată s-a confruntat cu aceleași probleme. *„Dacă la început se stabilesc anumite condiții acestea se schimbă pe parcurs. Nu ai cum cu aceste probleme să poți lucra ca un angajat normal. La ultimul loc de muncă am fost*

pus să lucrez și la o mașină cu pedale, în condițiile în care toată lumea cunoștea situația mea medicală. Cred că sunt motive pentru a scăpa de tine, pentru a te face să pleci”, spune G.D. La toate companiile la care a fost angajat nu a beneficiat de niciun fel de facilități de la acces, condiții de deplasare, până la toaletă. Nu a urmat nicio formă de calificare și nu i s-a adus la cunoștință de vreo formă de consiliere. Sprijin sau susținere nu a simțit în niciun fel din partea colegilor de serviciu. De câteva luni s-a pensionat.

C.O. spune că specializarea sa, Automatizări și calculatoare, i-a oferit șansa de a lucra la cel mai performant nivel. După facultate a venit la centrul de calcul al celei mai mari întreprinderi din oraș. *„Lucram pe cel mai performant calculator la vremea aceea, cum nu erau multe în țară. Nu a contat pentru nimeni că sunt cu handicap, Culmea, discriminarea pe vremea aceea, în comunism, nu era percepută atât de acut. După trei ani am ajuns șef de serviciu, cu derogare pentru promovare înainte de termen.”, spune C.O.* Faptul că a ales acest domeniu, că a fost bun în ce face, că nu i-a contestat nimeni cunoștințele și profesionalismul, i-a dat siguranță din acest punct de vedere și încredere în el. Locul de muncă și l-a schimbat când s-a desființat Oficiul de calcul. A plecat la o companie, unde se află și după 20 de ani. *”Am plecat de pe post de conducere pe post de simplu operator. Am ajuns apoi până la director zonal, iar mai apoi director de operațiuni. Deci pot să spun că parcursul meu profesional nu a fost afectat în vreun fel de dizabilitatea mea”, spune C.O.*

M.D. este inginer și la momentul accidentului de mașină avea o funcție de conducere. A fost pensionat imediat. A fost foarte atașat de muncă, iar faptul că toată lumea a încercat dea uitării toată situația l-a dezamăgit profund: *„Parcă au încercat să scape cât mai repede de mine”.* Nu a încercat și nu s-a gândit la nicio activitate sau integrare pentru care să încerce vreo reprofilare. Aproape 10 ani după accident a mai efectuat reparații la obiecte electrice și electrocasnice. Nu atât pentru partea financiară, cât pentru cea socială. Se simțea util. Acum, arată el, lumea nu mai prea are nevoie de așa ceva.

„Până nu am avut o calificare nu s-a pus problema să mă angajeze cineva”, spune V.V. La primul loc de muncă nu i s-au făcut acte. *”Am trimis zeci de cv-uri. În fabricile unde am fost acceptat, nu am spus mereu de problema mea. Nu este foarte vizibilă și am spus că atâta timp cât îmi fac norma, nu are nimeni ce să*

îmi reproșeze. Nu pot spune că m-au discriminat colegii, doar că mai mereu te mută dintr-o secție în alta și e greu să te obișnuiești. Uneori ți se cere mai mult decât te-ai înțeles la început”, arată V.V.

Diagnosticul pe care îl are M.G, de miastenia gravis, nu îi permite să lucreze mai mult de câteva ore. A încercat pentru a reuși să își facă anii de pensie. Prin intermediul Asociației Handicapaților Fizic Lugoj a lucrat o perioadă pentru o multinațională. Se constituise o mică secție unde erau aduse componente care urmau să fie asamblate: „*Era o inițiativă foarte bună, spune ea. Aici la Asociație, aveam toate condițiile de accesibilitate, aveam asigurat și transportul. Era mai ușor pentru mine aici, decât să merg într-o secție a unei fabrici.*”. Compania și-a încetat însă activitatea și nu s-a mai reușit un protocol cu o altă societate. A mai avut spune ea un contract de 2 ore, ocupându-se de partea birocratică și hârtii pentru o societate mică. “Dacă stau să mă gândesc nu știu dacă chiar avea nevoie, dar a fost singurul angajator care a încercat să facă ceva pentru o persoană ca mine. Din păcate, a fost nevoit să își închidă firma”, spune M.G. Ar dori să muncească cele câteva ore câte i-ar permite boala, însă nicio firmă nu este dispusă să facă angajări cu 2 sau 4 ore.

La obiectivul 4, răspunsurile subiecților sunt diferite, din nou în funcție de pregătirea lor educațională. Cei cu studii medii s-au confruntat cu dificultăți în ceea ce privește găsirea unui loc de muncă. 3 din 4 au fost acceptați de către companii de producție, de la automotive, până la componente ori confecții. Aici problema s-a pus în primul rând de capacitatea persoanei cu dizabilități de a efectua norma cerută. Toate persoanele în această situație au accentuat asupra atitudinii colectivului și a colegilor față de ele. Reticența din companiile multinaționale este menționată și de C.C., inginer, pe care atitudinea colegilor, și nu a conducerii, a determinat-o să părăsească compania. În general cei cu studii superioare au reușit să se integreze ocupațional. T.M crede că nu s-a confruntat cu discriminare, poate pentru că, lucrând în sistemul de stat, arată el, nu este un mediu atât de competitiv. C.O. arată că performanțele sale și stabilitatea în ceea ce privește locul de muncă sunt dovada că profesional nu a fost discriminat, nici în sistemul bugetar și nici în cel privat. În calitate de președinte al Asociației Handicapaților Fizic, D.V. a încercat să sprijine și să consilieze membri acesteia în căutarea unui loc de muncă. Experiența i-a arătat

că este mult mai dificil pentru persoanele cu studii medii să fie acceptate. Crede că pe cont propriu este și mai greu să se angajeze, iar societățile mici în special nu sunt deloc interesate să angajeze persoane în această situație.

Pentru a îndeplini obiectivul 5 al cercetării noastre *„Identificarea problemelor de infrastructură atât urbană, cât și în cadrul companiilor, specială pentru persoanele cu dizabilități fizice (rampe de acces, mijloace de transport adecvate, etc)”* am adresat subiecților noștri următoarele întrebări: Care sunt problemele de infrastructură cu care vă confrunțați? Ce dificultăți întâmpinați în drumul și la locul de muncă?

Cei doi ani de la absolvirea școlii l-au făcut pe A.C. să vadă și problemele de accesibilitate pentru persoanele cu dizabilități. A fost o discrepanță majoră susține el, pentru că având mereu alături familia, prietenii, să îl ajute cu căruciorul nu a constatat gravitatea situației, până nu a fost nevoit să intre într-o instituție publică sau într-o companie pentru interviu. Ceea ce este mai grav, consideră el, este că deși există prevederi legale privitoare la asigurarea accesibilității pentru persoanele cu dizabilități acestea nu sunt respectate nici de instituțiile publice și nici de societățile private. Este vorba în primul rând de accesibilitatea privind infrastructura. *„Este foarte dificil să circuli cu căruciorul pe trotuar. Sunt înguste, denivelate. Rampele de acces, cel puțin la clădirile publice există, doar că multe sunt imposibile de folosit din cauza înclinației, la unele nu există nici balustradă. Ca să nu mai spun de culoarea verde a semaforului, sunt treceri în oraș unde pentru pietoni durează mai puțin de 20 de secunde”,* spune A.C.

„Accesibilizarea rămâne o mare problemă, în ciuda eforturilor noastre de a schimba ceva. Am trimis de-a lungul anilor nenumărate memorii la autoritățile locale, dar și la cele centrale, sesizări. Nu s-a schimbat însă mare lucru. La Lugoj, peronul gării nu este adaptat, o persoană cu dizabilități nu poate urca în tren, nu ai accesibilizare în mijloacele de transport în comun.”, spune D.V. *„Un caz reprezentativ este noul pod pietonal construit la Lugoj. Rampa este impracticabilă din cauza pantei, iar lifturile care au fost amplasate și care au costat zeci de mii de euro au fost demontate fără a se folosi. Utilizarea acestora a fost prevăzută cu cheie de acces, adică era prevăzut ca fiecare persoană cu dizabilități să primească cheie, ceea ce ar fi creat un haos. După ani de dezbateri*

nu s-a găsit o soluție, iar lifturile au fost demontate, fără a fi folosite vreo zi”, spune D.V. Aceeași situație există și în asigurarea condițiilor la locul de muncă. Pentru cei cu handicap locomor trebuie amenajate toalete, intrări, rampe, ceea ce presupune costuri suplimentare proprii. „Toate acestea nu sunt plătite prin legislație, pentru a da șanse întreprinderilor să fie interesate. În alte țări statul ajută mai mult firmele în acest sens. Dacă până la un moment dat lucrurile păreau să se miște, în ultimii situația a regresat. La nivel local, deși există participare în comisia de accesibilizare la nivelul primăriei, recomandările noastre nu se respectă la noile proiecte, iar neaplicarea normelor privind accesibilitatea nu este sancționată”, mai arată D.V.

La toate companiile la care a fost angajat, spune G.D., nu a beneficiat de niciun fel de facilități. La unul dintre angajatori a cerut sprijin pentru a-și achiziționa un cărucior rulant de care avea nevoie. Deși inițial i s-a spus că firma îl va sprijini, ulterior i s-a transmis că nu este posibil. “Pot să spun că la toate fabricile unde am lucrat nu am avut nici măcar o toaletă pentru persoanele cu dizabilități. Nu mai vorbim de restul”, spune G.D.

„Legislația este plină de bună intenții și există obligativitatea accesibilizării la tot ce se construiește. Din păcate nu sunt aceste norme de aplicat. În ceea ce privește asigurarea acestora în companii, amenajarea acestor facilități necesită mulți bani, pe care companiile nu sunt dispuse să îi dea. E mai ieftin să plătească penalitățile către stat. Asta o spun și din punct de vedere al angajatorului pentru că m-am confruntat cu această situație”, spune C.O.

După despărțirea de familie M.D. a încercat să obțină un apartament la un etaj inferior, însă a fost nevoit ani de zile să se târască pe scări, spune el, până la etajul trei. “Statul nu face nici pe departe ceva pentru cei ca noi. Autoritățile locale ne ignoră cu desăvârșire. Te ignoră societatea, comunitatea, chiar și vecinii. Ești singur, într-o luptă continuă, de la bordură, până la intrarea într-un birou de unde să iei o hârtie. Este umilior, te târăști la propriu”, spune M.D.

M.G se poate deplasa singură: *„Pot să urc câteva trepte. Dacă e nevoie de mai multe renunț, așa m-am obișnuit. Spun că mă descurc așa cum sunt, dar am acceptat să renunț la orice ca să nu ajung să atrag privirile”.*

Toți subiecții cu dizabilități fizice intervievați au declarat că știu

reglementările legislative în ceea ce privește accesibilizarea și accentuează faptul că acestea nu sunt aplicate ori nu sunt aplicate corespunzător. În primul rând sunt instituții publice care nu respectă aceste norme. Toți subiecții spun că s-au confruntat la un moment dat cu o astfel de situație. *„O rampă cu o înclinație de 30% arată că ea a fost făcută doar pentru a fi bifată ca obiectiv și nu pentru a ne fi utilă. De fapt, aceasta este problema. Ele există dar nu respectă normele”, spune D.V.* În ceea ce îi privește pe angajatori, care ar trebui să adapteze locul de muncă pentru persoanele cu dizabilități, constatarea unanimă este că aceștia nu sunt dispuși să facă investiții pentru a le asigura accesul. În multe cazuri, persoanele cu dizabilități ajung să renunțe singure la locul de muncă din cauza neasigurării de condiții specifice.

Pentru a îndeplini obiectivul 6 al cercetării noastre *„Identificarea de soluții în sistemul actual din România în vederea îmbunătățirii vieții persoanelor cu dizabilități”* am adresat subiecților noștri următoarele întrebări: Cum ați califica sprijinul statului față de persoanele cu dizabilități? Ce soluții ați propune pentru sistemul actual din România în vederea îmbunătățirii vieții persoanelor cu dizabilități?

A.C. spune că abia acum începe să se confrunte cu problemele sistemului. Efortul de a se angaja l-a făcut să înțeleagă că statul nu face suficient nici pentru persoana cu dizabilități și nici pentru angajator, care nu e stimulat în niciun fel să angajeze persoane cu dizabilități. În cazul său nimeni nu a fost interesat să îi acorde vreo șansă pentru a-și demonstra abilitățile și cunoștințele. *„Toți păreau să își calculeze ce cheltuieli ar presupune pentru ei angajarea mea. Dacă nu ar fi nevoiți să se gândească la asta și să li se ofere un stimulent în acest sens, șansele noastre de angajare ar fi mai mari”, spune A.C.*

Din experiența sa de la locul de muncă (Primărie), T.M. spune că problemele persoanelor cu dizabilități sunt tratate cu superficialitate. Crede că ar fi utilă o mai mare consiliere, îndrumare, pentru că de multe ori, în necunoștință de lege, vin cu probleme care nu țin de autoritatea locală, dar nici nu știu cui să se adreseze. *„În problemele birocratice cu care se confruntă se pune și problema adresabilității, nu știu spre cine să se îndrepte. Știu că există ONG-uri care pot oferi sprijin, însă de cele mai multe ori sunt specializate pe o anumită direcție sau afecțiune. Sunt înființate de obicei de părinți care au copii cu probleme și*

atunci atenția lor se îndreaptă spre cei cu afecțiuni similare. Trebuie să se autofinanțeze așa că nu sunt dispuse să piardă timp și resurse în alte direcții. Poate și în această direcție ar trebui găsite soluții în problema finanțării”, spune T.M..

Ca dovadă că adresabilitatea este o problemă este și declarația lui P.T, care spune că dacă ar fi să se confrunte cu o situație, altfel decât cele uzuale, nu ar ști cui să se adreseze sau cărei instituții.

C.C spune că sistemul nu îți oferă foarte multe variante. A avut de ales între discriminarea la locul de muncă și cea pe care i-o oferă sistemul medical. *„Pensia reprezintă ceva mai mult de o pătrime din salariul pe care îl aveam în companie, unde aveam și o asigurare care îmi permitea investigații anuale amănunțite. Pentru acestea trebuie să plătesc acum pensia pentru cel puțin o lună sau să aștept cel puțin trei dacă le fac gratuit prin Casa de Asigurări”, spune C.C.* Crede că ar fi foarte important să existe o consiliere, o educație pentru a face față unor astfel de situații, atât pentru persoanele diagnosticate, cât și pentru angajatori și angajați. *„Cred că vorba și de o lipsă educațională. Eu m-am confruntat în mod direct cu acest aspect, pentru că am văzut diferența dintre atitudinea angajatorului străin și atitudinea colegilor români”, mai arată C.C.*

„Din 1990 sunt implicată în tot ce înseamnă problemele persoanelor cu handicap. Am avut ocazia să văd ce înseamnă sprijin pentru persoane cu dizabilități în alte țări. Am făcut demersuri pentru a schimba legislația. Am reușit însă doar parțial. Pentru că deși cadrul legislativ există, prevederile pentru integrarea persoanelor cu dizabilități există, la un moment dat se produce o sincopă. Adică nu se întâmplă nimic dacă acestea nu se respectă. Sau sancțiunile sunt preferabile eforturilor și cheltuielilor pentru integrare. Cred că acesta este principalul aspect care ar trebui reglementat”, spune D.V.

G.D s-a pensionat de câteva luni, după multe încercări de a-și păstra un loc de muncă. *“Am încercat să lucrez, dar în condițiile în care salariul pe care îl primesc este minim, iar angajatorul mă pune să fac o normă normală și este lăsat să facă asta, cred că statul ar trebui să intervină cumva”, spune el.*

„Personal, cred că nu există nicio viziune, o strategie de țară în ceea ce privește persoanele cu dizabilități. Dacă în urmă cu 10-15 ani se mai încerca ceva

în această privință, bine asta și la presiunile Uniunii Europene, acum lucrurile stagnează. Pe lângă lacunele existente, și ce este e este prevăzut prin lege nu se respectă. Măsurile punitive ar trebui să fie substanțiale pentru ca acestea să se respecte”, spune C.O. Ar mai fi arată el, valoarea prestațiilor sociale pentru persoanele cu dizabilități, care sunt nevoite să se bazeze pe sprijinul familiei. Crede că ar trebui reglementat un procent în care instituțiile statului să fie obligate să angajeze persoane cu dizabilități și domenii în care acestea să poată activa. O îmbunătățire pe care a remarcat-o ar fi cea în ce privește evaluarea periodică a persoanelor cu handicap. “A fost cea mai umilitoare experiență a mea, vizitele pentru acea hârtie. În urmă cu 20 de ani cei cu probleme mari erau duși pe târgi la Timișoara pentru a fi văzuți, în niște condiții oribile. Mi-am spus atunci că nimic nu merita umilința pentru a trece prin comisie. Pot să spun că în această privință s-au schimbat lucrurile și am văzut la aceste comisii oameni cu multă empatie”, spune C.O.

M.D spune că a renunțat să creadă că lucrurile se vor schimba. Nu a urmărit schimbările legislative în această privință, dar nu a simțit vreo diferență în modul în care este perceput și sprijinit ca persoană cu dizabilități, în cei 32 de ani de când a ajuns în această situație.

Pentru V,V, cel mai greu a fost punctul de plecare. Crede că pentru cei defavorizați social este cu atât mai greu să se integreze și crede că un ajutor specializat, o formă de consiliere profesională care să te pregătească și să îți arate o direcție ar fi benefic.

„Nu știu ce aș fi făcut dacă nu aș fi avut familia lângă mine să mă ajute financiar. Practic cu indemnizația nu aș fi reușit să supraviețuiesc. Din păcate, cei ca mine, fără studii nu au prea multe șanse să se angajeze. Ajungi ori în fabrică, unde ți se impune normă, fie la un patron milos, cum mi s-a întâmplat, dar care financiar nu te poate ajuta prea mult. Statul trebuie să ne ofere o șansă celor care chiar am vrea să muncim, în limita posibilităților noastre”, spune M.G.

Concluzia în urma întrebărilor la acest obiectiv este că toți subiecții consideră că legislația în privința persoanelor cu dizabilități este deficitară. Încălcările sau sustragerile de la aceste reglementări nu sunt sancționate deloc sau suficient. Sprijinul financiar al statului și facilitățile fiscale prevăzute pentru

persoanele cu dizabilități nu sunt suficiente pentru a le acoperi nevoile. Cu toții cred că statul trebuie să intervină mai prompt în ceea ce privește integrarea lor ocupațională, prin stimularea angajatorilor, dar și prin sancționarea acestora. De asemenea, se remarcă necesitatea unor servicii de consiliere, de mediere și îndrumare profesională.

4. Concluzii

Conform Amnesty International, *„discriminarea apare atunci când o persoană nu se poate bucura de drepturile sale umane sau de alte drepturi legale în mod egal cu ceilalți, din cauza unei distincții nejustificate făcute în politică, lege sau tratament”*. La nivel internațional, precum și la nivel de stat, legislațiile prevăd reglementări prin care urmăresc să asigure persoanelor cu dizabilități drepturi egale cu ale celorlalți cetățeni. România s-a raliat convențiilor internaționale în acest sens și ultimii 20 de ani au adus modificări în legislație pentru a se conforma normelor internaționale.

Principala concluzie care se desprinde în urma studiului nostru este că în România există în continuare discriminare în ceea ce privește integrarea socială și ocupațională a persoanelor cu dizabilități. Toți subiecții intervievați au declarat că au avut situații în care s-au simțit discriminați. Inegalitățile și discriminarea se reflectă în planul social și ocupațional, cu toate aspectele care decurg de aici. Prejudecățile și stereotipiile față de persoanele cu dizabilități se formează din ignoranță și lipsa de cunoaștere, sunt concluziile care se desprind din declarațiile subiecților. *„Este și o problemă de educație. Sistemul nostru educațional nu este pregătit să accepte copiii cu probleme, dar nici să îi educe pe cei din jur cum să se comporte cu cei altfel. Desigur educația aceasta se mai face și acasă. Trebuie să învățăm să acceptăm și să integrăm”*, spune C.O.

În ceea ce privește sistemul educațional, un aspect care trebuie punctat este că subiecții care au fost școlarizați în perioada comunismului au menționat utilitatea școlilor speciale pentru persoanele cu dizabilități care îi puteau îndruma spre o meserie. Acestea pot obține acum mai puține calificări, ceea ce presupune mai puține șanse pentru integrarea ocupațională. Este remarcată lipsa unei îndrumări educaționale, a consilierii vocaționale, a unor persoane specializate care să facă tranziția dintre școală și serviciu.

Din punct de vedere ocupațional, o concluzie care se desprinde este că persoanele cu studii superioare (6 din 10) sunt mai active profesional. 3 au declarat că ocupațional și profesional nu s-au simțit discriminate, nici în căutarea și nici la locul de muncă. Subiecților cu studii medii le-a fost mai dificil să își găsească și să își păstreze un loc de muncă. Cel mai întâlnit stereotip în privința persoanelor cu dizabilități la acest capitol este că acestea nu pot performa și nu își pot îndeplini sarcinile de serviciu, mai ales când este vorba de folosirea unor abilități fizice. Angajatorii se mai tem că persoanele cu dizabilități nu se pot adapta colectivității ori că, datorită lor, ar fi nevoiți să facă față unor situații neprevăzute. S-a constatat o diferență de mentalitate în această privință în ceea ce privește angajatorii și angajații străini și cei români. *„Este o problemă cu care se confruntă toți cei care ajung să lucreze într-o fabrică. S-au încheiat protocoale, prin intermediul Asociației cu diferite societăți, multinaționale din oraș pentru angajarea de persoane cu dizabilități, însă îndeplinirea normei a fost principala problemă. Voiau anumite norme pe care oamenii cu dizabilități nu reușesc mereu să le facă. Fiind vorba de companii străine, am văzut că există disponibilitate din partea patronilor, a managerilor, care au manifestat deschidere, empatie, înțelegere. Nu același lucru s-a văzut la șefii de anumite secții, de echipă, pe care nu îi interesează decât să își facă planul și atunci condițiile se tot modifică pe parcurs.”*, spune D.V., președinte al Asociației Handicapaților Fizic Lugoj. Discriminarea din partea colegilor, într-o companie multinațională este un aspect subliniat și de C.C. *„Înțelegerea de care am avut parte din partea conducerii când m-am întors la job a lipsit cu totul din partea colegilor. Începuseră să spună că aveam prea mult concediu medical și să mă urmărească cât de eficientă eram”*, spune C.C. Tocmai de aceea, ar fi utilă o consiliere, subliniază aceasta, o educație pentru a face față unor astfel de situații, atât pentru persoanele diagnosticate, cât și pentru angajatori și angajați.

Un alt motiv important pentru care angajatorii nu sunt dispuși să integreze persoane cu dizabilități sunt costurile suplimentare pentru a oferi condițiile de care acestea au nevoie, de la accesibilizare în ceea ce privește locul de muncă, până la echipamentul necesar și toalete. De multe ori persoanele angajate renunță singure la locul de muncă pentru că nu se pot descurca fără aceste condiții de

adaptabilitate și accesibilitate. 5 din 10 subiecți sunt de părere că dacă acestea ar fi subvenționate angajatorii ar arăta mai multă disponibilitate.

Accesibilitatea este un aspect semnalat și în ceea ce privește infrastructura urbană, accesul în instituții, mijloacele de transport în comun, magazine, localuri. 8 din cei 10 subiecți intervievați cunosc prevederile legislative în această privință și apreciază că acestea nu sunt respectate. Elementele de accesibilitate fie lipsesc, fie sunt amenajate necorespunzător, situație cu atât mai gravă când se alocă sume considerabile pentru astfel de amenajări. (vezi cazul podului pietonal construit la Lugoj). Reglementările legale ar trebui să prevadă pedepse pentru entitățile administrative, instituțiile publice și private care nu respectă aceste norme. *„Încă nu există la noi această educație să respectăm normele dacă nu sunt sancțiuni pe măsură. Pentru aceasta autoritățile ar trebui să se implice mai mult și să sancționeze drastic orice abatere”*, spune C.O. 4 din 10 subiecți (aceasta în condițiile în care 2 din cei 4 au sub 30 de ani) spun că au constatat în perioada anilor 2000 o mai mare implicare a autorităților în această privință, fiind menționată și presiunea instituțiilor europene în adoptarea de norme, preocuparea scăzând în ultimul deceniu.

În ceea ce privește sprijinul statului față de persoanele cu dizabilități toți cei 10 subiecți au apreciat că acesta este total insuficient. Financiar unei persoane cu nevoi speciale îi este imposibil să se descurce cu sumele primite de la stat, în condițiile în care la această oră suma totală pe care o primește o persoană adultă cu handicap grav este de 526 lei (din care 368 lei indemnizația lunară, indiferent de venituri, și 158 lei buget personal complementar). Cu toții spun că sprijinul familiei este esențial. *„Sunt necesare îmbunătățiri în primul rând pe partea financiară. Sunt persoane cu dizabilități care la 30-40 de ani depind de sprijinul părinților. După părinți, pentru că aceștia nu vor mai fi la un moment dat, nu mai au nicio posibilitate de a se întreține din ajutorul dat de stat. Nu există un sistem de asistență care să îi ajute în această privință, să îi integreze, sunt pe cont propriu cu un venit pe lună de cel mult 500 de lei”*, spune C.O. 7 din 10 subiecți au menționat aportul esențial al familiei, atât moral cât și financiar (dintre ceilalți 3 subiecți unul provine dintr-un centru de plasament, iar unul a menționat destrămarea familiei ca urmare a dobândirii handicapului).

Un alt suport de care ar avea nevoie persoanele cu dizabilități ar fi cel al adresabilității. Direcțiile specializate de la nivelul administrațiilor locale nu sunt suficient de implicate, sau dornice de a consilia o persoană care ar avea o problemă. 3 din 10 subiecți întrebați au răspuns că atunci când s-au confruntat cu o problemă, fie ea juridică, administrativă, fiscală, s-au adresat Asociației Handicapaților Fizic. De exemplu la întrebarea: Ați încercat să vă adresați Direcției Locale de Asistență Socială?, M.G. răspunde: *„Nu mi-a trecut prin cap că m-ar ajuta. Adică nu am știut că mă pot adresa pentru vreo problemă. Când m-am lovit de ceva am mers la Asociație și m-au sfătuit cei de acolo. Tot ei m-au ajutat și când a fost vorba de a-mi găsi un loc de muncă”*.

6 din 10 subiecți au subliniat importanța unei asociații care să se ocupe de problemele persoanelor cu dizabilități. *„Acolo poți obține cel mai repede suport pentru că sunt oameni care s-au confruntat cu astfel de probleme. Asociația Handicapaților Fizic Lugoj s-a implicat foarte mult în a oferi sprijin. A fost la un moment dat printre cele mai importante cinci asociații de acest gen din țară și a încercat să ofere de la consiliere până la programe recreative. Există la Lugoj și clubul(n.r. Clubului Sportiv Maraton 93), dar cei mai mulți nu știu că se pot înscrie chiar pentru anumite programe recreative”,* spune T.M. Și G.D. vorbește despre cât de importantă este apartenența la această comunitate, prin care mulți reușesc să se integreze și să depășească izolarea, în care la un moment ajung. *„Foarte mult m-a ajutat în toată această perioadă că am fost în Clubul sportiv al Asociației locale a persoanelor cu handicap, cu care am participat la numeroase competiții sportive în țară. Am cunoscut astfel oameni aflați în aceeași situație, care încearcă să își depășească condiția. Cred că este foarte important să fii parte a unui grup, care poate fi un sprijin, pentru că au fost persoane care respinse de societate au ajuns să se izoleze”,* spune G.D. *„Din păcate, fără aceste asociații, conceptul de sport este inaccesibil pentru o persoană cu dizabilități. Un program, o strategie în acest sens cred că ar fi foarte benefică și cred că ar avea rezultate deosebite în ceea ce privește integrarea lor socială. Din păcate și aici inițiativele sunt la nivel declarativ. Ar fi o bună idee de luat în seamă, și cred că actualul ministru al Sportului, dată fiind dubla lui validare de sportiv și persoană cu dizabilități, și mai mult membru al Guvernului, ar fi cel mai mai în măsură să demareze ceva în acest sens”,* arată C.O.

Concluzia finală în ceea ce privește implicarea statului în vederea îmbunătățirii vieții persoanelor cu dizabilități este că acesta trebuie să identifice soluții și strategii noi în vederea integrării lor atât în plan educațional, motivațional, al calificării și reconversiei profesionale, până la asistență socială și sport. „Din păcate ca și orice alt domeniu, sistem, și acesta este politizat, iar persoanele cu dizabilități nu reprezintă o masă de votanți semnificativă”, spune C.O.

„Dacă stau să mă gândesc la tot ceea ce am făcut din anii 90 până în 2000 toată implicarea pe care am avut-o la nivel local, și în legislație, și la nivel național pentru schimbarea pe care am dorit-o, aș putea spune că nu sunt mulțumită, mentalitățile nu s-au schimbat. Sunt la ora actuală organizații care fac aceleași proiecte, demersuri pe care noi le-am făcut ani la rând și nu s-a schimbat mare lucru referitor la accesibilizare, integrarea în muncă, deci lumea nu a încercat să facă atât cât ne-am dorit sau se uită. Aș vrea să închei într-o notă optimistă, dar, din păcate, nu mai suntem o prioritate de reeducare funcțională. O schimbare mai poate veni doar de la altă generație”, conchide D.V.

Bibliografie

Amnesty International (2020). What drives discrimination and how do we stop it?. www.amnesty.org.

Asociația Alternativa 2003 (2005). Posibilitățile de integrare socio-profesională a tinerilor cu dizabilități din România. Disponibil la <http://alternativa2003.ro/wp-content/uploads/2010/01/Brosura-dizabilitate-si-integrare-in-Romania-proiect-ANPH.pdf>

Asociația COLFASA (2013). Integrare pe piața muncii: șanse sporite pentru persoanele cu dizabilități.

Autoritatea Națională pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități, Copii și Adoptii. Disponibil la <http://anpd.gov.ro/web/transparenta/statistici/trimestriale/>

Bánfalvy C. (2020). The social integration of disabled persons. The contribution of education and employment. Hungarian Journal of Disability Studies & Special Education.

Camera Deputaților (2021). Comunicat de presă

http://www.cdep.ro/relatii_publice/site2015.text_presa?pid=22840

Campbell Jane, Oliver M. (1996). Disability politics. Understanding our part, changing our future.

Convenția privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități a Națiunilor Unite (2006) <http://anpd.gov.ro/web/conventia/>

Fundația Pentru Voi (2021). Angajarea în muncă a persoanelor cu dizabilități intelectuale- de la deziderat la implementare. Disponibil la <https://pentruvoi.ro/proiect/angajarea-in-munca-a-persoanelor-cu-dizabilitati-intelectuale-de-la-deziderat-la-implementare/>

Greenwood, R., Johnson A. Virginia (1987). Employer perspectives on workers with disabilities. *Journal of Rehabilitation*, 53, 37-45.

Grigoraș, V., Salazar M., Vladu Cristina Iulia, Briciu C., (2021). Diagnoza situației persoanelor cu dizabilități în România. Disponibil la: <http://anpd.gov.ro/web/wp-content/uploads/2022/03/Diagnoza-situatiei-persoanelor-cu-dizabilitati-in-Romania.pdf>.

Legea nr. 221/2010 pentru ratificarea Convenției privind drepturile persoanelor cu dizabilități, adoptată la New York de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite la 13 decembrie 2006

Legea nr. 448/2006 (republicată) privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap

Lenoir, R. (1974). *Les exclus: un francais sur dix*. Paris, Seuil.

Mocanu M. (2015). Evoluția protecției și promovării drepturilor persoanelor cu dizabilități în România.

Molnar Nicoleta (2018). Dimensiunea socială a integrării socio-profesionale a persoanelor cu dizabilități. Factori de succes în integrarea persoanelor cu dizabilități.

Moroianu Zlătescu Irina (2014). Rights of persons with disabilities in Romania. Recent developments.

Novo-Corti, María Isabel (2010). Attitudes toward disability and social inclusion: An exploratory analysis. *European Research Studies Journal*.

Oreian Ioana Alina, Rebeleanu Adina (2016). Aspecte privind integrarea

socio-profesională a persoanelor cu dizabilități, din perspectiva economiei sociale. *Journal of Social Economy*.

Ozawa N. Martha, Yeong Y. (2006). Work status and work performance of people with disabilities: An empirical study. *Journal of Disability Policy Studies*.

Soriano, V. (2002). Transition from school to employment. Main problems, issues and options faced by students with special educational needs in 16 European countries. Summary report.

Twardowski, A. (2014). Barriers to social integration for people with disabilities. The Polish experiences. *Studia Edukacyjne*.

Social and professional integration of adults with autism from the perspective of the employer

Sara-Adriana MĂGUREANU¹

Abstract

The current research aims to identify what factors lead an employer to hire an adult diagnosed with autism and also, if not, what prejudices, opinions and reasons lead to the non-integration of these individuals in the labour market. I will also analyse the extent to which information/disinformation about this diagnosis is an impediment to the recruitment of human resources diagnosed with autism and also highlight what the real benefits of employing these people are. The benefits fall into two categories: in the form of remuneration from the state for the employer, received as a result of employing people with autism and the second benefit outlined by the skills and abilities of these people which are often outstanding and can be of use and also cause a positive effect within the company.

To conduct the research, we chose a qualitative approach, using the semi-structured interview as a data collection tool, more specifically, we developed an interview guide that was constructed according to the research objectives and research questions, specifically designed to summarize the answers, in order to be analyzed and interpreted during the work.

Employers who took part in this research as subjects were curious to find out additional information, both about the potential of a future employee diagnosed with autism and about the legal benefits offered by the state following recruitment. Also, even though the employers had uncertain and insufficient information in this area, during the interview they were open to learn concrete notions which subsequently made them look at things from a different perspective and thus at the end of the interview they were confident about offering an employment opportunity to a person diagnosed with autism.

Keywords: autism, employers, integration, disinformation, benefits

¹ West University of Timisoara, Blvd. Vasile Pârvan, No. 4, 300223, Timisoara, Timis, Romania; E-mail: sara.magureanu98@e-uvt.ro

Integrarea socio-profesională a adulților cu autism din perspectiva angajatorului

Sara-Adriana MĂGUREANU ¹

1.Introducere

În ciclul vieții, există mai multe etape de dezvoltare ale individului, respectiv copilăria, adolescența și în cele din urmă maturitatea. Aceste etape reprezintă o acțiune repetitivă normală, comună în cadrul umanității, dar pentru o persoană diagnosticată cu autism copilăria, adolescența și perioada adultă au loc printr-o limitare complexă în neurodezvoltare, ceea ce afectează nu doar calitatea vieții, ci și pierderea oportunităților în sistemul muncii. Din această cauză, persoana diagnosticată cu autism ratează posibilități zilnice de dezvoltare din punct de vedere al carierei, dar și financiare. Limitările provocate de această tulburare nu fac imposibilă angajarea unei persoane autiste, din contră persoanele diagnosticate cu autism pot fi angajate în cadrul unei companii sau firme, dar doar ca urmare a procesului de instructaj din partea angajatorului sau supraveghetorului, ceea ce poate aduce o multitudine de beneficii entității angajatoare.

În societatea românească există un nivel redus de cunoaștere cu privire la o persoană diagnosticată cu autism, iar în ceea ce privește disponibilitatea angajatorului de a instrui o persoană diagnosticată cu autism, aceasta este minimă sau chiar deloc. Astfel, lucrarea de față derulează demersuri în conformitate cu obiectivele cercetării, precum investigații pentru aflarea percepției angajatorului cu privire la angajarea unei persoane cu autism, totodată, confirmarea sau infirmarea faptului că lipsa de informare a angajatorului este un criteriu care determină angajarea persoanelor diagnosticate cu autism. Aceste obiective vor fi urmărite printr-un demers de cercetare calitativ, cu ajutorul interviului semi-structurat.

În elaborarea acestei lucrări m-am confruntat cu o serie de limitări, printre care lipsa studiilor de specialitate, care a reprezentat un impediment în

¹ West University of Timisoara, Blvd. Vasile Pârvan, No. 4, 300223, Timisoara, Timis, Romania; E-mail: sara.magureanu98@e-uvt.ro

documentarea și alcătuirea unei perspective mai ample despre adultul autist. O altă limitare a fost reticența comunității angajatorilor de a susține un interviu cu privire la angajarea persoanelor diagnosticate cu autism; există o reținere, dar și o formă de neutralitate cu privire la acest aspect din partea companiilor / firmelor vizate în mediul online, dar și fizic.

Lucrarea propriu-zisă este alcătuită din două capitole, divizate în subcapitole. Primul capitol „Autismul și mediile de impact” reprezintă partea teoretică, fundamentul delimitării conceptuale, aici fiind prezentate etapele de dezvoltare, tipologia și impactul autismului asupra individului, respectiv asupra familiei și societății.

Capitolul II intitulat „Cercetare privind integrarea socio-profesională a adulților cu autism din perspectiva angajatorilor” reprezintă partea practică a lucrării de licență. Cercetarea are la bază 10 interviuri cu angajatori din diverse domenii, care ar putea reprezenta un mediu de lucru potențial pentru o persoană diagnosticată cu autism.

1.1. Autismul și mediile de impact

Autismul este o tulburare datorată unui dezechilibru în neurodezvoltare, putând fi depistat chiar din primele luni de viață ale copilului. Simptomele pot fi prezente într-o multitudine de combinații, astfel putem identifica atât cazuri ușoare, cât și cazuri severe (Speaks, 2011).

Cu toate că aspectul fizic și motric al copiilor cu această tulburare nu îi deosebește de alți copii, aceștia comunică, interacționează, învață, se comportă și cel mai important, se dezvoltă total altfel față de ceilalți copii.

Persoanele diagnosticate cu autism prezintă deficiențe în decodarea și înțelegerea emoțiilor exprimate la nivelul feței, acest aspect contribuind la afectarea comunicării sociale.

Ceea ce delimitează această deficiență este influențată de vârsta de dezvoltare, de coeficientul de inteligență și de fondul genetic, astfel felul în care se manifestă și severitatea deficienței depinde de toți factorii menționați (Deutsch & Raffaele, 2019).

Cel mai important aspect cu privire la această tulburare este că la fiecare copil se poate manifesta diferit, procesul de recuperare poate să aibă rezultate rapide sau rezultate care vin după o perioadă mai lungă de timp. Cuvântul "unic" definește această tulburare, fiecare caz, indiferent că întâlnește similarități, în fond este unic prin felul în care se dezvoltă și cum evoluează de la un caz la altul.

Cuvântul "spectru" folosit în denumirea acestei tulburări conturează faptul că de la un copil la altul există grade variate de afectare, astfel fiecare copil poate prezenta propriile simptome mai dezvoltate în diferite arii (Piven, 1997).

TSA are 3 domenii simptomatice: deficiențe în comunicarea verbală și nonverbală și în interacțiunea socială, adoptarea activităților restrânse care implică un comportament repetitiv. (Tanaka et al., 2018). Din cauza acestei variații complexe, de la un caz la altul identificăm faptul că unii copii pot excela într-un anumit domeniu, în timp ce alții pot avea deficiențe severe. De exemplu, unii bebeluși nu pot reproduce silabe, în timp ce alții în prima etapă a vieții lor pot comunica și pot dezvolta abilități sociale, însă după un timp să regreseze.

Sindromul Kanner - în anul 1943, Leo Kanner a publicat prima descriere sistematică a autismului infantil timpuriu. În această lucrare, Kanner, în calitate de medic psihiatru, a menționat că "acești copii au venit pe lume cu o incapacitate de a fi conform a ceea ce reprezintă "normalul" pentru noi, ei au un mod unic de relaționare, exprimare, percepție și comunicare". Acest sindrom se manifestă prin deficiențe de comunicare, lipsa contactului vizual, hipersensibilitate la stimuli (atingere, soare, frig, lumină, întuneric, gălăgie), dificultăți de învățare și concentrare. (Harris, 2018)

Sindromul Asperger sau tulburarea de spectru autist de nivel 1 reprezintă o tulburare de dezvoltare caracterizată prin deficiențe în interacțiunea social, aceste persoane adoptând un comportament repetitiv; uneori este descris ca fiind "autism înalt funcțional". Persoanele diagnosticate cu acest sindrom nu își pot exprima sentimentele, întâmpină dificultăți atunci când rutina le este schimbată (Woodbury-Smith, 2021). Sindromul Asperger se distinge prin absența întârzierilor de vorbire și a semnelor evidente de tulburări cognitive.

În ciuda deficiențelor și a faptului că deseori aceste persoane sunt denumite neîndemânatică și necoordonate în propriile acțiuni, aceștia sunt de cele mai

multe ori peste medie în îndeplinirea sarcinilor spațiale (spre exemplu realizarea puzzle-urilor, sunt foarte buni la proiectare). Cele mai frecvente abilități și înclinații ale adulților cu autism de tip Asperger sunt: muzica, arta, matematica, abilitățile mecanice și spațiale, deseori au o memorie uimitoare.

Tulburarea dezintegrativă a copilăriei (CDD sau Heller) este reprezentată de deficiențe intelectuale, lingvistice și sociale. Această formă de autism este severă deoarece IQ-ul este de obicei scăzut, copilul asimilează informațiile și învață până la o anumită vârstă când apar primele simptome, apoi regresează brusc. Își poate pierde unele abilități motorii, nu mai poate să se exprime, pierde abilitățile de autoîngrijire și de igienă și îi e dificil să formeze din nou abilitățile sociale pierdute (Volkmar & Rutter, 1995).

Tulburarea pervazivă de dezvoltare–nespecificată (PDD-NOS) este o formă ușoară de autism. Persoanele diagnosticate cu PDD-NOS pot avea dificultăți de dezvoltare a limbajului, dar și în ceea ce privește echilibrul, mersul sau dificultăți de ordin social (Walker et al., 2004).

Sindromul Rett este unul dintre cele mai întâlnite cazuri de handicap complex. Acesta afectează de cele mai multe ori fetele și se manifestă printr-o regresie neurologică timpurie care lezează grav abilitățile motorii, abilitățile cognitive și de comunicare printr-o disfuncție autonomă sau genetică, existând un risc mare ca persoana diagnosticată să dezvolte această boală din cauza transmiterii genetice, de la părinți (Smeets et al., 2011).

Denumirea de autism poate fi folosită și în cazul adulților; termenul autist a fost folosit doar pentru diagnosticarea copiilor, în timp ce persoanele adulte erau incluse în două categorii, fie schizofrenici, fie persoane cu retard mintal (Ministerul Educației, 2016).

Ținând cont de vârstă, diagnostic și terapiile urmate, putem identifica situații în care adultul s-a recuperat foarte bine, poate avea un job care să includă sarcini repetitive, poate comunica, însă observăm și categorii de adulți cărora le este greu să dezvolte relații de prietenie/colegialitate, întâmpină dificultăți de ascultare și au un comportament atipic. Creșterea oportunităților pe piața muncii pentru adulții cu autism este benefică atât din punct de vedere social și economic, cât și pentru faptul că aceștia se simt incluși, implicați.

Analizând din perspectivă economică, furnizarea serviciilor de ocupare a forței de muncă pentru persoanele cu autism reduce costurile comparativ cu îngrijirea lor standard. Serviciile de recuperare, atât profesională, cât și psihică sau socială sunt costisitoare, însă se consideră că este o investiție care merită, deoarece ulterior serviciilor oferite, adulții cu autism au șansa să se angajeze (Jacob et al., 2015).

Cerințele pe care un adult cu autism le ridică atunci când vine vorba de învățare nu sunt departe de ceea ce își doresc majoritatea, mai specific au nevoie de o sursă care să îi stabilească foarte clar și exact sarcinile pe care le are de îndeplinit, astfel primește cadrul de care are nevoie ca să poată învăța structurat. Sarcinile trebuie prezentate pe etape și formulate cât mai specific, deoarece persoanele cu autism tind să ignore afirmațiile generale, neclare. De exemplu, dacă sunt puși într-o situație în care li se cere să aducă lucrurile de pe birou, nu ar reacționa conform așteptărilor angajatorului, nu ar ști ce să aducă pentru că nu i s-a spus exact care erau lucrurile pe care trebuia să le ia sau dacă era nevoie să le aducă pe toate (Liuba & Sandica, 2015).

Fiecare cerință îndeplinită cu succes reprezintă nevoia unei remarci pozitive sau unei recompense. Adulților cu autism li se potrivesc activitățile care au un caracter repetitiv.

Beneficiile angajării unui adult cu autism:

- Dispun de abilități ridicate de atenție asupra detaliilor, le este ușor să găsească erori sau greșeli.
- Adulții cu sindromul Asperger au abilități logice și analitice, memorează date și evenimente, pot avea un grad înalt de cunoștințe în domeniile lor de interes, au un mod ingenios de rezolvare a problemelor, sunt pricepuți în scriere tehnică sau de documente.
- Faptul că preferă activitățile repetitive, rutiniere, și le fac față, poate prezenta o abilitate valoroasă în diferite domenii în care se solicită acest tip de activități, de exemplu în programare, testare de softuri, sau chiar și în cadrul job-urilor mai simple precum ambalarea produselor, scanarea lor, introducerea datelor pentru un inventar, sau pot aseza corespunzător cărțile pe raft într-o bibliotecă (Lorna d'Entremont, 2011).

În România, numărul firmelor care formează un cadru benefic pentru angajarea persoanelor cu dizabilități este foarte redus, chiar dacă un adult cu autism are calitățile și formarea necesară să ocupe un post nu primește ocazia să aplice pentru el. Conform Asociației Autism România, media de angajare a adulților cu autism este foarte scăzută, numeric vorbind sub 0,5%, acesta fiind un factor principal care influențează nivelul de izolare și o calitate a vieții foarte redusă (Job Club, n.d.).

Lipsa unor oportunități de angajare pentru un adult poate duce la o stimă de sine scăzută, provoacă anxietate și stări de depresie, iar abilitățile lor, cu greu dobândite, ajung să se irosească (Hedley et al., 2017).

În privința legislației persoanelor afectate de autism, în România asistăm la un proces continuu de implementare și adaptare la standardele internaționale. Având la bază ideea că persoanele cu autism tind să fie discriminate de către societate, iar în domeniul muncii angajatorii au diferite prejudecăți cu privire la ocuparea unui post de către un angajat diagnosticat cu autism, au fost introduse diferite cadre normative specifice.

Persoanele cu autism beneficiază în România în ceea ce privește dreptul la muncă și condițiile de angajare de aceeași legislație care se aplică celorlalte categorii de persoane cu dizabilități. Astfel, conform Legii nr. 76/16 Ianuarie 2002, angajatorii care oferă locuri de muncă persoanelor cu dizabilități au mai multe facilități, care constă în remunerații lunare și deduceri la calculul profitului impozitabil pentru diverse ramuri.

Conform articolului 78, alineatul (2) din Legea nr.448/2006, orice persoană juridică care deține o companie care are 50 de angajați este obligată să recruteze persoane din categoria celor cu dizabilități într-un procent de 4% din media angajaților existenți.

În cazul în care un angajator nu acceptă recrutarea persoanelor cu dizabilități, în baza articolului 78, alineatul (3) din aceeași lege menționată anterior, trebuie să achite statului în fiecare lună o sumă care este echivalentă unui salariu de bază minim brut, înmulțit cu numărul locurilor de muncă care nu au fost ocupate de persoanele cu dizabilități (Codul Muncii, 2021).

2. Metodologia cercetării

2.1. Designul metodologic

Motivarea alegerii temei de cercetare pleacă de la prezența unui copil cu autism în familia mea și se datorează impactului adus în viețile noastre. Încă de la prima ei diagnosticare, dorința mea a fost să cercetez, să învăț cât mai multe lucruri, să găsesc o cale de interacționare care să mă ajute să înțeleg felul în care acești copii percep ceea ce se întâmplă în jurul lor, cum acționează și reacționează.

Motivul principal al alegerii temei de cercetare a fost să identific legătura dintre percepția angajatorului și disponibilitatea sa de a oferi un loc de muncă persoanelor diagnosticate cu autism și să analizez dacă există rețineri și cum pot să fie soluționate.

În urma analizei efectuate asupra materialelor de cercetare, articole științifice, studii de caz, analizele făcute de ong-uri și urmărind datele statistice legate de angajabilitatea persoanelor cu autism, am constatat că nivelul de educație este direct proporțional cu nivelul de acceptare, informare, implicare al persoanelor cu autism. (Ohl, A., Grice Sheff, M., Small, S., Nguyen, J., Paskor, K., & Zanjirian, A., 2017)

De exemplu, un angajator din Occident este mai dispus să angajeze o persoană cu dizabilități, comparativ cu un angajator român. Factorii care determină această decizie sunt strict legați de lipsa de informare, de concepțiile legate de starea mentală a acestor persoane, din lipsa de cunoștințe cu privire la efectele autismului și din cauza standardelor "normale" concepute de fiecare. (Bungău, S., Jiț, D. M., Popa, V. C., Sabău, A., & Cioca, G., 2019)

Cercetarea de față își propune să identifice care sunt factorii care determină un angajator să angajeze sau nu o persoană cu autism, să afle în ce măsură gradul de informare / dezinformare cu privire la autism reprezintă un impediment în angajarea acestor persoane și să evidențieze care sunt de fapt beneficiile pe care persoanele cu nevoi speciale le pot aduce pe piața muncii.

Pentru desfășurarea cercetării am ales un demers calitativ, utilizând ca instrument de culegere a datelor interviul semi-structurat, mai exact am elaborat

un ghid de interviu care a fost construit conform obiectivelor și întrebărilor de cercetare, special conceput să însumeze răspunsurile, cu scopul de a fi analizate și interpretate pe parcursul lucrării.

2.2. Obiectivele cercetării

O1: Investigarea percepției angajatorilor în ceea ce privește angajarea unei persoane diagnosticate cu autism. Intenționez să identific care este perspectiva reală cu privire la posibilitatea recrutării unei persoane cu autism în propria firmă.

O2: Investigarea cauzelor care determină decizia angajatorului în privința angajării unei persoane cu autism. Analizez care sunt motivele și cauzele care împiedică sau reduc semnificativ posibilitatea angajării acestor persoane.

O3: Analiza rolului pe care informarea corectă asupra caracteristicilor și abilităților adultului cu autism le are asupra schimbării percepției angajatorului cu privire la recrutarea unei persoane diagnosticate cu autism. Analizez percepțiile identificate la începutul interviului, luând în considerare cauzele menționate de angajatori și validez răspunsurile după clarificările și beneficiile aduse cu privire la adultul cu autism, astfel obțin rezultatele pe care le caut.

2.3. Instrumentul de cercetare

Pentru primul obiectiv al cercetării, respectiv investigarea percepției angajatorilor în ceea ce privește angajarea unei persoane diagnosticate cu autism, în Ghidul de interviu am inclus următoarele întrebări:

„Știați că un adult cu autism poate să fie pregătit să ocupe un post în firma dumneavoastră?”

Această întrebare are ca scop identificarea gradului de conștientizare în privința angajării unei persoane diagnosticate cu autism. Totodată, această întrebare stârnește și curiozitatea interlocutorului de a afla mai multe informații cu privire la motivele pentru care ar putea o persoană cu autism să fie pregătită să ocupe un post în firma.

„V-ați dori să vă spun câteva informații în plus care să vă clarifice ce înseamnă de fapt un adult cu autism și care sunt pașii pe care el îi face ca să poată să fie integrat pe piața muncii?”

Prezentarea informațiilor acumulate cu privire la adultul diagnosticat cu

autism și etapele integrării sale pe piața muncii interlocutorului crește nivelul de cunoaștere al angajatorului despre procesul integrării unei persoane cu această dizabilitate.

„Stiti care sunt beneficiile legale de care dvs in calitate angajator puteti beneficia in urma angajarii unei persoane cu autism?”

Această întrebare are ca scop intensificarea motivației angajatorului de a angaja o persoană autistă chiar în firma interlocutorului. Prin enumerarea beneficiilor, angajatorul poate deveni mai dispus să angajeze o persoană diagnosticată cu autism, însă obiectivul cercetării nu este convingerea persoanei, ci investigarea percepției angajatorului conform cu tema de cercetare și în același timp clarificarea motivației, mai specific, care este motivul adevărat pentru care perspectiva se schimbă (ajutorul de la stat sau empatia și susținerea acestor persoane).

„Acest interviu v-a facut să va schimbati perspectiva asupra persoanelor cu autism?”

Punctul de focalizare la această întrebare este dacă interviul a avut un impact asupra angajatorului. Și dacă da, din ce cauză și care a fost impactul.

„În urma acestui interviu ce părere aveți despre angajarea unui adult cu autism în cadrul firmei dvs?”

În final, întrebarea de mai sus este decisivă în aflarea opiniei angajatorului dacă dorește să angajeze sau nu o persoană diagnosticată cu autism. Totodată, există curiozitatea de a afla și dacă interviul a avut un impact în schimbarea percepției interlocutorului.

Pentru al doilea obiectiv al cercetării, au fost formulate următoarele întrebări:

„Vă este familiar termenul de adult cu autism”?

Această întrebare are ca scop identificarea nivelului de cunoaștere al angajatorului despre adulții cu autism. În funcție de răspunsul interlocutorului, putem determina dacă angajatorul cunoaște sau nu detalii despre adultul diagnosticat cu autism.

„Ce aspecte vă vin în minte atunci când auziți despre această afecțiune?”

Doresc să identific elementele care au fost asociate de către angajator la această întrebare. Dacă aceste perspective au la bază aspectele concrete legate de autism sau intervin informații eronate care nu sunt bazate pe date concrete legate de acest sindrom: „Știați că adulții cu autism de tip Asperger au abilități logice și analitice, memorează date și evenimente, pot avea un grad înalt de cunoștințe în domeniile lor de interes, au un mod ingenios de rezolvare a problemelor, sunt pricepuți în scriere tehnică sau de documente? Pot fi buni de asemenea la ambalat obiecte, la scanat, în cadrul unui inventar, singura condiție ca ei să poată funcționa benefic pentru angajator este doar să primească instrucțiuni foarte clare și la obiect.”

Menționarea abilităților de mai sus a unei persoane diagnosticate cu autism are ca scop identificarea nivelului de cunoaștere cu privire la competența persoanei autiste, la atragerea atenției asupra lucrurilor pozitive și benefice pe care aceste persoane le pot face; curiozitatea pornește de la ceea ce știu angajatorii și măsura în care știu că persoanele autiste pot îndeplini sarcini simple ca orice angajat.

„Știați că există persoane de succes care au fost diagnosticate cu diverse tipuri de autism și numele lor e în topul persoanelor despre care o să se scrie generații întregi de acum încolo?”

Prin menționarea unor nume memorabile din societatea globală doresc să aflu dacă angajatorul este conștient că o persoană diagnosticată cu autism poate avea succes. Astfel, în funcție de răspunsul interlocutorului putem observa un punct de interes pentru al doilea obiectiv al cercetării.

2.4. Universul populației investigate și metoda de eșantionare

Am ales 10 angajatori din Slatina, jud Olt, deoarece aici locuiesc și mi-a fost accesibil să îi identific și să ajung la ei. Angajatorii aleși au fost atât femei, cât și bărbați, pentru a putea vedea ambele perspective. Vârsta și studiile urmate sunt diversificate, am ales angajatorii datorită firmelor pe care le dețin și pentru locurile de muncă pe care le oferă, nu după alte criterii. Am ținut cont ca domeniul firmelor să fie diversificate tocmai pentru a observa perspectiva angajatorilor din mai multe arii de activare.

În vederea desfășurării cercetării am luat în considerare 10 angajatori care dețin propria firmă, se ocupă personal de recrutarea resursei umane și firma lor implică activități/sarcini pe care un adult cu autism le poate face. În urma mai multor documentări cu privire la sarcinile pe care un adult cu autism le poate îndeplini, am făcut o listă care cuprinde zece firme, cu specializări și atribuții diferite, cu scopul de a diversifica variantele de job-uri. După ce am avut o listă clară cu firmele la care voiam să ajung, am făcut rost de datele de contact ale angajatorilor pentru a-i putea invita la un interviu. Angajatorii au fost contactați fie telefonic, fie pe mail, în funcție de datele pe care le-am găsit. Toți reprezentanții firmelor pe care le-am ales initial au răspuns pozitiv inițiativei și ulterior am stabilit ziua și ora la care ne-am putut întâlni sau discuta telefonic, în funcție de disponibilitatea și preferința lor. Perioada în care am desfășurat interviurile a fost mai – iunie 2022.

Primul interviu a avut loc în data de 18.05.2022, la sediul firmei, alături de unul dintre cei trei angajatori ai unei fabrici de tamburi, la aproximativ 10 km de orașul Slatina, jud. Olt. Subiectul nostru este o femeie, o să o identificăm cu inițialele G.S. Este absolventă a Facultății de Management din Pitești, are 39 de ani, în prezent este căsătorită și are doi copii. Alături de soțul ei și un prieten apropiat al acestuia au înființat această firmă. G.S este de naționalitate română, ceilalți doi angajatori ai acestei firme sunt turci. Fabrica lor se ocupă cu producția tamburilor din lemn și metal. Așa cum ne povestea și G.S, tamburii sunt folosiți pentru cablurile electrice, angajații lor prelucrează cheresteaua ca ea să poată să fie folosită ca materie primă în producția tamburilor, pentru asta se folosesc diverse aparate electrice care taie, scurtează și finisează cheresteaua. În momentul în care am ales această firmă am știu că G.S în urmă cu câteva luni a angajat o persoană cu dizabilități, în ciuda faptului că are doar 25 de angajați, iar obligațiile legale cu privire la angajarea unei persoane cu dizabilități se ridicau atunci când firma avea peste 50 de angajați, așadar doream să discut personal cu ea despre perspectiva pe care o are. Al doilea motiv pentru care am ales această firmă este conturat de disponibilitatea pentru posturile din depozit care implică sarcini repetitive precum: ambalarea și etichetarea produselor care pleacă spre Turcia, sau etichetarea, inventarierea și facturarea mărfii care vine din Turcia.

Al doilea interviu a fost susținut în data de 19.05.2022, la sediul firmei, alături de singurul angajator al unei firme mici dar foarte populare din orașul Slatina, jud. Olt. Subiectul nostru este un bărbat, o să îl indentificăm cu inițialele L.A. Este absolvent al Facultății de Administrație publică din Craiova, are 51 de ani, este consilier județean și în timpul pe care nu îl petrece la muncă se ocupă alături de cei 5 angajați ai săi de propria lui firmă. Firma lui se ocupă în mare parte cu traduceri și legalizări de documente. Am luat în considerare această firmă deoarece cred că o persoană cu autism poate scrie și prelucra documente, poate trimite email-uri, de asemenea poate scana, xeroxa și dacă i se solicită să îndeplinească sarcini suplimentare în această firmă nu cred că ar întâmpina dificultăți.

Al treilea interviu a fost făcut în data de 23.05.2022, în biroul din propriul ei magazin. Subiectul meu este o femeie, o să o identificăm cu inițialele S.L. Este absolventă a Facultății de Administrație publică din București, are 48 de ani, este căsătorită, are un copil. A fost asistent social timp de 12 ani într-un apartament instituționalizat conceput special pentru copiii orfani. Ulterior a renunțat la acest job și a vrut să își deschidă propria afacere din care să poată obține suficienți bani cât să nu mai considere necesar să aibă un serviciu suplimentar. În prezent a cumpărat un spațiu comercial cu o suprafață destul de extinsă în care și-a deschis un second-hand de haine, marfa pe care o aduce este de calitate și acest aspect a plasat-o destul de repede în centrul atenției clienților. Magazinul se află în orașul Slatina, jud. Olt și are 7 angajați. Am ales această firmă deoarece sarcinile pe care le ridică un job în acest domeniu nu sunt dificil de îndeplinit, nu ai nevoie de o specializare sau de o pregătire. Așa cum ne enumera S.L în cadrul interviului, personalul de care ar avea nevoie se ocupă cu sarcini precum: descărcarea mărfii, sortarea hainelor, călcarea hainelor, aranjarea hainelor pe umerase, punerea prețurilor,

Al patrulea interviu a fost făcut în data de 24.05.2022, la sediul firmei. Subiectul nostru este un bărbat de 44 de ani, o să îl identificăm cu inițialele C.M. Subiectul nu este absolvent al nici unui ciclu de studii universitare, ultima școală absolvită este liceul. Înclinațiile sale se îndreaptă încă din copilărie spre ramura artistică; a urmat studiile liceale în Craiova pentru a putea beneficia de specializarea de desen tehnic. În prezent este antreprenor, are propria firmă

online care are la bază vânzarea de tablouri canvas personalizate, are proprii săi angajați, mai exact curieri, în parteneriat cu Cargus și este fotograf la evenimente de la vârsta de 20 de ani. La acest subiect am ajuns foarte repede deoarece am avut ocazia să lucrăm împreună pe toată perioada pandemiei. Firma despre care a ales să vorbească este cea de curierat, filiala de care aparține este Cargus, cu sediul în Slatina. Am ales această firmă deoarece include posturi care prezintă sarcini foarte ușor de realizat, precum asistent în deposit. Pentru această funcție sarcinile au un caracter repetitiv, zilnic trebuie întocmite rapoarte de intrare și ieșire a coletelor, coletele trebuie aranjate la aceleași ore și în același loc în funcție de momentul zilei, mai specific, în funcție de ceea ce se întâmplă cu pachetele, trebuie scanate și încărcate pentru plecare.

Al cincilea interviu a fost făcut în data de 27.05.2022, într-un birou din incinta filialei din Slatina, jud Olt. Subiectul nostru este un bărbat de 34 de ani, o să îl identificăm cu inițialele M.M, este absolvent al Facultății de Management din Pitești, este căsătorit. În prezent este angajator al firmei Digi, are propria echipă formată din 4 angajați, mai exact agenți de vânzări. Am ales această firmă deoarece cred că și o persoană cu autism poate ocupa funcția unui agent de vânzări sau pe partea de promovare online a serviciilor de televiziune, internet și telefonie oferite.

Al șaselea interviu a fost făcut în data de 03.06.2022, telefonic. Subiectul meu este o femeie, în vârstă de 29 de ani, o să o identificăm folosind inițialele G.L. Este absolventă a Facultății de Arhitectură și urbanism din cadrul Universității Politehnica din Timișoara. În prezent este arhitect și are propria afacere, un magazin tip studio, foarte cunoscut și accesat în Slatina. În mare parte magazinul se ocupă cu personalizarea diverselor obiecte, de asemenea se oferă servicii de colantare a reclamelor, mini studioul fiind special conceput pentru scurtele ședințe foto cu specific de poze tip portret, buletin, etc. Am ales această firmă deoarece posturile oferite includ sarcini foarte interactive, creative, repetitive și nu foarte dificil de îndeplinit. Există persoane care se ocupă de personalizat, de fotografiat, de design-ul diverselor cerințe ale clienților pentru lucruri precum: invitații de nuntă, meniuri pentru un restaurant, de asemenea o echipă formată din doi oameni care merge doar pe teren atunci când trebuie să lipească o reclamă sau să colanteze cu stikere geamurile unui magazin.

Al șaptelea interviu a fost susținut în data de 08.06.2022, telefonic. Subiectul meu este un bărbat, în vârstă de 28 de ani, o să îl identificăm folosind inițialele L.D. Este absolvent al Facultății de Științe Juridice și Administrative, nu este căsătorit. În prezent are funcția de co-partener într-o firmă foarte cunoscută în orașul Slatina și în satele apropiate. El se ocupă de toate angajările, are 25 de angajați și continuă să recruteze, deci pot spune că firma este în creștere. Este vorba despre una din principalele firme de distribuție din Slatina și împrejurimi. Majoritatea angajaților sunt distribuitori și agenți de vânzări. Firma se ocupă de comercializarea produselor în mod special către mediul rural, produsele vândute fiind împărțite în trei categorii: uzuale, casnice și alimentare. Am ales această firmă deoarece cum am spus și mai sus, este în continuă creștere și posibilitățile locurilor de muncă sunt diversificate, de la ajutor de distribuitor, personal în depozit, până la un post la birou, pe partea administrativă/logistică. Sumarizând, consider că un adult cu autism poate ocupa oricare din job-urile menționate și poate de asemenea să își îndeplinească sarcinile impuse în fișa postului.

Al optulea interviu a fost susținut în data de 13.06.2022, telefonic. Subiectul meu este un bărbat, în vârstă de 35 de ani, o să îl identificăm folosind inițialele T.C. Este absolvent al Universității Politehnica din București, este căsătorit, are un copil. În prezent este inginer și are propria fabrică care se ocupă cu proiectarea și producția diverselor tipuri de piese din plastic și metal. Fabrica este poziționată la aproximativ 10 km de Slatina. Meseriile angajaților din această firmă sunt în mare parte de: proiectant, strungar, frezor, prelucrător CNC. Am ales această firmă deoarece în urma cercetărilor și articolelor științifice citite, am aflat că persoanele diagnosticate cu autism de tip Asperger au abilități logice și analitice, pot memora date și evenimente și pot să fie buni la a proiecta lucruri. (Moloney, P., 2010). Concluzionând legătura dintre firmă și abilitățile pe care unele persoane cu autism le pot avea în acest domeniu, doresc să spun că oportunitatea din partea angajatorului de a recruta o astfel de persoană pasionată de domeniul acesta poate prezenta un plus pentru ambii.

Al nouălea interviu a fost susținut în data de 17.06.2022, în cadrul unei întâlniri virtuale prin intermediul aplicației Meet. Subiectul nostru este o femeie, are 33 de ani, o să o identificăm folosind inițialele A.A. Este absolventă a Facultății de Sociologie și Asistență Socială din Cluj, este căsătorită. Nu a debutat ca și

asistent social, însă în prezent are propria grădiniță privată. Firma are 15 angajați. Am ales această firmă deoarece consider că o persoană cu autism poate ocupa un post într-o grădiniță. Locurile de muncă identificate pentru o persoană cu autism sunt: asistent al educatoarei, îngrijitor, ajutor de bucătar.

Al zecelea interviu a fost susținut în data de 18.06.2022, față în față. Subiectul este un bărbat în funcție de 60 de ani, proprietar al unei firme importante de mobilier din Slatina. Subiectul nu are studii universitare absolvite, este căsătorit, este tată a 5 copii. Deține această firmă de peste 20 de ani. Firma cuprinde un depozit pentru marfă, un atelier în care se construiesc toate articolele de mobilier și un showroom care pune la dispoziție toate variantele de mobilă pe care ei le pot produce. Am optat pentru această firmă deoarece este în continuă creștere, dispune de diverse locuri de muncă și de asemenea prevede sarcini care pot să fie îndeplinite de către o persoană cu autism. Sarcinile pe care le poate avea în cadrul acestei firme sunt diversificate și putem enumera: luarea măsurătorilor, scrierea facturilor și menținerea raporturilor de intrări și ieșiri a mărfii și materiei prime, ajutarea angajaților în atelier, depozit sau showroom, pregătirea coletelor pentru livările la domiciliu, ajutarea la montarea diverselor obiecte, etc.

Interviurile au fost realizate cu fiecare angajator în parte, fie față în față, fie telefonic, în funcție de disponibilitatea fiecăruia. Angajatorilor li s-a făcut cunoscut încă de la început care este scopul interviului, motivul pentru care i-am solicitat, ceea ce doresc să aflu în urma interviului și i-am asigurat de confidențialitatea datelor personale.

2.5. Limitele cercetării

În elaborarea acestei lucrări m-am confruntat cu o serie de limitări, printre care lipsa studiilor de specialitate care acoperă toate ramurile privind autismul, de la cauze, efecte și până la recuperare, integrare. Acest subiect este în continuă cercetare de către specialiști și nu se oferă de fiecare dată informații certe. Aceste aspecte au reprezentat un impediment în documentarea și alcătuirea unei perspective mai ample despre adultul autist. O altă limitare a fost reticența comunității angajatorilor de a susține un interviu cu privire la angajarea persoanelor diagnosticate cu autism și de disponibilitatea angajatorilor.

Nu am elaborat o cercetare cantitativă, cu eșantion reprezentativ, de aceea consider că ar trebui construit un eșantion la nivelul organizațiilor din România, deoarece în cazul unei cercetări cantitative se pot efectua analize statistice, în care se pot corela percepțiile cu datele factuale ale subiecților precum: vârsta, sexul, nivelul de educație.

3. Rezultatele cercetării

În cadrul cercetării realizate au fost efectuate 10 interviuri cu diferiți angajatori români, cu un istoric pe piața muncii și cu un număr de angajați de la 3 până la 28.

Interesant este faptul că fiecare angajator și-a schimbat perspectiva despre angajarea unei persoane diagnosticate cu autism în firma proprie, cu excepția lui T.C., care încă de la începutul interviului a părut să fie de acord cu recrutarea unei persoane cu autism, a fost plăcut surprins de informațiile primite, la jumătatea interviului chiar a afirmat: *„Cred că aş avea un post potrivit pentru o persoană cu autism”*, ulterior menționând și sarcinile pe care i le-ar da și anume *„Scoaterea pieselor de la mașinile de injecție și curățarea surplusului de material. E o sarcină simplă, care se repetă, în majoritatea timpului avem aceleași piese”*. Cu toate acestea, la finalul interviului când a fost întrebat dacă este mai convins să recruteze o persoană cu autism, a răspuns *„O să mă interesez, dar nu sunt convins să îl angajez, trebuie să îl cunosc ca să văd dacă se poate descurca”*. Asta mi-a dat de gândit și m-a făcut să observ că în astfel de cazuri reticența angajatorilor rămâne când vine vorba de o dizabilitate și că abilitățile rămân în spatele sindromului, pentru o validare a aptitudinilor e nevoie de o verificare din partea angajatorilor prin care ei să vadă așa cum spunea T.C *„dacă se pot descurca”*, însă țin cont și de atitudinea inițială și faptul că dorește să supună angajatul la o probă de muncă și că acest fapt poate prezenta totuși un plus, convingându-l pe angajator că atât persoana cu autism poate să fie integrată, cât și validarea că susținând o probă se reduc niște riscuri la care angajatorul se gândește.

La întrebarea legată de disponibilitatea angajatorului în ceea ce privește angajarea unei persoane cu autism, în cadrul interviului au fost oferite răspunsuri pozitive, precum cel dat de G.S: *„Da, o să mă gândesc la acest aspect chiar dacă până acum nu l-am luat în considerare, iar la un moment dat dacă o să întâlnesc această persoană cu autism și ea și-ar dori să lucreze în cadrul firmei noastre o*

să iau în calcul varianta de a-l angaja". Am rămas plăcut surprinsă de afirmația aceasta, deoarece spre deosebire de T.C care avea nevoie să valideze potențialul unui viitor angajat, G.S a pus accentul pe dorința persoanei cu autism, „și ea și-ar dori să lucreze în cadrul firmei noastre” urmând să spună “o să iau în calcul varianta de a-l angaja”. G.S nu a prezentat rețineri și a considerat o persoană cu autism demnă să aleagă, în timp ce T.C era dispus să verifice abilitățile, iar șansa oferită rămâne limitată de rețineri. Un răspuns similar cu cel al lui G.S, a fost oferit de C.M care la finalul interviului când a fost întrebat dacă i s-a schimbat perspectiva acum că știe mai multe lucruri și care sunt motivele, a răspuns „Faptul că m-am gândit mai mult că sunt oameni care pot să lucreze concentrat și pot să aibă un randament bun pe o anumită activitate și știu că din câte am înțeles, sunt oameni cu o capacitate foarte bună, să gestioneze mai ales cum am eu depozit, cifre, pe inventare și dacă l-aș găsi, m-aș putea baza pe el.” Aspectul notabil menționat de C.M a fost conturat nu de o reținere, ci de faptul că e dispus să se bazeze pe o persoană cu autism, ceea ce mă face să cred că și la locul de muncă nu l-ar trata diferit comparativ cu ceilalți angajați.

Consider că am reușit să îndeplinesc cel de-al treilea obiectiv al cercetării: Analiza rolului pe care informarea corectă asupra caracteristicilor și abilităților adultului cu autism le are asupra schimbării percepției angajatorului cu privire la recrutarea unei persoane diagnosticate cu autism. Analizez percepțiile identificate la începutul interviului, luând în considerare cauzele menționate de angajatori și validez răspunsurile după clarificările și beneficiile aduse cu privire la adultul cu autism, astfel obțin rezultatele pe care le caut). Am analizat toate perspectivele angajatorilor la începutul interviului, am adus exemple legate de părerea lor inițială și de asemenea s-a confirmat în urma interviului că angajatorii, în urma unei informări corespunzătoare, au luat în calcul angajarea unei persoane cu autism și mai mult decât atât au venit cu exemple de sarcini pe care le-ar putea face un adult cu autism.

Majoritatea angajatorilor nu au întâlnit termenul de adult cu autism, considerația fiind doar despre autism în general sau așa cum a răspuns L.D: „Sincer să fiu am mai auzit de autism însă doar în ceea ce privește diagnosticarea copiilor”.

La întrebarea dacă angajatorul este familiarizat cu termenul de „adult cu autism” a existat un fel de surprindere, spre exemplu, răspunsul lui C.M : *„Familiar, nu. Am mai auzit, dar destul de rar așa că nu știu exact despre ce e vorba. Știu despre autism în sine, dar pentru adulți probabil că s-ar încadra la aceleași probleme, nu știu.”* La aceeași întrebare S.L. a răspuns *„Da, am vizionat la tv”*, ceea ce îmi confirmă ideea că nivelul de informare e dat și de calitatea surselor pe care le urmărim.

Majoritatea subiecților consideră că autismul îi afectează doar pe copii, necunoscând faptul că autismul rămâne pe tot parcursul vieții, deficiențele rămân, cu ajutorul necesar pot fi diminuate, nu vindecate complet și de asemenea că acest termen este folosit și pentru a diagnostica adulți.

În prima parte a interviului, angajatorii au fost întrebați unde ar poziționa persoanele diagnosticate cu autism, în ce categorie i-ar integra. Majoritatea angajatorilor au specificat diverse opinii, de exemplu L.A nu cunoștea informații cu privire la diagnosticarea persoanelor cu autism, însă afirmă ferm *„În categoria persoanelor cu dizabilități”*, fapt care în esență menționează aceeași concluzie, și anume că autiștii fac parte din grupa persoanelor cu dizabilități, dar fără să menționeze ce reprezintă pentru el o persoană cu dizabilități.

L.D este o excepție, a spus *„Personal, din minimul meu de cunoștințe, da, i-aș considera persoane cu dizabilități”* și a continuat argumentând răspunsul *„datorită felului în care de exemplu se comportă un copil cu autism, dar știu în același timp că această boală se poate trata și prin tratament se poate aduce în parametrii cât de cât aproape de normal”*. Din nou putem observa că indiferent dacă informația este parțial corectă, asta nu înseamnă că explicația este corectă, în cazul persoanelor cu autism se apelează la terapii nu la tratamente, iar aceste informații incerte pot provoca rețineri.

Spre exemplu, răspunsul lui M.M: *„Îi pot încadra într-o categorie a persoanelor cu dizabilități. Sunt oameni cu diverse probleme, dar în același timp cred că au nevoie de o a doua șansă ca să se poată integra.”*

Prin urmare, toți angajatorii au asociat adulții cu autism cu persoanele cu dizabilități, ceea ce este o perspectivă obiectivă, având în vedere că autiștii sunt încadrați în categoria persoanelor cu dizabilități, însă M.M. a fost singurul care a spus că, în ciuda dizabilităților, au nevoie de o a doua șansă ca să se poată integra.

Prin această afirmație, se confirmă că M.M a înțeles aspectele privitoare la viața unui adult cu autism.

La nivel de percepție, dar și de identificare a gradului de cunoaștere în privința autismului, a fost formulată întrebarea legată de ce aspecte le vin în minte atunci când aud despre autism. Angajatorii s-au raportat ferm la gradul de cunoaștere despre această afecțiune, însă anumite aspecte au putut fi încadrate în categoria caracteristicilor persoanelor autiste, iar altele au fost asociate cu alte afecțiuni. Spre exemplu, un aspect aproape corect despre o persoană cu autism reiese din răspunsul lui M.M la întrebarea următoare: *„Păi sincer să fiu când eram mic am văzut un film, se numea Rain man și singurul lucru care îmi vine în minte este o persoană care e capabilă să învețe multe lucruri și în același timp care are probleme de comunicare.”* Angajatorul cunoștea că persoana diagnosticată cu autism are probleme de comunicare și că poate învăța anumite lucruri și să îndeplinească sarcini, însă a asociat asta cu un personaj. Majoritatea subiecților au avut o percepție asemănătoare cu răspunsul de mai sus, cunosc că persoanele diagnosticate cu autism sunt limitate într-o anumită măsură, dar fără cunoașterea detaliilor sau cum se manifestă limitarea, însă aproape toți au precizat că persoana autistă are o dizabilitate în privința comunicării.

După întrebările evidențiate mai sus în cadrul interviului, a fost formulată întrebarea legată de posibilitatea angajării unui adult cu autism chiar în firma angajatorului. O parte din angajatori nu au știut că o persoană diagnosticată cu autism poate îndeplini anumite sarcini, însă făcându-le cunoscută partea pozitivă i-a făcut să se gândească și să analizeze dacă o persoană cu autism poate să obțină un post în cadrul firmei lor, de exemplu M.M: *„Da și nu. Poate dacă ar exista posibilitatea să aibă o altă atribuție, dar în contextul în care angajații mei merg din poartă în poartă și vorbesc cu oamenii cred că a menține o conversație iese din contextul lor și nu pot face asta, știind că le e greu să comunice. Însă dacă ar exista altă variantă, să învețe un speech și să îl repete cu fiecare client la telefon, poate genul acesta de comunicare e mai benefic pentru el”*. Este foarte interesant că în primul rând, a ținut minte aspectele pe care i le-am spus cu privire la ce pot face aceste persoane și de asemenea unde întâmpină dificultăți, iar când a propus o sarcină de muncă și și-a dat seama că o persoană cu autism nu poate să o îndeplinească, a venit și cu o modificare a sarcinii, și anume cu o soluție care

poate să îi ofere totuși șansa să fie angajat. De asemenea R.S a spus: *“Pot spune că mi-ar plăcea mult să cunosc o persoană adultă cu autism, mi-e teama așa cum am zis că poate nu aș ști să comunic cu ea, însă sunt dispusă să încerc și dacă ar vrea să lucreze la noi aș putea lua măsuri suplimentare ca să fie în siguranță și aș încerca să o protejez pe cât posibil.”* Pe lângă disponibilitatea de angajare pe care o are în urma interviului, își asumă și să încerce să comunice cu persoanele cu autism chiar dacă îi e teamă că nu o să știe cum și mai mult decât atât dorește să facă un efort suplimentar care să îi asigure faptul că un potential angajat cu autism este în siguranță.

Interesant este faptul că anumiți angajatori au precizat ulterior faptul că o persoană diagnosticată cu autism poate să îndeplinească activități în cadrul firmei proprii, precum secretar, manipulator marfă, rol de prelucrător în fabrică și alte activități specifice domeniului de activitate al firmei. Prin urmare, toți angajatorii conștientizează faptul că persoanele diagnosticate cu autism ar putea ocupa un rol de angajat în firmă, dar nu au întâlnit persoane autiste care doresc să se angajeze sau să relaționeze cu o astfel de categorie, astfel majoritatea răspunsurilor sunt similare cu cel al lui G.L: *„Dacă o să am ocazia să întâlnesc o persoană diagnosticată cu autism care poate să își îndeplinească sarcinile sunt dispusă să îl angajez.”*

La polul opus, o parte dintre angajatori au specificat că nu cred sau nu au știut că o persoană diagnosticată cu autism poate să îndeplinească sarcini în cadrul firmei lor, considerând că dizabilitatea, indiferent de lucrurile pozitive, reprezintă un impediment în ocuparea jobului, cu alte cuvinte percepția nu s-a schimbat. Un exemplu poate să fie răspunsul lui R.S: *„aș vrea să știu mai multe, sincer nu m-am gândit niciodată la lucrurile pe care o persoană cu autism le poate face, ci doar la ce nu poate face.”* Subiectul afirmă că până acum nu a luat în calcul decât ceea ce nu poate îndeplini un adult cu autism.

Un singur angajator are un angajat cu o dizabilitate și este dispus și deschis să angajeze o persoană autistă, considerând că merită egalitate în piața muncii. Acest angajator este G.S. Așa cum am spus și mai sus, nu a avut obligativitatea legală să angajeze o persoană cu dizabilități, însă a menționat: *„Nu ni s-a părut că este o diferență între ceea ce poate să facă el și ce pot să facă ceilalți angajați. Problema pe care o are nu este sesizabilă în îndeplinirea sarcinilor și nu îl încurcă*

cu nimic la locul de muncă.”, fapt care afirmă că s-a gândit în primul rând că angajatul ar putea să fie pus în dificultate datorită dizabilității și în al doilea rând nu îl vede diferit, considerând că toți angajații pot face aceleași lucruri. Prin intermediul celor enunțate mai sus, se îndeplinește și primul obiectiv, acela de a identifica unde poziționează initial angajatorii aceste persoane și de a analiza ceea ce cred despre ei.

În ceea ce privește percepția angajatorilor, în urma interviurilor realizate s-a constatat faptul că angajatorii ar fi dispuși să aibă în colectivul de muncă o persoană cu autism atâta vreme cât poate îndeplini sarcinile și poate înțelege instructajul realizat de supraveghetor, coleg sau chiar de angajator. De exemplu C.M spune: *„atâta timp cât își îndeplinește sarcinile, nu am nici o problemă”*. Majoritatea sunt conștienți de faptul că persoana diagnosticată cu autism are probleme de comunicare, dar aceștia consideră că nu este un impediment în îndeplinirea sarcinilor mecanice din cadrul firmei, sarcinile practice și ușoare care pot fi îndeplinite și înțelese de către potențialul angajat autist. De exemplu R.S. spune: *“Problemele lui de comunicare nu ar reprezenta un impediment, i-aș putea da sarcini care să nu includă foarte mult interacțiunea cu multe persoane.”* Nicio persoană care a participat la interviu nu a avut o bază completă de informații cu privire la o persoană care suferă de autism, iar acest aspect a impactat și a schimbat părerea angajatorului în ceea ce privește înțelegerea problematicei dizabilității autismului.

O altă observație de interes este că niciun angajator nu a văzut și nu a auzit despre o persoană autistă care să lucreze într-o companie, subiectul fiind necunoscut din cauza lipsei de date cu privire la situația menționată.

Numărul de persoane diagnosticate cu autism este în creștere în ultimele decenii, iar statisticile legate de persoanele autiste angajate sunt incomplete sau insuficiente. (Laila Onu, 2009)

Suplimentarea cu informații relevante despre autism și de asemenea informarea angajatorilor ar putea crește disponibilitatea de angajare a unei persoane cu autism.

În ceea ce privește cauzele care determină decizia angajatorului în privința angajării unei persoane cu autism, s-a ajuns la confirmarea faptului că lipsa de

informare este un criteriu care determină neangajarea persoanelor diagnosticate cu autism și am enunțat și mai sus exemple.

La întrebarea legată despre suplimentarea informațiilor legate despre adultul cu autism și pașii pe care trebuie să îi realizeze ca să fie integrat în piața muncii, fiecare corespondent a dorit să afle mai multe informații suplimentare. Este interesant faptul că există argumentul că angajatorii nu vor să angajeze o persoană diagnosticată cu autism, de exemplu R.S care susține ferm la începutul interviului că nu ar angaja o persoană cu dizabilități : *"Nu, pentru că în general cerințele posturilor în firma noastră implică un efort fizic mai mare, de aceea am ales oameni cât mai apti ca să se poată descurca."*, cu toate că persoanele cu autism nu întâmpină dificultăți în ridicarea obiectelor, ulterior aflării mai multor informații și-a schimbat perspectiva, iar conform cercetării majoritatea sunt dispuși și ar dori să afle mai multe despre angajarea unei astfel de persoane.

Prin urmare, lipsa de informare reprezintă un dezavantaj și pentru angajator și pentru potențialii angajați cu dizabilități. Spre exemplu, răspunsul angajatorului care preciza că este o reținere generală, dar și personală în privința angajării unei persoane diagnosticate cu autism, afirmă că este mai dispusă să angajeze o persoană autistă, la finalul interviului. *"Din punctul meu de vedere, nu știu ce să spun, nu am întâlnit o astfel de persoană, însă îmi pare rău să aud câte persoane suferă de acest sindrom, dar da, din păcate de cele mai multe ori angajatorii caută persoane apte pentru ceea ce au de făcut și cumva nu vor să riște ca persoanele pe care le angajează să nu își facă treaba la nivelul pe care îl așteaptă sau să facă greșeli care pot afecta de exemplu sănătatea lor proprie, sau greșeli care pot să îi afecteze într-un fel sau altul pe angajatori sau pe ceilalți angajați/ colegi de la muncă. De aceea, cred că de multe ori angajatorul preferă să evite o astfel de situație"*.

Totodată, la întrebarea „Stiați că adulții cu autism de tip Asperger au abilități logice și analitice, memorează date și evenimente, pot avea un grad înalt de cunoștințe în domeniile lor de interes, au un mod ingenios de rezolvare a problemelor, sunt pricepuți în scriere tehnică sau de documente? Pot fi buni de asemenea la ambalat obiecte, la scanat, în cadrul unui inventar, singura condiție este ca ei să poată funcționa benefic pentru angajator este doar să primească instrucțiuni foarte clare și la obiect.”; angajatorii au răspuns că nu știau despre

aceste caracteristici, chiar au solicitat informații suplimentare cu privire la aceste aspecte. De exemplu A.A a spus: *„Este foarte interesant. Sunt speciali acești oameni. Nu știu că pot urma o pregătire în domeniul lor de interes. Îmi puteți spune mai multe? Este foarte interesant. Sunt speciali acești oameni. Nu știu că pot urma o pregătire în domeniul lor de interes. Îmi puteți spune mai multe?”* sau C.M: *„Îmi poți spune câteva lucruri în plus despre asta?”*, acestea au fost doar două exemple însă însumează atitudinea majorității angajatorilor intervievați.

Interesul a fost amplificat din cauza abilităților și lucrurilor pe care aceste persoane le pot face foarte bine, iar angajatorii consideră că aceste abilități sunt de folos chiar în cadrul firmei personale. De exemplu A.A: *„Ascultând lucrurile pe care acești oameni le pot face, cred că ar putea de exemplu să fie îngrijitori. Pentru această funcție sarcinile sunt zilnic aceleași și se efectuează mereu la aceeași oră, mai specific, îngrijitorul pune farfuriile cu mâncare pe masă, aranjează tacâmurile, urmărește copiii în timp ce mănâncă, îi asistă la baie, apoi se ocupă de curățenie și ajută educatoarele dacă i se solicită. Consider că sunt lucruri clar stabilite chiar și cu indicator de timp, știi zilnic că la ora x trebuie să faci lucrul respectiv, deci cred că s-ar putea descurca făcând asta.”* De asemenea L.D spune *„L-aș introduce pe partea departamentului administrativ. Consider cu tărie că o persoană cu autism s-ar putea ocupa de lucruri care au caracter administrativ.”* Toți angajatorii au venit cu exemple legate de ceea ce poate face o persoană cu autism în cadrul firmei lor.

La finalul interviului, dispoziția de angajare a unei persoane diagnosticate cu autism a crescut, dar și gradul de informare, ceea ce a determinat că lipsa de informații, date sau exemple despre autism și persoane diagnosticate cu autism determină neangajarea persoanelor autiste. La început majoritatea părerilor au fost similare cu răspunul lui G.L: *„Mă gândesc la o persoană care comunică mai greu, care se poate mișca mai lent în diverse activități, care poate în anumite situații e mai greu de înțeles”*, afirmație din care reiese că șansa recrutării unei persoane pe care o cataloghezi așa este foarte redusă, însă la sfârșitul interviului 9 angajatori din 10 au fost dispuși să cunoască o persoană cu autism și să îi ofere un loc de muncă, menționând de ce i s-a schimbat perspectiva și enumerând sarcinile pe care le pot primi aceste persoane. Astfel obiectivul doi este la rându lui îndeplinit, constatând că, cu cât angajatorul este mai informat cu privire la

tot ce pot face persoanele cu autism și de asemenea despre tot ce nu pot face sau unde întâmpină dificultăți, cu atât sunt mai dispuși să recruteze.

Subliniez două aspecte primordiale în explicarea acestei situații. Angajatorul confirmă în primul rând că nu s-a interesat și nu deține informații clare cu privire la această tulburare, însă consideră că statul nu este implicat suficient, angajatorii propunând că cineva ar trebui să ia legătura cu ei și să îi informeze cu privire la aceste cazuri și despre rata scăzută în ceea ce privește nivelul de angajabilitate al persoanelor diagnosticate cu autism. De exemplu, în urma afirmației mele care menționa că rata angajabilității unei persoane cu autism în România este sub 0.5% , T.C spune *„Mi se foarte interesant și auzind aceste lucruri încerc să înțeleg de ce nu a avut loc o rată de integrare mai mare și de ce companiile nu știu despre oportunitatea recrutării acestor persoane. Nu suntem informați. Până acum știam doar de existența unor programe pentru persoane cu handicap și atât. Nu știam că există centre care îi pregătesc pentru un loc de muncă. Puși să facă lucrurile repetitive în comparație cu un om normal pe care l-ar plictisii total acest lucru, cred că optimizarea timpului de muncă ar fi mai bun.”*, C.M de asemenea afirmă: *„Sunt uluit, este o cifră destul de mare, 30000 și mai mult de jumătate dintre ei nu mai sunt copii, da, este un număr foarte mare. De ce nu suntem informați de autorități?”*. Prin urmare problema indentificată de angajatori este demnă de luat în calcul și reprezintă de altfel unul din motivele neangajării acestor persoane.

4. Concluzii

În urma acestei cercetări am concluzionat faptul că angajatorii care au luat parte la interviu nu auziseră de adulți cu autism, ci doar de copii diagnosticați cu autism și nu aveau nicio perspectivă clară cu privire la posibilitatea angajării unei persoane cu nevoi speciale, motivele acestui fapt împărțindu-se în două categorii - fie nu au luat deloc în calcul angajarea persoanelor cu dizabilități, fie credeau că acest aspect ar împiedica bunul mers al lucrurilor din cadrul firmei.

Comunicând angajatorilor informații cu privire la procesul prin care o persoană cu autism trece de-a lungul vieții, menționând lucrurile pozitive pe care aceste persoane le pot face și faptul că pot urma o pregătire practică în domeniul lor de interes și astfel sunt pregătiți conform abilităților proprii să ocupe un post pe piața muncii, angajatorii s-au arătat dornici și curioși să audă cât mai multe lucruri despre aceste persoane și au fost mai deschiși în a înțelege.

Angajatorii au recunoscut că nu s-au informat personal, dar și că atitudinea lor cu privire la aceste persoane ar fi fost altfel dacă ar exista persoane care să îi informeze despre aceste rate scăzute de angajare și despre oportunitățile pe care ei ca angajatori pot să le ofere persoanelor cu nevoi speciale.

La sfârșitul interviului, nouă din zece angajatori au fost mai deschiși, gradul de reticență a scăzut și au luat în calcul posibilitatea angajării unei persoane cu autism în viitor.

În concluzie, perspectiva angajatorilor este direct proporțională cu măsura în care cunosc foarte multe lucruri. Cu cât angajatorii sunt mai informați cu privire la toate aspectele legate de viitori angajați, sunt conștienți de randamentul pozitiv pe care ei îl pot aduce în firma lor și le sunt prezentate toate beneficiile legale pe care le pot obține, de asemenea sunt conștienți și de punctele slabe, cu atât sunt mai deschiși să depășească prejudecățile și se simt mai încrezători în a lua decizii noi favorabile atât pentru angajator cât și pentru angajați.

Bibliografie

Adulții cu autism nediagnosticat: Care sunt simptomele și provocările de zi cu zi. (2016, Mai 26). Retrieved from Cursuri autism: <https://cursuriautism.ro/adultii-cu-autism-nediagnosticat-care-sunt-simptomele-si-provocarile-de-zi-cu-zi.php>

Aspergers on the job by rudy simone a review. (2011, 01 02). Retrieved from Special needs book review: <https://www.specialneedsbookreview.com/2011/01/02/aspergers-on-the-job-by-rudy-simone-a-review/>

Bungău, S., Jiț, D. M., Popa, V. C., Sabău, A., & Cioca, G. (2019). Practices and attitudes regarding the employment of people with disabilities in Romania. *Calitatea*, 156-157.

Codul Muncii. (2021). Universul Juridic.

Deutsch, S. I., & Raffaele, C. T. . (2019). Understanding facial expressivity in autism spectrum disorder: An inside out review of the biological basis and clinical implications. *Progress in Neuro-Psychopharmacology and Biological Psychiatry*, 401.

Harris, J. (2018). Leo Kanner and autism: a 75-year perspective. *International Review of Psychiatry*. *International Review of Psychiatry* 30.1, 3-4.

Hedley, D., Uljarević, M., & Hedley, D. F. (2017). Employment and living with autism: Personal, social and economic impact. In *Inclusion, disability and culture* . Springer, Cham, 295.

Jacob, A., Scott, M., Falkmer, M., & Falkmer, T. (2015). The costs and benefits of employing an adult with autism spectrum disorder: A systematic review. *PloS one*.

Job Club. (n.d.). Retrieved from AutismRomania: <https://autismromania.ro/donations/job-club/>

Laila Onu. (2009). Situația persoanelor cu autism în România. Timișoara: Fundația "Pentru Voi".

LEGE nr. 58 din 17 martie 2022. (n.d.). Retrieved Mai 25, 2022, from *Legislație.Just.ro*: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/252712>

LEGE nr. 76 din 16 ianuarie 2002. (n.d.). Retrieved from *Portal legislativ* : <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/33919>

Liuba Iacoblev, Sandica Ion. (2015). Angajarea in munca a persoanelor cu autism . *Start in viata pentru tinerii cu autism*.

Moloney, P. (2010). 'How can a chord be weird if it expresses your soul?'Some critical reflections on the diagnosis of Aspergers syndrome. *Disability & Society*, 142.

Ohl, A., Grice Sheff, M., Small, S., Nguyen, J., Paskor, K., & Zanjirian, A. (2017). Predictors of employment status among adults with Autism Spectrum Disorder. *Work*, 345.

Piven, J. (1997). The biological basis of autism. *Current opinion in neurobiology*, 709.

Smeets, E. E. J., Pelc, K., & Dan, B. (2011). Rett syndrome. *Molecular syndromology*, 113-124.

Speaks, A. (2011). What is autism.

Tanaka, M., Sato, A., Kasai, S., Hagino, Y., Kotajima-Murakami, H., Kashii, H., ... & Ikeda, K. (2018). Brain hyperserotonemia causes autism-relevant social

deficits in mice. *Molecular autism*, 1.

Volkmar, F. R., & Rutter, M. (1995). Childhood disintegrative disorder: results of the DSM-IV autism field trial. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, 8, 1092-1093.

Walker, D. R., Thompson, A. N. N., Zwaigenbaum, L., Goldberg, J., Bryson, S. E., Mahoney, W. J., ... & Szatmari, P. . (2004). Specifying PDD-NOS: a comparison of PDD-NOS, Asperger syndrome, and autism. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, 172-173.

Woodbury-Smith, M. (2021). Asperger syndrome. . *Encyclopedia of Autism Spectrum Disorders*, 322-323.

Rock Subculture. A different representation from that of the global society

Nicholas-Alexander MUDURA¹

Abstract

Throughout history, rock music genres have brought with them an attitude of nonconformity and a desire to distinguish themselves from the cultural mainstream. Rockers and rock music were often perceived as "different" or "against the mainstream".

Starting from these considerations, the research hypotheses were elaborated, namely the fact that with regard to the rock subculture, it has different norms, values and representations as well as certain behaviors and practices adopted by its members that can be considered deviant in relation to the norms and values of society global. The members of the rock subculture adopt concrete behaviors and practices different from those of the global society. It should be emphasized that the perception of deviance is relative and may vary according to the cultural and social context.

The working tool used was the self-administered questionnaire.

The sample on which this study was conducted was composed of 118 individuals, 75 of whom were male and 43 female, aged from 18 to over 50. The specific objectives of the research concerning rock subcultures, with an emphasis on the way of life of the members and their particularities. Of the 4 initial hypotheses, 3 were validated, while the hypothesis that members of the rock subculture have different norms and values than global society was disproved.

After all, being a rocker is more than just listening to rock music. It is a form of belonging to a cultural and musical community, an expression of identity and the way one relates to the world around. It is a manifestation of passion and emotional connection with rock music, but also of an attitude of free expression and independence in the face of social norms and expectations.

Keywords: subculture, deviant, norms, behaviors, identity

¹ West University of Timisoara, Blvd. Vasile Pârvan, No. 4, 300223, Timisoara, Timis, Romania; E-mail: nicholas.mudura01@e-uvt.ro

Subcultura Rock. O reprezentare diferită de cea a societății globale

Nicholas-Alexander MUDURA ¹

1.Introducere

Este adevărat că rockerii și muzica rock au fost adesea percepuți ca fiind "altfel" sau "împotriva curentului dominant". De-a lungul istoriei, genurile de muzică rock au adus cu ele o atitudine de nonconformism și o dorință de a se distinge de mainstream-ul cultural. Această atitudine a atras o audiență devotată și a contribuit la formarea unei subculturi distincte în rândul iubitorilor de muzică rock.

Cu toate acestea, de-a lungul timpului, muzica rock a fost adesea criticată și a stârnit reacții negative din partea unor segmente ale societății. Aceste critici pot proveni din diferite motive, cum ar fi:

1. Percepția că muzica rock promovează comportamente antisociale sau neconvenționale: Versurile și mesajele unor piese rock pot trata teme controversate, cum ar fi rebeliunea, drogurile, sexul sau violența. Aceste aspecte pot fi percepute de unii ca fiind subversive sau dezorientatoare pentru tineret.

2. Considerații morale și religioase: Unele genuri de muzică rock au fost criticate pentru abordarea lor a valorilor morale și religioase tradiționale. Unii consideră că muzica rock promovează idei și stiluri de viață care sunt în conflict cu principiile lor personale.

3. Percepția negativă asupra esteticii și comportamentului rockerilor: Stilurile vestimentare, tatuajele, piercings-urile și alte elemente asociate cu subcultura rock pot fi văzute ca dezorientatoare sau ca semne de nesupunere față de normele sociale.

4. Este important să subliniem că aceste critici nu sunt universale și că există și oameni care apreciază și susțin muzica rock și subculturile asociate cu aceasta. Muzica rock are o putere de conectare emoțională și poate fi o formă de exprimare a identității și a liberului gând. Este o formă artistică influentă care a avut un impact semnificativ asupra culturii populare și a influențat multe alte

¹ West University of Timisoara, Blvd. Vasile Pârvan, No. 4, 300223, Timisoara, Timis, Romania; E-mail: nicholas.mudura01@e-uvt.ro

genuri muzicale.

În final, criticiile aduse muzicii rock și adepților săi sunt în mare măsură subiective și reflectă diferențele culturale, generaționale și de gusturi. Este important să ne amintim că diversitatea culturală și libertatea artistică sunt aspecte valoroase în societatea noastră și că muzica rock a contribuit la această diversitate și libertate de expresie.

Sociologia subculturilor rock este cu siguranță o temă fascinantă și interesantă. Subcultura rock a apărut în anii '50 și a avut un impact semnificativ asupra societății și culturii în general. A explora subculturile rock dintr-o perspectivă sociologică ne permite să înțelegem mai bine influența muzicii rock și a valorilor asociate asupra indivizilor și grupurilor sociale.

Sociologia subculturilor rock poate explora diverse aspecte, cum ar fi originea și evoluția subculturii rock, valorile și credințele subculturilor rock, stilurile de viață și comportamentele subculturilor rock, relațiile dintre membrii subculturilor rock și societatea mai largă, reprezentarea subculturilor rock în media și multe altele.

De asemenea, această temă ne permite să înțelegem modul în care subculturile rock au oferit un spațiu de exprimare și identitate pentru tineri și pentru cei care se simțeau marginalizați în societate. Putem analiza modul în care subculturile rock au reprezentat o formă de rezistență culturală și politică, și au fost asociate cu mișcări sociale și politice precum mișcarea pentru drepturile civile, mișcarea feminista și mișcarea pentru pace.

Sociologia subculturilor rock poate aduce, de asemenea, o perspectivă asupra influenței subculturilor rock asupra modei, artei, limbajului și a altor aspecte ale culturii populare. Putem explora modul în care subculturile rock au influențat modul în care oamenii se îmbracă, se coafează și se exprimă artistic.

Studiul modului de viață al membrilor subculturii rock, în special în ceea ce privește practicile de petrecere a timpului liber și consumul cultural și media, este cu siguranță un aspect esențial al cercetării sociologice în acest domeniu. Această cercetare ne poate oferi o mai bună înțelegere a modului în care membrii subculturii rock se implică în activități recreative și cum se raportează la diverse forme de artă și media.

Practicile de petrecere a timpului liber ale membrilor subculturii rock pot include participarea la concerte și festivaluri de muzică rock, organizarea și participarea la evenimente tematice sau cluburi rock, implicarea în activități creative, cum ar fi compunerea muzicii sau formarea de trupe, și participarea la comunități online sau offline în care se discută și se promovează muzica rock.

De asemenea, studiul consumului cultural și media în rândul membrilor subculturii rock poate analiza preferințele lor muzicale și artistice, sursele prin care își obțin informațiile și muzica (cum ar fi magazinele de discuri, platformele de streaming, stațiile de radio), modul în care își formează și împărtășesc gusturile muzicale și opinii (prin intermediul rețelelor sociale, blogurilor, forumurilor), precum și influența pe care muzica rock o are asupra altor aspecte ale culturii lor, cum ar fi modul în care se îmbracă, se exprimă artistic sau se identifică cu anumite valori și ideologii.

Prin cercetarea acestor aspecte, putem obține o imagine mai clară a modului în care subculturile rock influențează viața cotidiană a membrilor lor, relațiile lor sociale și interacțiunile cu lumea din jur. Putem descoperi ce rol joacă muzica rock și valorile asociate în construirea identității și a apartenenței sociale pentru acești indivizi.

În concluzie, sociologia subculturilor rock este o temă fascinantă și interesantă care ne permite să înțelegem influența muzicii și valorilor rockului asupra societății și culturii. Prin explorarea acestei teme, putem câștiga o mai bună înțelegere a modului în care subculturile rock au modelat identitățile și comportamentele umane și au contribuit la schimbările sociale și culturale în decursul timpului.

1.1. Cultura ca și concept. Specificul sociologic al abordării culturii

Cultura este un concept complex și cuprinzător care se referă la totalitatea cunoștințelor, valorilor, normelor, comportamentelor, obiceiurilor, artei, limbii, religiei și altor aspecte transmise din generație în generație în cadrul comunității.

Aceasta include tot ceea ce oamenii învață, creează și împărtășesc între ei, formând astfel un mozaic unic al expresiei umane și a identității culturale.

Noțiunea de "cultură" a fost introdusă în antropologia socială de către Eduard B. Tylor. În preambulul cărții sale, *Cultura Primitivă* (1871), cultura este

descrisă ca fiind "acel complex care include cunoașterea, credintele, artele, dreptul, morala, obiceiurile pe care și le-a însușit omul ca membru al societății " (Tylor & Murray, 1851).

Proliferarea conceptului și a termenului de cultură presupune sistematizarea după mai multe criterii: axiologice, funcționale, structurale și tehnice ale acestuia.

Există mai multe moduri de a defini conceptul de cultură, iar acestea pot varia în funcție de perspectiva și domeniul de studiu.

Din perspectiva antropologică, cultura poate fi definită ca totalitatea valorilor, credințelor, normelor, obiceiurilor, obiectelor materiale și practicilor sociale care sunt transmise de la o generație la alta într-o societate sau grup social specific.

Din perspectiva sociologică, cultura poate fi definită ca un sistem de simboluri și semne care oferă oamenilor un cadru de înțelegere și interpretare a lumii în care trăiesc. Cultura include aspecte precum limbajul, valorile, normele, obiceiurile, artefactele și instituțiile sociale. Din perspectiva psihologică, cultura poate fi definită ca ansamblul obiceiurilor, tradițiilor și modelelor de gândire care sunt internalizate de indivizi prin procesul de socializare.

Din perspectiva comunicării, cultura poate fi definită ca un sistem de semne și simboluri care este folosit pentru a transmite informații și a comunica într-o comunitate. O asemenea diversitate a conținutului, sociologul francez B. Valade, vorbește de o „junglă conceptuală” (Valade, 2006).

Etimologia termenului "cultura" provine din limba latină, din cuvântul "cultura", care are la rândul său rădăcini în verbul latin "colere". Inițial, "colere" avea sensul de "a lucra pământul" sau "a cultiva plantele". În timp, termenul și-a extins semnificația și a început să se refere la îngrijirea și dezvoltarea generală a unei entități, fie că era vorba de pământ, animale sau chiar ființe umane.

Alfred Kroeber și Clyde Kluckhohn au fost doi antropologi renumiți care au contribuit semnificativ la studiul culturii. Împreună, ei au dezvoltat o definiție a culturii care este frecvent citată și discutată în literatura de specialitate.

Alfred Kroeber: "Cultura constă din derivatele experienței, mai mult sau mai puțin organizate, învățate sau create de către indivizi ai unei populații, inclusiv

acele imagini sau codificări și interpretările acestora" (Kroeber & Kluckhohn 1952).

Această definiție evidențiază ideea că cultura este un model de comportament și gândire care este transmis prin intermediul simbolurilor. Kroeber subliniază, de asemenea, că cultura reprezintă realizările umane și că este învățată și transmisă de la o generație la alta.

Clyde Kluckhohn: "Cultura include toate formele de comportament uman, precum și toate produsele umane materiale, de exemplu, casele, mașinile, cărțile și creațiile spirituale, cum ar fi religiile, valorile și știința."

Definiția lui Kluckhohn subliniază că cultura cuprinde toate formele de comportament uman, inclusiv produsele materiale și creațiile spirituale. El subliniază importanța aspectelor tangibile și intangibile ale culturii în cadrul definirii acesteia.

Potrivit lui Burkhardt, cultura și societatea sunt interconectate și se influențează reciproc într-un mod profund. El a argumentat că cultura reprezintă totalitatea valorilor, normelor, obiceiurilor și manifestărilor artistice ale unei societăți, iar aceasta este reflectată și modelată de structurile sociale și instituțiile specifice ale acelei societăți.

Burkhardt a evidențiat faptul că studiul culturii necesită înțelegerea contextului social și istoric în care aceasta se dezvoltă. El a susținut că nu se poate înțelege pe deplin cultura unei societăți fără a examina structurile sociale, relațiile de putere și instituțiile care o modelează și o influențează constatând că "reflecția asupra culturii coincide cu punerea problemei societății" (Valade, 2006)

Johann Gottfried Herder, filosof și gânditor german din secolul al XVIII-lea, a fost cunoscut pentru opoziția sa față de universalismul culturii iluministe franceze. El a susținut ideea că fiecare cultură este unică și valoroasă în sine și că nu poate fi redusă la standarde și norme universale.

Herder a promovat conceptul de "geist" (spirit) național sau cultural, afirmând că fiecare popor are propria sa identitate și expresie culturală distinctă.

I. Bădescu privește discursul cultural ca "rezultatul scindării petrecute în spiritul modern între datul accesibil științei – generalul, legicul, etc. – și datul obișnuit "derizoriul", "comunul", "fenomenul" etc." (Badescu & Zamfir, 1993)

Termenul de "cultura" este unul complex și cuprinzător, dinamic și care se adaptează, acoperă o gamă largă de aspecte ale vieții umane și ale societății. Din cauza acestei complexități și a varietății de interpretări, standardizarea termenului de cultură este dificilă.

În domeniul științelor sociale și umaniste, există diferite abordări și teorii asupra culturii, care pot varia în funcție de disciplinele și contextele specifice.

Astfel, C. Tylor, într-o definiție care se consideră a fi punctul de plecare a antropologiei culturale, desemnează prin cultură "acel ansamblu complex care cuprinde cunoștințele, credințele religioase, arta, morala, moralei, obiceiurile și celelalte atitudini și uzanțe pe care le deprinde omul ca membru al societății" (Primitive Culture, 1871; Valade, 2006).

Perspectiva sociologică abordează cultura într-un mod specific, concentrându-se pe grupurile sociale și comunitățile în care culturile se dezvoltă și evoluează. Aceasta oferă o înțelegere mai detaliată a modului în care cultura este formată și influențată de contextul social și relațiile interumane. Al. Mucchielli consideră că în sociologie termenul de cultură desemnează "un ansamblu de habitudini comune membrilor unui grup (mai mult sau mai puțin vast, habitudini care servesc de referințe permanente și inconștiente pentru percepția lucrurilor, pentru evaluări și intervin în orientarea conduitelor" (Bondrea, 2006).

Habitudinile reprezintă comportamente repetitive și automatizate pe care le dezvoltăm în urma repetiției și practicii constante. Acestea pot fi considerate acțiuni obișnuite, învățate și realizate fără a necesita o atenție sau efort mental intens. Habitudinile pot acoperi o gamă largă de activități, de la cele fizice până la cele cognitive sau comportamentale.

Habitudinile se formează în urma unui proces de învățare și repetiție. În timp ce inițial poate fi necesară o conștientizare și concentrare asupra acțiunii, pe măsură ce practica devine frecventă, comportamentul se automatizează și se transformă într-o habitudine. Acestea pot avea un impact semnificativ asupra rutinei și modului în care ne desfășurăm activitățile zilnice.

Sociologul român A. Mihailescu subliniază faptul că "valorile unei societăți trebuie să fie deduse din normele ei, astfel încât analiza valorilor sociale se bazează într-

o mare măsură pe interpretările oferite de cei ce observă realitatea socială.” (Bondrea, 2006)

În privința relațiilor dintre sociologie și celelalte discipline convergente, Bondrea a subliniat importanța interdisciplinarității și a colaborării între diferitele domenii de studiu “centrul de intersecție al tuturor disciplinelor care se ocupă de diverse domenii ale realității sociale”.

Sociologia culturii este o ramură importantă a sociologiei care se concentrează pe studiul culturii și a impactului acesteia asupra societății umane.

1.2. Funcțiile culturii

Pitirim Sorokin a fost un sociolog și teoretician al culturii care a dezvoltat o concepție integralistă asupra sistemelor socio-culturale. Potrivit lui Sorokin, o societate este un sistem complex alcătuit din diferite subsisteme interdependente: economic, politic, cultural și spiritual.

Conform viziunii sale, cultura este unul dintre cele patru subsisteme esențiale ale societății și are un rol central în determinarea caracteristicilor și evoluției acesteia. Sorokin considera că cultura influențează și este influențată de celelalte subsisteme, precum economia și politica.

Potrivit lui Sorokin, o societate armonioasă și echilibrată este una în care cele două tipuri de cultură sunt în concordanță și se susțin reciproc.

Însă, el a observat că în societatea modernă există o discrepanță și un dezechilibru între cele două tipuri de cultură, cu o creștere a culturii senzoriale în detrimentul celei ideale.

Aceasta, conform lui Sorokin, poate conduce la dezintegrare socială și la probleme morale și spirituale. Concepția integralistă a lui Sorokin a subliniat importanța interdependenței și interacțiunii dintre aspectele culturale și celelalte dimensiuni ale societății.

Sorokin consideră că cultura are atât dimensiuni semnificative, cât și cauzale, și că acestea sunt interdependente.

El evidențiază că valorile, normele, simbolurile și semnificațiile culturale nu pot fi separate de factorii socio-economici și materiali care le susțin și le modelează.

Există mai multe paradigme explicative în abordarea culturii în sociologie.

Aceste paradigme reprezintă diferite perspective teoretice și metodologice asupra culturii și oferă explicații și înțelegeri diferite ale fenomenului cultural. Iată câteva paradigme explicative comune:

1. Paradigma funcționalistă; 2. Paradigma conflictuală; 3. Paradigma interpretativă; 4. Paradigma structură-aciune

Acestea sunt paradigme explicative în abordarea culturii în sociologie. Aceste paradigme nu sunt exclusive și pot coexista și interacționa în studiul culturii, oferind perspective diferite și complementare asupra fenomenului cultural.

Definiția conceptului de cultură propusă de Alfred Kroeber și Clyde Kluckhohn:

"Cultura consta din modele implicite sau explicite ale comportării și pentru comportare, acumulate și transmise prin simboluri, incluzând și realizarea lor în unelte. Miezul esențial al culturii consta din idei tradiționale, aparute și selectate istoric și, în special, din valorile ce li se atribuie; sistemele culturale pot fi considerate, pe de o parte, ca produse ale acțiunii și, pe de altă, ca elemente ce condiționează acțiunea viitoare" (Kroeber & Kluckhohn 1952). Această definiție evidențiază faptul că cultura este un model încorporat, ceea ce înseamnă că este internalizată și transmisă de-a lungul generațiilor. Ea include atât aspecte materiale, cum ar fi obiectele și artefactele, cât și aspecte spirituale, cum ar fi valorile, credințele și practicile comunității umane. De asemenea, definiția subliniază că cultura este specifică unei anumite comunități umane, ceea ce implică diversitatea și varietatea culturilor din lume. "Cultura constă în modele (patterns), explicite și implicite, de și în vederea comportării, dobândite și transmise prin simboluri constituind achiziția distinctivă a grupurilor umane, inclusiv întruparea lor în artefacte; miezul esențial al culturii constă în idei tradiționale (i. e. derivate și selectate istoric) și mai ales în valorile care le sunt atașate; sistemele de cultură pot fi, pe de-o parte, considerate ca produse ale acțiunii, pe de altă parte, ca elemente ce condiționează acțiuni ulterioare."

Marius Lazăr într-un studiu din 1996, menționează faptul că principalele caracteristici ale culturalismului includ:

1. Relativism cultural; 2. Observația participativă; 3. Concentrare pe

simbolism; 4. Contextualizarea socială

Conform sociologilor care au analizat diferite societăți aceștia au identificat patru funcții importante ale culturii.

Funcția cognitivă. Cultura oferă un set de cunoștințe, simboluri și concepte care permit oamenilor să înțeleagă și să interpreteze lumea înconjurătoare.

Funcția socială. Cultura contribuie la stabilirea și menținerea ordinii sociale în cadrul unei comunități umane. Ea furnizează norme, reguli și valori care guvernează comportamentul individual și interacțiunile sociale.

Funcția adaptivă. Cultura permite adaptarea umană la mediul înconjurător. Ea oferă instrumente și tehnici care permit supraviețuirea și prosperarea în diverse medii și condiții.

Funcția identitară. Cultura contribuie la formarea și exprimarea identității individuale și colective.

Prin intermediul culturii, oamenii își găsesc apartenența și își construiesc identitatea socială și culturală. Cultura oferă un cadru de referință pentru valorile, tradițiile, limbajul, artefactele și practicile care definesc grupul sau comunitatea din care fac parte. Această funcție identitară a culturii ajută la dezvoltarea sentimentului de apartenență și la formarea coeziunii în cadrul grupului.

1.3. Modul și stilul de viață. Valori, norme și simboluri

Termenii "mod de viață" și "stil de viață" sunt notiuni apropiate și sunt adesea utilizați într-un sens similar pentru a descrie felul în care o persoană trăiește și se comportă într-un mod consistent. Cu toate acestea, există unele nuanțe și distincții subtile între ele.

Modul de viață se referă la tiparele și obiceiurile generale ale unei persoane sau ale unei comunități în ceea ce privește activitățile zilnice, valorile, prioritățile și trăsăturile de bază. El implică aspecte precum rutina zilnică, ocupația, relațiile interpersonale, tradițiile culturale și alte elemente care caracterizează viața unei persoane sau a unei comunități.

Pe de altă parte, stilul de viață se referă la modul specific în care o persoană își organizează viața și adoptă anumite comportamente și alegeri în ceea ce privește sănătatea, alimentația, activitatea fizică, divertismentul, consumul de bunuri și servicii, etc. Stilul de viață reflectă preferințele individuale și alegerile

personale pe care le facem în diferite aspecte ale vieții noastre.

Cu alte cuvinte, modul de viață este mai amplu și cuprinde mai multe aspecte ale vieții unei persoane sau comunități, în timp ce stilul de viață se concentrează mai mult pe comportamentele și alegerile specifice făcute de o persoană în viața de zi cu zi.

Deși există o suprapunere între aceste două concepte și pot fi folosite uneori interschimbabil, în general, "modul de viață" se referă la imaginea de ansamblu a vieții unei persoane sau comunități, în timp ce "stilul de viață" se concentrează mai mult pe alegerile individuale și comportamentele specifice care definesc viața unei persoane.

Tradițiile și obiceiurile societății sunt practici și ceremonii repetate de-a lungul timpului, care au devenit parte integrantă a culturii unei comunități. Acestea pot include sărbători, ceremonii religioase, ritualuri, practici culinare specifice, ceremonii de trecere de la o etapă a vieții la alta (naștere, căsătorie, înmormântare) și multe altele. Tradițiile și obiceiurile contribuie la coeziunea socială, la transmiterea valorilor și identității culturale și la menținerea legăturii între generații.

Stilul de viață al unei persoane este alcătuit dintr-o varietate de conduite și comportamente care reflectă modul său unic de a trăi și de a se angaja în diferite aspecte ale vieții. Aceste conduite și comportamente pot varia în funcție de preferințele, valorile, obiectivele și prioritățile individuale ale unei persoane, baza acestora fiind piramida trebuintelor, sau piramida lui Maslow.

Enumerăm mai jos câteva linii mari de variabile pe care se axează stilul de viață.

Valori și priorități personale; Mediu cultural și social; Starea de sănătate și condiția fizică; Resurse financiare; Educație și cunoaștere; Influențe media și culturale.

Acestea sunt doar câteva exemple de variabile pe care se poate axa stilul de viață al unei persoane. Este important de menționat că fiecare individ are propria combinație unică de variabile care influențează stilul său de viață.

Fred Mahler care recurge la conceptul de habitus, referindu-se la teoria reproducției, a schimbării sociale. Mahler definește habitusul ca un „element al

practicii sociale în care se manifestă tensiunea, contradicțiile, conflictele dintre trecut, prezent și viitor, fiind terenul principal de manifestare a reproducției, dar și al producției valorilor și comportamentelor.”

Stilul de viață și modelele de consum cultural sunt aspecte fundamentale ale unei societăți, care reflectă valorile, preferințele și comportamentele individuale și colective. Acestea pot varia semnificativ în funcție de contextul cultural, social și economic.

Stilul de viață se referă la modul în care o persoană trăiește, își organizează activitățile și își gestionează timpul și resursele. Acesta include aspecte precum obiceiurile alimentare, activitățile de recreere, relațiile sociale, mediul în care trăiește și felul în care își exprimă personalitatea prin alegerile pe care le face în viața de zi cu zi. Stilul de viață poate fi influențat de factori culturali, economici și geografici, precum și de valori personale și aspirații individuale.

Modelele de consum cultural se referă la modalitățile în care oamenii interacționează și participă la activități și produse culturale. Acestea includ participarea la evenimente culturale, cum ar fi spectacole de teatru, concerte sau expoziții de artă, consumul de cărți, muzică, filme sau jocuri video, precum și implicarea în practici culturale specifice, cum ar fi dansul, gătitul, colecționarea de artă sau activitățile de voluntariat în domeniul cultural.

Modelele de consum cultural pot varia în funcție de interesele individuale, accesibilitatea și disponibilitatea resurselor culturale, influențele sociale și tendințele actuale.

În societățile moderne, stilurile de viață și modelele de consum cultural au fost influențate în mod semnificativ de avansurile tehnologice și de globalizare. Accesul la informații și la produse culturale din întreaga lume a crescut, ceea ce a dus la o diversitate și o schimbare rapidă în preferințele și opțiunile culturale.

De asemenea, stilurile de viață s-au modificat în urma schimbărilor economice și sociale, cum ar fi urbanizarea, creșterea puterii de cumpărare și schimbarea valorilor sociale.

Stilul de viață și modelele de consum cultural nu sunt universale și pot varia în funcție de diferite culturi și subculturi. În unele societăți, se poate acorda o mare importanță conservării tradițiilor și a valorilor culturale, în timp ce în altele

se poate observa o tendință spre adoptarea de influențe și tendințe culturale străine.

Consumul cultural și practicile de consum cultural sunt subiecte dezbătute și prezintă diverse problematice în societatea contemporană.

Unele forme de consum cultural, cum ar fi vizitarea muzeelor sau participarea la evenimente culturale, pot fi costisitoare și inaccesibile pentru anumite categorii sociale. Aceasta poate duce la inegalități în ceea ce privește accesul la cultură și la o distribuție inechitabilă a resurselor culturale.

Cultura a devenit o industrie în care produsele culturale sunt produse și promovate în scopul obținerii de profit. Aceasta poate duce la standardizarea și comercializarea excesivă a culturii, cu impact asupra diversității și creativității artistice.

Odată cu avansul tehnologic și cu creșterea interconectivității, există o tendință spre omogenizarea și globalizarea consumului cultural. Formele culturale dominante, cum ar fi filmele și muzica comercială, pot să influențeze și să limiteze diversitatea culturală locală.

Existența unor criterii subiective și diferite privind evaluarea și valoarea culturală poate duce la dispute și controverse. Aprecierea culturală poate fi influențată de gusturi personale, educație, mediu social și alte factori, ceea ce poate duce la diferențe de percepție și la contestări ale valorii artistice a unor produse culturale.

Consumul cultural poate influența formarea identității individuale și colective. În unele cazuri, aceasta poate duce la adopția acritică a anumitor modele culturale, pierderea valorilor tradiționale sau la conflicte de identitate culturală.

Plaja largă a valorilor reprezintă o teorie vădită, preocupările de bază ale axiologiei fiind cea a clasificării valorilor și stabilirea tipologiei acestora.

Valorile umane sunt o parte fundamentală a individului și influențează modul în care gândim, acționăm și ne orientăm în viață. Valorile pot varia semnificativ de la o persoană la alta și pot fi influențate de o multitudine de factori, cum ar fi cultura, educația, experiențele de viață și influențele sociale.

J. L. Mackie, afirmă: „Dacă ar exista valori obiective - notează J. L. Mackie

-, atunci ar exista entități sau calități sau relații de un gen extrem de straniu cu totul diferit de orice altceva din univers" (Biriș, I., 2006. 23).

În sociologie, valorile și normele reprezintă două concepte fundamentale pentru înțelegerea comportamentului și organizării sociale. Acestea sunt elemente cheie în procesul de socializare și în formarea și menținerea ordinii sociale.

I. Biriș atrage atenția asupra faptului că „Sub aspect sociologic, valorile sunt irelevante dacă nu sunt conexe normelor„ (Biriș, I., 2006, 30).

1.4. Muzica Rock . Istorie. Influența asupra societății

Theodor Adorno în lucrarea sa "Introducere în sociologia muzicii" arată că "muzica influențează societatea, iar societatea influențează muzica"(Theodor.W.Adorno, 1962, Introduction to the sociology of music)

Datorăm termenul "rock and roll" lui Alan Fried, un DJ american. A lucrat pentru postul de radio din Cleveland și, de cele mai multe ori, a difuzat muzică neagră în aer, deoarece a observat cum se apropie de tinerețea albă.

Numai numele de rock and roll a apărut din piesa populară "We Rock, We Roll". Acest lucru sa întâmplat în 1952.

Cântecul Rock on the Clock de Bill Hale, un american alb, a schimbat totul. Primul public a auzit-o în aprilie 1954, dar a întâlnit-o fără prea mult entuziasm. Dar a fost suficient să facă compoziția o coloană sonoră pentru filmul de tineret "Jungla plăcilor de ardezie" pentru a începe vârsta rock-roll-ului.

Acum sunt puțini care știu despre acest film, dar "Rock Through the Clock" este ghicit din primele coarde.

Istoria rockului datează din anii '50 și se extinde pe parcursul mai multor decenii. Acest gen muzical a evoluat dintr-o combinație de influențe din muzica rock and roll, rhythm and blues, country și alte genuri muzicale populare ale vremii.

Istoria rockului poate fi împărțită în mai multe perioade și mișcări importante.

1. Rock and roll (anii '50): Rock and roll-ul a apărut în anii '50 ca un amestec de rhythm and blues, country și muzică pop. Artiști precum Elvis Presley, Chuck Berry și Little Richard au fost printre pionierii acestui gen muzical.

2. British Invasion (anii '60): În anii '60, mai mulți artiști britanici au devenit populari în Statele Unite și au influențat puternic scena muzicală. Formații precum The Beatles, The Rolling Stones, The Who și The Kinks au fost parte a acestui val de succes britanic.

3. Rock psihedelic (sfârșitul anilor '60): Rock-ul psihedelic a luat amploare în sfârșitul anilor '60, fiind influențat de cultura hippie și de experimentele cu droguri psihedelice. Trupe precum Jimi Hendrix Experience, The Doors și Jefferson Airplane au fost reprezentative pentru această perioadă.

4. Rock clasic și hard rock (anii '70): În anii '70, rockul a fost dominat de formații precum Led Zeppelin, Black Sabbath, Deep Purple și AC/DC, care au adus un sunet mai greu și mai energic, cunoscut sub numele de hard rock.

5. Punk rock și new wave (anii '70 și începutul anilor '80): Punk rock-ul a apărut ca o reacție la muzica comercială și la aspectele excesive ale industriei muzicale. Trupe precum Ramones, Sex Pistols și The Clash au fost reprezentative pentru această mișcare. New wave-ul, care a urmat punkului, a combinat elemente de rock, pop și muzică electronică, cu trupe precum Blondie, Talking Heads și The Cure.

6. Grunge (anii '90): Grunge-ul a apărut în Seattle, SUA, și a devenit popular în anii '90. Trupe precum Nirvana, Pearl Jam și Soundgarden au adus un sunet mai alternativ și mai introspectiv, cu versuri cu conținut emoțional și social.

Influența muzicii rock cunoaște un moment semnificativ în vara lui 1969, când cinci sute de mii de oameni iau parte la Festivalul de la Woodstock.

Acesta a fost puternic influențat de cultura și experimentele psihedelice ale vremii, precum și de mișcarea hippie.

Caracteristicile distinctive ale rockului psihedelic includ:

1. Sunete și efecte experimentale: Trupele de rock psihedelic au explorat noi tehnici de înregistrare și au folosit efecte speciale pentru a crea sunete și atmosfere psihedelice.

2. Improvizație și extinderi lungi: Rockul psihedelic se caracterizează prin piese muzicale extinse, cu improvizații și secțiuni lungi de instrumentație.

3. Versuri introspective și experimentale: Textele din rockul psihedelic erau adesea introspective și explorau teme legate de conștiință, libertate,

dragoste, spiritualitate și călătorii interioare.

4. Elemente muzicale diverse: Rockul psihedelic a încorporat o varietate de influențe muzicale, inclusiv blues, folk, muzică indiană și orientală, muzică clasică și jazz.

Artiști precum Jimi Hendrix, The Doors, Jefferson Airplane, Pink Floyd, Grateful Dead și Cream sunt considerați reprezentanți de marcă ai rockului psihedelic. Acești muzicieni au creat piese iconice care au explorat noi frontiere muzicale și au capturat spiritul liber și experimental al epocii.

Rockul psihedelic a avut un impact semnificativ asupra muzicii și culturii populare și continuă să fie apreciat și ascultat și în prezent.

Muzica punk este un gen muzical care a luat amploare în anii '70, ca o reacție directă la muzica comercială și la aspectele excesive ale industriei muzicale. Este caracterizată prin energie brută, sunet rapid și simplu, versuri provocatoare și o atitudine anti-establishment. Exemple de trupe punk notabile includ Sex Pistols, Ramones, The Clash, Dead Kennedys, Buzzcocks și Bad Religion. Muzica punk a avut un impact semnificativ asupra culturii și muzicii populare, oferind o voce de revendicare și rebeliune împotriva normelor și instituțiilor.

Ulterior, rockul anilor '80 a fost o perioadă de mare diversitate și inovație în muzica rock. A fost o epocă în care au apărut și s-au dezvoltat mai multe subgenuri și mișcări muzicale, reflectând schimbările culturale și tehnologice ale timpului.

Cultura rock a avut o influență semnificativă asupra societății în mai multe domenii, de la muzică și modă la politică și comportament social. Iată câteva aspecte relevante:

1. Expresia artistică: Rock-ul a reprezentat o formă de expresie artistică liberă și rebelă. Muzicienii rock și-au folosit muzica și versurile pentru a aborda subiecte controversate, precum războiul, inegalitatea socială, drepturile civile și problemele generației lor. Acest spirit nonconformist a influențat oamenii să își exprime opiniile și sentimentele prin intermediul artei.

2. Moda și stilul de viață: Cultura rock a adus cu sine un stil vestimentar distinctiv și o atitudine nonconformistă față de moda tradițională. De la blugi

scurți și tricouri cu imprimeuri, la jachete de piele și păr lung, moda rock a avut un impact semnificativ în industria vestimentară și a inspirat generații întregi.

3. Valori și libertate individuală: Rock-ul a promovat valorile libertății individuale, a încurajat oamenii să-și exprime liber ideile și să-și urmeze pasiunile, în special în rândul tinerilor.

4. Protest și schimbare socială: Multe piese rock au devenit imnuri ale mișcărilor de protest și au inspirat schimbări sociale. De exemplu, muzica rock a fost asociată cu mișcarea pentru drepturile civile din anii '60 și '70, precum și cu opoziția față de războiul din Vietnam.

Versurile cu mesaje politice și sociale puternice au influențat oamenii să participe activ la schimbările din societate. „Flower Power” a fost probabil mișcarea de mare amploare revoluționară a anilor '70 împotriva războiului care a adus lumii curajul de a-și arăta iubirea, părerile, de a riposta împotriva nedreptății sociale, de a celebra viața cu cele mai tumultuoase și entuziaste momente ale ei. Momentul culminant a fost celebrul festival de la Woodstock din august 1969, intitulat „3 zile de pace și muzică”, unde trupe celebre ca The Who, Janis Joplin, Santana, Creedence Clearwater Revival, The Grateful Dead, Jimi Hendrix și mulți alții au avut o contribuție extraordinară, celebrând pacea, libertatea și iubirea împreună cu peste jumătate de milion de oameni.

5. Impactul economic și industria de divertisment: Rock-ul a fost un gen muzical foarte popular generând o industrie vastă, inclusiv înregistrări, concerte, merchandising și alte produse asociate. Acesta a avut un impact semnificativ asupra economiei și a contribuit la crearea de locuri de muncă în industria de divertisment.

6. Globalizare și conexiune culturală: Muzica rock a fost un fenomen global și a contribuit la conectarea oamenilor din diverse culturi și țări. Rock-ul a fost adoptat și reinterpretat în diferite stiluri și limbi, ceea ce a facilitat schimbul cultural și înțelegerea reciprocă între comunități diverse.

7. Tehnologie și industria divertismentului: Rock-ul a avut un impact semnificativ asupra industriei divertismentului și a tehnologiei. A influențat evoluția înregistrărilor muzicale, concerte live, televiziune și producție video.

Cultura rock și religia sunt două domenii distincte care pot avea interacțiuni

complexe și variate. Relația dintre ele poate fi diferită în funcție de persoanele implicate, de convingerile lor și de interpretarea lor asupra valorilor și mesajelor prezentate de rock și religie. "Dacă consideram muzica rock în tot ansamblul ei, suntem obligați să constatăm că ea se opune în mod radical valorilor creștine." (Walter Kohli, 1981, *Rock-Musik und christliche Lebenshaltung*, "La Maison de la Bible", 53)

Unele dintre cele câteva aspecte de luat în considerare:

1. Divergență și conflict: Există cazuri în care cultura rock și religia se intersectează și există un conflict între ele. Anumite aspecte ale rock-ului, cum ar fi textele provocatoare, imaginea rebelă sau promovarea valorilor considerate imorale, pot fi în contradicție cu anumite principii religioase. Aceste valori pot fi în contradicție cu principiile morale și etice promovate de anumite religii. Ca rezultat, există tensiuni și dezacorduri între susținătorii rock-ului și membrii comunităților religioase.

Anumite formații rock pot folosi simboluri religioase într-un mod controversat (profanarea și blasfemia) sau pot face referiri provocatoare la dogme și figuri religioase. Aceasta poate fi considerată ca o profanare sau blasfemie în ochii credincioșilor, generând conflict și resentimente între cultură și religie. Rock-ul este adesea asociat cu un stil de viață nonconformist, care poate include consum de droguri, comportament antisocial sau manifestări de rebellions. Aceste opinii pot intra în conflict direct cu credințele și valorile religioase, generând tensiuni și dezacorduri. Există artiști rock care au încorporat teme religioase în muzica lor sau care au adoptat un stil de viață compatibil cu convingerile lor religioase. În același timp, există credincioși care găsesc în muzica rock o formă de exprimare artistică și spirituală. Astfel, relația dintre cultura rock și religie poate varia în funcție de individ și de interpretarea și acceptarea lor a valorilor și practicilor implicate.

2. Explorarea spiritualității: Cu toate acestea, rock-ul poate oferi și o platformă de explorare a spiritualității. Unii artiști rock abordează teme legate de căutarea de sens în viață, existența divină sau întrebări existențiale.

3. Muzică și influență religioasă: Există și exemple în care rock-ul și religia se îmbină. De-a lungul istoriei, au existat artiști rock care au încorporat elemente

religioase în muzica lor sau care au scris piese cu tematică religioasă. Unele trupe rock au fost influențate de muzica gospel, blues sau de tradițiile muzicale ale anumitor culte religioase.

4. Impact cultural și social: Cultura rock a avut o influență semnificativă asupra societății și a schimbat modul în care oamenii percep și trăiesc religia. Rock-ul a adus în prim-plan și teme precum războiul, inegalitatea sau opoziția față de instituțiile corupte, ceea ce poate reflecta preocupările sociale și spirituale ale unei părți a societății. Rock-ul și religia au fost două domenii care au interacționat și au generat dezbateri și controverse de-a lungul timpului.

Rock-ul a fost perceput ca o formă de muzică care a contestat valorile tradiționale și autoritatea instituțiilor religioase. În anii '50 și '60, rock-ul a fost văzut ca o formă de rebeliune și exprimare a libertății individuale, uneori în contrast cu valorile conservatoare promovate de religie. Pe măsură ce rock-ul a devenit mai popular, au apărut și critici din partea unor lideri religioși și grupuri conservatoare. Unele dintre controversele asociate cu rock-ul includ critici legate de versurile și temele muzicii rock, în special cele considerate imorale, blasfemiatoare sau promotoare ale unor stiluri de viață nonconformiste.

În același timp, rock-ul a integrat și a fost influențat de elemente religioase și spirituale. Există artiști și trupe rock care au explorat teme religioase, au folosit imagistică sau referințe religioase în creațiile lor, sau au experimentat cu genuri muzicale tradițional religioase, cum ar fi gospel, blues sau muzică folclorică.

În ultimele decenii, au apărut genuri muzicale care combină elemente de rock cu mesaje și teme religioase.

Muzica creștină contemporană și rock-ul creștin sunt exemple de genuri muzicale care încearcă să integreze credința religioasă și exprimarea artistică rock.

În ciuda diferențelor și a controverselor, există și exemple de dialog și reconciliere între rock și religie. Unii artiști rock au abordat teme spirituale și existențiale în muzica lor, iar unele biserici au încercat să integreze elemente rock în serviciile lor pentru a atrage un public mai tânăr.

Relația dintre rock și religie a fost complexă și adesea controversată. Rock-ul a fost perceput ca o formă de exprimare a libertății și contestare a valorilor

tradiționale, iar interacțiunea cu religia a generat dezbatere și controverse.

Muzica rock a fost adesea asociată cu consumul de droguri în cultura populară și în imaginația colectivă. Există mai multe motive pentru care s-a creat această asocieră. În anii '60 și '70, rock-ul a fost asociat cu mișcarea hippie și cu contracultura care promova libertatea, nonconformismul și experimentarea. Consumul de droguri, în special de marijuana și LSD, era văzut ca parte a acestei mișcări de eliberare și explorare.

Nu toți artiștii rock sau fanii rock-ului consumă sau au consumat droguri. Această asocieră se referă mai mult la o parte specifică a istoriei rock-ului și la anumite subgenuri sau perioade.

Studiul realizat de DrugAbuse.com arată că fanilor metal-rock-ului le place să consume alcool și/sau droguri înainte și în timpul concertelor.

Studiul „a examinat peste 970 de persoane cu privire la utilizarea de substanțe, vârsta lor medie la prima consumare de alcool sau droguri în cadrul evenimentelor muzicale și care este motivul pentru care aleg să folosească aceste substanțe la evenimentele de muzică live.” Conform rezultatelor, metal rockul este al doilea „gen de concerte dăunător,” depășit de EDM, cu aproximativ 62% de fani care frecventează festivalurile heavy metal și care au consumat droguri sau alcool.

Urmare a studiului “Consumul de droguri în rândul tinerilor care frecventează medii recreaționale”, Agenția Națională Antidrog a efectuat un studiu în rândul populației tinere din România, cu vârsta cuprinsă între 15 și 34 ani, care frecventează diferite locații de petrecere a timpului liber (festivaluri, concerte, cluburi etc).

Conform acestui studiu:

„Pentru majoritatea drogurilor ilicite incluse în studiu, cele mai mari prevalențe ale consumului de-a lungul vieții se observă în rândul participanților la festivaluri/concerte:

- Cocaina: 4,7% - face to face, față de 2,8%- online
- Amfetamine: 3,8% - face to face, față de 2,4% - online
- Ecstasy: 6,5% - face to face, față de 4,4% - online
- LSD: 3,1% - face to face, față de 1,8% - online

- Ciuperci halucinogene: 2,7% - face to face, față de 2,5% - online
- NSP: 4,1% - face to face, față de 2,6% - online

În funcție de grupa de vârstă, cele mai mari prevalențe, în funcție de tipul interviului (online sau face-to-face), se înregistrează după cum urmează:

- festivaluri/ concerte - în grupa de vârstă 25-29 ani: 21,3%, iar în online: 25,1%
- în grupa de vârstă 30-34 ani.
- pentru populația cu vârsta cuprinsă între 20 și 24 ani, se înregistrează prevalențe similare, atât face-to-face, cât și online: 21,1% festivaluri/ concerte, 21,5% online.

2. Metodologia cercetării

2.1. Metode și tehnici specifice cercetării sociologice

În contextul cercetării și studiului științific, termenul "metodă" se referă la abordările și tehnicile specifice utilizate pentru a colecta și analiza datele și pentru a obține cunoștințe și rezultate într-un domeniu de cercetare sau într-o disciplină specifică.

Metodele sunt esențiale în cercetare, deoarece ele oferă un cadru structurat și coerent pentru a obține date relevante și valide și pentru a genera cunoștințe noi. Acestea pot include metode de colectare a datelor (cum ar fi interviurile, chestionarele, observațiile), metode de analiză a datelor (cum ar fi analiza statistică, analiza calitativă), metode experimentale sau metode de interpretare a rezultatelor (cum ar fi analiza discursului sau analiza textului).

Fiecare metodă are caracteristici specifice. De exemplu, metodele cantitative sunt utilizate pentru a măsura și cuantifica fenomenele sociale, în timp ce metodele calitative sunt utilizate pentru a explora în profunzime percepțiile, semnificațiile și contextul social. Metodele pot fi utilizate și în combinație, în cadrul abordărilor mixte, pentru a obține o înțelegere cuprinzătoare și mai complexă a fenomenelor sociale.

În lucrarea sa, sociologul S. Chelcea preia și dezvoltă clasificarea etapelor investigației sociologice (Chelcea, 1975). Raymond Mucchielli, un sociolog și specialist în cercetarea socială, propune o clasificare a etapelor în investigația sociologică și anume: determinarea obiectului, preancheta, stabilirea

obiectivelor, determinarea universului anchetei, eşantionarea, alegerea tehnicilor de cercetare, pretestarea instrumentelor de cercetare, definitivarea lor, aplicarea în teren, prelucrarea informațiilor deținute, analiza rezultatelor și redactarea raportului de cercetare.

Pentru organizarea unei cercetări sociologice - sarcină teoretic metodologică - nu se poate baza pe o singură tehnică de lucru, prin urmare, am utilizat alături de tehnica documentară – tehnica principală de cercetare sociologică, ancheta bazată pe chestionar ca instrument secundar de investigație.

2.2. Tehnica documentară

Documentarea reprezintă o componentă esențială a cercetării sociologice și este necesară pentru a obține o înțelegere mai amplă și mai precisă a fenomenului sau grupului de studiu. Prin documentare, sociologul se bazează pe surse secundare de date și informații pentru a obține cunoștințe preexistente despre subiectul de interes.

Colecția și înregistrarea datelor presupun note detaliate și sistematice despre informațiile relevante găsite în sursele documentare.

Documentarea presupune colectarea și examinarea de informații și surse existente, cum ar fi documente, rapoarte, statistici, studii anterioare, articole de presă și alte materiale relevante, cu scopul de a obține o înțelegere mai profundă și contextualizată a subiectului de cercetare.

Documentarea oferă cercetătorului o perspectivă istorică și contextuală asupra subiectului de studiu. Prin studierea documentelor și a materialelor anterioare, cercetătorul poate înțelege mai bine evoluția subiectului, schimbările sociale și factorii care au influențat fenomenul studiat. Prin documentare, i se permite cercetătorului să identifice ceea ce s-a studiat deja și să identifice eventualele lacune sau aspecte neexplorate. Aceasta poate ajuta la dezvoltarea unei direcții de cercetare mai specifice și la formularea întrebărilor de cercetare relevante. Utilizarea și referirea la surse documentare fiabile și verificate sporește validitatea și rigurozitatea cercetării. Documentarea permite cercetătorului să sprijine afirmațiile și argumentele sale cu referiri precise la literatura de specialitate și alte surse credibile, consolidând astfel baza teoretică a cercetării facilitând compararea și analiza datelor colectate în timpul cercetării furnizând o

bază solidă pentru susținerea și argumentarea concluziilor sale. Aceasta poate utiliza referiri la surse documentare relevante pentru a sublinia și susține interpretările și concluziile sale în mod obiectiv și transparent.

2.3. Ancheta prin chestionar

Pentru a verifica ipotezele, am folosit ca tehnică și instrument de cercetare chestionarul.

Chestionarele pot fi clasificate în funcție de diferite criterii, cum ar fi structura, conținutul și metoda de administrare.

1. După structură:

- Chestionare închise: Acestea conțin opțiuni de răspuns predefinite din care participanții pot alege. Pot fi de tip întrebări cu alegere multiplă, întrebări cu alegere unică sau scale de evaluare.

- Chestionare deschise: Acestea permit participanților să ofere răspunsuri libere și neestructurate. Participanții pot exprima în detaliu propriile opinii și experiențe.

2. După conținut:

- Chestionare demografice: Acestea colectează informații despre caracteristicile demografice ale participanților, cum ar fi vârsta, sexul, educația, ocuparea forței de muncă etc. Chestionare de date factuale

- Chestionare de opinie și atitudini: Acestea se concentrează pe obținerea opiniei și atitudinilor participanților față de anumite subiecte sau probleme.

- Chestionare de comportament: Acestea vizează colectarea datelor despre comportamentele, obiceiurile și practicile participanților într-un anumit domeniu.

3. După metoda de administrare:

- Chestionare autoadministrative: Participanții completează chestionarele individual, în mod autonom, fără intervenția directă a cercetătorului. Pot fi administrate în format tipărit sau online.

- Chestionare asistate de cercetător: Cercetătorii sunt prezenți pentru a oferi clarificări sau asistență în timpul completării chestionarelor. Aceasta poate

fi realizată într-un format interviu sau în cadrul unui grup de discuție.

4. După scop:

- Chestionare de cercetare: Acestea sunt utilizate pentru colectarea de date pentru cercetări științifice și analize sociologice.
- Chestionare de feedback: Acestea sunt utilizate în scopul obținerii feedback-ului de la clienți, angajați sau participanți la un eveniment sau la un program specific.

Chestionarul de cercetare „reprezintă o tehnică și, corespunzător, un instrument de investigare constând dintr-un ansamblu de întrebări scrise și, eventual, imagini grafice, ordonate logic și psihologic care, prin administrarea de către operatorii de anchetă sau prin autoadministrare, determină din partea persoanelor anchetate răspunsuri ce urmează a fi analizate în scris”.

„Ancheta sociologică se particularizează în universul cercetărilor sociologice concrete (empirice de teren) prin aceea că utilizează cu precădere chestionarul și interviul pentru culegerea informațiilor”.

Există câteva limite asociate cu utilizarea anchetelor prin chestionar în cercetare.

Participanții pot să nu fie întotdeauna motivați să completeze chestionarele în mod atent sau să ofere răspunsuri sincere și exacte. Intenția și interpretarea întrebărilor pot varia între participanți, ceea ce poate duce la subiectivitate în răspunsuri. Anumite întrebări pot fi formulate într-un mod ambiguu sau pot fi dificil de înțeles pentru participanți. Aceasta poate duce la răspunsuri incorecte sau inexacte și poate afecta validitatea rezultatelor.

Chestionarele autoadministrabile pot atrage doar anumite tipuri de participanți, deoarece aceștia trebuie să aibă acces la instrumentul de completare și să fie motivați să participe. Aceasta poate duce la lipsa de reprezentativitate și la posibile distorsiuni în generalizarea rezultatelor. Chestionarele pot fi limitate în ceea ce privește gama de întrebări sau opțiuni de răspuns disponibile. Acest lucru poate restrânge abilitatea participanților de a-și exprima în mod adecvat opiniile sau experiențele lor. Chestionarele autoadministrabile nu oferă posibilitatea cercetătorului de a interacționa direct cu participanții sau de a clarifica eventualele neclarități în timpul completării. Participanții pot fi influențați de

factori sociali sau de dorința de a furniza răspunsuri conforme cu așteptările sociale sau cu imaginea lor de sine.

Instrumentul de lucru folosit este chestionarul autoadministrat.

Am ales această metodă deoarece există mai multe avantaje ale utilizării chestionarelor autoadministrabile în cercetare.

Chestionarele autoadministrabile oferă participanților posibilitatea de a completa întrebările în momentul și locul convenabil pentru ei. Aceasta poate crește rata de răspuns și flexibilitatea în gestionarea timpului de către participanți. Participanții pot răspunde la întrebări într-un mod anonim și confidențial, ceea ce poate contribui la obținerea de răspunsuri mai sincere și mai exacte. Acest lucru poate fi important în cazul subiectelor sensibile sau personale. Utilizarea chestionarelor autoadministrabile poate economisi timp și resurse pentru cercetători. Nu este nevoie de prezența fizică a cercetătorului în timpul completării chestionarului, iar datele pot fi colectate și analizate într-un mod eficient. Chestionarele autoadministrabile asigură consistența întrebărilor și a formulărilor, astfel încât toți participanții să primească aceleași instrucțiuni și să răspundă la aceleași întrebări. Acest lucru facilitează comparabilitatea datelor și analiza ulterioară.

Prin utilizarea chestionarelor autoadministrabile, cercetătorii pot ajunge la un număr mare și divers de participanți. Aceasta permite obținerea de perspective diferite și variate asupra subiectului studiului. Răspunsurile la chestionare pot fi ușor cuantificate și analizate. Datele pot fi introduse în programe statistice sau prelucrate automat, ceea ce poate facilita analiza și interpretarea rezultatelor. Chestionarele autoadministrabile pot fi utilizate nu numai pentru a obține informații de la participanți, ci și pentru a colecta feedback cu privire la procesul de cercetare sau la calitatea întrebărilor. Aceasta poate contribui la îmbunătățirea cercetării și a viitoarelor studii.

Chestionarelor autoadministrabile prezintă și unele dezavantaje, precum dificultatea în a obține clarificări sau lămuriri suplimentare și potențiala lipsă de control asupra modului în care participanții răspund la întrebări.

2.4. Metodologia studiului de caz

Metodologia studiului de caz este o abordare de cercetare care implică

examinarea atentă a unui eveniment, situație sau fenomen în contextul său natural.

Metodologia studiului de caz poate varia în funcție de contextul specific și de obiectivele cercetării. Cu toate acestea, în lucrările sale, Gloria Perez Serrano, un reputat autor și profesor în domeniul cercetării în științele sociale, oferă o abordare generală a metodologiei de studiu de caz. Conform principiilor sale a conceput o listă cu principalele caracteristici definitorii pentru studiile de caz, și anume, înainte de a începe studiul de caz, este importantă stabilirea obiectivelor și întrebărilor de cercetare. Acestea trebuie să fie clar formulate și să ofere o direcție clară pentru întregul proces de cercetare. Selectarea cazului poate fi un eveniment, o organizație, un grup sau chiar o persoană. În acest sens se realizează o cercetare exhaustivă pentru a colecta datele relevante despre cazul selectat. Acest lucru poate include interviuri, observații directe, analiza documentelor și alte surse de informații relevante. Este importantă utilizarea unor multiple surse de date pentru a obține o perspectivă cuprinzătoare asupra cazului.

În ce privește analiza datelor este necesară identificarea unor modele, teme și relații relevante și interpretate în contextul obiectivelor de cercetare.

Tehnicile și instrumentele analitice pot fi: analiza tematică, analiza comparativă și analiza SWOT (puncte forte, puncte slabe, oportunități, amenințări).

2.5. Întrebarea de cercetare

Determinarea măsurii în care membri subculturilor rock au norme, valori și reprezentări diferite de cele ale societății globale:

- Diferențierea modalităților de socializare în societate ale membrilor culturii rock;
- Există comportamente care pot fi considerate deviante;
- Rock-ul, religia și biserica;
- Efectele sociale ale muzicii rock

2.6. Eșantionarea

În majoritatea cazurilor, o anchetă sau un sondaj se realizează prin intermediul unui eșantion, mai degrabă decât prin investigarea directă a întregii

populații. Aceasta se datorează mai multor motive practice și eficiente: Costuri reduse. Eficiență. Fezabilitate logistică.

Este necesară o metodă de eșantionare adecvată și o selecție randomizată sau stratificată, pentru a evita posibilele probleme de selecție și de bias care ar putea afecta reprezentativitatea eșantionului. „A construi un eșantion înseamnă a căuta în sânul unei populații de referință, printr-un anumit procedeu (de eșantionare), un anumit număr de indivizi a căror grupare trebuie să întrunească anumite însușiri, în primul rând însușirea reprezentativității.” (Septimiu Chelcea, 2001, 34)

Eșantionul pe care a fost făcut acest studiu a fost compus din 118 de indivizi dintre care 75 de gen masculin și 43 de sex feminin. Dintre aceștia 12 au avut vârsta cuprinsă între 18 și 25 de ani, 38 cu vârste între 25-40 ani, iar cei mai numeroși cei cu vârsta cuprinsă între 40-50 ani (50) și 18 de indivizi cu vârsta peste 50 de ani.

Aceștia au fost aleși prin tehnica eșantionării simple aleatoare, prin metoda pasului.

3. Rezultatele cercetării

Ipotezele cercetării:

1. Subculturile rock sunt cunoscute pentru normele, valorile și reprezentările lor distincte, care pot diferi semnificativ de cele ale societății globale sau a mainstream-ului cultural. Această ipoteză presupune că membrii subculturii rock adoptă un set distinct de norme și valori care diferă de cele ale societății globale în general. Aceste norme și valori pot include preferințele muzicale, stilul vestimentar, atitudinea față de autoritate, exprimarea artistică și multe altele.

2. Membrii subculturii rock adoptă comportamente și practici specifice diferite de cele ale societății globale.

3. Această ipoteză sugerează că membrii subculturii rock manifestă comportamente și practici distinctive care nu sunt comune în societatea globală. Acestea pot include participarea la concerte de rock, implicarea în mișcarea mosh pit, adoptarea unui stil de viață nonconformist sau alternativ, și alte acțiuni care reflectă apartenența la subcultura rock.

4. Comportamentele specifice adoptate de membrii subculturii rock sunt considerate deviante din punct de vedere social.

Această ipoteză presupune că anumite comportamente adoptate de membrii subculturii rock sunt considerate deviante sau neconvenționale în ochii societății globale. Aceste comportamente pot include tatuaje și piercing-uri vizibile, adoptarea unor atitudini sau moduri de exprimare considerate provocatoare sau antisociale, sau implicarea în subculturi asociate cu droguri sau alte comportamente considerate în afara normelor sociale.

În cadrul subculturii rock, membrii săi își creează anumite modalități specifice de recunoaștere și autorecunoaștere.

Astfel, analiza se concentrează pe evidențierea caracteristicilor stilului de viață al membrilor acestei subculturi, a comportamentelor specifice, precum și a practicilor concrete care reflectă apartenența lor la subcultura rock.

3.1. Procesul de etichetare și autoetichetare

Procesul de etichetare și autoetichetare joacă un rol important în schimbarea identității sociale și individuale a tinerilor care fac parte din subcultura rock.

Etichetarea se referă la procesul prin care societatea sau grupurile sociale atribuie anumite caracteristici și etichete indivizilor, în timp ce autoetichetarea implică adoptarea de către indivizi a anumitor identități sau etichete pentru ei înșiși.

În contextul subculturii rock, tinerii pot fi etichetați de către societate ca fiind "rockeri", "rebels" sau "nonconformiști", bazat pe stereotipuri și percepții comune legate de această subkultură.

Aceste etichete pot fi pozitive sau negative, în funcție de perspectiva celui care le atribuie. Etichetarea poate veni de la părinți, profesori, colegi de școală sau chiar mass-media.

Este important de menționat că nu toți tinerii care adoptă subkultură rock trec prin aceleași etape sau adoptă aceleași conduite.

De asemenea, este important să se ia în considerare faptul că nu toți tinerii care se identifică cu subkultură rock adoptă conduite deviante sau consum de substanțe și că stereotipurile nu acoperă întreaga varietate de experiențe și

identități ale tinerilor care aparțin acestei subculturi.

Procesul de etichetare negativă a anumitor conduite de către colegi, prieteni sau apropiați poate avea un impact semnificativ asupra individului și asupra modului în care se percepe pe sine, poate duce la autoetichetare.

Autoetichetarea poate avea un impact puternic asupra personalității individului și poate influența încrederea în sine, stima de sine și comportamentul său.

În ceea ce privește marginalizarea, când indivizii din subkultură se simt respinși sau marginalizați de societatea mai largă, acest lucru poate genera resentimente și dispreț față de regulile și normele sociale dominante.

Această respingere poate conduce la adoptarea unor comportamente considerate deviante sau ilicite, cum ar fi consumul de alcool, tutun sau droguri.

3.2. Rocherii ca minoritate muzicală

Rockerii reprezintă o minoritate muzicală în sensul că sunt un grup mai mic în comparație cu majoritatea populației care urmează și apreciază alte genuri muzicale. Cu toate acestea, este important de menționat că subculturile rock pot avea o prezență semnificativă și influență în anumite regiuni sau comunități, devenind mai vizibile și mai puternice în acele contexte.

Este important de subliniat că există o diversitate mare în rândul subculturii rock, cu multiple subgenuri și variante de exprimare artistică. Este demn de menționat că termenul "minoritate muzicală" se referă la dimensiunea numerică a grupului în raport cu restul societății și nu la statutul lor social sau importanța culturală. Rockul și subculturile asociate au avut un impact semnificativ în istoria muzicii și culturii, și au influențat multe generații de artiști și ascultători.

Cu toate acestea, este important de subliniat că membrii acestei minorități muzicale pot întreține relații sociale satisfăcătoare și pot răspunde adecvat normelor și cerințelor sociale în alte aspecte ale vieții lor. Adică, aceștia pot fi angajați, studenți, părinți, prieteni și participanți activi în comunități și societate în general.

Există o varietate de stiluri de vestimentație și comportamente în cadrul subculturii rock, iar unii membri pot adopta o imagine mai extremă și mai deviantă, în timp ce alții pot alege un aspect mai moderat și integrat în societatea generală. Această diversitate reflectă faptul că subculturile rock sunt alcătuite din

indivizi cu identități și preferințe unice.

3.3. Stilul de viață al rockerilor

Stilul de viață este produsul activității individului în societate, produsul rezultat din „existența culturală a personalității care structurează activitățile necesare producerii și reproducerii vieții în funcție de orientări valorice proprii. Dacă modul de viață poate fi schimbat prin revoluție socială, stilul de viață poate fi inovat, în mod real, doar prin autodescoperire și autoeducație în condițiile unei libertăți de manifestare a ființelor umane în continuă creștere” (I. Rebedeu, C. Zamfir, 1982, 141 – 142)

Prietenii și partenerul pot oferi suport emoțional și acceptare în ceea ce privește identitatea rockerului. Prin susținerea reciprocă și înțelegerea, prietenii și partenerul pot contribui la consolidarea și afirmarea identității individului ca membru al subculturii rock. Prietenii și partenerul pot fi implicați în participarea la concerte, festivaluri și alte evenimente rock împreună cu individul.

Relația indivizilor din cadrul subculturii rock cu religia poate varia considerabil în funcție de persoană și de subgenurile rock în care sunt implicați. Există rockerii care adoptă o anumită religie și își încorporează valorile și practicile religioase în viața lor, iar alții care se identifică ca atei, agnostici sau pur și simplu nu acordă o importanță semnificativă religiei în viața lor.

Pentru unii rockeri, muzica rock însăși poate juca un rol spiritual sau transcendent în viața lor. În același timp, subculturile rock pot include și un segment de rockerii care se identifică ca fiind nonconformiști sau antiautoritari și pot manifesta o atitudine mai sceptică sau chiar ostilă față de instituțiile religioase și normele tradiționale.

3.4. Stilul recreațional

Există o varietate de activități recreative pe care oamenii le pot adopta în timpul liber. Acestea pot include activități fizice precum sporturi, mersul în aer liber, dansul sau yoga, care ne ajută să ne menținem sănătatea fizică și să ne eliberăm de stres.

Participarea la activități recreative poate, de asemenea, contribui la întreținerea relațiilor sociale. Mulți oameni se implică în cluburi, asociații sau

grupuri de hobby-uri, unde pot întâlni și interacționa cu alți oameni care au aceleași interese.

Deși există percepția publică că subcultura rock este asociată cu consumul de droguri și alcool, este necesar să recunoaștem că nu toți rockerii se încadrează în acest tipar. Consumul de alcool poate fi întâlnit în rândul multor grupuri sociale și nu este specific subculturii rock în sine. Este important de menționat că, în măsura în care rockerii consumă alcool, este o alegere individuală și nu reprezintă un comportament generalizat pentru întreaga subkultură.

De asemenea, consumul de droguri nu este considerat un comportament specific al subculturii rock de către intervievați. Chiar dacă unii rockeri pot consuma droguri ocazional, acest comportament nu definește întreaga subkultură și nu este considerat o caracteristică distinctivă a rockerilor în general.

4. Analiza statistică a datelor obținute prin chestionar

4.1. Ipotezele cercetării

În ceea ce privește subcultura rock, are norme, valori și reprezentări diferite precum și anumite comportamente și practici adoptate de membrii săi care să fie considerate deviante în raport cu normele și valorile societății globale.

Membrii subculturii rock adoptă comportamente și practici concrete diferite de cele ale societății globale;

Totuși, este important să subliniem că percepția asupra devianței este relativă și poate varia în funcție de contextul cultural și social.

4.2. Aspecte metodologice

Instrumentul de lucru folosit a fost chestionarul autoadministrat.

Eșantionul pe care a fost făcut acest studiu a fost compus din 118 de indivizi dintre care 75 de gen masculin și 43 de sex feminin.

Dintre aceștia 12 au avut vârsta cuprinsă între 18 și 25 de ani, 38 cu vârste între 25-40 ani, iar cei mai numeroși cei cu vârsta cuprinsă între 40-50 ani (50) și 18 de indivizi cu vârsta peste 50 de ani.

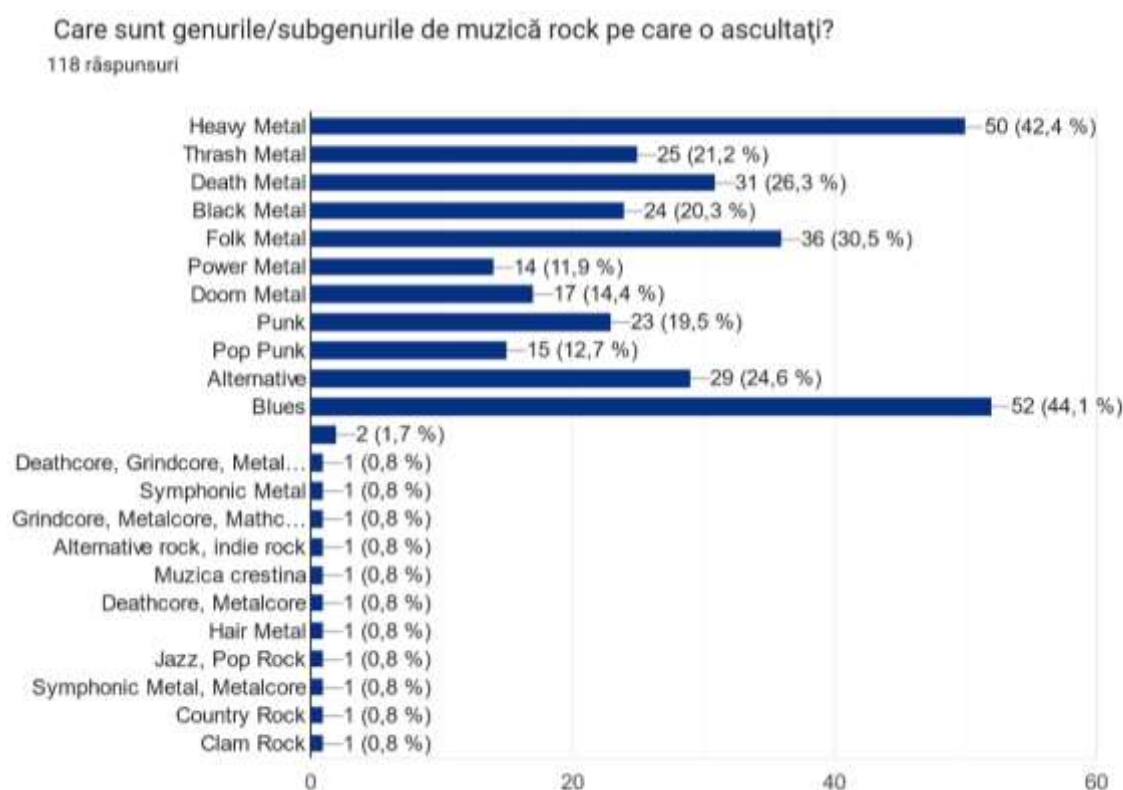
4.3. Rezultatele cercetării

Ca urmare a analizei celor 118 chestionare aplicate au rezultat următoarele date

1. *Care sunt genurile/subgenurile de muzică rock pe care o ascultați?*

Din grafic reiese faptul că genurile preferate de subiecții chestionați în mod surprinzător sunt Blues-ul care conduce în topul preferințelor cu 44,1% urmat de Heavy Metal cu 42,4% și Folk Metal 30,5%, genurile din zona „Hard” a muzicii rock ocupând locurile următoare, Death Metal 26,3% , Black Metal cu 20,3% corespunzând de asemenea zonei „Hard”.

Printre alte genuri ascultate se remarcă Power Metal-ul , Punk, Doom etc.

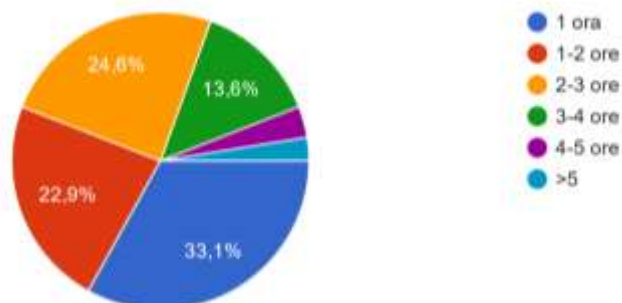


2. Câte ore pe zi ascultați muzică?

Numărul de ore alocat audiției de muzică rock, aproximativ 2,5% dintre ei asculta între 4-5 ore pe zi, procentele cele mai mari avându-le cei cu o medie între 1-3 ore pe zi aproximativ 80%. Aceste valori conduc la concluzia că există un atașament puternic față de muzica preferată, audiția de muzică fiind o practică cotidiană obișnuită.

Câte ore pe zi ascultați muzică?

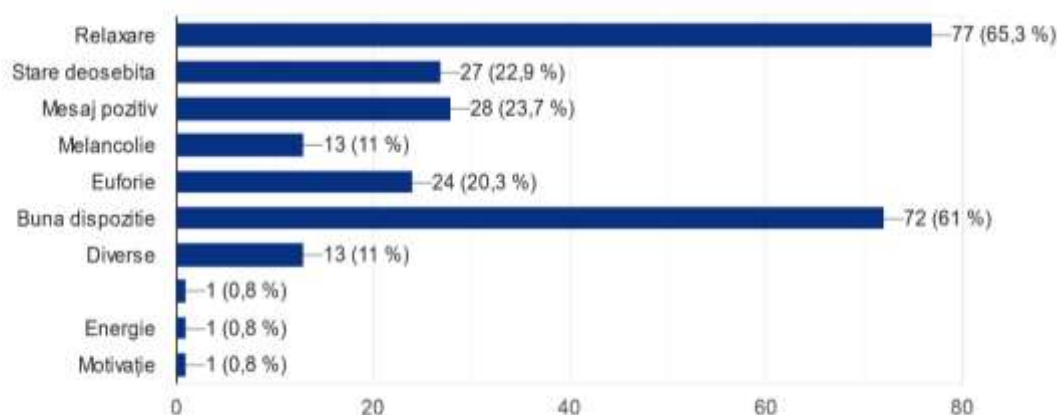
118 răspunsuri

3. *Ce stare îți transmite muzica ascultată?*

La întrebarea "Ce stare îți transmite muzica ascultată?", răspunsurile au fost foarte variate. Astfel pentru 65,3% dintre subiecți muzica le produce o stare de relaxare, urmată de starea de bună dispoziție 61%, și diverse stări (ce variază) de la cele melancolice, depresive până la stări euforice. Vis-a-vis de perioada de timp de când ascultă muzică rock, aceasta variază între 2 și 35 de ani, având o medie de aproximativ 11,4 ani, ceea ce reprezintă o cultură muzicală de gen a majorității celor intervievați.

Ce stare îți transmite muzica ascultată?

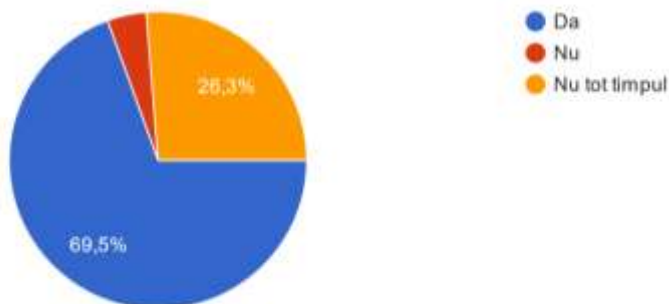
118 răspunsuri

4. *Prietenii tăi ascultă rock?*

Dintre cei chestionați 95% afirmă că în grupul lor de prieteni se ascultă muzică rock, putând astfel afirma faptul că aceste grupuri sunt constituite tocmai în jurul acestei practici comune împărtășite de membrii lor.

Prietenii tăi ascultă rock/metal?

118 răspunsuri

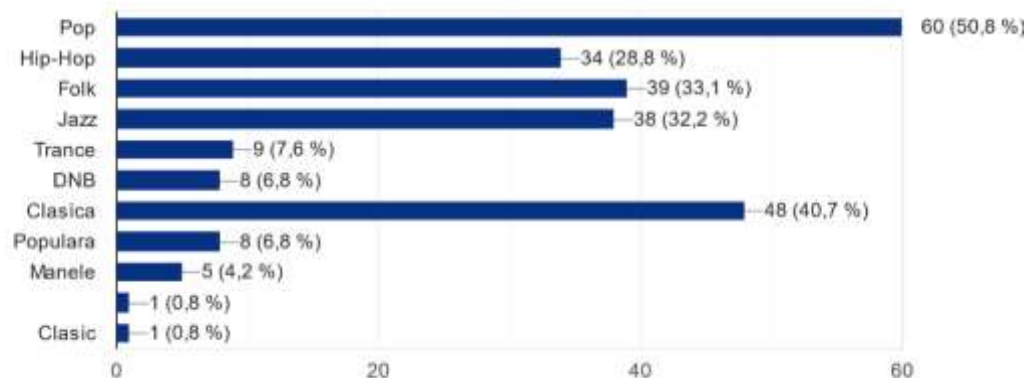


5. Ce alte genuri de muzică preferați?

Din graficul de mai sus reiese că genurile muzicale preferate sunt Pop-ul (50,8%) , Clasică 40,7% , dar și alte genuri, remarcându-se în acest sens Folk-ul cu 33,1% , Jazz-ul cu 32,2% și Hip-Hop-ul cu 28,8%.

Ce alte genuri de muzică preferați?

118 răspunsuri

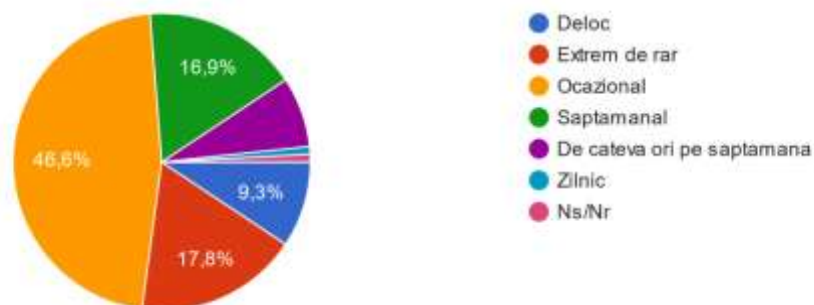


6. Consumul de băuturi alcoolice

În legătură cu consumul de băuturi alcoolice repondenții au afirmat în proporție de 91% că în grupul lor se consumă băuturi alcoolice. Aproximativ 17% dintre ei consumă alcool cel puțin o dată pe săptămână. Dintre aceștia 0,8% consumă băuturi alcoolice zilnic iar 7,6% de câteva ori pe săptămână, menționând și faptul că cei care consumă Ocazional sau Extrem de rar au un procent cumulat de aproape 64%.

Consumul de bauturi alcoolice. Cat de des consumati?

118 răspunsuri

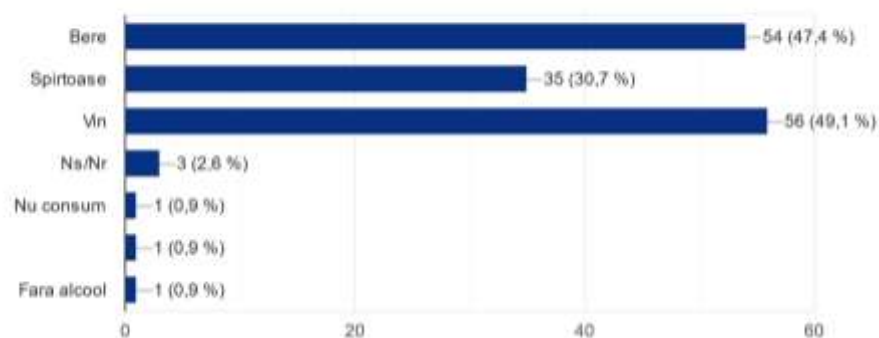


7. Ce fel de băuturi alcoolice preferați?

În ceea ce privește tipurile de băuturi alcoolice consumate 47,4% preferă berea, 30,7% băuturile spirtoase, iar 49,1% preferă vinurile.

Ce fel de băuturi alcoolice preferați?

114 răspunsuri

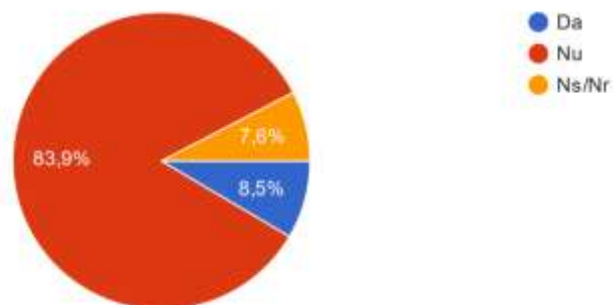


8. Se consumă droguri in cercul de prieteni ?

În legătură cu consumul de droguri, aproximativ 8,5% dintre subiecți au afirmat că în grupul lor de prieteni se consumă substanțe psihoactive. Având în vedere caracterul incomod al acestei întrebări există posibilitatea ca acest răspuns sa nu fie cel real.

Se consumă droguri în cercul de prieteni ?

118 răspunsuri

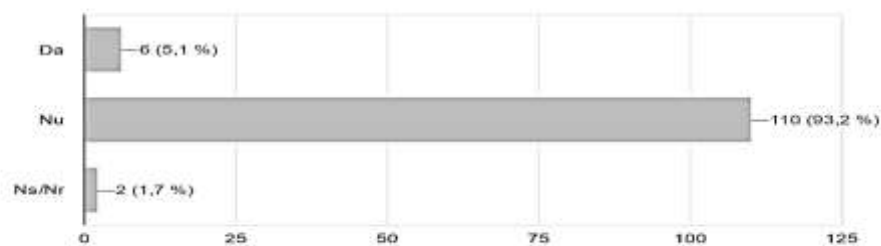


9. Dumneavoastră consumați droguri ?

Din totalul repondenților o majoritate covârșitoare respectiv 93,2% au afirmat că nu consumă droguri, doar 5,1% dintre acestia afirmând consumul regulat de substanțe psihoactive.

Dumneavoastră consumați droguri ?

0/118 răspunsuri corecte

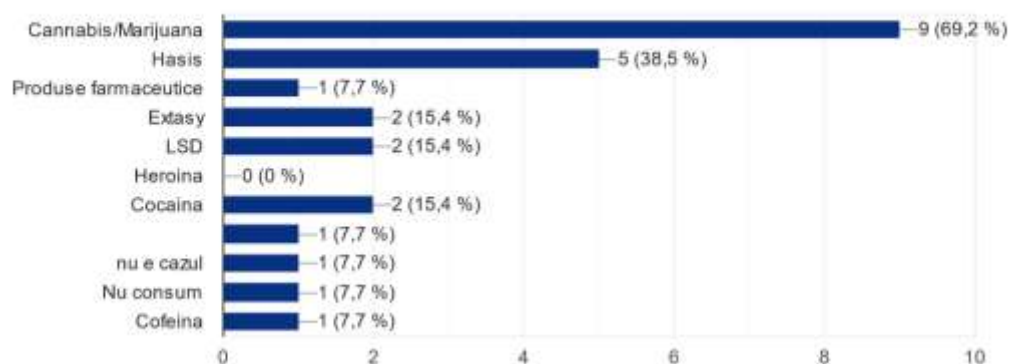


10. Dacă DA. Ce tipuri de droguri ați folosit ?

Din tipurile de droguri "încercate", predominant este consumul de Cannabis, Marijuana, cunoscute ca "Iarbă" -69,2% , Hașiș - 38,5% urmate de produsele LSD si Extasy - 15,4%. Este important de remarcat faptul prezența consumul de droguri de mare risc respectiv L.S.D. , Cocaină sau Heroină este extrem de redus.

Dacă DA.... Ce tipuri de droguri ați folosit ?

13 răspunsuri



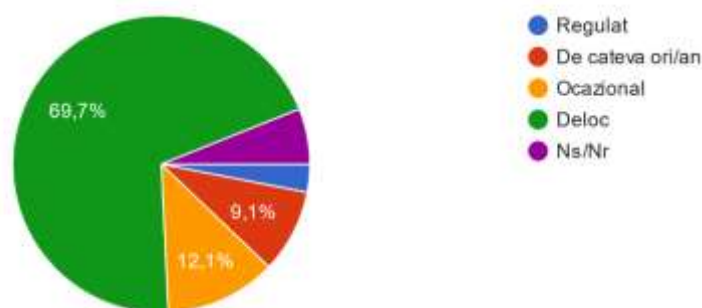
11. Care este frecvența consumului de droguri ?

Frecvența consumului de droguri în rândul rockerilor surprinde prin rata extrem de mică a consumului dat fiind faptul că doar 3% dintre aceștia afirmă că consumă în mod regulat (de câteva ori pe lună), cea a celor care nu consumă deloc fiind de aprox.70%.

Ca urmare a acestor rezultate nu se poate vorbi despre consumul de droguri ca fiind o practică răspândită în comunitatea rock , având mai mult ocazional.

Dacă DA.... Care este frecvența consumului de droguri ?

33 de răspunsuri

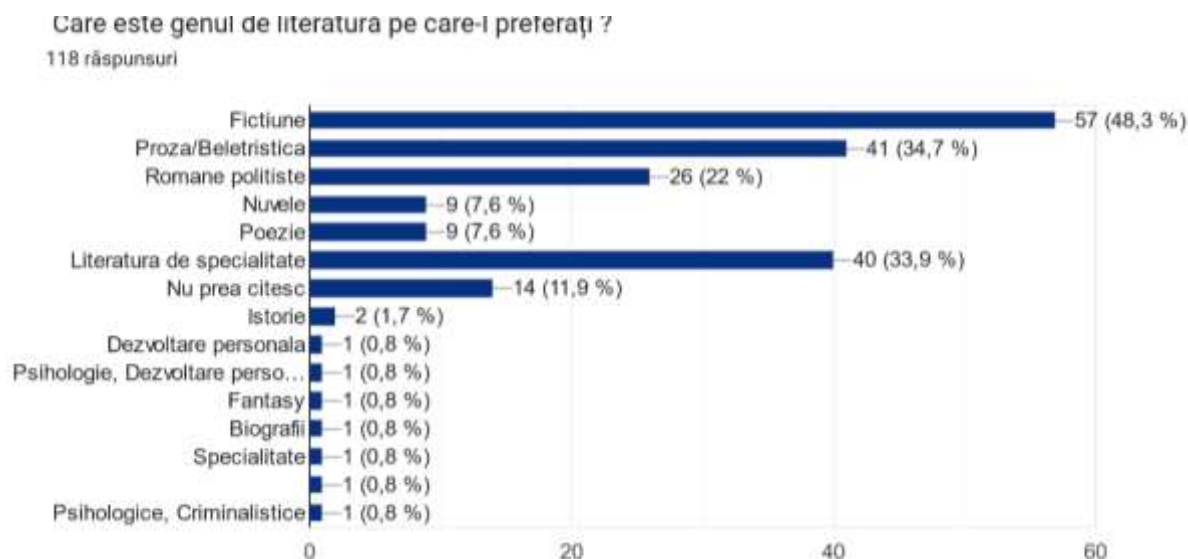


12. Ce stil de îmbracaminte abordați ? Cum îl caracterizați?

Un procent de 39% dintre respondenți îl caracterizează drept normal, 32,2% casual, iar 15,3% specific. Având în vedere aceste rezultate înseamnă că pentru aprox. 80% din subiecți stilul vestimentar abordat este considerat în limitele "normalității" raportate la universul specific al culturii din care fac parte. Doar aprox.18% dintre ei recunosc faptul că adoptă un stil vestimentar ieșit din

comun. De remarcat procentul de aproximativ 1,7% a celor chestionați care au refuzat să răspundă la această întrebare.

13. Care este genul de literatură pe care-l preferați ?

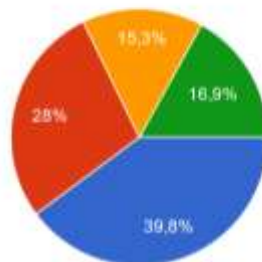


14. Anual câte cărți citiți ?

Referitor la consumul cultural și practicile asociate acestuia peste 32% dintre subiecți au afirmat faptul că citesc cel puțin 10 cărți pe an , dintre aceștia 16,9 % citesc peste 15 de exemplare pe an, 15,3% între 10 și 15, 28% între 5 și 10. Genul de lectură preferat este de departe ficțiunea – 48,3% , urmată de proza – 34,7% și literatură de specialitate – 33,9% , ceea ce denotă că sunt oameni care sunt prin excelență sociabili, curioși și care au dezvoltată partea abstractă a gândirii, bazându-se mult pe intuiție, ordonați, dar și foarte prudenți atunci când iau decizii și nu fac parte din categoria tipurilor sobru sau anxios care în general sunt caracterizați prin negativism.

Anual cate carti cititi?

118 răspunsuri

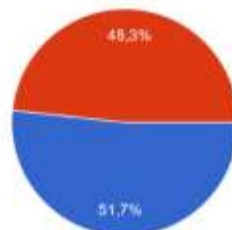


● Mai puțin de 5
 ● 5-10
 ● 10-15
 ● >15

15. Obișnuiți să mergeți la teatru sau operă ?

Obișnuiți să mergeți la teatru sau operă ?

116 răspunsuri



● Da
 ● Nu

16. Dacă DA, cât de des?

Opțiunea pentru teatru sau operă o regăsim la aprox. 52% dintre respondenți, iar frecvența de participare se afla și ea în limitele obișnuite, 58% mergând de câteva ori pe luna sau ocazional, în timp ce majoritatea – 34,7% - merg de câteva ori pe an.

Dacă DA, cat de des ?

72 de răspunsuri

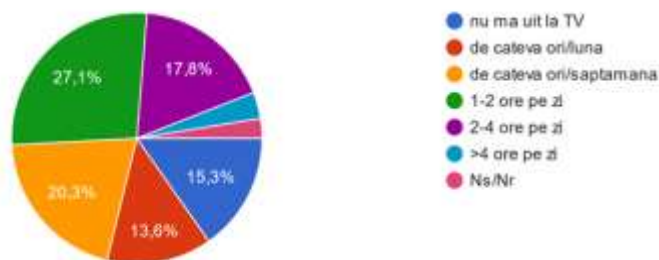


● de cateva ori pe luna
 ● de cateva ori pe an
 ● ocazional
 ● extrem de rar
 ● Ns/Nr

17. Cât de des vă uitați la televizor ?

Cât de des vă uitați la televizor ?

118 răspunsuri



18. Care sunt tipurile de emisiuni preferate?

Televiziunea în acceptul respondenților noștri ocupă un loc secundar în lista activităților zilnice.

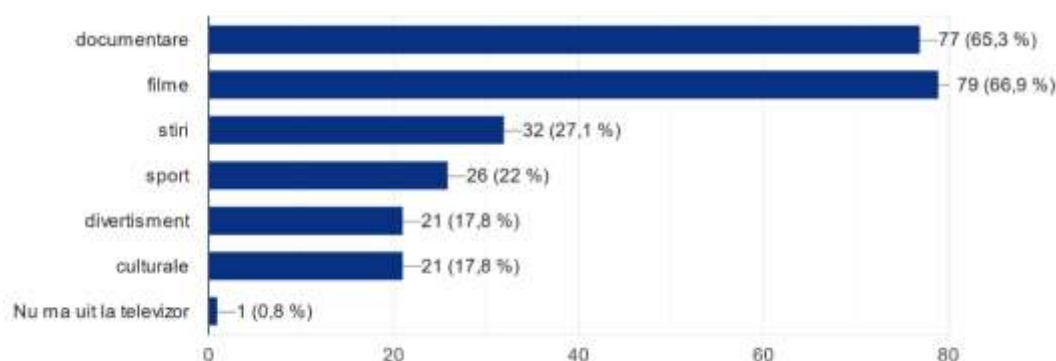
Dintre aceștia 52,2 % se uită zilnic la TV, procent aflat sub medie, ținând cont de tendințele actuale din România. Este utilizat în principal ca mijloc de informare de câteva ori pe săptămână – 20,3%, sau chiar de câteva ori pe lună – 13,6%.

Este de remarcat faptul că un procent mare dintre aceștia – aprox. 15,3% - nu obișnuiesc să se uite la TV. În topul genurilor de emisiuni TV conduc filmele – 66,9% urmate de documentare – 65,3% și știri 27,1 %.

Aceste procente se justifică ținând cont de nivelul de studii superior al subiecților. Toate acestea denotă un consum media de calitate în raport cu trend-ul general din România.

Care sunt tipurile de emisiuni preferate?

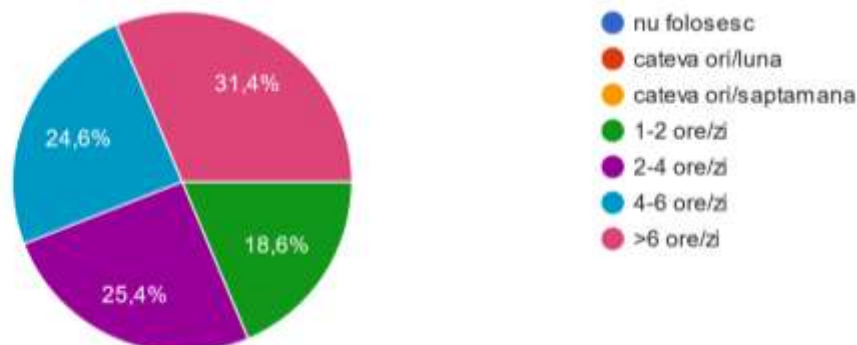
118 răspunsuri



19. Cât de des utilizați Internetul ?

Cât de des utilizați Internetul ?

118 răspunsuri



20. În ce scop utilizați Internetul?

Internetul ocupă un loc principal în viața subiecților studiului, aprox. 100% dintre aceștia petrecându-și cel puțin 1 oră pe zi în fața calculatorului, iar aproape 32% peste 6 ore pe zi.

Doar 16,6%- afirmă că folosesc internetul doar 1-2 ore pe zi, ceea ce reprezintă un procent foarte mic.

Internetul reprezintă în primul rând un mijloc de informare, pentru 85,6% dintre repondenți, vizionare și/sau download de filme și muzică – aproximativ 65%, iar peste 65% îl folosesc pentru rețele sociale și chat.

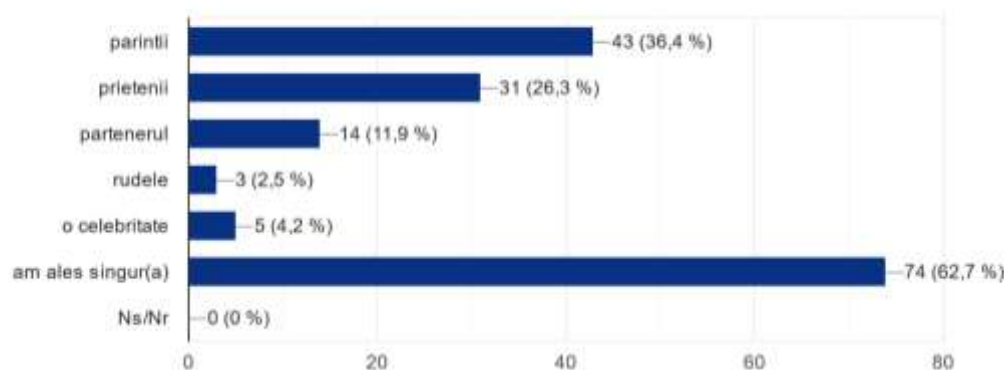
În concluzie putem afirma că internetul reprezintă principalul mijloc de informare, relaxare și socializare.

21. Care sunt persoanele care te-au influențat în alegerea stilului de viață?

Factorul esențial în alegerea stilului de viață îl reprezintă alegerea proprie 62,7%. Mai mult de 36,4% consideră că părinții sunt cei care i-au influențat în alegerea stilului de viață, urmat de prieteni cu 26,3%. Concluzia este că și prietenii respectiv părinții au un rol esențial în viața subiecților având atât o influență directă cât și indirectă în formarea gusturilor, preferințelor și chiar a concepțiilor și principiilor de viață.

Care sunt persoanele care te-au influențat în alegerea stilului de viață ?

118 răspunsuri

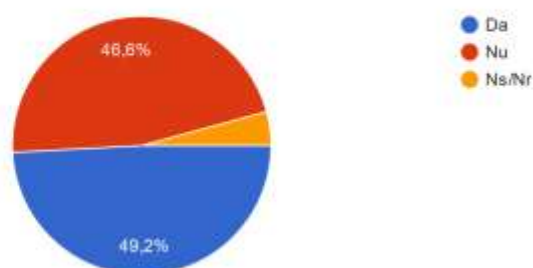
22. *Considerați că sunteți o persoană religioasă?*

Vis-a-vis de religie și viața spirituală, 49,2% se consideră fiind o persoană credincioasă, 46,6% dintre respondenți afirmând faptul că nu fac parte din categoria persoanelor credincioase.

Aceste cifre sunt suținut și de datele care ilustrează frecvența cu care aceștia merg la biserică. Dintre aceștia doar 7,6% mergând cel puțin o dată pe lună, în timp ce 41,5% merg doar de câteva ori pe an sau cu ocazia marilor sărbători religioase, iar un procent foarte mare – 36,4% - nu merg deloc.

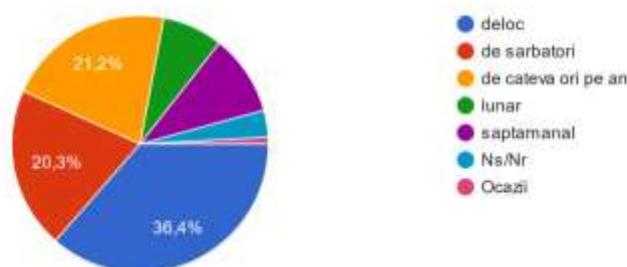
Considerați că sunteți o persoană religioasă?

118 răspunsuri

23. *Care este frecvența cu care mergeți la biserică?*

Care este frecvența cu care mergeți la biserică?

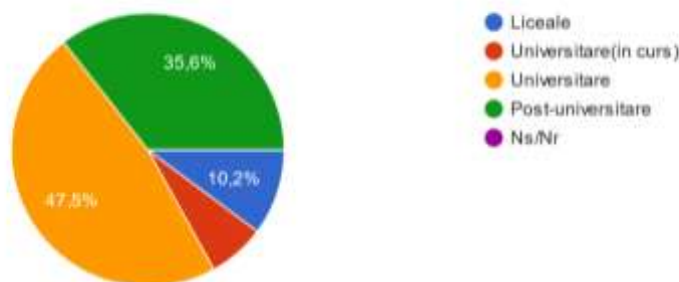
118 răspunsuri



24. Nivelul de studii al repondenților

Nivelul de studii : Majoritatea subiecților – 47,5% - au absolvit cursurilor unei instituții de învățământ superior; aproape 7%, sunt în curs de absolvire a cursurilor universitare iar peste 35,6 % au studii post-universitare. Astfel se observă un nivel ridicat al gradului de instruire al respondenților , cu mult peste medie. Vârsta subiecților variază între 18 și 60 de ani, cu o medie de aproximativ 35,5 ani. Distribuția pe sexe este următoarea: 63,6% subiecți de sex masculin și 36,4% feminin.

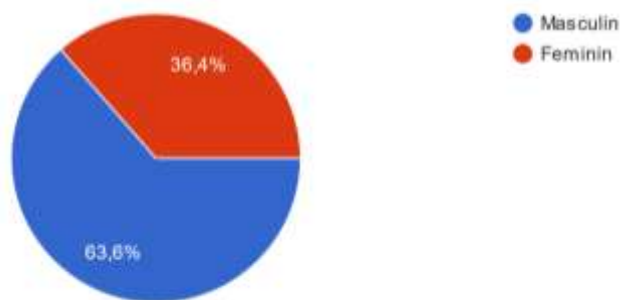
Nivelul de studii
118 răspunsuri



Variabile socio-demografice:

Genul:

Genul
118 răspunsuri

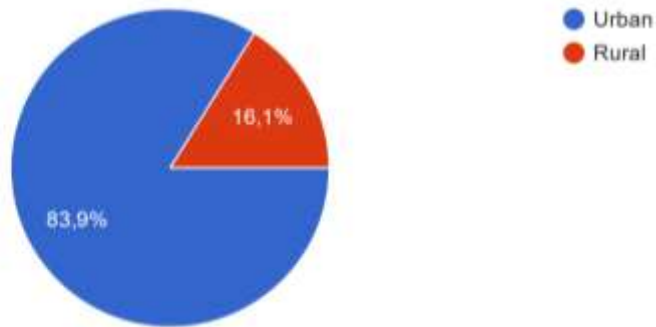


Mediul de proveniență:

Mediul de proveniență al subiecților este preponderent urban – 83,9%, respectiv 16,1% pentru mediul rural. În ceea ce privește profesia, marea majoritate a celor ce au răspuns sunt angajați/antreprenori – 86,4% , 7,6% sunt elevi/studenți, iar 6% au o altă profesie/sferă de ocupație în care sunt activi.

Mediul de proveniență

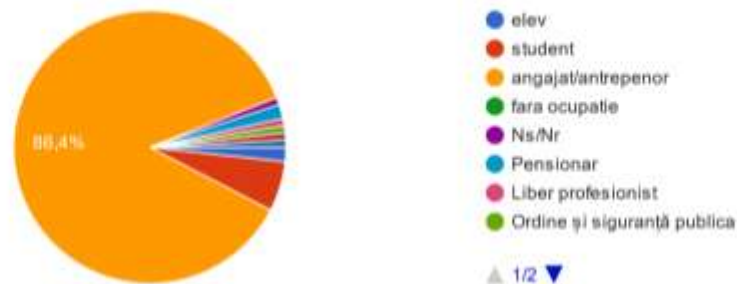
118 răspunsuri



Sfera de ocupație în care sunteți activ

Sfera de ocupație în care sunteți activ

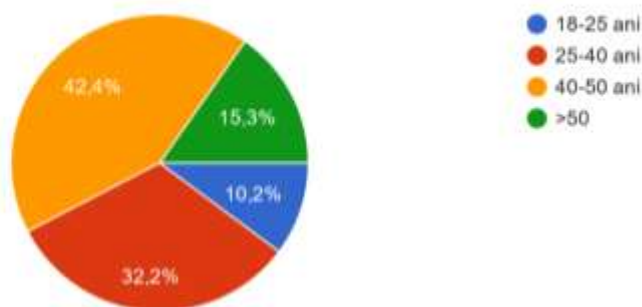
118 răspunsuri



Care este vârsta dumneavoastră?

Care este vârsta dvs?

118 răspunsuri



5. Concluzii

Am încercat să cercetez subcultura rock în vederea evidențierii caracteristicilor stilului și modului de viață al membrilor săi. Când vine vorba de stilul de viață al rockerilor, este dificil să vorbim despre armonizarea aspirațiilor, valorilor, stilului de viață și contextului social, deoarece acestea intră în contradicție constantă cu anumite norme (conducând la comportamente)

considerate importante și valorizate în societate.

Valorile adoptate de un rocker sunt adesea percepute ca fiind incomprehensibile și deviante din perspectiva societății, din cauza prejudecăților și stereotipurilor existente.

La începutul acestui studiu, ipotezele formulate au fost doar parțial validate de datele obținute din analiza chestionarelor aplicate. Din cele 4 ipoteze inițiale, 3 au fost validate, în timp ce ipoteza referitoare la faptul că membrii subculturii rock au norme și valori diferite de cele ale societății globale a fost infirmată.

Valorile și principiile de viață ale auditoriului par să fie puternic influențate de subgenul preferat al muzicii rock. Cu toate acestea, aceasta este doar o aparență pentru cei din exterior. De fapt, majoritatea celor intervievați adoptă în mare parte aceleași seturi de valori ca și membrii societății globale. Ceea ce diferă sunt comportamentele și practicile concrete.

Procesul de etichetare din partea celorlalți se bazează adesea pe stereotipuri circulate în mod comun și promovate în mare măsură și de poziția bisericii în raport cu fenomenul rock. Cel mai frecvent, aceștia sunt catalogați drept "satanici", iar atitudinea majorității este, în general, una ostilă.

Printre ascultătorii de muzică rock se poate observa un grad mai intens de consum cultural în comparație cu alte categorii de ascultători, deși acesta este asociat în special cu audiția muzicii de gen. Mesajul transmis prin versurile melodiilor rock este în general legat de sentimentul de claustrare socială, de pierderea libertății în cadrul unui sistem corupt și exploatare, care adesea încurajează revolta.

Cu privire la valorile legate de familie, acestea nu par să fie influențate în mod decisiv de genul de muzică ascultat. Având în vedere că majoritatea fanilor rock au între 25 și 40 de ani, fiind în mare parte angajați și antreprenori, relațiile lor cu familia sunt în general caracteristice vârstei.

Este important de menționat că muzica rock poate oferi un canal de exprimare a emoțiilor și frustrărilor legate de claustrarea socială și sistemul injust, dar nu pare să influențeze în mod direct valorile legate de familie.

Astfel, fani rock pot fi implicați într-o experiență culturală mai intensă și pot împărtăși sentimente de revolta socială, dar valorile lor legate de familie sunt în

mare parte determinate de factori specifici vârstei și contextului familial individual.

O dimensiune definitorie a stilului de viață al ascultătorilor de rock o reprezintă modul în care își petrec timpul liber și motivațiile care stau la baza acestuia. Aceștia își dedică timpul ascultării muzicii rock, navigării pe internet sau jocurilor pe calculator. De asemenea, ei frecventează în mod regulat baruri și cafenele în care se ascultă muzică rock, acestea fiind principalele locuri în care socializează.

Consumul de media în general este redus în rândul acestor ascultători, puțini dintre ei petrecându-și timpul în fața televizorului.

Navigarea pe internet oferă acces la o gamă variată de resurse legate de muzică rock, inclusiv descoperirea de noi trupe, interviuri, recenzii și comunități online în care pot împărtăși și discuta despre pasiunea lor pentru muzica rock. Jocurile pe calculator pot oferi o formă de distracție și relaxare, în timp ce ascultă muzica preferată. Barurile și cafenelele care redau muzică rock devin destinații populare pentru acești ascultători, deoarece se simt în largul lor într-un mediu în care se întâlnesc cu oameni cu aceleași interese și gusturi muzicale.

Aceste locuri devin puncte de întâlnire și de socializare pentru comunitatea rock.

A fi rocker înseamnă a se identifica cu spiritul rebel, independent și nonconformist asociat cu muzica rock. Implică adesea o dorință de a se distinge de normele și valorile convenționale ale societății, de a se exprima prin intermediul muzicii și a stilului de viață asociat. Aceasta poate însemna adoptarea unui stil vestimentar distinctiv, înfățișarea cu elemente rock, participarea la concerte și evenimente rock, implicarea în comunitatea rockerilor și manifestarea unei atitudini nonconformiste.

În cele din urmă, a fi rocker este mai mult decât a asculta muzică rock. Este o formă de apartenență la o comunitate culturală și muzicală, o expresie a identității și a modului în care cineva se raportează la lumea din jur. Este o manifestare a pasiunii și a conexiunii emoționale cu muzica rock, dar și a unei atitudini de liberă exprimare și independență în fața normelor și așteptărilor sociale.

Relația indivizilor din cadrul subculturii rock cu religia este un aspect interesant. Deși religia creștină nu are o percepție îngăduitoare față de stilul lor de viață, aceștia nu manifestă în mod necesar o respingere față de credințele și reprezentările religioase. În general, subculturile rock sunt adesea asociate cu o atitudine mai critică față de religie și cu o preferință pentru exprimarea liberă a ideilor și a gândirii independente. Pentru unii, muzica rock poate fi o modalitate de a-și exprima trăirile emoționale și căutarea lor spirituală.

De asemenea, trebuie menționat că există și trupe și artiști rock care abordează teme religioase în muzica lor sau care încorporează elemente religioase în stilul lor de expresie. Acestea pot include referințe la religie, spiritualitate sau căutare de sens în versurile și mesajele lor muzicale.

Nivelul de educație al rockerilor poate varia în funcție de fiecare individ în parte. Subcultura rock atrage oameni din diverse medii și cu diferite niveluri de educație. Nu există o regulă generală sau un standard în acest sens.

Există rockeri care au obținut niveluri înalte de educație, cum ar fi diplome universitare sau studii postuniversitare.

Acești indivizi pot fi pasionați de muzica rock, dar și au o dedicare pentru învățare și dezvoltare intelectuală. Ei pot avea o abordare academică sau analitică a muzicii rock și pot fi implicați în cercetarea sau scrierea despre acest subiect.

Astfel, chiar dacă rock-ul a fost însoțit de controverse și stereotipuri negative, farmecul său continuă să atragă și să fascineze tineri din toate generațiile, care găsesc în el o formă de exprimare și un mijloc de a se conecta cu emoțiile și experiențele lor profunde.

Bibliografie

- (2) Soc Cult Edu | PDF - Scribd.
<https://ro.scribd.com/document/539173956/Soc-cult-Edu>
- BIRIȘ, I. (2006). Societate și comunicare culturală. Editura Tehnică, București.
- BORNAC, R. (1998). Sociologia muzicii vocale, Editura Adina.
- BONDREA, A. (2006). Sociologia culturii. Editura Fundației România de Măine.
- BOUDON, R. (1997). Tratat de sociologie. Editura Humanitas.
- BOURDIEU, P (1986). Economia bunurilor simbolice. Editura Meridiane
- CĂLINESCU, M. (2005). "Cinci fețe ale modernității. Modernism, avangardă, decadență, kitsch, postmodernism, Editura Polirom.
- CHELCEA, S (2004). Tehnici de cercetare sociologică. Editura SNSPA.
- CHELCEA, S. (2004). Metodologia cercetării sociologice, Editura Economică.
- CRUCERU, D. (1981). Funcția socială a artei, Editura Meridiane.
<https://www.culturepartnership.eu/ro/publishing/course/lecture-1>
- Doctorand Oana DUMITRESCU (ISTRATE) (2016). VALORILE SOCIALE ȘI COMPORTAMENTUL TINERILOR -UNIVERSITATEA „ALEXANDRU IOAN CUZA” -
https://www.fssp.uaic.ro/images/sustineri_teze/Oana_DumitrescuREZUMAT.pdf
- DURKHEIM, E. (2002). Regulile metodei sociologice, Editura Polirom.
- GUYAU, J. (1991). Arta, din punct de vedere sociologic, Editura Meridiane.
- ILUȚ, P. (1997). Abordarea calitativă a socioumanului, Editura Polirom.
- Kagan, M.S. (1979). Morfologia artei, Editura Meridiane.
- KAUFFMANN, J.C., DE SINGLY, F., BLANCHET, A., GOTMAN, A. (1998). Ancheta și metodele ei : chestionarul, interviul de producere a datelor, interviul comprehensiv, Editura Polirom.
- KLUCKHOHN, C. (1952). Culture: A Critical Review of Concept and Definitions. Papers of Peabody Museum of America Archeology and Ethnology, Harvard University, vol. XLVII, 1.
- MĂRGINEANU, I. (2000). Proiectarea cercetării sociologice, Editura Polirom.
- MIFTODE, V. (2003). Tratat de metodologie sociologică, Ediția I, Editura Lumen.
- MIHU, A. (2002). Antropologia culturală, Editura Dacia.
- NEAMȚU, George (coord.), Asistența socială, Editura Polirom.

- POROT, M., & POROT, A. (1999). Toxicomaniile, Editura Științifică.
- Preiswert, R., & Perrot, D. (1975). Ethnocentrisme et Histoire: L'Afrique l'Amerique indienne et l'Asie dans les manuels occidentaux, Paris.
- RĂDULESCU, S. (2002). Peisaje muzicale în România secolului XX, Editura Muzicală.
- REBEDEU, I., & ZAMFIR, C. (1982). Modul de viață și calitatea vieții , Editura Politică.
- REBEDEU, I., & ZAMFIR, C. (1989). Stiluri de viață. Dinamica lor în societate , Editura Academiei Republicii Socialiste România, București, 1989
- ROTARIU, Traian, & ILUȚ, Petru, Ancheta sociologică și sondajul de opinie. Teorie și practică, Editura Polirom.
- Sociologia culturii - [vnl.scrieunblog.com](https://vnl.scrieunblog.com/articles/sociologia-culturii.html).
<https://vnl.scrieunblog.com/articles/sociologia-culturii.html>
- Sociologie - Wikipedia. <https://ro.wikipedia.org/wiki/Sociologie>
- TOFFLER, A. (1997). Consumatorii de cultură, Editura Antet.
- Tylor, B. E., & Murray, J. (1851). Primitive Culture. London.
- ZAMFIR, C. (1993). Dictionar De Sociologie. București.

Social dimensions of anxiety among students of the West University of Timișoara in the pandemic

Anita-Raluca NEAG ¹

Abstract

Anxiety is an emotional reaction perceived as a self-defense of a future danger, both real and unreal but perceived by people. COVID-19 (Coronavirus) is a virus discovered in 2019 which became a hotbed around the world.

The purpose of this paper was to find out the severity level of anxiety among the chosen population and during the COVID-19 pandemic.

The objectives of this paper are the following: observing how anxiety affects the social life of respondents, identifying if the family is a positive predictor of the pandemic because it is one of the most important social agents.

The research method used in this paper consists of the questionnaire survey to help collecting data that has been statistically processed and to obtain clear, real information and on point with the chosen topic because it is more comfortable for a person who is experiencing anxiety to answer online and by himself. The target group consists of 100 student from West University of Timisoara who answered the online questionnaire that I developed. The questionnaire was shared by university e-mail and also through social networks. I chose this target group because, as a student in the last year of university, I wanted to know the gravity of the situation and if they face this anxiety about the pandemic because it is a significant psycho-social event that leaves a mark on everyone.

We will see that the results of this sample showed that the UVT students are often facing anxiety, which can get in their way of finishing their activities and objectives daily. I found out that females are more prone to anxiety than males but also the fact that people who lived in a block during the pandemic were also more prone to anxiety.

Keywords: anxiety, pandemic, students, social factors, Covid-19

¹ West University of Timisoara, Blvd. Vasile Pârvan, No. 4, 300223, Timisoara, Timis, Romania; E-mail: anita.neag00@e-uvt.ro

Dimensiuni sociale ale anxietății în rândul studenților din Universitatea de Vest din Timișoara în pandemie

Anita-Raluca NEAG ¹

1.Introducere

Anxietatea este cea mai întâlnită formă de compromitere a bunăstării din această perioadă, fiind o reacție irațională care provoacă gânduri inconștiente și care ajung să ne sperie fără ca noi să știm de cele mai multe ori ce anume ne sperie sau ce anume se petrece.

Simptomele oamenilor care trec prin această angoasă sunt foarte diferite, aceasta fiind de mai multe categorii: anxietate generalizată, anxietate socială, anxietate de separare, tulburarea de panică, fobie, etc.(Asociația Americană de Psihiatrie, 2021).

Anxietatea socială reprezintă distanțarea față de cei din jurul nostru din cauza unor gânduri neliniștitoare cu privire la teama de a nu fi judecat, de a nu da greși.

Scopul acestei lucrări este de a afla gravitatea și prezența anxietății în viața subiecților, din cauza faptului că acest fenomen psihologic și social ne poate împiedica în realizarea obiectivelor propuse de noi și ne poate afecta viața în orice moment. Am ales perioada pandemiei deoarece este un eveniment social semnificativ, care lasă urmări asupra sănătății mintale a oamenilor și creează o dezintegrare socială.

Consider că o cercetare cantitativă, bazată pe metodologia chestionarului este cea mai potrivită pentru această temă deoarece subiecții aleși de mine nu pot ocoli adevărul din prisma faptului că este un chestionar online și este mai confortabil unei persoane care se confruntă cu reacții de anxietate să își expună sentimentele și trăirile în mediul online, unde este singur, decât prin altă metodă, pentru a afla adevărul.

Procedura de selecție a subiecților a fost făcută exclusiv online, cu ajutorul rețelelor de socializare dar și prin cadrul e-mailului universitar.

¹ West University of Timisoara, Blvd. Vasile Pârvan, No. 4, 300223, Timisoara, Timis, Romania; E-mail: anita.neag00@e-uvt.ro

Chestionarul a fost aplicat strict studenților din Universitatea de Vest din Timișoara, toți având peste 18 ani și structurat în mai multe etape:

- anxietatea, din punct de vedere psihologic: stări resimțite, nivel de stres, nivel de concentrare;

- anxietatea, din punct de vedere sociologic: cei mai importanți agenți ai socializării (pentru a afla dacă familia a fost predictor pozitiv în perioada pandemiei), relațiile din jur, interacțiunea cu ceilalți în perioada pandemiei; pentru a afla dacă respondenții au avut/au reacții de anxietate, în special anxietatea socială, care este cea mai întâlnită în această perioadă deoarece am fost într-o continuă distanțare socială.

Primul capitol al acestei lucrări este format dintr-o scurtă trecere prin literatura de specialitate legat de anxietate și tulburările acesteia, simptomele dar și influența ei asupra vieții sociale, urmat de impactul pandemiei asupra vieții sociale.

Capitolul al II-lea este reprezentat de obiectivele și ipotezele desprinse din cercetarea de față și operaționalizarea conceptelor pentru metoda de cercetare, în concordanță cu literatura de specialitate.

În ultimul capitol al acestei lucrări, vom observa validarea ipotezelor și rezultatele cercetării, alături de concluziile desprinse.

1.1. Aspecte teoretice și sociale ale anxietății

Anxietatea reprezintă o reacție emoțională care apare în creierul nostru și care este normală în anumite circumstanțe.

Însă, trebuie să fim atenți deoarece anxietatea este perfect normală și prezentă în viața noastră dar tulburările de anxietate nu.

Diferența o face intensitatea dar și durata acestor reacții.

Anxietatea normală sau obișnuită apare în diferite situații precum: panica dinaintea unui examen important, reacțiile și sentimentele trăite după o despărțire, momentul în care suntem căutați de șeful nostru iar mintea noastră declanșează reacție de panică deoarece apare deseori frica de eșec.

Anxietatea devine o tulburare în momentul în care aceasta ne împiedică în viața cotidiană în realizarea obiectivelor propuse de noi, găsind de fiecare dată anumite scuze pentru a ne complăce cu situația și a trece mai ușor peste aceste

gânduri distructive.

Anxietatea a fost menționată prima dată în scrierile medicale grecești a lui Hipocrate, în care acesta povestea despre fobia unui bărbat de vocea flautului. Din acel moment, au fost realizate multe adnote legate de performanța umană și anxietate.

Sigmund Freud, scria despre anxietate ca fiind o reacție asupra friciilor, unui posibil pericol conștientizat de noi. Pericolele cu privire la lumea exterioară duc la anxietate realistă, iar pericolele la conștiință, rezultă anxietate morală. Generarea de anxietate în oricare dintre aceste sfere duce la apariția unui sentiment de apărare (Martin, 2022).

Omul își poate proiecta singur viitorul, o stare de fericire cât și o stare de tristețe, pe care și-o provoacă de cele mai multe ori singur dar și inconștient din cauza lipsei de încredere în sine, din cauza unor nesiguranțe pe care le-a avut încă din copilărie iar pe parcurs s-au dezvoltat.

Allan Victor Horwitz a analizat anxietatea și vorbește despre faptul că aceasta este adesea adaptativă: ne permite să răspundem la amenințări. Dar atunci când frica normală cedează în fața a ceea ce psihiatria clasifică drept tulburări de anxietate, ea devine dezadaptativă.

„Anxietatea în tulburările psihonevrotice a fost interpretată ca un semnal de pericol transmis și perceput de partea conștientă a personalității. Se presupune că a fost produs de o amenințare din interiorul personalității (de exemplu, de emoții reprimite supraalimentate, inclusiv impulsuri agresive precum ostilitatea și resentimentele)” (Asociația Americană de Psihiatrie, 1952).

„Nu este surprinzător faptul că teoria socială freudiană a trebuit să folosească conceptul de anxietate, având în vedere accentul pe care Freud l-a pus pe interiorizarea reprezentării anxietății, trimițând un substitut pentru un pericol extern care nu este recunoscut” (Alan, 1999, 510).

Potrivit A.P.A (Asociația Americană de Psihiatrie), există 6 tipuri de tulburări anxioase:

- T.A.G(Tulburare de anxietate generalizată);
- Tulburarea de anxietate socială;
- Tulburarea de panică;

- Agorafobia;
- Fobia specifică;
- Tulburare de anxietate de separare.

Anxietatea generalizată (T.A.G.)

T.A.G este o tulburare predominantă, o stare continuă de neliniște, aceasta apărând cel mai frecvent în urma unor evenimente, incidente din viață. Persoanele care se confruntă cu anxietate generalizată își fac griji cu privire la anumite lucruri pe care ei le consideră amenințătoare și de care le este teamă să nu se întâmple.

În urma acestor stări, invidizii pot avea probleme cu somnul, stări permanente de neliniște, dificultăți de concentrare, etc.

Exemple de anxietate generalizată: teama necontrolată a unei soții în momentul în care soțul ei întârzie de la muncă(sănătatea familiei), responsabilitățile de la facultate sau locul de muncă.

Anxietatea socială s-a numit în trecut, fobie socială, reprezintă sentimente de frică, ezitarea contactului social pentru a nu fi judecat de ceilalți, frică care este prezentă în toate activitățile pe care le desfășurăm în fiecare secundă și care ne împiedică în atingerea scopurilor fixate de noi.

Exemple de anxietate socială: frica de a susține propriile idei la facultate/locul de muncă, teama de a mânca în public sau de a cunoaște persoane noi.

Tulburarea de panică exemplifică atacul de panică neașteptat, într-un timp relativ scurt, în urma unui sentiment de teamă.

Câteva simptome prezente într-un atac de panică sunt: pierderea controlului cu realitatea, transpirația, palpitații, tremurat.

Exemplu de tulburare de panică: frica de a muri.

Agorafobia este asemănată cu frica de a pierde controlul în mediul social, de a avea atacuri de panică într-un mediu în care ajutorul nu poate fi la dispoziția persoanei în cauză. Aceste persoane își limitează cât mai mult contactul cu cei

din jur și se cufundă în zona de confort cu 1-2 persoane apropiate, evitând cunoașterea de oameni noi și călătoritul singur.

Exemple de agorafobie: momentul în care rămâi singur pe stradă, așteptatul la coadă.

Fobia specifică exprimă o frică intensă nejustificată și care nu poate fi controlată, ca răspuns la o situație.

Exemple de fobii specifice: furtuni, zbor, animale, sânge.

Reprezintă frica persistentă cu privire la pierderea persoanei de care s-a detașat sau îndepărtat.

Simptome prezente: îngrijorare.

Exemplu: refuzul de a dormi fără cineva drag/departe de cel apropiat.

Anxietatea socială sau fobia socială, exprimă o teamă continuă de situații sociale.

Anxietatea socială reprezintă o subevaluare a persoanei noastre în contrast cu ceilalți oameni și evaluând acțiunile pe care noi le realizăm cu severitate.

Prejudecățiile față de o amenințare socială atât reală cât și percepută din interior, pot fi însoțite de o îndepărtare a informațiilor și acțiunilor sociale reale.

Persoanele care se confruntă cu această tulburare au o frică față de socializarea cu oamenii din jurul lor, cred că aceștia vor fi mereu evaluați negativ și judecați pentru orice greșeală minusculă care de cele mai multe ori este nesemnificativă.

Aceste gânduri și neliniști îi determină în cele mai multe cazuri pe oameni să evite pe cât posibil contactul cu ceilalți.

De-asemenea, persoanele care se confruntă cu anxietate socială își îndreaptă atenția mai mult spre lucruri care s-ar putea întâmpla dar care, de cele mai multe ori, nu se întâmplă.

Exemplu: „Stau în bancă în sala de seminar și știu că va sosi momentul să îmi prezint lucrarea. Inima mea bate cu putere, transpir, mă înroșesc și mă tem că vocea mea va tremura atunci când va trebui să iau cuvântul. Îmi adresez în gând întrebarea: Și ce va fi dacă inima mea va bate puternic, transpir și mă înroșesc? Răspunsul pe care mi-l dau în gând este următorul: Ceilalți vor crede

că sunt nebun sau că nu am făcut eu lucrarea pentru că vocea mea tremură și nu sunt sigur pe mine, colegii mă vor respinge ”(Irina Holdevici, 226).

Mai mult, indivizii variază prin felul în care aceștia detectează cu ușurință orice acțiune sau gest normal ca o tendință față de amenințare (Amanda S. Morrison & Heimberg, 2013, 252).

Un motiv cel mai frecvent întâlnit pentru care oamenii se îngrijorează este modalitatea de a dori să țină sub control viitorul (Irina Holdevici, 165).

Anxietatea normală este o reacție pozitivă și optimă pentru noi datorită faptului că ea ne motivează în fiecare zi și poate fi înțeleasă ca anxietate de performanță.

De-asemenea, mai este o reacție normală și în momentul în care noi ne întâim cu anumite evenimente din viață precum: mutatul, trecerea de la liceu la facultate, etc. și care apare ca un stimul în urma amânării unor decizii.

În momentul în care această angoasă devine o tulburare, nu este benefică nici pentru minte dar nici pentru viața noastră deoarece vom ajunge la o dezintegrare socială.

Exemplu de stare de anxietate alimentată, care devine tulburare: Îngrijorări copleșitoare fără motiv cu privire la bani, viitor, familie, care persistă iar din cauza acestora ajung să apară și anumite disconforturi fizice precum dureri de cap, de picioare, senzație de leșin, amețeală, deoarece noi alimentând toate aceste stări și îngrijorări, corpul nostru va răspunde negativ la orice obiectiv pe care ni-l propunem, simțindu-ne cât mai obosiți și incapabili de a duce la bun sfârșit sarcina.

Exemple de stare alimentată de anxietate care provoca atacuri de panică: infectarea cu Covid-19 și prezența anumitor gânduri precum: Dacă sunt infectat/infectată cu Covid-19? Dacă sufăr de o boală gravă deoarece am început să tușesc de câteva zile?

Influența anxietății asupra vieții sociale:

- Interpretare- prezența anumitor scenarii inconștiente și o înțelegere total greșită a situațiilor, ne pot afecta relația cu cei din jurul nostru;
- Încrederea- ne putem aștepta ca încrederea să fie limitată doar la

persoanele din zona noastră de confort, nepermițând altor oameni să facă parte din viața noastră;

- Izolarea- cea mai întâlnită acțiune pe care o persoană anxioasă o va face, aceea de a se "izola" și "închide" în casă și refuzând orice legătură cu oamenii, fiind prezentă doar pentru strictul necesar;
- Comportamentul- existența schimbărilor dese în cadrul comportamentului, imposibilitatea de a lua decizii importante de unul singur;
- Sentimente-stările emoționale sunt afectate de anxietate și resping sensibilitatea și empatia față de acțiunile ce ne înconjoară;
- Sociabilitate- prezența unor rețineri față de întâlniri, o viitoare relație, de a petrece timpul cu mai multe persoane, care poate fi un factor atât la nivel individual deoarece intervine o separare de realitate și tot ce ne înconjoară dar și al consecințelor sociale deoarece unele persoane vor amâna anumite planuri din cauza unei anxietăți sau a unei fobii a persoanei în cauză, care slăbește coeziunea grupului și al agenților sociali.(Exemplu: Un grup de prieteni își doresc să plece în concediu în Turcia cu avionul dar amână zborul deoarece unul dintre prieteni are fobie de zbor).

Covid-19 este o boală cauzată de virusul SARS-COV-2, depistat în decembrie 2019, care se poate transmite foarte ușor, doar stând lângă persoana de lângă tine.

„Pandemia COVID-19 s-a răspândit rapid în majoritatea țărilor și a adus consecințe neașteptate asupra sănătății, economice, sociale, educaționale, psihologice”(Radwan et al., 2021, 187).

Pentru început, apariția unei noi infectări a cauzat stări de anxietate în rândul oamenilor deoarece nimeni nu putea prezice cu exactitate ce anume urma, care este remediul sau ce anume se va întâmpla cu noi.â

„In timpul focarului de coronavirus (COVID-19), carantina a fost folosită ca strategie de sănătate pentru reducerea transmiterii bolii. Eforturile de carantină au variat de la carantina în masă a marilor orașe, până la izolarea în facilități oferite de stat, la autoizolare la domiciliu. În timp ce carantina în general slujește binele public, este de asemenea asociată cu provocări psihologice pentru cei aflați în carantină și pentru persoanele care asigură asistența medicală, persoane care

au în îngrijire un număr foarte mare de bolnavi". (Neaga, 2021, 14).

Covid-19 a provocat o distanțare a tuturor, care a afectat relațiile și viața socială a oamenilor din jur și care cel mai adesea provoacă anxietate. În momentul în care această pandemie s-a dezvoltat iar noi am trecut pragul a mai multor valuri pandemice, efectele asupra sănătății mintale și reacțiile de anxietate, stres, depresie, au crescut, impunându-se o "distanțare socială" a tuturor oamenilor care de fapt a fost o lipsa a contactului social cu oamenii din jurul nostru.

Din cauza tuturor restricțiilor implementate în această perioadă, viața socială a studenților și nu numai, a fost grav afectată deoarece a creat confuzie, care a crescut gradul de anxietate prezentă, a fost necesară adaptarea forțată a studenților în mediul online, a cursurilor și examenelor dar și izolarea față de toți prietenii, familie sau cei apropiați.

Această pandemie a fost o experiență nouă pentru toată lumea, în care au predominat sentimentele de incertitudine, tristețe, pierdere a persoanelor dragi, stări care au fost normale în condiții anormale (Neaga, 2021, 13).

2. Metodologia cercetării

2.1. Designul metodologic ales

Metoda de cercetare utilizată în lucrarea de față este formată din ancheta pe baza chestionarului, pentru a ajuta la recoltarea datelor care au fost prelucrate din punct de vedere statistic și pentru a obține informații clare, reale și în fond cu tema aleasă.

Motivul pentru care am ales această temă este unul personal deoarece pe o perioadă de 2 ani m-am confruntat cu anxietate socială și agorafobie și am dorit să aflu care este gravitatea situației și în cadrul unei populații mai mari deoarece anxietatea poate fi resimțită de către orice persoană.

2.2. Obiective și ipoteze

Obiectivul general este de a afla cât de prezentă este anxietatea în viața studenților pe întreaga perioadă a pandemiei atât din punct de vedere social, cât și psihologic-al sănătății mintale.

Obiective specifice:

1. Identificarea factorilor care declanșează stările de anxietate (nivel de

stres, nivelul de concentrare..);

2. Identificarea gradului de influență al anxietății asupra studenților în obiectivele propuse (dacă viața este conform așteptărilor acestora..);

3. Să se identifice dacă familia este predictor pozitiv în pandemie, fiind unul dintre cei mai importanți agenți de socializare(dacă au avut o interacțiune bună, dacă au fost mulțumiți de aceasta);

4. Să se observe dacă anxietatea din timpul pandemiei este influențată și de sexul respondentului(potrivit DSM, persoanele de sex feminin sunt mai predispuse anxietății) iar chestionarul va fi distribuit în mod egal ambelor sexe pentru a afla acest obiectiv;

5. Observarea modului în care anxietatea afectează viața socială a respondenților(de exemplu, dacă au refuzat să petreacă timp cu prietenii);

6. Să se identifice dacă anxietatea este influențată de mediul de locuire în această perioadă(dacă respondenții care stau la bloc sunt mai dispuși la stări de îngrijorare, neliniște, care induc anxietate, decât cei care locuiesc la casă deoarece nu au posibilitatea de a avea activități în aer liber).

Ipoteze generale

1. Existența stărilor de anxietate în viața studenților.

2. Existența legăturii dintre efectele generale pe care anxietatea le expune din punct de vedere al sănătății mintale, cu efectele sociale.

Ipoteze specifice

1.Există o legătură semnificativă între stilul de viață conform așteptărilor și nivelul de atingere al obiectivelor.

2.Există o legătură semnificativă între stările de panică resimțite și refuzul de a ieși cu prietenii.

3.Există o legătură semnificativă între stările de amețea/leșin și cumpărăturile online.

4.Există o legătură semnificativă între frecvența întâlnirilor cu cei apropiați și consultarea cu ceilalți când trebuie să ia o decizie pentru a nu da greși.

5.Există o legătură semnificativă între stările de panică resimțite în

ultima perioadă și sexul respondentului.

6.Există o legătură semnificativă între stările de amețeală/leșin și sexul respondenților.

7.Există o legătură semnificativă între stilul de viață stresant și concentrarea din timpul unui examen.

8.Există o legătură între stările de îngrijorare fără motiv și refuzul de a ieși cu prietenii chiar dacă respondenții nu au nici un plan.

9.Există o diferență între stilul de viață(dacă este unul stresant sau nu) și sexul respondentului.

10.Există o diferență semnificativă între optimismul și sexul respondenților.

11.Există o diferență semnificativă între de panică și mediul de locuire al respondentului.

12.Există o diferență semnificativă între stările de îngrijorare și mediul de locuire al respondentului.

13.Identificarea variabilei familie ca predictor pozitiv in pandemie.

2.3. Operaționalizarea conceptelor

Conceptele descoperite și abordate în lucrarea de față sunt: Anxietatea, împreună cu formele și simptomele acesteia, impactul pandemiei în raport cu viața socială dar și felul în care anxietatea socială ne poate afecta sau stagna viața și modul de organizare al acesteia.

În această lucrare am dorit să exprim atât teoretic cât și practic declanșarea factorilor care induc stări de anxietate, din cauza faptului că această angoasă poate devenii o tulburare netratată care se va dezvolta în fiecare zi dar și influența anxietății asupra vieții sociale, deoarece apariția unor stări netratate ne afectează psihic, fizic(dureri de cap, dureri de picioare) dar și la nivel social, prin apariția unei dezintegrări sociale, din refuzul de a petrece timp cu persoanele din jur.

Doresc să scot în evidență faptul că pandemia a fost un eveniment psiho-social care a lăsat amprente pentru întreaga lume iar studenții au experimentat stări de îngrijorare, panică, stres, autoizolare, care împreună alimentează stările

de anxietate, iar aceasta ne va împiedica în obiectivele noastre zilnice.

2.4. Instrumentul de cercetare

Am elaborat un chestionar care cuprinde atât întrebări structurate cât și nestructurate, care s-au concentrat pe studenții acestei universități iar întrebările prezente au ca scop aflarea gravității anxietății în perioada pandemiei în atingerea obiectivelor propuse de noi. Chestionarul a fost aplicat într-un număr aproximativ egal de 51 de răspunsuri pentru persoanele de sex feminin și 49 de răspunsuri pentru persoanele de sex masculin, tocmai pentru a afla dacă persoanele de sex feminin sunt mai dispuse la stări și tulburări anxioase.

Pentru a analiza datele și informațiile, am folosit tabele și teste de asociere, Testul T, analiza de frecvență.

2.5. Universul populației investigate și metoda de eșantionare

Populația aleasă de mine este formată din studenți din ani diferiți, facultăți diferite și specializări diferite, în cadrul Universității de Vest din Timișoara și având peste 18 ani.

Metoda de eșantionare pe care am ales-o este formată din chestionar, care oferea posibilitatea respondenților de a răspunde liber la anumite întrebări, cât și de a alege varianta cea mai potrivită dumnealor, chestionar care a fost voluntar iar subiecții se puteau retrage în orice moment.

2.6. Procedura de colectare și prelucrare a datelor

Chestionarul a fost aplicat strict în mediul online, cu ajutorul e-mailului Universității, dar și a rețelelor sociale precum instagram, messenger, WhatsApp. A fost distribuit tuturor studenților din cadrul Universității de Vest din Timișoara.

Perioada de culegere a datelor a fost efectuată în perioada 18.05.2022-02.06.2022, cele mai multe răspunsuri fiind colectate în 18-19.05.2022.

3. Rezultatele cercetării

3.1 Validarea ipotezelor

Validarea ipotezelor prin Chi-pătrat de asociere

1. Există o legătură semnificativă între stilul de viață conform așteptărilor și nivelul de atingere a obiectivelor. Q5 cu Q6
- 2.

Tabel 1: Asocierea variabilei Q5 cu Q6

Crosstabulation							
		Care este nivelul de atingere a obiectivelor propuse, din anul 2020 pana in prezent?					
			foarte mare	mare	mic	foarte mic	Total
Considerati ca stilul de viata pe care il aveti in momentul de fata este unul conform asteptarilor?	da	Count	4	14	3	0	21
		Care este nivelul de atingere a obiectivelor propuse, din anul 2020 pana in prezent?	50.0%	26.4%	9.7%	0.0%	21.0%
	nu	Count	4	39	28	8	79
		Care este nivelul de atingere a obiectivelor propuse, din anul 2020 pana in prezent?	50.0%	73.6%	90.3%	100.0%	79.0%
Total		Count	8	53	31	8	100
		Care este nivelul de atingere a obiectivelor propuse, din anul 2020 pana in prezent?	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Putem observa din asocierea celor două variabile că 79% consideră că stilul dumnealor de viață nu este unul conform așteptărilor, iar 39% dintre respondenți au răspuns cu "mic/foarte mic" la nivelul de atingere a obiectivelor.

În urma acestor date, s-a creat următorul tabel de interpretare a pragurilor de semnificație:

Tabel 2: Testul chi-pătrat de asociere al variabilei Q5 cu Q6

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	9.514 ^a	3	.023
Likelihood Ratio	10.789	3	.013
Linear-by-Linear Association	9.034	1	.003
N of Valid Cases	100		

a. 2 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.68.

Testul chi-pătrat a fost elaborat pentru a observa relația dintre stilul de viață al respondenților, dacă este conform așteptărilor și nivelul de atingere al obiectivelor din anul 2020 până în prezent. Relația dintre aceste două variabile

este una semnificativă deoarece $p=0,02$, din care rezultă următoarea concluzie: $p < 0,05$, ipoteza este validată statistic, există o asociere între cele două variabile.

3. Există o legătură semnificativă între stările de panică resimțite și refuzul de a ieși cu prietenii. Q2_1 cu Q12

Tabel 3: Asocierea variabilelor Q2_1 și Q12

Crosstabulation					
			refuz iesiri		Total
			adevarat	fals	
Panica	nu a fost ales	Count	25	45	70
		% within refuz iesiri	65.8%	72.6%	70.0%
	stare de panica	Count	13	17	30
		% within refuz iesiri	34.2%	27.4%	30.0%
Total	Count		38	62	100
	% within refuz iesiri		100.0%	100.0%	100.0%

În urma acestui tabel putem observa că avem un procent de 30% de studenți care s-au confruntat cu stări de panică în ultima săptămână iar 38% refuză să iese cu prietenii spunându-le că sunt ocupați, chiar dacă nu au nici un plan. În urma datelor prezentate, s-a generat următorul tabel de interpretare a pragurilor de semnificație:

Tabel 4: Testul chi-pătrat de asociere a variabilelor Q2_1 cu Q12

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.517 ^a	1	.472		
Continuity Correction ^b	.245	1	.621		
Likelihood Ratio	.513	1	.474		
Fisher's Exact Test				.506	.309
Linear-by-Linear Association	.512	1	.474		
N of Valid Cases	100				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11.40.

b. Computed only for a 2x2 table

Testul chi-pătrat a fost elaborat pentru a stabili dacă există o relație de asociere între variabilele Q2_1 și Q12. În urma datelor prezente în tabelul de mai sus, putem observa că $p=0,47$ iar $p > 0,05$, rezultă ipoteză respinsă din punct de vedere statistic, putem afirma că nu există o asociere între refuzul de a ieși cu

prietenii și stările de panică resimțite în ultima săptămână.

4. Există o legătură semnificativă între stările de amețeală/leșin și cumpărăturile online. Q2_2 cu Q13

Tabel 5: Asocierea variabilelor Q2_2 și Q13

Crosstabulation			cumparaturi online		Total
			adevarat	fals	
Ameteala/Lesin	nu a fost ales	Count	30	57	87
		% within cumparaturi online	78.9%	91.9%	87.0%
	stare de ameteala sau leșin	Count	8	5	13
		% within cumparaturi online	21.1%	8.1%	13.0%
Total	Count		38	62	100
	% within cumparaturi online		100.0%	100.0%	100.0%

În urma acestui tabel, observăm un procent de 38% care preferă cumpărăturile online deoarece locurile aglomerate le induc o stare de agitație iar 13% s-au confruntat în ultima săptămână cu stări de amețeală sau leșin.

S-a elaborat următorul tabel de asociere a variabilelor:

Tabel 6: Testul chi-pătrat de asociere a variabilelor Q2_2 și Q13

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	3.514 ^a	1	.061		
Continuity Correction ^b	2.459	1	.117		
Likelihood Ratio	3.401	1	.065		
Fisher's Exact Test				.073	.060
Linear-by-Linear Association	3.479	1	.062		
N of Valid Cases	100				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.94.

b. Computed only for a 2x2 table

Testul chi-pătrat a fost elaborat pentru a stabili care este relația dintre variabila stări de amețeală/leșin și cumpărături online.

În urma datelor prezente mai sus, putem afirma că nu există o relație de asociere semnificativă statistic, chiar dacă datele sunt relativ apropiate deoarece $p=0,06$, $p>0,05$, ipoteză respinsă.

5. Există o legătură semnificativă între frecvența întâlnirilor cu cei apropiați și consultarea cu ceilalți când trebuie să ia o decizie pentru a nu da greși. Q10 cu Q15

Tabel 7: Asocierea variabilelor Q10 și Q15

Crosstabulation					
Căci este frecvența întâlnirilor dumneavoastră cu cei aproiați?	în fiecare zi	Count	adevarat	fals	Total
			34.3%	45.5%	38.0%
	o data la doua zile	Count	11	3	14
		% within Când am de luat o decizie mă consult cu ceilalți pentru a nu greși.	16.4%	9.1%	14.0%
	o data pe săptămână	Count	19	3	22
		% within Când am de luat o decizie mă consult cu ceilalți pentru a nu greși.	28.4%	9.1%	22.0%
	o data la 2-3 săptămâni	Count	6	3	9
		% within Când am de luat o decizie mă consult cu ceilalți pentru a nu greși.	9.0%	9.1%	9.0%
	o data pe luna sau mai rar	Count	8	9	17
		% within Când am de luat o decizie mă consult cu ceilalți pentru a nu greși.	11.9%	27.3%	17.0%
Total		Count	67	33	100
		% within Când am de luat o decizie mă consult cu ceilalți pentru a nu greși.	100.0%	100.0%	100.0%

Din asocierea variabilelor Q10 și Q15, putem spune că 38% din respondenți se întâlnesc zilnic cu cei apropiați, la fel cum 17% au declarat că se întâlnesc o dată o lună sau mai rar, 67% din răspunsurile de la întrebarea "Când am de luat o decizie mă consult cu ceilalți pentru a nu da greși", au fost pozitive iar în urma acestor date, s-a elaborat următorul tabel de interpretare a pragurilor de semnificație:

Tabel 8: Testul chi-pătrat de asociere a variabilelor Q10 și Q15

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	8.357 ^a	4	.079
Likelihood Ratio	8.814	4	.066
Linear-by-Linear Association	.250	1	.617
N of Valid Cases	100		

a. 2 cells (20.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.97.

S-a elaborat acest tabel pentru a stabili dacă există o relație de asociere a

variabilelor în cauză. În urma datelor de mai sus, putem concluziona că nu există o asociere semnificativă între frecvența întâlnirilor cu cei apropiați și consultarea cu ceilalți când trebuie să ia o decizie pentru a nu da greși deoarece $p=0,07$, $p>0,05$. Deși diferența este vizibil mică, nu există asociere semnificativă, ipoteză respinsă statistic.

6. Există o legătură semnificativă între stările de panică resimțite în ultima perioadă și sexul respondentului. Q2_1 și Q17

Tabel 9: Asocierea variabilelor Q2_1 cu Q17

Crosstabulation					
			Sexul dumneavoastra:		
			masculin	feminin	Total
Panica	nu a fost ales	Count	40	30	70
		% within Sexul dumneavoastra:	81.6%	58.8%	70.0%
	stare de panica	Count	9	21	30
		% within Sexul dumneavoastra:	18.4%	41.2%	30.0%
Total		Count	49	51	100
		% within Sexul dumneavoastra:	100.0%	100.0%	100.0%

Din tabelul de mai sus putem observa că persoanele de sex feminin au resimțit stări de panică mai mari în ultima săptămână 41,2%, decât persoanele de sex masculin 18,4%.

Pentru a concluziona acest fapt, am generat următorul tabel de interpretare a pragurilor de semnificație:

Tabel 10: Testul chi-pătrat de asociere a variabilelor Q2_1 și Q17

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	6.191 ^a	1	.013		
Continuity Correction ^b	5.153	1	.023		
Likelihood Ratio	6.330	1	.012		
Fisher's Exact Test				.017	.011
Linear-by-Linear Association	6.129	1	.013		
N of Valid Cases	100				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 14.70.

b. Computed only for a 2x2 table

Tabelul chi-pătrat de asociere a variabilelor a fost generat pentru a concluziona dacă există o legătură semnificativă între stările de panică resimțite în ultima săptămână și sexul respondenților.

Conform datelor din tabel, $p=0,01$ din care extragem următoarea concluzie: $p < 0,05$, ipoteză validată statistic, există o legătură semnificativă între stările de panică resimțite și sexul respondenului, persoanele de sex feminin resimțind aceste stări vizibil mai des.

7. Există o legătură semnificativă între stările de amețală/leșin și sexul respondenților. Q2_2 și Q17

Tabel 11: Asocierea variabilelor Q2_2 și Q17

Crosstabulation			masculin	feminin	Total
Ameteala/Lesin	nu a fost ales	Count	47	40	87
		% within Sexul dumneavoastra:	95.9%	78.4%	87.0%
	stare de ameteala sau leșin	Count	2	11	13
		% within Sexul dumneavoastra:	4.1%	21.6%	13.0%
Total	Count		49	51	100
	% within Sexul dumneavoastra:		100.0%	100.0%	100.0%

În urma generării tabelului de mai sus, putem observa că persoanele de sex feminin au resimțit în ultima săptămână stări de amețală sau leșin 21,6%, mai frecvent decât persoanele de sex masculin 4,1%. Pentru a putea stabili dacă există o relație de asociere între cele două variabile, s-a creat următorul tabel de interpretare a pragurilor de semnificație:

Tabel 12: Testul chi-pătrat de asociere a variabilelor Q2_2 și Q17

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	6.757 ^a	1	.009		
Continuity Correction ^b	5.299	1	.021		
Likelihood Ratio	7.383	1	.007		
Fisher's Exact Test				.015	.009
Linear-by-Linear Association	6.689	1	.010		
N of Valid Cases	100				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.37.

b. Computed only for a 2x2 table

Testul chi-pătrat de asociere a fost elaborat pentru a afla care este relația dintre variabilele "stări de amețea/leșin" și "sexul respondentului".

Observăm că valoarea lui $p=0,009$, $p < 0,05$, $0,009 < 0,05$, putem spune că există o asociere între stările resimțite în ultima săptămână și sexul respondentului, ipoteză validată statistic.

8. Există o legătură semnificativă între stilul de viață stresant și concentrarea din timpul unui examen. Q3 cu Q4

Tabel 13: Asocierea variabilelor Q3 și Q4

		Crosstabulation					Total
			foarte mare	mare	destul de mare	săli	
Cât de stresant consideră că este dumneavoastră de viață acum?	deloc stresant	Count	2	2	0	0	4
		In timpul unui examen sau a unei sarcini de lucru, nivelul dumneavoastră de concentrare este:	20.0%	7.1%	0.0%	0.0%	4.0%
	puțin stresant	Count	3	7	4	7	21
		In timpul unui examen sau a unei sarcini de lucru, nivelul dumneavoastră de concentrare este:	30.0%	25.0%	12.5%	25.0%	21.0%
	stresant	Count	3	16	19	8	46
		In timpul unui examen sau a unei sarcini de lucru, nivelul dumneavoastră de concentrare este:	30.0%	57.1%	61.3%	32.1%	46.0%
	foarte stresant	Count	2	3	8	12	27
		In timpul unui examen sau a unei sarcini de lucru, nivelul dumneavoastră de concentrare este:	20.0%	10.7%	25.8%	42.9%	27.0%
Total		Count	10	28	31	28	100
		In timpul unui examen sau a unei sarcini de lucru, nivelul dumneavoastră de concentrare este:	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

În urma tabelului de mai sus, putem observa că există un număr vizibil de persoane care consideră că stilul dumnealor este unul stresant (48) și foarte stresant(27), iar acest lucru ne poate afecta concentrarea în diferite situații.

Pentru a vedea dacă există o asociere între cele două variabile, am generat următorul tabel de interpretare a pragurilor de semnificație:

Tabel 14: Testul chi-pătrat de asociere a variabilelor Q3 și Q4

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	23.190 ^a	12	.026
Likelihood Ratio	23.217	12	.026
Linear-by-Linear Association	10.421	1	.001
N of Valid Cases	100		

a. 11 cells (55.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .12.

Acest tabel a fost generat pentru a stabili dacă există o legătură între stilul de viață al respondenților și concentrarea din timpul unui examen sau a unei sarcini de lucru.

În urma datelor prezentate în tabel, $p=0,02$, $p < 0,05$ iar ipoteza este validată din punct de vedere statistic, există o asociere între aceste două variabile.

9. Există o asociere între stările de îngrijorare fără motiv și refuzul de a ieși cu prietenii chiar dacă respondenții nu au nici un plan- Q2_6 și Q12

Tabel 15: Asocierea variabilelor Q2_6 și Q12

Crosstabulation			refuz iesiri		Total
			adevarat	fals	
Ingrijorare	nu a fost ales	Count	18	47	65
		% within refuz iesiri	47.4%	75.8%	65.0%
	ingrijorare fara motiv	Count	20	15	35
		% within refuz iesiri	52.6%	24.2%	35.0%
Total	Count		38	62	100
	% within refuz iesiri		100.0%	100.0%	100.0%

În urma datelor din tabelul prezentat, putem afirma că 38% dintre studenți au confirmat că refuză să iasă cu prietenii chiar dacă nu au nici un plan iar 35% au întâmpinat îngrijorări fără motiv. După prezentarea acestor date, s-a creat următorul tabel de interpretare a pragurilor de semnificație:

Tabel 16: Testul chi-pătrat de asociere al variabilelor Q2_6 și Q12

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	8.375 ^a	1	.004		
Continuity Correction ^b	7.172	1	.007		
Likelihood Ratio	8.306	1	.004		
Fisher's Exact Test				.005	.004
Linear-by-Linear Association	8.291	1	.004		
N of Valid Cases	100				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 13.30.

b. Computed only for a 2x2 table

Testul chi-pătrat de asociere a fost generat pentru a stabili dacă există o relație de asociere între variabilele Q2_6 și Q12. Observăm că $p=0,004$ iar valoarea lui $p<0,05$, putem spune că între cele două variabile există o asociere semnificativă, ipoteză validată statistic.

Validarea ipotezelor prin T-Test

10. Există o diferență între stilul de viață(dacă este unul stresant sau nu) și sexul respondentului. Q3 și Q17

Tabel 17: Cât de stresant considerați că este stilul dumneavoastră de viață?/sexul respondentului Q3 și Q17

Group Statistics					
	Sexul dumneavoastră:	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Cat de stresant considerati ca este stilul dumneavoastra de viata acum?	masculin	49	2.88	.781	.112
	feminin	51	3.08	.821	.115

Din urma acestui tabel putem observa că media dintre cele două grupuri(feminin și masculin) este diferită, media persoanelor de sex feminin fiind mai mare decât a persoanelor de sex masculin($3,08>2,88$), am creat următorul tabel de interpretare a Testului T:

Tabel 18: Cât de stresant considerați că este stilul dumneavoastră de viață?/sexul respondentului Q3 și Q17 Independent Samples Test- Q3 și Q17*

Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference Lower Upper
Cat de stresant considerati ca este stilul dumneavoastra de viata acum?	Equal variances assumed	.089	.767	-1.253	98	.213	-.201	.160	-.519 .117
	Equal variances not assumed			-1.254	97.991	.213	-.201	.160	-.519 .117

Nivelul de semnificație(Sig.) = 0,76 care este $>0,05$ și din care rezultă că nu avem ipoteză nulă, varianțele nu sunt egale.

Valoarea testului t este de -1.2, fiind diferența dintre mediile celor două grupuri țintă.

Semnificația statistică(sig 2-tailed)= 0.21 $>0,05$, deci nu avem valoare

semnificativă, ipoteză respinsă.

11. Există o diferență semnificativă între nivelul de optimism și sexul respondentului. Q1 și Q17

Tabel 19: Diferență semnificativă între variabilele Q1 și Q17

Group Statistics					
	Sexul dumneavoastra:	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Cat de optimist/optimista va simtiti in aceasta perioada?	masculin	49	2.00	1.021	.146
	feminin	51	1.98	1.104	.155

În urma acestui tabel, putem observa o diferență dintre mediile celor două grupuri țintă, valoarea persoanelor de sex feminin fiind mai mică(1.98) decât a celor de sex masculin(2.00). Astfel, pentru a stabili dacă există o diferență semnificativă, am elaborat următorul tabel de interpretare a testului t:

Tabel 20: Diferență semnificativă între variabilele Q1 și Q17 Independent Samples Test*

Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference Lower Upper
Cat de optimist/optimista va simtiti in aceasta perioada?	Equal variances assumed	.000	.994	.092	98	.927	.020	.213	-.403 .442
	Equal variances not assumed			.092	97.856	.927	.020	.213	-.402 .441

Nivelul de semnificație(Sig.) = 0,99 care este $>0,05$ și valoarea Testului T este de 0,092. Diferența dintre cele două medii este de 0,020, deci există diferență.

Semnificația statistică a Testului T(sig 2-tailed)= 0.99 $>0,05$ deci nu avem valoare semnificativă, în cadrul intervalului lower-upper fiind prezentă valoarea 0. Diferența dintre medii nu o putem generaliza pe întreaga populație de studiu.

12. Există o diferență semnificativă între starea de panică resimțită și mediul de locuire al respondenților din perioada pandemiei. Q2_1 și Q16

Tabel 21: Diferență semnificativă între stările de panică și mediul de locuire Q2_1 și Q16

	mediu locuire	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Panica	casa	49	.2857	.45644	.06521
	bloc	51	.3137	.46862	.06562

În urma tabelului de mai sus, putem observa o diferență la nivelul mediei celor două variabile, casă=0,28 și bloc= 0,31 din care putem concluziona că persoanele care au locuit la bloc au resimțit stări de panică mai des decât cele care au locuit la casă, ipoteză validată, există o diferență.

13. Există o diferență semnificativă între stările de îngrijorare fără motiv și mediul de locuire al respondenților. . Q2_6 și Q16

Tabel 22: Diferență semnificativă între stările de îngrijorare resimțite fără motiv și mediul de locuire Q2_6 și Q16

	mediu locuire	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Ingrijorare	casa	49	.3061	.46566	.06652
	bloc	51	.3922	.49309	.06905

Observăm că există o diferență între mediile celor două variabile, persoanele care au locuit la bloc având o medie vizibil mai mare(0,39), decât a persoanelor care au locuit la casă(0,30), deci putem spune că persoanele de la bloc au întâmpinat mai des stări de îngrijorare fără motiv, ipoteză validată, există o diferență.

14. Identificarea variabilei familie ca predictor pozitiv in pandemie

Tabel 23a: Identificarea variabilei familie ca predictor pozitiv in pandemie
Frequency Table- Interacțiunea cu aceștia/Q8_1*

		Familia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nu a fost ales	20	20.0	20.0	20.0
	familia	80	80.0	80.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Observăm că 80% dintre respondenți au declarat că familia a fost cea cu care au interacționat cel mai des în perioada pandemiei iar în urma acestui procent am elaborat un tabel de frecvență pentru a vedea care este nivelul de mulțumire al respondenților și pentru a concluziona această ipoteză.

Tabel 23b: Mulțumirea respondenților față de interacțiunea pe care au avut-o cu familia/Q9

		mulțumirea fata de interactiune			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	1	1.0	1.0	1.0
	total nemultumit	3	3.0	3.0	4.0
	nemultumit	15	15.0	15.0	19.0
	multumit	33	33.0	33.0	52.0
	total multumit	48	48.0	48.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Observăm în tabelul de mai sus că avem un procent foarte semnificativ pentru mulțumirea pe care respondenții au avut-o față de interacțiunea acestora, 48 de persoane au declarat că sunt total mulțumiți de interacțiunea lor, adică discutau în fiecare zi/oricând era posibil, orice subiect disponibil, conform răspunsului pus la dispoziție din chestionarul elaborat iar 33 de persoane au fost mulțumite de această interacțiune, adică discutau la câteva zile.

În urma obiectivelor și ipotezelor propuse, tot ce am reușit să ating în lucrarea de față este:

1. Identificarea factorilor care declanșează stările de anxietate- am aflat că există o legătură de asociere semnificativă între nivelul de atingere al obiectivelor raportat la grupul țintă și stilul de viață și așteptările dumnealor, cele mai întâlnite stări fiind de panică, îngrijorare fără motiv, stări de amețeală/leșin, care împreună cu un stil de viață stresant(48% dintre respondenți consideră că stilul dumnealor de viață este unul stresant iar 27% că este foarte stresant), ne influențează viața socială și sănătatea mintală.

2. Să se observe dacă anxietatea din timpul pandemiei este influențată și de sexul respondentului - conform datelor prezentate în capitolul precedent,

persoanele de sex feminin sunt mai predispuse stărilor de anxietate decât persoanele de sex masculin deoarece s-au observat stări de panică, stări de amețeață și leșin mai frecvent întâlnite decât la persoanele de sex masculin, care alimentează și induc starea de anxietate.

3. Identificarea gradului de influență al anxietății asupra studenților în obiectivele propuse- am aflat că există o asociere puternică între un stil de viață stresant și concentrarea din timpul unui examen deoarece ne poate afecta în orice clipă.

În urma elaborării chestionarului, respondenții au avut posibilitatea de a răspunde liber la câteva întrebări. Am extras câteva dintre aceste răspunsuri, pentru a evidenția faptul că anxietatea ne împiedică foarte mult în atingerea obiectivelor noastre zilnice.

4. Să se identifice dacă anxietatea este influențată de mediul de locuire în această perioadă(dacă respondenții care stau la bloc sunt mai dispuși la stări de îngrijorare, neliniște, care induc anxietate, decât cei care locuiesc la casă deoarece nu au posibilitatea de a avea activități în aer liber) -În urma datelor prezentate în tabelele 21 respectiv 22, putem afirma că există o diferență între stările cu care se confruntă și prin care trece o persoană care locuiește la bloc, față de persoanele care locuiesc la casă, deci persoanele care locuiesc la bloc sunt mai predispuse la stări de anxietate. Aceste lucruri apar din cauza faptului că persoanele care locuiesc la bloc de cele mai multe ori nu au posibilitatea unei activități în aer liber(Exemplu: În perioada de carantină a orașelor, persoanele care locuiau la casă își puteau curăța grădina, curtea, etc).

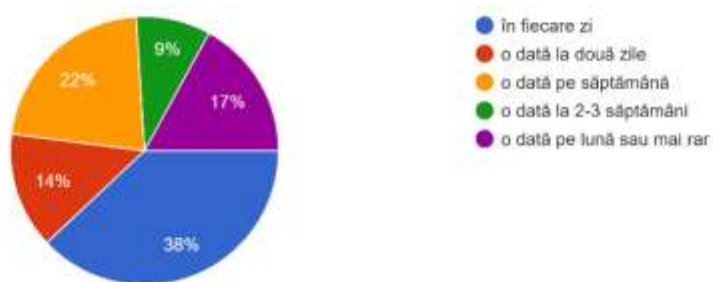
5. Să se identifice dacă familia este predictor pozitiv în pandemie, fiind unul dintre cei mai importanți agenți de socializare- În urma prezentării datelor din tabelele 23a și b, putem considera că familia a fost un predictor pozitiv pentru studenții respondenți iar acest lucru a ajutat la diminuarea stărilor de panică și nesiguranță.

6. Observarea modului în care anxietatea afectează viața socială a respondenților- În subcapitolul trecut am demonstrat faptul că există o asociere între stările de îngrijorare fără motiv și refuzul de a ieși cu prietenii chiar dacă nu am nici un plan, pentru a observa dacă anxietatea ne influențează și viața socială.

Prin varianta de răspuns "refuz să ies cu prietenii chiar dacă nu am nici un plan", am dorit să scot în evidență ideea de "frică" de a ieși chiar și cu persoanele din zona noastră de confort.

Dar, la întrebarea cu numărul 8, întrebare care a lăsat studentul să își exprime liber ideile ("Cum obișnuiți să vă petreceți timpul liber?"), aproximativ 90% dintre respondenți au inclus o variantă care conținea interacțiunea cu prietenii sau o activitate în aer liber.

5. Care este frecvența întâlnirilor dumneavoastră cu cei apropiați?
100 de răspunsuri



În graficul de mai sus, observăm că 38% dintre respondenți se întâlnesc zilnic cu cei apropiați și 14% o dată la două zile, deci putem spune că frecvența întâlnirilor este una perfect normală.

Așadar, putem spune că stările de anxietate pe care studenții le resimt în aceste momente, nu le afectează semnificativ, sau chiar deloc, viața socială.

4. Concluzii

În final, după prezentarea datelor din această cercetare, putem afirma faptul că grupul țintă se confruntă cu stări de anxietate, cauzate de un stil de viață stresant, obiective care nu au fost atinse și au creat frustrare și dezamăgiri, regrete.

Familia a fost considerat un predictor pozitiv și cel mai important agent al socializării pentru acești studenți, mai ales în perioada pandemiei, iar acest fapt a ajutat deoarece nu a existat lipsa contactului social cu cei din jurul nostru și a diminuat stările de neîncredere și pericol din perioada de carantină și distanțare socială.

De-asemenea, a fost respinsă ipoteza cu numărul 2 " Există o legătură semnificativă între stările de panică resimțite și refuzul de a ieși cu prietenii. Q2_1

cu Q12” chiar dacă datele erau apropiate din punct de vedere statistic iar unite cu răspunsurile libere ale respondenților din întrebarea cu numărul 8, putem confirma faptul că anxietatea și stările acestea nu afectează viața și relațiile sociale a studenților, anxietatea fiind resimțită dar neavând urmări semnificative, deci nivelul ei fiind unul relativ normal și cauzat de diferiți factori.

Din punct de vedere personal, consider că această cercetare poate avea mai multe continuări, începând de la această lucrare cu titlul “Dimensiuni sociale ale anxietății în rândul studenților din UVT în pandemie”, la o posibilă continuare cu dimensiunile sociale ale anxietății în rândul studenților din UVT după întreaga perioadă de pandemie, din care să putem observa dacă această perioadă a schimbat oamenii dar și cum, dacă există un grad la fel de mare al încrederii în persoanele de lângă noi dar și dacă oamenii petrec mai mult timp cu familia după toate cele întâmplate.

O a doua posibilă continuare plecând de la ideea acestei lucrări este de a avea o populație mai mare de respondenți din cadrul acestei universități și de a vedea ce tip de anxietate este cel mai des întâlnită și cum reușesc studenții să facă față anxietății (sfaturi, trucuri, sugestii).

Iar a treia posibilă continuare considerată de mine este de a afla în care an studenții resimt stări de anxietate cel mai mult. (Ex: Cei din anul I deoarece sunt în perioada de acomodare, apariția posibilelor gânduri negative cu privire la integrare, cei din ultimul an deoarece sunt stresați cu lucrarea de licență/dizertație/doctorat și ce anume vor face după terminarea studiilor).

Consider că o continuare a acestei lucrări poate fi folositoare deoarece potrivit INS, în România în anul 2018 au fost înregistrate 224.000 de „Tulburări mintale și de comportament” iar în anul 2019, 235.000 persoane, cazurile fiind în creștere în această perioadă și având un număr semnificativ de persoane diagnosticate (INS, 2021, 283).

Bibliografie

Alper K., & Bilal S., (2020). A Survey of Attitudes, Anxiety Status, and Protective Behaviors of the University Students During the COVID-19 Outbreak in Turkey, PMC, Disponibil la <https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.00695>, Accesat în 9 iunie 2022

Bagheri, S.F., (2021), Role of Health Anxiety, Anxiety Sensitivity, and Somatosensory Amplification in Predictors of COVID-19 Anxiety Students, Disponibil la DOI:10.22051/PSY.2021.31286.2225, Accesat în 10 martie 2022

Baxter, A. J., Scott, K.M., Vos, T. & Whiteford, H. A. (2012). Global prevalence of anxiety disorders: a systematic review and metaregression, Disponibil la <https://sci-hub.se/https://doi.org/10.1017/S003329171200147X>, Accesat în 10 aprilie 2022

Adams., C., Lloyd B., XiangFei M., & Gordon J.G.A., (2016). When social anxiety and depression go together: A population study of comorbidity and associated consequences, vol.206, 48-54, Disponibil la: <https://doi.org/10.1016/j.jad.2016.07.031>, Accesat în 21 iunie 2022

Gulsum, A., Kavakci, M., Muharrem, G., & Yalcinkaya, S. (2020). A Survey of Attitudes, Anxiety Status, and Protective Behaviors of the University Students During the COVID-19 Outbreak in Turkey, Disponibil la <https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.00695>, Accesat în 21 iunie 2022

Horwitz, A. (2013). *Anxiety: A Short History*. Johns Hopkins University Press

Institutul Național de Statistică (2021). Anuarul Statistic al României, 283.

Holdevici, I., & Crăciun, B. (2015). *Psihoterapia tulburărilor emoționale*. TREI, 158

Beesdo, K., Pine, D., Roselind, L. (2010). Incidence and Risk Patterns of Anxiety and Depressive Disorders and Categorization of Generalized Anxiety Disorder. Disponibil la doi: 10.1001/archgenpsychiatry.2009.177, Accesat în 21 iunie 2022

Marc, A. C. (2015), A history of anxiety: from Hippocrates to DSM, NIH, Disponibil la doi: 10.31887/DCNS.2015.17.3/macroq. Accesat în 20 mai 2022

Martin, E. J. (2022). Sigmund Freud, Encyclopedia Britannica, Disponibil la <https://www.britannica.com/biography/Sigmund-Freud/Toward-a-general-theory#ref22607>, Accesat ultima dată în 21 iunie

Morrison, A., & Heimberg, A. (2013). Social Anxiety and Social Anxiety Disorder. Annual Review of Clinical Psychology. Disponibil la <https://scihub.se/https://www.annualreviews.org/doi/10.1146/annurev-clinpsy-050212-185631>, Accesat în 13 aprilie 2022

Neaga, S. I. (2020). Efectele pandemiei asupra psihicului și comportamentului uman. Danubius Universitas, 13-15.

N.I.H. (2022). Anxiety Disorders, Disponibil la <https://www.nimh.nih.gov/health/topics/anxiety-disorders>, Accesat ultima oară în 2 iunie

Radwan, E., Radwan, A., & Radwan, W. (2021). Prevalence of depression, anxiety and stress during the COVID-19 pandemic: a cross-sectional study among Palestinian students (10–18 years). *BMC Psychol*, vol. 9, 187, Disponibil la <https://doi.org/10.1186/s40359-021-00688-2>, Accesat în 21 februarie 2022

Rowa, K., & Antony, M. M. (2008). Generalized anxiety disorder. In W. E. Craighead, D. J. Miklowitz, & L. W. Craighead (Eds.), *Psychopathology: History, diagnosis, and empirical foundations* (pp. 78–114). John Wiley & Sons Inc., Disponibil la: <https://psycnet.apa.org/record/2008-11035-003>, Accesat în 21 iunie 2022

Serafini G., Parmigiani B., Amerio A., Aguglia A., & Sher L., (2020). The psychological impact of COVID-19 on the mental health in the general population, *QJM. An International Journal of Medicine*, Volume 113, Pag. 531-537, Disponibil la: <https://doi.org/10.1093/qjmed/hcaa201>, Accesat în 13 aprilie 2022

Sfetcu N. (2020). „*Pandemia COVID-19 – Abordări filosofice*”. MultiMedia Publishing.

Syed, F.A. (2020). Distanțare socială: relevanța sociologiei. *Global Dialogue*, 10(3), 29-31, Disponibil la: <https://globaldialogue.isa-sociology.org/uploads/imgen/2224-v10i3-romanian.pdf?1629125343>, Accesat în 19 iunie 2022

Stossel, S. (2014). *Anxietatea- O poveste personală despre frică, speranță și căutarea liniștii interioare*. Humanitas București

World, H.O. (2017). Depression and Other Common Mental Disorders, 7-14.

Aspects regarding cultural diversity in the workplace within companies in România

Lorena Valentina TEBEC¹

Abstract

Background: A multicultural workplace is becoming more and more frequent currently as everywhere we are starting to see a lot of people from different cultures. Cultural diversity around the world is a result from globalization and also a result based on migration of people hoping to find a better life in another country. Different cultures at the workplace can be challenging, if we are talking about the difficulties met when communicating, the different perceptions about the world and also different conceptions, habits, opinions.

Purposes: The purpose of this study is to provide a sight of the difficulties that romanians are facing when working with other cultures, their perception regarding this kind of workspace and also romanian`s adaptation skill in a multicultural environment, all based on the working place with cultural diversity or without..

Methods: Based on three scales found that measures communication, adaptation and tolerance, the instrument was adapted and its aim was to research romanian`s difficulties in communication, their perceptions and adaptation skill in a multicultural workplace. The instrument was applied on employees in different companies from Romania.

Results: In this research factorial structure matched the theoretical framework, as all 3 hypotheses were validated, meaning that the people working in a place with cultural diversity have a better adaptation, a better perception regarding people from different cultures and of course some challenges to face during communication.

Conclusions: The validation allows to have a sight of employees perception regarding cultural diversity in companies from Romania, as diversity at workplace is starting becoming more common even in Romania and it is also a important matter facing globalization.

Keywords: cultural diversity, multicultural workspace, communication difficulties, adaptability.

¹ West University of Timisoara, Blvd. Vasile Pârvan, No. 4, 300223, Timisoara, Timis, Romania; E-mail: lorena.tebec02@e-uvt.ro

Aspecte privind diversitatea culturală la locul de muncă în cadrul unor companii din România

Lorena Valentina TEBEC¹

1.Introducere

Diversitatea culturală la locul de muncă a devenit o temă tot mai importantă în societatea actuală, cu accent sporit pe incluziune și echitate. România, ca și alte țări, s-a confruntat cu schimbări majore în structura sa demografică în ultimele decenii, în urma aderării la Uniunea Europeană și a fenomenului de globalizare. Aceste transformări au condus la creșterea diversității culturale în mediul de lucru, iar această cercetare cantitativă se concentrează asupra investigării impactului acestei diversități în contextul românesc.

Motivarea alegerii temei se bazează pe faptul că eu lucrez într-un mediu multicultural, cu persoane din Sri Lanka, Nepal și Pakistan, oferindu-mi o perspectivă privilegiată asupra influenței diversității culturale asupra dinamicii organizaționale și a interacțiunilor între angajați. Fenomenul multiculturalismului aduce cu sine provocări și oportunități unice, iar această cercetare se propune să evalueze și să înțeleagă aceste aspecte în contextul specific al României.

Chestionarul a fost ales drept instrument de cercetare pentru a obține date cantitative relevante și a identifica modele și tendințe specifice. Acesta va explora aspecte precum etnia, limba, religia, originile culturale și percepțiile angajaților cu privire la diversitatea culturală în cadrul organizației. De asemenea, se vor evalua atitudinile și experiențele angajaților în ceea ce privește cooperarea interculturală, acceptarea și respectul față de diversitate.

Rezultatele obținute prin intermediul acestui chestionar vor oferi o imagine mai clară asupra percepției angajaților în legătură cu un mediu multicultural, gradul de adaptare al acestora într-un astfel de mediu, plus dificultățile întâlnite de aceștia în comunicare și vor permite identificarea nevoilor și preocupărilor angajaților în legătură cu acest aspect.

În final, cercetarea va contribui la dezvoltarea unor strategii și politici adecvate, care să promoveze incluziunea și să optimizeze colaborarea între

¹ West University of Timisoara, Blvd. Vasile Pârvan, No. 4, 300223, Timisoara, Timis, Romania; E-mail: lorena.tebec02@e-uvt.ro

angajați cu diverse origini culturale. Aceasta poate oferi, de asemenea, o bază solidă pentru luarea deciziilor de management privind recrutarea, formarea și dezvoltarea personalului, adaptarea structurii organizaționale și promovarea unei culturi organizaționale deschise și incluzive.

În concluzie, această cercetare cantitativă asupra diversității culturale la locul de muncă în România, realizată prin intermediul chestionarului, reprezintă o contribuție valoroasă la înțelegerea și gestionarea eficientă a diversității culturale într-un mediu de lucru multicultural. Prin explorarea experiențelor și percepțiilor angajaților, cercetarea oferă oportunitatea de a îmbunătăți colaborarea și interacțiunile interculturale, promovând un mediu de lucru armonios și productiv pentru toți angajații.

1.1. Cadrul conceptual și teoretic

La sfârșitul secolului XX și începutul secolului XXI diversitatea și multiculturalitatea și-au făcut simțită cel mai mult prezența în comparație cu alte fenomene sociale din acea vreme. Diversitatea și multiculturalitatea se regăsesc în multe discuții din diferite sectoare sociale precum educație, sănătate, locul de muncă, media și guvernare. Mișcările populațiilor la scală largă pe tot pământul sub formă de refugiați, angajați străini și imigranți au schimbat multe țări și au provocat o serie de tensiuni culturale și practici exclusive vizibile, datorită cărora putem spune că diversitatea poate fi găsită pe tot globul. (Appadurai, 1990)

Când vorbim despre diversitate includem pe toată lumea, conceptul de diversitate în cadrul forței de muncă a fost neglijat de către corporații până ce apare cartea lui Johnston și Packer din 1987 în care se vorbește despre forța de muncă din secolul XXI și atrag atenția asupra importanței acesteia. (Byrd & Scott, 2014)

În contextul muncii, în ultimii ani a existat o creștere a parteneriatelor dintre țări, precum și o expansiune a comerțului în toată lumea având drept rezultat forțarea companiilor de a începe confruntarea cu provocarea de a angaja persoane din o multitudine de culturi. Astăzi, diversitatea la locul de muncă este o actualitate, companiile încearcă să găsească soluții pentru o înțelegere cât mai bună la un loc predomină diversitatea, acesta fiind și motivul pentru care am ales această temă. (Ching & Sellu, 2019)

Originea americană a primelor firme multinaționale și anglo-saxonii au avut o contribuție destul de importantă la dezvoltarea conceptului de management intercultural. Acest concept a devenit domeniu academic în anii 1960, companiile multinaționale fiind obiect de studiu. (Mateescu, 2020)

Dacă mergem spre nucleul conceptului, diversitatea se poate exprima prin probleme de diferență și incluziune. Cercetarea și practica sugerează că diversitatea culturală nu poate avea rezultate pozitive fără prezența unor condiții extra. Incluziunea reiese drept un concept cheie atunci când discutăm despre diversitatea culturală. Putem spune că este chiar cheia pentru a ne apropia de beneficiile diversității. Incluziunea implică cât de bine se conectează echipa și este un mod de a lucra cu diversitatea. Termenii "diversitate" și "incluziune" au o legătură inextricabilă și de cele mai multe ori sunt folosiți împreună. (Ferdman & Deane, 2014)

Putem aduce în discuție Teoria Identității Sociale care este una din cele mai complexe teorii și care ne explică cum oamenii se percep pe ei înșiși și pe ceilalți, în special în structura unui grup. Această teorie caracterizează persoanele având personalități unice influențate de grupuri în care sunt afiliați. (Syed & Ozbilgin, 2020)

O provocare într-un spațiu de muncă global este învățarea, programele de training mai convenționale care au fost inițiate la începutul apariției locului de muncă globalizat, mai exact anii 1980 - 1990, acestea erau focusate mai mult pe beneficiile trainingului pentru munca la nivel internațional, în loc de adaptabilitate și învățarea rezultată în urma practicii. Tot globul încearcă să se acomodeze cu creșterea diversității în populațiile sale. Reacțiile acestora variază de la o întâlnire prietenoasă, la o acceptare condiționată sau chiar toleranță, respingere. Din cauza creșterii migrației muncitorilor și a refugiaților la nivel global, țările încearcă să controleze diversitatea stabilind reguli stricte privind emigrarea din alte țări. Alte țări își dezvoltă politicile statului în privința drepturilor imigranților pentru a-și păstra propriile culturi. (Schein, 1997; Pasca & Wagner 2012)

Ceea ce face diversitatea importantă este faptul că de când a apărut, organizațiile s-au axat pe reducerea sau chiar eliminarea predispoziției de a trata nedrept, indezirabil, discriminatoriu sau ilegal și se axează pe creșterea echității

și dreptății sociale. (Fredman & Sagiv, 2012; Pasca & Wagner, 2011)

Semnificația studiului comunicării interculturale constă în faptul că noi nu trăim într-o lume în care se vorbește doar o singură limbă sau care are doar o singură cultură, ci într-o lume în care există o varietate de limbi, precum și culturi. Spencer-Oatey și Franklin (2009, p. 3) definesc comunicarea interculturală drept o situație unde cei care interacționează sunt conștienți de diferențele lor culturale într-un mod sau altul. (Ghosh, 2019)

Comunicarea eficientă și incluzivă implică o responsabilitate relațională pentru a se putea crea o înseamnăte colectivă. (Fredman, 2014)

Una din cele mai comune dificultăți când vine vorba de diferențele culturale care au efecte negative este limba care poate face dificilă comunicarea eficientă între administrație și grupul angajaților. Nivele ridicate de integrare socială și abilitățile de comunicare pot accelera frecvența și intensitatea conflictului în organizații. Comunicarea face parte și din valorile muncii. Înțelegerea stilurilor comunicării poate ajuta la reducerea tensiunilor intergeneraționale la locul de muncă. Fiecare generație are stiluri diferite de comunicare, spre exemplu, veteranii preferă comunicarea față în față sau scrisă, generația baby boomer preferă comunicarea față în față chiar dacă majoritatea deja s-au acomodat cu tehnologia. Angajații din generația X preferă comunicarea prin e-mail, aceștia au totuși tendința de a folosi orice metodă eficientă de comunicare. (Byrd & Scott, 2014)

Dacă este să discutăm despre comunicarea bazată pe fapte putem spune că doar acest tip de comunicare nu este suficient deoarece oamenii și organizațiile nu sunt influențate doar de fapte, comportamentul acestora este cauzat și de emoții, de aceea se ajunge la concluzia că noi comunicând doar raportându-ne la fapte nu este de ajuns. (Fredman, 2014; Winch, 2015)

Oamenii care au aceeași cultură, etnicitate și moștenire culturală sunt de obicei atrași unul de altul datorită faptului că trăiesc după aceleași norme sociale care le întărește identitatea și nuanțează diferența. (Syed & Ozbilgin, 2020; Selden & Selden, 2001)

Ne putem întreba ce legătură ar putea avea cultura cu afacerea, chit că putem spune că nu este ceva pe care ne putem baza, aceasta rămâne totuși

importantă. În Europa, populația se schimbă având în vedere că tot mai mulți oameni migrează din Africa, Asia și Estul Mijlociu, mai exact India, Filipine și Asia Sud-Estică. Care ar fi rezultatul? Oamenii cu diverse culturi și diferite limbi lucrează cot la cot în multe țări creând un spațiu al muncii multicultural. (Varner & Beamer, 2010)

Organizațiile care caută să atragă și să păstreze cei mai buni oameni au de asemenea tendința de a crea o cultură organizațională în care indivizii percep mediul din cadrul muncii fiind compatibil cu caracterul sau personalitatea. (Syed & Ozbilgin, 2020)

Literatura managementului diversității sugerează că suportul venit din partea liderului organizației este cheia pentru organizații de succes. (Fenwick et al., 2011; Kellough & Naff, 2004; Ng. & Wyrick, 2011; Syed & Ozbilgin, 2020)

Comunicarea în afaceri astăzi este o comunicare interculturală, iar pentru a fi posibilă comunicarea cu persoane din alte culturi este necesară înțelegerea culturilor. Oamenii din alte culturi sunt diferiți, dar în același timp și asemănători în privința modului cum văd lumea. (Varner & Beamer, 2010)

Varietatea canalelor de comunicare în afaceri a crescut cu ajutorul tehnologiei, este posibilă trimiterea imaginilor vizuale sau fixe. Alegerea modului de comunicare ține strict de valorile și prioritățile culturale. "Drept rezultat, înțelegerea altor culturi este mai important decât niciodată." (Varner & Beamer, 2010)

În mai multe țări experiența internațională devine mult mai importantă pentru a ajunge în top. Primul pas într-o comunicare interculturală ne arată analiza de sine, cunoștința de sine și înțelegerea. Următorul lucru este înțelegerea și acceptarea diferențelor, fapt ce mă duce cu gândul la următorul motto: "Dacă îi vorbești unui om într-o limbă pe care o cunoaște, ceea ce îi spui se va duce către mintea sa. Este destul de clar că atâta timp cât nu ne cunoaștem pe noi înșine nu putem înțelege pe celălalt. Dacă îi vorbești în limba sa, ceea ce îi spui se va duce către inima sa." (Varner & Beamer, 2010; Rozkwitalska et al., 2017)

Când ne gândim la multiculturalitate ne vine în minte faptul că pe lângă limbă mai este nevoie și de bunăvoința fiecărei părți de a înțelege cealaltă

persoană și de a se adapta la cultura lor. Nu putem separa cele două concepte de limbă și cultură fiindcă dacă ne-am axa doar pe limbă, fără implicațiile culturale este foarte probabil ca procesul de comunicare să nu funcționeze sau chiar să o dea în bară transmițând un mesaj eronat. Limba e influențată de locul în care trăim. Limba reflectă valorile culturii. Probabil ați observat că mai multe culturi folosesc cuvinte similare dar care au un înțeles diferit în fiecare. Un lucru destul de amuzant ar fi și că două persoane care au o limbă comună este posibil să înțeleagă greșit din cauza faptului semnalelor culturale diferite. Încercând să înțelegem cultura altor persoane putem obține perspective diferite asupra lumii. Cum obișnuim să comparăm anumite culturi? Folosim generalizări despre ele. Și ce se întâmplă când generalizăm? Lăsăm ușa deschisă stereotipurilor din mintea noastră. Cuvântul de stereotip a fost folosit pentru prima dată în anul 1725 într-un context cu totul diferit, dar care avea drept înțeles fixat, neclintit, neflexibil, legătura acestui cuvânt cu oamenii este aceea că precum stereotipurile au calitățile enumerate mai sus, atunci când oamenii intră în contact cu informații noi, sunt incapabili de a o reține. Ceea ce rezultă că stereotipurile sunt informații incomplete despre oameni, iar folosirea lor fără a mai cerceta rezultă la o imagine de ansamblu fixă. O parte bună a lucrurilor care trebuie menționată este că nu toate stereotipurile sunt rele, mai există și stereotipuri pozitive, de exemplu faptul că japonezilor le pasă de sentimentele oamenilor, acesta este un stereotip cât se poate de pozitiv. Dacă stăm să ne gândim, de câte ori am ascultat pe cineva vorbind și ne-am întrebat care era de fapt mesajul pe care dorea să îl transmită? Atunci când ascultăm pe cineva, nu ne bazăm doar pe ceea ce spune, ci și pe gesturile nonverbale. Dar atunci când vine vorba de oameni din culturi diferite interpretarea semnelor nonverbale este mult mai complicată din cauza faptului că fiecare cultură are gesturi nonverbale diferite. Câțiva din factorii care influențează comunicarea non-verbală sunt : mediul cultural, mediul socioeconomic, educația, genul și vârsta. Toți acești factori îngreunează interpretarea aspectelor nonverbale ale comunicării. (Beamer & Varner, 2010)

Ca să fie totul clar, o mulțime din provocările care apar în urma diversității culturale pot fi din cauza neînțelegerilor, ignoranței, lipsei de cunoștințe sau a conștientizării, acest lucru poate avea un impact asupra felului în care vedem, integrăm și ne implicăm la locul de muncă și care poate afecta în cele din urmă

performanța și productivitatea. (Syed & Ozbilgin, 2020)

Înțelegerea interacțiunilor care au loc în cadrul unei companii este bazată pe câteva tipologii și definiții. O cheie a teoriei managementului este interacțiunea organizațională și interculturală. Interacțiunile interculturale organizaționale pot fi percepute drept diferite procese, precum fluxul de informații și cooperare între comunicare, valoare și distribuirea puterii. (Intercultural interactions in the multicultural workplace, 2016)

Schimbarea se apropie, chiar mai repede decât ne putem imagina, iar noi cel mai probabil nu suntem gata pentru ceea ce urmează. (Brief, 2008)

Există păreri împărțite despre influența pe care o are diversitatea asupra performanței, unii sunt de părere că diversitatea are un impact negativ asupra performanței, alții sunt de părere că performanța este influențată în mod pozitiv de diversitate. Îmbinând diversitatea cu incluziunea putem obține rezultate mult mai bune. Pentru a comunica eficient cu o persoană este folositor să știm unde este situată acea persoană în raport cu câteva modele de dezvoltare. Cercetătorii interculturali și practicanții cred faptul că ființele umane în timp ce cresc și se dezvoltă se deplasează prin etape predictibile referitor cum tratează diversitatea culturală. Spre exemplu, indivizii care sunt mult mai conștienți din punct de vedere cultural și totodată focusați pentru a se dezvolta sunt mult mai incluzivi decât ceilalți și pot deveni lideri mult mai buni. Indivizii și organizațiile se adaptează în moduri previzibile. Niște competențe afective importante includ deschiderea spre nou, toleranța ambiguității și modestia culturală. Deși majoritatea caracteristicilor de mai sus sunt bine cunoscute, conceptul de modestie culturală este mai puțin utilizat. (Ferdman & Deane, 2014, p. 159)

Guskin (1991) se referă la acest concept drept fiind respectarea celorlalte culturi, punând la îndoială propria perspectivă și recunoscând faptul că este posibil ca noi să nu știm ceea ce se întâmplă cu adevărat.

Putem spune că efectele negative ale diversității culturale pot fi comunicarea deficitară, crearea de bariere și crearea unor comportamente disfuncționale de adaptare. În schimb, drept efecte pozitive regăsim construirea unei baze durabile de cunoștințe care pot face mult mai ușoară integrarea organizației în culturile străine. (Martin, 2014)

Stereotipurile, ideile preconcepute și discriminarea alcătuiesc baza relațiilor intergrupale, iar acestea se pot regăsi și într-un mediu în care există diversitate culturală din păcate. Stereotipurile sunt asocieri între diferite trăsături, comportamente. Ideile preconcepute de obicei se referă la efectul provenit din percepția intergrupului. Discriminarea se referă la tendința unui grup de a abuza de un alt grup. (Brief, 2008)

Dacă ne referim la comportament, empatia este abilitatea esențială, alături de abilitatea de a asculta, comunica, rezolva conflicte, gestiona anxietatea și de a dezvolta relații. Definind empatia aflăm că aceasta constă în încercarea de a înțelege o altă persoană imaginându-ne perspectiva acestei persoane. (Ferdman & Deane, 2014)

Angajații multiculturali au opinii diferite, gânduri diferite, convingeri, norme, tradiții, valori, trenduri și obiceiuri. Când aceștia sunt introduși într-un grup pentru a atinge un obiectiv cu eforturi reciproce și colaborare, aceste diferențe, precum și alte variabile pot împiedica dezvoltarea unei unități. Angajații pot avea motive de a crea un conflict unul cu altul, care poate avea legătură cu munca, dar în același timp poate să nu aibă legătură cu munca deloc. Spre exemplu, un angajat sud-african și un angajat indian se pot contrazice unul cu altul din cauza unui meci de cricket pierdut de India împotriva Sud Africii. Motivele pot varia de la foarte serioase la banale. Oricare ar fi cauza, conflictul interpersonal rezultă în pierderea productivității precum și la dezvoltarea unor sentimente negative în cadrul angajaților care pot fi dăunătoare organizației. (Martin, 2014)

Când ne gândim la diversitatea forței de muncă mergem cu gândul la diferențele demografice și privitoare la job pentru oameni în cadrul forței de muncă organizaționale. (Syed & Ozbilgin, 2020)

Legătura dintre muncă și migrație este mediată de o varietate de elemente precum: aspirații, percepții și persoane mediatore, deasupra tuturor aflându-se angajatorii. Locul de muncă joacă un rol fundamental având în vedere că munca este specifică spațial, chiar dacă munca însăși este mobilă. (Seiger et al., 2020).

În ultima vreme, a existat o creștere asupra conștientizării și acceptării acestei diversități. În cadrul academic diversitatea culturală face parte din temele centrale, este considerată o problemă destul de îngrijorătoare pentru

organizațiile care se ocupă de drepturile omului. De exemplu, UNESCO a luat atitudine prin promovarea și conservarea diversității culturale și lingvistice. Orice studiu despre comunicarea interculturală solicită o înțelegere deplină a două probleme complexe: cultura și comunicarea. Comunicarea interculturală este un tip specific al procesului de comunicare, care are loc în cadrul diferențelor culturale percepute. (Ghosh, 2019)

De ce am ales să aduc în discuție și migrația? Deoarece migrația are un rol important în cadrul unui loc de muncă multicultural, acesta nu ar mai exista dacă nu ar mai fi oameni care își părăsesc țara natală în speranța că găsesc un loc de muncă mult mai bun din mai multe puncte de vedere și astfel noi ajungem la conceptul de diversitate culturală. România era o sursă de migranți spre alte țări, mare parte din populația României acum aflându-se în diferite țări, iar acum angajatorii din România duc lipsă de forță de muncă și au ajuns într-un final să importe această forță de muncă din țări mult mai puțin dezvoltate față de România.

2. Metodologia cercetării

2.1. Obiectivele de cercetare

O1: În acest studiu ne propunem să stabilim dacă există relație între mediul de lucru (cu sau fără diversitate culturală) și percepția pozitivă a angajaților asupra unui astfel de mediu;

O2: În acest studiu ne propunem să stabilim dacă există relație între mediul de lucru (cu sau fără diversitate) și gradul de adaptare într-un cadru de muncă multicultural;

O3: În acest studiu ne propunem să stabilim dacă există o relație între un mediu de muncă (multicultural sau nu) și dificultățile de comunicare;

2.2. Ipotezele de cercetare

I1: Angajații care lucrează într-un mediu cu diversitate culturală au în o mai mare măsură percepție pozitivă asupra unui astfel de mediu decât cei dintr-un mediu lipsit de diversitate;

I2: Angajații care lucrează într-un mediu cu diversitate culturală au o capacitate mai mare de a se adapta la locul de muncă decât cei dintr-un mediu lipsit de diversitate.

I3: Un loc de muncă multicultural poate avea un nivel mai ridicat de dificultate în comunicarea efectivă între angajați din culturi diferite.

2.3. Operaționalizarea conceptelor

Concept: Mediu multicultural

Dimensiune: Mediu multicultural la locul de muncă

Indicatori:

- lucrul într-un mediu profesional cu colegi de mai multe naționalități,
- diversitatea naționalităților colegilor de la locul de muncă,
- dorința de a lucra într-un mediu multicultural,
- percepția asupra unui loc de muncă multicultural,
- percepția asupra acomodării în cadrul unui loc de muncă cu diversitate culturală

Indici:

- numărul colegilor din culturi diferite la locul de muncă
- tipul naționalităților prezente la locul de muncă
- intensitatea dorinței de a lucra într-un mediu multicultural
- tipul beneficiului proiectat într-un loc de muncă multicultural
- timpul proiectat necesar acomodării într-un loc de muncă cu diversitate culturală în număr de săptămâni

Concept: Comunicare

Dimensiune:

- Aspecte legate de sine în dificultățile de comunicare întâlnite într-un loc de muncă multicultural
- Aspecte legate de alții în dificultățile de comunicare întâlnite într-un loc de muncă multicultural

Indicatori:

- flexibilitatea comportamentală,
- relaxarea interacțională,
- respectul în timpul unei interacțiuni,
- abilitățile de comunicare,

- menținerea identității în timpul unei interacțiuni,
- gestionarea interacțiunii

Indici:

- teama de exprimare în timpul conversației cu oameni din culturi diferite
- menținerea propriei identități în timpul interacțiunii
- comportamentul în timpul unei interacțiuni
- măsura în care se comportă normal în timpul interacțiunii cu persoane din culturi diferite
- percepția persoanei în legătură cu comunicarea cu persoane din alte culturi
- percepția persoanei în legătură cu înțelegerea cu persoane din alte culturi
- cunoașterea inițierii unei conversații în interacțiunea cu persoanele din culturi diferite
- relaxarea în timpul interacțiunii
- percepția persoanei în legătură cu identificarea cu persoane din alte culturi
- folosirea contactului vizual în mod adecvat în timpul unei interacțiuni
- arătarea de respect față de diferențele culturale în timpul conversației cu persoanele din alte culturi
- arătarea de respect față de opiniile persoanelor din alte culturi
- existența problemelor în legătură cu gramatica
- confundarea mesajelor recepționate
- înțelegerea parțială a mesajului
- percepția în legătură cu similaritatea cu colegii din culturi diferite
- existența unei distanțări în timpul comunicării cu persoane din alte culturi
- existența unor lucruri în comun în timpul discuției cu persoanele din alte culturi
- abilitatea de a își expune ideile clar în timpul interacțiunii cu persoane din alte culturi
- abilitatea de a răspunde eficient la întrebări în interacțiunea cu persoane

din alte culturi

Concept: Adaptare

Dimensiune: Nivelul de adaptabilitate socială al respondentului

Indicatori:

- gradul de adaptare la diferite situații inedite
- gradul de adaptare la diferite situații (parțial) dificile

Indici:

- atitudinea la primirea sfaturilor
- timpul de adaptare la situații noi
- tipul de comportament în timpul eșecului
- reacția la propuneri și inițiative noi
- atitudinea persoanei când este contrazisă
- atitudinea persoanei supuse la critică

Concept: Toleranța

Dimensiune: Nivelul de toleranță socială al respondentului

Indicatori:

- gradul de toleranță la diferențele dintre sine și alte persoane
- gradul de toleranță la situații sociale dificile.

Indici:

- reacția în cadrul producerii de schimbări;
- credința în egalitate
- raportarea în cazul opiniilor diferite
- reacția în cazul unei nedreptăți
- convingerile în legătură cu intențiile oamenilor
- modul de raportare față de ceilalți
- modul de raportare la succesul altora
- modul de raportare la greșelile altora
- modurile de raportare la propunerile sau inițiativele celorlalți

2.4. Instrumentul de cercetare

Pentru realizarea instrumentului meu de cercetare am preluat 3 chestionare, unul pentru a măsura gradul de adaptare, gradul de toleranță și unul pentru a putea observa diferențele în legătură cu comunicarea pentru angajații din medii cu diversitate culturală și fără pentru a putea observa dificultățile întâlnite când are loc comunicarea.

2.5. Universul populației investigate și metoda de eșantionare

Populația pe care am ales să o studiez este populația care este angajată în România, deoarece doresc să cercetez cum sunt influențate persoanele în a își alege profesia pe care doresc să o practice și modul cum aceștia se raportează la un mediu multicultural.

Metoda de eșantionare utilizată a fost metoda bulgărelui de zăpadă, am identificat o serie de subiecți care îndeplinesc condițiile de includere, acela de a fi angajați, în eșantionul cercetării. Apoi i-am rugat să caute alți subiecți care îndeplinesc criteriul de a fi angajați.

2.6. Procedura de colectare și prelucrare a datelor

Modalitatea de culegere a datelor a fost completarea online pe platforma GoogleForms.

Culegerea datelor a avut loc în luna aprilie 2023, din data de 1 aprilie până în 30 aprilie, utilizând platforma online GoogleForms.

2.7. Limitele cercetării

Cercetarea de teren s-a realizat online, oricine aflat în România și având calitatea de angajat putând să completeze online chestionarul. Drept limite ale cercetării pot spune că nu a existat un echilibru între respondenții de sex masculin și sex feminin, respondenții de sex masculin fiind 28 la număr, iar cei de sex feminin fiind 75 la număr.

3. Rezultatele cercetării

Statistici descriptive

Din tabelul de mai jos reiese faptul că avem un total de 103 respondenți, la variabila gen cei mai mulți respondenți au fost de gen feminin, la variabila nivel studii cel mai frecvent răspuns a fost cel de studii de licență, la mediu de

rezidență cei mai mulți respondenți au fost din mediul urban, iar la domeniul de lucru cei mai mulți au fost din economic.

Statistics

		gen	nivel_studii	mediu_rezidenta	domeniu_lucru
N	Valid	103	103	103	103
	Missing	0	0	0	0
Mode		2	1	0	2

Tabelul nr. 1. Tabel reprezentând cele mai frecvente răspunsuri la variabilele gen, nivel studii, mediu rezidență și domeniu lucru

Din tabelul de mai jos reiese că avem 28 de respondenți de gen masculin, însemnând proporție de 27% și 75 de persoane de gen feminin, însemnând 72%.

gen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Masculin	28	27,2	27,2	27,2
	Feminin	75	72,8	72,8	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Tabelul nr. 2. Tabel reprezentând repartitia respondenților în funcție de gen

Din graficul de mai jos reiese că avem respondenți de gen feminin în proporție de 72,82% și respondenți de gen masculin în proporție de 27,18%.

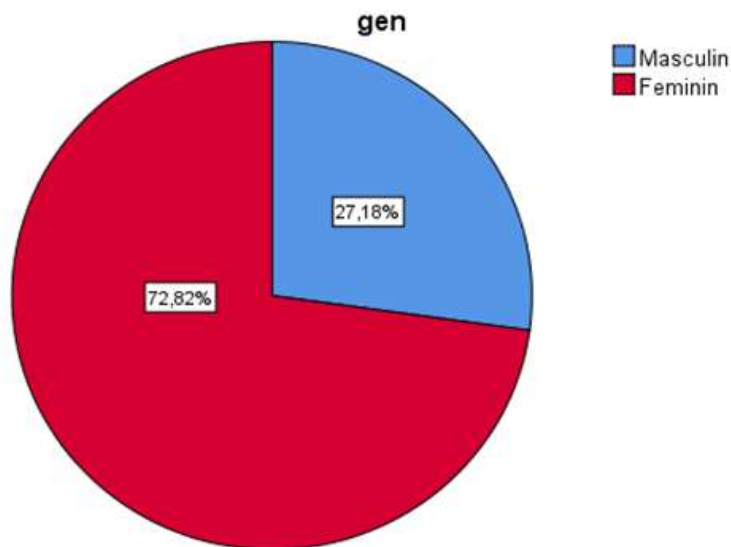


Fig. 1. Grafic reprezentând repartitia respondenților de gen masculin și feminin

Din tabelul de mai jos reiese că avem 9 persoane care au răspuns studii medii, 69 de persoane cu studii de licență și 25 de persoane cu studii masterale.

nivel_studii

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Studii medii	9	8,7	8,7	8,7
	Licență	69	67,0	67,0	75,7
	Masterat	25	24,3	24,3	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Tabelul nr. 3. Tabel reprezentând repartitia respondenților în funcție de nivelul de studii

Din graficul de mai jos reiese că 8,74% din respondenți au studii medii, 66,99% au studii de licență, iar 24,27% au studii de masterat.

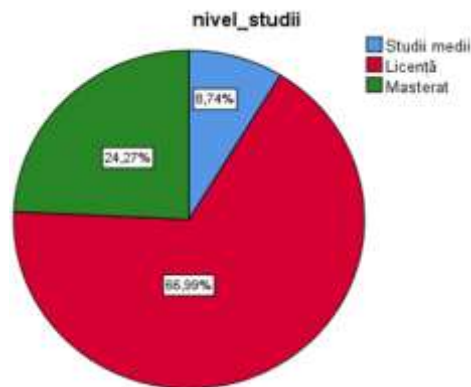


Figura nr. 2. Grafic reprezentând repartitia respondenților în funcție de nivelul de studii

Din tabelul de mai jos reiese că avem 84 de respondenți din mediul urban și 19 respondenți din mediul rural.

mediu_rezidenta

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Urban	84	81,6	81,6	81,6
	Rural	19	18,4	18,4	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Tabelul nr. 4. Tabel reprezentând repartitia respondenților în funcție de mediul de rezidență

Din graficul de mai jos reiese că avem 81,55% respondenți din mediul urban și 18,45% respondenți din mediul rural.

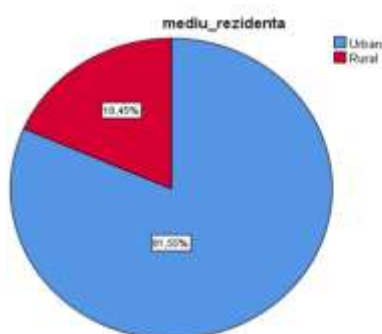


Figura nr. 3. Grafic reprezentând repartitia respondenților în funcție de mediul de rezidență

Din tabelul de mai sus reiese că avem 17 respondenți din domeniul tehnic, 42 din domeniul economic, 21 din lucrul cu publicul și 23 de respondenți din domeniile psihologie, educație și sănătate.

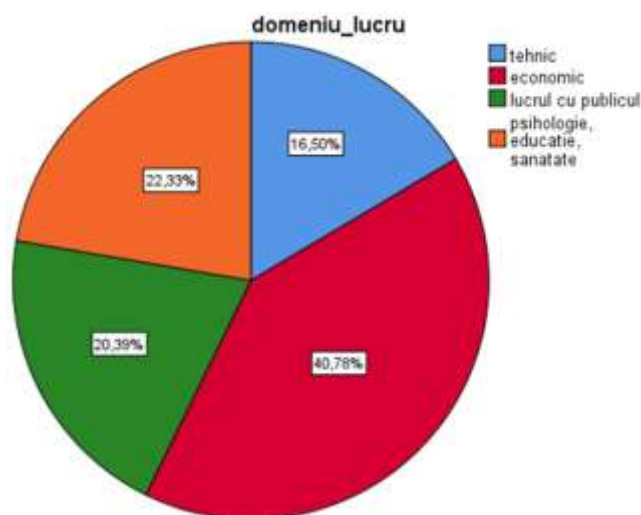


Figura nr. 4. Grafic reprezentând repartitia respondenților în funcție de domeniul de lucru

Din tabelul de mai sus reiese că 40,78% dintre respondenți lucrează în domeniul economic, 22,33% lucrează în psihologie, educație și sănătate, 20,39% lucrează cu publicul și 16,50% lucrează în domeniul tehnic.

Statistics

		mediu_multic	nationalitati	apreciere_dihotomic	beneficiu_multic
N	Valid	103	103	103	103
	Missing	0	0	0	0
Mode		0	0	1	2

Tabelul nr. 6. Tabel reprezentând cele mai frecvente răspunsuri la variabilele mediu multicultural, naționalitățile cu care colaborează respondenții la locul de muncă, felul cum aceștia apreciază un mediu de lucru multicultural și ce beneficiile unui mediu de lucru multicultural

Din tabelul de mai sus reiese cei mai mulți respondenți nu lucrează într-un mediu multicultural, nu colaborează cu alte naționalități la locul de muncă, apreciază munca într-un mediu multicultural în mare măsură și beneficiul cel mai

des menționat face parte din sfera cognitivă.

Statistici internaționale – Validarea ipotezelor

mediu_multic * apreciere_dihotomic Crosstabulation

			apreciere_dihotomic		Total
			apreciaza in mica masura	apreciaza in mare masura	
mediu_multic	Nu	Count	14	45	59
		% within mediu_multic	23,7%	76,3%	100,0%
		% within apreciere_dihotomic	77,8%	52,9%	57,3%
		% of Total	13,6%	43,7%	57,3%
	Da	Count	4	40	44
		% within mediu_multic	9,1%	90,9%	100,0%
		% within apreciere_dihotomic	22,2%	47,1%	42,7%
		% of Total	3,9%	38,8%	42,7%
Total	Count		18	85	103
	% within mediu_multic		17,5%	82,5%	100,0%
	% within apreciere_dihotomic		100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total		17,5%	82,5%	100,0%

Tabelul nr. 7. Tabel prezentând diferențele dintre participanții care lucrează într-un mediu multicultural și felul în care aceștia apreciază acest tip de mediu.

Din tabelul de mai sus reiese că dintr-un total de 59 de persoane care

lucrează într-un mediu lipsit de diversitate culturală majoritatea este deținută de cele 25 de persoane care au apreciat în mare măsură lucrul într-un mediu multicultural (răspunsul al patrulea din cele 5 de pe scala Likert). În schimb, din totalul de 44 de persoane care lucrează într-un mediu cu diversitate culturală, majoritatea au menționat că doresc să lucreze într-un astfel de mediu în foarte mare măsură, apreciat cu al cincilea răspuns dintre cele 5 posibile.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	3,745 ^a	1	,050		
Continuity Correction ^b	2,798	1	,094		
Likelihood Ratio	3,986	1	,046		
Fisher's Exact Test				,068	,045
Linear-by-Linear Association	3,708	1	,054		
N of Valid Cases	103				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,69.

b. Computed only for a 2x2 table

Tabelul nr.8 . Tabel prezentând semnificația statistică a diferențelor dintre participanții care lucrează într-un mediu de muncă multicultural și felul cum aceștia se raportează la un astfel de mediu.

Din tabelul de mai sus reiese că $\chi^2 = 3,745$, iar $p < 0,05$, fapt din care reiese că există asociere statistică între cei care lucrează într-un mediu multicultural și felul cum aceștia apreciază munca într-un mediu multicultural, rezultat care validează ipoteza de cercetare numărul 1, potrivit căreia "Angajații care lucrează într-un mediu cu diversitate culturală au în o mai mare măsură percepție pozitivă asupra unui astfel de mediu decât cei dintr-un mediu lipsit de diversitate".

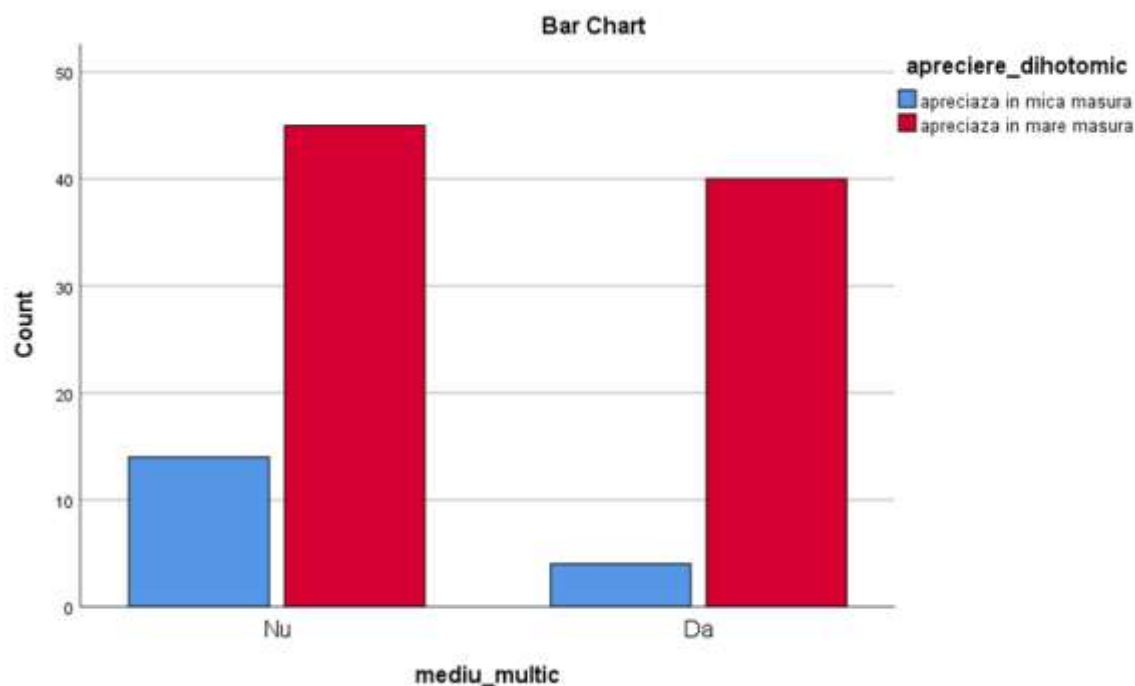


Figura nr. 5. Grafic reprezentând diferențele dintre participanții care lucrează într-un mediu multicultural și felul cum aceștia se raportează la acest tip de mediu.

Group Statistics

	mediu_multic	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
IES_relax_interact	Nu	59	3,5186	,95853	,12479
	Da	44	4,1136	,72868	,10985
IES_respect	Nu	59	4,1582	,79596	,10362
	Da	44	4,4621	,63578	,09585
IES_gestionare_interact	Nu	59	3,5424	1,05980	,13797
	Da	44	4,2045	,73388	,11064
chest.adaptare	Nu	59	3,6335	,63690	,08292
	Da	44	3,8920	,65403	,09860

Tabelul nr. 9. Tabel prezentând diferențele dintre participanții care lucrează într-

un mediu multicultural din punctul de vedere al chestionarelor aplicate.

Din tabelul de mai sus reiese că la variabila "IES_relax_interact" cei 59 de participanți care nu lucrează într-un mediu multicultural au obținut o medie de $m=3,51$ puncte, mai mică decât media celor 44 de participanți care lucrează într-un mediu multicultural $m=4,11$ puncte.

De asemenea, din tabel mai reies următoarele:

Variabila "IES_respect", cei 59 de participanți care nu lucrează într-un mediu multicultural au obținut o medie de $m=4,15$ puncte, mai mică decât media celor 44 de participanți care lucrează într-un mediu multicultural $m=4,46$ puncte.

Variabila "IES_gestionare_interact", cei 59 de participanți care nu lucrează într-un mediu multicultural au obținut o medie de $m=3,54$ puncte, mai mică decât media celor 44 de participanți care lucrează într-un mediu multicultural $m=4,20$ puncte.

Variabila "chest.adaptare", cei 59 de participanți care nu lucrează într-un mediu multicultural au obținut o medie de $m=3,63$ puncte, mai mică decât media celor 44 de participanți care lucrează într-un mediu multicultural $m=3,89$ puncte.

Iar din tabelul următor vom afla dacă aceste diferențe sunt semnificative statistic.

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
IES_relax_interact	Equal variances assumed	5,551	,020	-3,441	101	,001	-,59499	,17293	-,93803	-,25195

	Equal varianc es not assume d			- 3,5 79	100,9 51	,001	-,59499	,16625	- ,9248 0	- ,265 19
IES_respect	Equal varianc es assume d	4,7 34	,03 2	- 2,0 84	101	,040	-,30393	,14582	- ,5931 9	- ,014 66
	Equal varianc es not assume d			- 2,1 53	100,4 87	,034	-,30393	,14116	- ,5839 6	- ,023 90
IES_gestionare_int eract	Equal varianc es assume d	7,3 35	,00 8	- 3,5 55	101	,001	-,66217	,18625	- 1,031 64	- ,292 70
	Equal varianc es not assume d			- 3,7 44	100,5 14	,000	-,66217	,17685	- 1,013 02	- ,311 32
chest.adaptare	Equal varianc es assume d	,53 3	,46 7	- 2,0 15	101	,047	-,25857	,12833	- ,5131 4	- ,004 00
	Equal varianc es not assume d			- 2,0 07	91,42 6	,048	-,25857	,12883	- ,5144 6	- ,002 68

Tabelul nr. 10. Tabel prezentând semnificația statistică a diferențelor dintre participanții care lucrează într-un anumit mediu la locul de muncă, din punctul de vedere al chestionarelor aplicate.

Din tabelul de mai sus reiese că la variabila " IES_relax_interact", $F=5,551$, $p < 0,05$, rezultă că există asociere statistică între respondenții care lucrează într-un anumit mediu și relaxarea în timpul unei conversații.

De asemenea, din tabel mai reies și următoarele:

Variabila "IES_respect", $F = 4,734$, $p < 0,05$, rezultă că există asociere statistică între respondenții care lucrează într-un anumit mediu și respectul pe care aceștia îl manifestă în timpul unei conversații.

Variabila "IES_gestionare_interact", $F = 7,335$, $p < 0,05$, rezultă că există asociere statistică între respondenții care lucrează într-un anumit mediu și felul cum aceștia gestionează o conversație.

Variabila "chest.adaptare", $F = ,533$, $p < 0,05$, rezultă că există asociere statistică între respondenții care lucrează într-un anumit mediu și modul cum aceștia se adaptează în diferite situații, rezultat care validează ipoteza de cercetare numărul 2, potrivit căreia "Angajații care lucrează într-un mediu cu diversitate culturală au o capacitate mai mare de a se adapta la locul de muncă decât cei dintr-un mediu lipsit de diversitate".

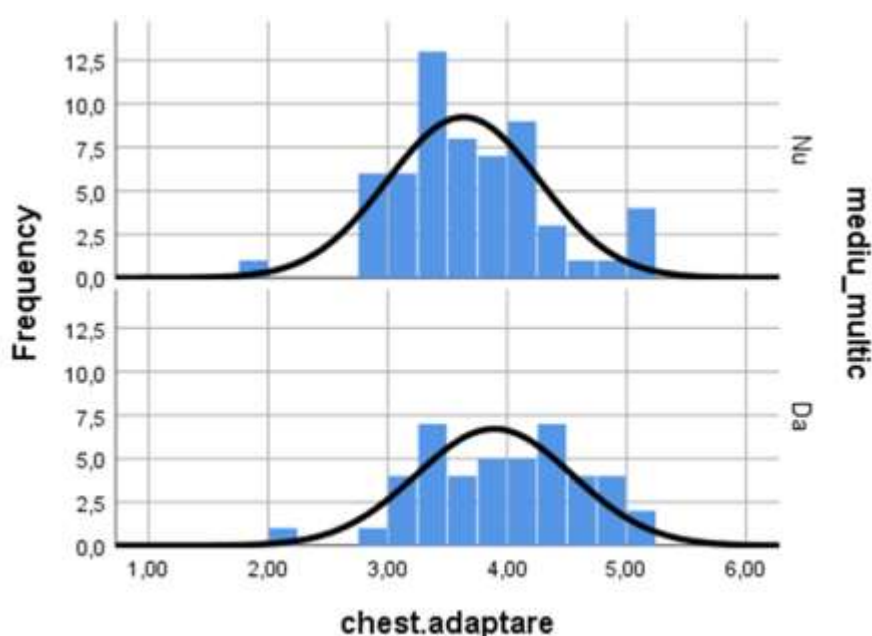


Figura nr. 6. Grafic reprezentând diferențele dintre participanții care lucrează într-un anumit mediu la locul de muncă, din punctul de vedere al adaptabilității.

Din acest grafic putem observa că cei din medii multiculturale au obținut rezultate mai mari la chestionarul de adaptabilitate față de cei care nu fac parte din medii multiculturale.

Astfel, ipoteza de cercetare nr. 2, ni s-a validat, persoanele care lucrează într-un mediu cu diversitate culturală au o capacitate mult mai mare de a se adapta spre deosebire de persoanele care lucrează într-un mediu lipsit de diversitate culturală.

Group Statistics

	mediu_multic	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
IES_global	Nu	59	3,7254	,69415	,09037
	Da	44	4,0318	,59358	,08949

Tabelul nr. 11. Tabel prezentând diferențele dintre participanții care lucrează într-un mediu multicultural, comparativ cu cei care nu lucrează într-un astfel de mediu, din punctul de vedere al chestionarului de comunicare aplicat.

Din tabelul de mai sus reiese că la variabila " IES_global" cei 59 de participanți care nu lucrează într-un mediu multicultural au obținut o medie de $m=3,72$ puncte, mai mică decât media celor 44 de participanți care lucrează într-un mediu multicultural $m=4,03$ puncte, iar din tabelul următor vom afla dacă această diferență este semnificativă statistic.

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
IES_global	Equal variances assumed	1,947	,166	-2,355	101	,020	-,30639	,13012	-,56451	-,04828

Equal variance s not assumed		- 2,40 9	99,05 2	,018	-,30639	,12718	- ,5587 4	- ,0540 5
---------------------------------------	--	----------------	------------	------	---------	--------	-----------------	-----------------

Tabelul nr. 12. Tabel prezentând semnificația statistică a diferențelor dintre participanții care lucrează într-un anumit mediu la locul de muncă, din punctul de vedere al chestionarelor aplicate.

Din tabelul de mai sus reiese că la variabila " IES_global", $F=1,947$, $p < 0,05$, rezultă că există asociere statistică între respondenții care lucrează într-un anumit mediu și dificultățile întâlnite în timpul comunicării.

Subscalele "Aspecte legate de ceilalți în comunicare"

Group Statistics

	mediu_multic	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
IES_comunic_altii	Nu	59	3,7153	,83456	,10865
	Da	44	4,2364	,62136	,09367
IES_relax_interact	Nu	59	3,5186	,95853	,12479
	Da	44	4,1136	,72868	,10985
IES_respect	Nu	59	4,1582	,79596	,10362
	Da	44	4,4621	,63578	,09585
IES_gestionare_interact	Nu	59	3,5424	1,05980	,13797
	Da	44	4,2045	,73388	,11064

Tabelul nr. 13. Tabel prezentând diferențele dintre participanții care lucrează într-un mediu multicultural, comparativ cu cei care nu lucrează într-un astfel de mediu, din punctul de vedere al chestionarului de comunicare aplicat.

Din tabelul de mai sus reiese că la variabila " IES_comunic_altii" cei 59 de participanți care nu lucrează într-un mediu multicultural au obținut o medie de

$m=3,71$ puncte, mai mică decât media celor 44 de participanți care lucrează într-un mediu multicultural $m=4,23$ puncte

De asemenea din tabel reies și următoarele:

Variabila "IES_relax_interact" cei 59 de participanți care nu lucrează într-un mediu multicultural au obținut o medie de $m=3,51$ puncte, mai mică decât media celor 44 de participanți care lucrează într-un mediu multicultural $m=4,11$ puncte,

Variabila "IES_respect" cei 59 de participanți care nu lucrează într-un mediu multicultural au obținut o medie de $m=4,15$ puncte, mai mică decât media celor 44 de participanți care lucrează într-un mediu multicultural $m=4,46$ puncte

Variabila "IES_gestionare_interact" cei 59 de participanți care nu lucrează într-un mediu multicultural au obținut o medie de $m=3,54$ puncte, mai mică decât media celor 44 de participanți care lucrează într-un mediu multicultural $m=4,20$ puncte, , iar din tabelul următor vom afla dacă această diferență este semnificativă statistic.

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
IES_comunicatii	Equal variances assumed	7,251	,008	-3,483	101	,001	-,52111	,14964	-,81795	-,22427

	Equal variances not assumed			- 3,63 3	101, 000	,000	- ,52111	,14346	- ,8056 9	- ,236 53
IES_relax_i ninteract	Equal variances assumed	5,55 1	,0 20	- 3,44 1	101	,001	- ,59499	,17293	- ,9380 3	- ,251 95
	Equal variances not assumed			- 3,57 9	100, 951	,001	- ,59499	,16625	- ,9248 0	- ,265 19
IES_respect	Equal variances assumed	4,73 4	,0 32	- 2,08 4	101	,040	- ,30393	,14582	- ,5931 9	- ,014 66
	Equal variances not assumed			- 2,15 3	100, 487	,034	- ,30393	,14116	- ,5839 6	- ,023 90
IES_gestion are_interact	Equal variances assumed	7,33 5	,0 08	- 3,55 5	101	,001	- ,66217	,18625	- 1,031 64	- ,292 70
	Equal variances not assumed			- 3,74 4	100, 514	,000	- ,66217	,17685	- 1,013 02	- ,311 32

Tabelul nr. 14. Tabel prezentând semnificația statistică a diferențelor dintre participanții care lucrează într-un anumit mediu la locul de muncă, din punctul de vedere al chestionarelor aplicate.

Putem vedea din tabelele de mai sus că se obține semnificație statistică pe fiecare din cele 3 subscale privind aspectele legate de ceilalți în comunicare, dar și pe suma acestor subscale "IES_comunic_alții".

Subscalele "Aspecte legate de sine în comunicare"**Group Statistics**

	mediu_multic	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
IES_comunic_sine	Da	44	3,8273	,75556	,11390
	Nu	59	3,7356	,67127	,08739
IES_flexib_comport	Da	44	3,8977	,85644	,12911
	Nu	59	3,8178	,84694	,11026
IES_abil_comunic	Da	44	3,7652	,91663	,13819
	Nu	59	3,6271	,78317	,10196
IES_mentinerea_identit	Da	44	3,7955	,81401	,12272
	Nu	59	3,7345	,76759	,09993

Tabelul nr. 15. Tabel prezentând diferențele dintre participanții care lucrează într-un mediu multicultural, comparativ cu cei care nu lucrează într-un astfel de mediu, din punctul de vedere al chestionarului de comunicare aplicat.

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						95% Confidence Interval of the Difference	
F	Sig.		t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference			Lower	Upper

IES_comunic_sine	Equal varianc es assume d	,649	,42 2	,65 0	101	,517	,091	,141	- ,188 23	,371 59
	Equal varianc es not assume d			,63 9	86,3 43	,525	,091	,143	- ,193 71	,377 07
IES_flexib_compor t	Equal varianc es assume d	,024	,87 8	,47 2	101	,638	,079	,169	- ,256 33	,416 19
	Equal varianc es not assume d			,47 1	92,2 25	,639	,079	,169	- ,257 27	,417 13
IES_abil_comunic	Equal varianc es assume d	1,36 8	,24 5	,82 2	101	,413	,138	,167	- ,194 90	,470 97
	Equal varianc es not assume d			,80 4	84,0 87	,424	,138	,171	- ,203 47	,479 53
IES_mentinerea_id entit	Equal varianc es assume d	,620	,43 3	,38 9	101	,698	,060	,156	- ,250 25	,372 24
	Equal varianc es not assume d			,38 5	89,6 96	,701	,060	,158	- ,253 43	,375 41

Tabelul nr. 16. Tabel prezentând semnificația statistică a diferențelor dintre participanții care lucrează într-un anumit mediu la locul de muncă, din punctul de vedere al chestionarelor aplicate.

Putem vedea din tabelele de mai sus că nu se obține semnificație statistică pe fiecare din cele 3 subscale privind aspectele legate de sine în comunicare, dar și pe suma acestor subscale "IES_comunic_sine".

4. Concluzii

În acest studiu am investigat trei ipoteze legate de diversitatea culturală la locul de muncă și impactul acesteia asupra angajaților. În urma cercetării, toate cele trei ipoteze au fost validate, oferindu-ne înțelegerea asupra importanței și beneficiilor diversității culturale în mediul de lucru.

Prin prima ipoteză am constatat că angajații care lucrează într-un mediu cu diversitate culturală au o percepție mai pozitivă asupra acestui mediu în comparație cu cei dintr-un mediu lipsit de diversitate. Acest rezultat sugerează că diversitatea culturală poate contribui la un mediu de lucru mai plin de viață, interesant și dinamic, unde angajații se bucură de interacțiuni cu colegi din diverse culturi, învățând și valorizând diferențele acestora.

Cea de-a doua ipoteză a evidențiat faptul că angajații care lucrează într-un mediu cu diversitate culturală au o capacitate mai mare de a se adapta la locul de muncă în comparație cu cei dintr-un mediu lipsit de diversitate. Acest rezultat sugerează că interacțiunile frecvente cu colegi din culturi diferite oferă oportunități de învățare și dezvoltare personală, îmbunătățind abilitățile de comunicare, flexibilitatea și adaptabilitatea la diferite situații și provocări.

Cea de-a treia ipoteză a scos în evidență faptul că un loc de muncă multicultural poate prezenta un nivel mai ridicat de dificultate în comunicarea efectivă între angajații din culturi diferite. Acest rezultat subliniază importanța dezvoltării abilităților de comunicare interculturală și gestionarea conflictelor, pentru a asigura o colaborare eficientă și o înțelegere reciprocă în cadrul organizației.

În ansamblu, aceste concluzii ne indică faptul că diversitatea culturală la locul de muncă aduce o serie de beneficii, cum ar fi îmbunătățirea percepției angajaților asupra mediului de lucru, creșterea capacității de adaptare și dezvoltarea abilităților interculturale. Cu toate acestea, trebuie acordată o atenție deosebită gestionării comunicării și rezolvării conflictelor interculturale, pentru a asigura un mediu de lucru armonios și productiv.

Rezultatele acestui studiu oferă un punct de pornire pentru discuții viitoare privind politici și strategii organizaționale care să promoveze diversitatea culturală

și să faciliteze o colaborare interculturală eficientă. În final, promovarea unui mediu de lucru incluziv, respectuos și echitabil poate contribui la creșterea performanței organizaționale și satisfacției angajaților.

Având în vedere ipotezele validate în urma acestui studiu, este evident că diversitatea culturală la locul de muncă poate aduce o serie de beneficii semnificative. Prin urmare, este important să se continue promovarea și valorizarea diversității culturale în cadrul organizațiilor din România.

Bibliografie

Beamer, L., & Varner, I. (2010). Intercultural communication in the global workplace.

Ching, C. C., & Sellu, G. S. (2019). Bridging the cultural gap in the global workplace. *The Wiley Handbook of Global Workplace Learning*, 355-367. <https://doi.org/10.1002/9781119227793.ch20>

Ely, R. J., & Thomas, D. A. (2001). Cultural diversity at work: The effects of diversity perspectives on work group processes and outcomes. *Administrative science quarterly*, 46(2), 229-273.

Ferdman, B. M., & Deane, B. R. (2014). *Diversity at work: The practice of inclusion*. John Wiley & Sons.

Ghosh, A. (2019). Intercultural communication in the multilingual urban workplace. *The Wiley Handbook of Global Workplace Learning*, 301-322. <https://doi.org/10.1002/9781119227793.ch17>

Intercultural interactions in the multicultural workplace. (2016).

HOLISTICA Vol 9, Issue 2, 2018, pp. 35-52 (Prospects and Challenges of Workplace Diversity in Modern Day Organizations: A Critical Review)

Kenon, V. H., & Palsole, S. V. (2019). *The Wiley handbook of global workplace learning*. John Wiley & Sons.

Leveson, L., Joiner, T.A. and Bakalis, S. (2009), "Managing cultural diversity and perceived organizational support: Evidence from Australia", *International Journal of Manpower*, Vol. 30 No. 4, pp. 377-392.

Martin, G. C. (2014). The effects of cultural diversity in the workplace. *Journal of diversity management (JDM)*, 9(2), 89-92.

Mateescu, V. (2020). Cazul IMM-urilor cu capital străin, producătoare în sistem lohn. *Management intercultural în România*, 67

- Pasca, R., & Wagner, S. L. (2012). Occupational stress, mental health and satisfaction in the Canadian multicultural workplace. *Social indicators research*, 109, 377-393.
- Pasca, R., & Wagner, S. L. (2011). Occupational stress in the multicultural workplace. *Journal of immigrant and minority health*, 13, 697-705.
- Seiger, F., Timmerman, C., Salazar, N. B., & Wets, J. (2020). *Migration at work: Aspirations, Imaginaries & structures of mobility*. Leuven University Press.
- Selden, S. C., & Selden, F. (2001). Rethinking diversity in public organizations for the 21st century: Moving toward a multicultural model. *Administration & Society*, 33(3), 303-329.
- Syed, J., & Ozbilgin, M. (2020). *Managing diversity and inclusion: An international perspective*. SAGE Publications.
- Rozkwitalska, M., Sułkowski, Ł., & Magala, S. (2017). *Intercultural Interactions in the Multicultural Workplace*. Springer: Cham, Switzerland.
- Winch, J. (2015). Cultural Influences in a multicultural academic workplace. *Journal of Language and Cultural Education*, 3(3), 85-94.

Empirical Research in Social Work and Sociology

Editura Universității de Vest