

Tinerii între organizații și viața socială
Youth between organisations and social life

Empirical Research in

Social Work and Sociology

ISSN 2668-3512
ISSN-L 2668-3512

Volume 7 / Issue 2
September 2025

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
Juvenile delinquency and its consequences on social reintegration	3
<i>Claudia-Andreea CHIRILĂ</i>	
Student organizations culture.....	
<i>Denisa-Giorgiana CIOATĂ</i>	41
Motivation and satisfaction of employees in a public institution.....	
<i>Dariana-Georgiana FAUR</i>	78
Violence in football.....	106
<i>Karina LUPULESCU</i>	
Perception of people with disabilities over inclusion in the workplace..	
<i>Stefania-Timea PETER</i>	155
Mental health and social insecurity in a student's life.....	
<i>Anamaria TODORESCU</i>	

Cuprins

Editorial.....	1
Delincvența juvenilă și consecințele sale asupra reintegrării sociale.....	
<i>Claudia-Andreea CHIRILĂ</i>	3
Cultura organizațiilor studențești.....	
<i>Denisa-Giorgiana CIOATĂ</i>	41
Motivația și satisfacția angajaților dintr-o instituție publică.....	
<i>Dariana-Georgiana FAUR</i>	78
Violența în fotbal.....	106
<i>Karina LUPULESCU</i>	
Percepția persoanelor cu dizabilități față de incluziunea la locul de muncă	155
<i>Stefania-Timea PETER</i>	
Sănătatea mentală și insecuritățile sociale în viața unui student.....	
<i>Anamaria TODORESCU</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: efectele sindromului burnout asupra sănătății angajaților, impactul tehnologiei asupra managementului resurselor umane, recrutarea și selecția resurselor umane în cadrul organizațiilor, relațiile interpersonale și conflictul la locul de muncă, rolul religiei în construcția identității sociale în societățile urbane.

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

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: effects of burnout syndrome on employee health, the impact of technology on human resource management, recruitment and selection of human resources in organisations, interpersonal relationships and conflict in the workplace, the role of religion in the construction of social identity in urban societies.

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

Juvenile delinquency and its consequences on social reintegration

Claudia-Andreea CHIRILĂ¹

Abstract

Children are the treasure of society embodying its norms, values, beliefs and principles. They form the foundation of our future society by shaping their own principles, norms, values, beliefs, according to what they have internalized from previous generations. Nevertheless, in situations where minors come from negative environments characterized by dysfunctions and deprivations, they develop behaviors consistent with the unpleasant experiences coming from these environments.

Juvenile delinquency disturbs the internalization process of positive norms that lead to a healthy society and represents a significant societal problem stemming from factors such as the family environment, the economic situation, psychological disorders, even mismanagement by the responsible authorities. Effective intervention by responsible individuals and community members can foster the growth of young people who can contribute to the development of tomorrow's society.

This paper aims to understand the impact of delinquent behavior during the most critical stage of childhood on successful reintegration into society. Even for the small percentage of minors who complete reintegration programs and manage to successfully reintegrate into society, many continue to suffer from the prejudice of society, the inefficiency of various programs and systems they go through and the negligence of the majority. A vicious cycle such as this, makes the social reintegration of the minor much more difficult and in many cases leads to relapse, now resulting in a delinquent adult who is unable to contribute to the development of positive values, norms, beliefs and principles of society. They can, in turn, be negative examples for the generations to come, creating another vicious cycle where delinquent behaviors are adopted by minors.

This work can be useful in raising awareness of delinquent behavior among

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

minors who have undergone reintegration programs and how these programs affect them as adults, providing insights that can guide the approach to the existing problems by highlighting the authentic experiences of the individuals who took part in the study.

Keywords: kuvenile delinquency, social reintegration, family environment, vicious cycle, societal values

Delincvența juvenilă și consecințele sale asupra reintegrării sociale

Claudia-Andreea CHIRILĂ ¹

1.Introducere

Delincvența juvenilă reprezintă o problemă importantă în societate. Aceasta are la bază diferiți factori determinanți precum mediul familial, cel economic, influența grupului. Minorii delincvenți care comit acțiuni neconforme cu normele legale ale societății de care aparțin sunt adesea introduși în sisteme și programe care se ocupă cu reintegrarea lor în societate prin diverse activități și practici menite să reeduce comportamentul de tip delincvent. Provocările întâlnite de aceștia pentru a se reintegra și consecințele unui comportament delincvent asupra reintegrării în societate reprezintă motivația centrală a acestei lucrări. Necesitatea abordării problemei este evidențiată prin multitudinea studiilor și a publicațiilor care vorbesc despre necesitatea stabilirii unor strategii de intervenție bine puse la punct și despre efectele pe care comportamentul delincvent la minori îl are atât la nivel micro cât și la nivel macro. Așadar, se înțelege motivația din spatele titlului lucrării prezente „Delincvența juvenilă și consecințele sale asupra reintegrării sociale”.

Alegerea acestei teme de cercetare a fost motivată atât de trecut cât și de prezent. Pe parcursul copilăriei am observat foarte multe cazuri de agresiune și alte tipuri de infracțiuni comise de minori, ceea ce mi-a inspirat curiozitatea de a înțelege fenomenul și a înțelege de ce mulți dintre ei ajung adulți care reintră în sistemele specifice vârstei majore și de ce există o anumită stigmatizare atunci când vine vorba despre delincvența în rândul minorilor. În cadrul mediului universitar am aprofundat complexitatea problemei prezente și am învățat că percepțiile inițiale sunt cu mult depășite de actualitatea problemei. Minorii sunt pilonii societății viitoare și o abordare cât mai timpurie și amănunțită a comportamentului delincvent este necesară pentru a combate problema de la rădăcină și pentru a ajuta la o reintegrare cât mai lină fără ca aceste persoane să fie nevoite să experimenteze din nou consecințele negative care pot perpetua în continuare diverse comportamente de tip delincvent.

Obiectivul general al lucrării a fost de a înțelege influența pe care comportamentul delicvent din perioada în care un individ este minor o are asupra acestuia în viața adultă în urma procesului de reintegrare. Din acesta s-au desprins următoarele obiective specifice: analiza eficacității procesului de reintegrare asupra vieții adulte, identificarea provocărilor întâmpinate de individ pentru a se reintegra în societate, inventarierea factorilor care au determinat comportamentul delicvent ca și minor și investigarea influenței percepției personale și percepției generale asupra reintegrării sociale a indivizilor etichetați.

1.1. Considerații teoretice privind delincvența juvenilă

Delincvența juvenilă se definește ca ansamblul de acte cu caracter delicvent, indiferent de gravitate, comise de un individ minor (Zamfir & Vlăsceanu, 1998, p.187).

În conceptul de delincvență juvenilă există doi termeni care trebuie înțeleși separat. Pe de o parte avem delincvența care se referă în mod specific la toate comportamentele, asociate adesea cu activități infracționale, care încalcă normele și legile societății, acestea putând varia de la minore la grave, la acte antisociale (Zamfir & Vlăsceanu, 1998, p.186). Pe de altă parte, avem termenul de juvenil care se referă la persoanele care nu au atins încă vârsta majoratului (DEX '09, 2009).

În Dicționarul Explicativ al Limbii Române, delincvența juvenilă este definită ca și un fenomen social care are la bază săvârșirea de delikte, la un moment dat, într-un anumit mediu, de către o persoană încadrată în grupa de vârstă considerată până la vârsta majoratului în cazul României (DEX '09, 2009).

Este foarte important să înțelegem delimitarea dintre devianță generală și delincvență, respectiv delincvență juvenilă. Devianța se referă la orice act, manifestare sau conduită care violează normele scrise sau nescrise ale grupului sau ale societății, care se opune celui convențional sau conformist și cuprinde orice fel de deviere de la regulile vieții colective (Zamfir & Vlăsceanu, 1998).

Émile Durkheim vede devianța ca și inevitabilă în orice societate. Rolul devianței este acela de a testa și perfecționa normele și valorile sociale din acea societate. De asemenea are rolul de a ajuta la întărirea coeziunii sociale. Prin dezvoltarea conceptului de anomie, pe care o definește ca o stare de dereglare în

lipsa unor reguli clare ale societății, în special atunci când acea societate trece printr-o schimbare rapidă sau de criză, evidențiază cum valorile crescute ale anomiei în rândul societății sporesc și comportamentele de tip deviant ale indivizilor (Durkheim, 1893).

Literatura de specialitate clasifică grupele de vârstă ale indivizilor care nu sunt încă considerați adulți astfel:

- preadolescența, care cuprinde vârstele de la 10 la 12 ani, iar manifestarea comportamentului delincvent pentru această grupă constă în general în fapte considerate mai puțin grave (precum fuga de acasă);
- adolescența, care cuprinde vârstele de la 13 până la 17 ani, unde manifestarea comportamentului delincvent este mult mai frecventă și constă și în fapte considerate mult mai grave (precum violența);
- tinerii adulți, care au vârste cuprinse între 18 și 21 de ani, nu mai sunt considerați minori, dar în unele cazuri sunt ținuti sub observație în sistemele dezvoltate pentru justiția juvenilă (Krohn & Lane, 2015).

Conform Codului Penal, în România se prevede faptul că minorii sub 14 ani nu au răspundere penală, iar cei între 14 și 16 ani răspund penal doar dacă există dovada faptului că acțiunile lor au avut discernământ.

1.2. Mediul familial

Mediul familial este unul din factorii centrali care este luat în vedere, deoarece relațiile, suportul și educația din cadrul familiei constituie baza comportamentului model și a dezvoltării emoționale a minorului, o familie disfuncțională fiind direct pusă în legătură cu comportamentul delincvent în rândul minorilor.

Teoria legăturilor sociale subliniază faptul că legăturile sociale pot fi împărțite în patru categorii: legături cu familia, legături cu școala, legături cu grupuri religioase și legături cu comunitatea. Faptul că o persoană ar avea conexiuni mai puternice cu aceste patru categorii ar duce la scăderea probabilității unui comportament delincvent. Un copil crescut într-o familie stabilă are mult mai multe șanse să preia normele și valorile pozitive care îi sunt inspirate și să își asume astfel un comportament nedeviant. (Hirschi, 1969)

Jocul reprezintă un factor important în procesul de socializare al copilului. Ca și proces, jocul este esențial deoarece părinții își ajută copilul să își dezvolte

abilitățile și să interiorizeze normele și valorile societății de care aparțin. Jocul prin care copilul își „asumă” anumite roluri fictive, spre exemplu mama, profesorul, etc., îl poate învăța pe copil așteptările și responsabilitățile percepute de societate asupra acestui rol. Familia are rolul de a dezvolta self-ul generalizat al minorului (capacitatea unui individ de a se percepe pe el prin comportamentul său față de normele și valorile societății la care se raportează) prin oferirea constantă de sfaturi orientate în concordanță cu societatea de care aparține. Un feedback pozitiv din partea părinților asupra comportamentului, în conformitate cu așteptările societății aparținătoare, contribuie astfel la consolidarea unui self-generalizat bazat pe acele norme și valori. (Mead, 1934)

Mediile familiale caracterizate de disfuncții în care violența domestică și conflictele predomină creează experiențe negative și au impact puternic asupra dezvoltării emoționale și comportamentale ale minorului. Dezvoltându-se într-un mediu unde părinții nu își asumă corect rolul și îi promovează acestuia valori și norme disfuncționale minorul este mult mai susceptibil la a adopta un comportament delincvent pe măsură ce se dezvoltă. (Aazami et al., 2023)

Absența unui părinte biologic, în special a tatălui, este asociată cu implicarea scăzută în mediul școlar și cu comportamente de tip delincvent (Sun & Wang, 2023). O relație pozitivă cu părinții biologici oferă minorului stabilitatea necesară. În lipsa ghidării corecte din partea părinților biologici minorul își clădește o bază instabilă conturându-și comportamentul pe baza sentimentelor predominante, în acest caz abandon și instabilitate. Un studiu arată că aproximativ 50% din minorii care au fost încarcerați pe baza faptelor delincvente comise nu locuiau cu părinții în momentul în care au început să exteriorizeze astfel de comportamente. (Popa et. al., 2017)

Instabilitatea familială manifestată prin schimbări asupra structurii familiei cum ar fi divorțul sau recăsătoria poate induce instabilitate în modul în care părintele se raportează la propriul copil, rezultând în neglijență emoțională și disciplinară. Acest tip de instabilitate are implicații de durată lungă asupra funcționării sociale a minorului aflat în perioada critică a dezvoltării sale și poate fi o consecință gravă care formează comportamente delincvente, minorul ratând oportunitatea de a își dezvolta mecanisme de autoreglare și navigare în societate.

(Cavanagh et al., 2018)

1.3. Influența grupului

Tinerii, în special minorii, sunt adesea influențați de anturajul din care fac parte. Astfel, grupul de prieteni, cunoștințe, își poate pune amprenta asupra comportamentului pe care aceștia îl exteriorizează, deoarece intervine presiunea grupului sau ceea ce numim „peer pressure” și dorința de a se simți integrat în grupul în cauză, determinând astfel posibilitatea unui comportament delincvent din dorința de incluziune.

Normele și valorile grupului de prieteni influențează comportamentele adolescenților. Presiunea socială pe care grupul de prieteni o exercită asupra minorului reprezintă motivații pentru ca acesta să se conformeze la cele impuse de către grup; astfel presiunea este, indiferent dacă subtilă sau explicită, un factor cheie în influențarea comportamentului minorului care dorește să evite excluderea și totodată obținerea statutului social de membru al grupului, câștigând și respectul și integrarea. În plus, aderarea la un grup reprezintă o modalitate de învățare a comportamentelor care se reglează în funcție de feedback-ul primit din partea acestuia. Astfel, copilul înțelege justificarea din spatele comportamentului delincvent în diferite contexte. (Coleman, 1961)

Atașamentul (Hirschi, 1969) este necesar pentru minorul care își dezvoltă acum bazele inteligenței emoționale și sociale. Grupul cu care minorul se identifică, pe care îi consideră prieteni și anturaj, îi oferă acestuia sentimentul de apartenență. Dacă minorul nu reușește să se atașeze de un grup care să îi ofere validare pozitivă, devine mult mai susceptibil influenței negative, precum grupurile care promovează actele delincvente care îi pot oferi recunoașterea și validarea rapidă și să preia, în final, comportamentul delincvent promovat. (Genitty, 2019)

Însușirea de poziții ierarhice și crearea cadrului pentru dezvoltarea identității pe care grupul de prieteni le oferă minorului creează sentimentul de comunitate afectivă. Adesea format pe principiul similarității, acest grup îi poate împărtăși problemele și nemulțumirile minorului, oferindu-i un nou set de valori și norme pe care acesta le învață și internalizează. Atunci când grupul de prieteni promovează comportamentul delincvent minorul este influențat, iar pentru a se conforma la ceea ce grupul său promovează își însușește la rândul lui comportamentul

delincvent deoarece acesta devin normal. (Duțu, 2013)

1.4. Factori economici

Condiția economică influențează modelarea comportamentului unui minor prin faptul că acesta este un factor esențial pentru accesul la diferite resurse precum cele educaționale și profesionale. Lipsa unei condiții economice stabile afectează de la oportunitățile minorului până la structura mediului în care acesta trăiește și cu care se asociază, creând astfel un cadru pentru dezvoltarea comportamentului delincvent în rândul minorilor.

Accesul la o educație de calitate inferioară, perpetuată de o situație economică precară, duce la reducerea șanselor de a ajunge la un loc de muncă bine plătit, iar această incapacitate duce adesea tinerii să caute alt tip de metodă pentru a își atinge obiectivele, precum statusul convențional. În comunități dezavantajate economic, accesul la activități ilegale sau asociate cu un comportament delincvent este mult mai crescut, iar tentația pentru adolescenți de a se afilia cu grupuri considerate deja delincvente crește și ea odată cu asocierea lor cu recunoașterea și succesul dorit de tineri. Se evidențiază trei tipuri de subculturi delincvente care se dezvoltă în structura unei comunități, în funcție de accesul la oportunitățile ilegale: subcultura criminală, unde oportunitățile pentru activitățile ilegale sunt foarte bine structurate și oferă minorilor oportunitatea de a învăța metode și tehnici de comitere și justificare a actelor delincvente; subcultura conflictuală, unde oportunitățile pentru activități ilegale sunt limitate și se bazează pe vandalism și violență ca mijloace principale de obținere a statusului și subcultura de retragere, unde tinerii aleg să se retragă din viața socială și să adopte comportamente precum consumul de substanțe interzise. (Cloward & Ohlin, 1960)

Minorul care provine dintr-un mediu deficitar din punct de vedere economic are acces limitat la resurse. Accesul limitat la nevoile de bază ca rezultat al situației financiare precare a familiei din care face parte minorul îl poate împinge să recurgă la comportamente delincvente, precum furtul sau implicarea în grupuri infracționale, pentru a își asigura singur nevoile financiare. (Tatia, 2019)

În România, tranziția la un sistem democratic a scos la suprafață și multe dintre problemele sociale despre care populația a început să învețe. Sărăcia ca și prim factor al instabilității economice și-a pus amprenta asupra familiilor care și-

au pierdut locurile de muncă rezultând într-o structură economică instabilă și nefavorabilă în cadrul acestor familii. Sărăcia a declanșat de la sine și o altă serie de probleme care dezvoltă un mediu precar pentru dezvoltarea armonioasă a minorului. Mulți dintre acești copii au fost nevoiți să își ajute părinții sau chiar să își asigure singuri traiul prin angajarea în activități ilegale, rezultând în comportamente delincvente. (Fabian, 2010)

Atunci când minorul provine dintr-o familie înstărită unde resursele economice sunt abundente se poate deschide accesul asupra pieței ilegale, cum ar fi cea a substanțelor interzise, iar nesupravegheat sau în lipsa unei îndrumări corespunzătoare din partea familiei, caracterizată de cele mai multe ori ca „ocupată” atunci când vine vorba despre familiile înstărite, duce la dezvoltarea de comportamente delincvente la minori. (Fagan & Wright, 2012)

1.5. Factori educaționali

Educația joacă un rol crucial în dezvoltarea minorului deoarece oferă atât cunoștințe academice, dar contribuie și la dezvoltarea emoțională, comportamentală și socială. Prin educația școlară minorul are acces direct pentru a învăța valorile și normele dezirabile pentru a se integra și funcționa în societate.

Școlile care oferă un mediu stabil ajută la dezvoltarea auto-controlului, care se referă la capacitatea unui individ de a își reglementa emoțiile, dorințele, etc., promovează gratificarea cu rezultate pe termen lung. Un mediu educațional care dezvoltă abilitățile, cum ar fi cele de a respecta autoritatea, creează un fundament important pentru prevenirea unui comportament delincvent. Minorii care nu se află într-un mediu școlar adecvat și nu beneficiază de o calitate acceptabilă a educației sunt mult mai predispuși în a dezvolta un nivel scăzut al auto-controlului, ceea ce poate rezulta în angajarea în comportamente delincvente care oferă gratificare mult mai rapidă. Auto-controlul scăzut este un factor principal ce determină apariția comportamentelor delincvente. (Gottfredson & Hirschi, 1990)

Mediile școlare caracterizate de relații instabile între profesori și elevi, unde regulile și sancțiunile sunt rar aplicate, sunt asociate cu rate mult mai ridicate ale comportamentelor delincvente la minori. Performanța școlară scăzută este unul din factorii care influențează și indică apariția comportamentelor de tip delincvent la minori. (Nicolaescu, 2022)

Disciplina setată de frecventarea școlii creează pentru minor o rutină pozitivă care îi formează un cadru disciplinar și pentru viața adultă. Dacă minorul obișnuiește să nu frecventeze orele de curs este mult mai predispus în a își ocupa timpul cu alt tip de activități precum învățarea comportamentelor ilegale. Totodată, respectarea rutinei învățată în mediul școlar se reflectă în abilitatea acestuia de a respecta regulile din societate după ce devine adult, rezultatul fiind unul negativ dacă minorul nu și le însușește în perioada cea mai critică a dezvoltării sale, facilitând crearea unor comportamente negative din copilărie transpuse și în viața adultă. (Abhishek & Balamurugan, 2024)

1.6. Factori culturali

Factorii culturali formează și influențează comportamentul indivizilor, cuprinzând norme, credințe, valori, practici care sunt împărtășite de membrii comunității și care le modelează percepția asupra lumii înconjurătoare. Acești factori pot influența și modul cum sunt percepute și gestionate inclusiv comportamentele delincvente în cadrul societății.

Minorii învață adesea comportamentele prin imitația modelului oferit de figurile ce îi înconjoară, de la părinți la prieteni, vecini sau figuri autoritare. Într-un mediu unde comportamentele deviante sunt comune, minorul este mult mai predispus să imite un astfel de comportament. Dacă acesta este urmat de recompensă, fie ea materială precum bani, socială precum respectul celor din comunitate, minorul are șanse mult mai mari de a repeta faptele. Promovarea în cadrul comunității a delincvenței poate influența minorul să o adopte și să o internalizeze ca parte a identității sale. (Sellers & Winfree, 2010)

Potrivit lui Abhishek și Balamurugan (2024), zona în care copilul crește îi oferă exemplele valorilor și normelor acceptate general și influențează cum și ce anume acesta ajunge să înțeleagă ca și acceptabil. Comunitățile unde ratele criminalității sunt mari, unde se promovează valori care nu sunt în concordanță cu legea și normele societății de care aparțin, inspiră minorului normalizarea și acceptarea comportamentelor delincvente, acesta interiorizându-le și fiind mult mai predispus în a le accepta și folosi la rândul său.

Cultura în care minorul se dezvoltă influențează dezvoltarea lui pe toate planurile. Tensiunile și comunicarea deficitară, lipsa unei autorități care să se

impună și prezența foarte mare a subculturilor criminale influențează modul în care minorul înțelege și percepe cultura din care face parte. Atunci când vine vorba despre delincvență, copilul expus la norme și valori care omagiază comportamente de tip delincvent, este foarte susceptibil în a le accepta și a le considera status quo-ul societății. (Sîrca, 2018)

1.7. Perspectiva psihologică a delicvenței juvenile

Abordarea psihologică a delicvenței juvenile se centrează pe identificarea și analiza psihologică și comportamentală care contribuie la acest tip de comportament, vizând procese ce cuprind factori interni, emoționali și cognitivi.

Literatura de specialitate sugerează că indivizii care au trăsături de personalitate antisociale sunt mult mai predispuși în manifestarea de comportamente delincvente. Abordând această ipoteză se delimitează trei dimensiuni prin care personalitatea poate fi înțeleasă: psihoticism care se caracterizează prin agresivitate, impulsivitate și lipsa empatiei și care are o corelație foarte mare în comiterea de crime și violențe; extraversie care se caracterizează prin energie, sociabilitate și căutare constantă de stimulare și care se găsește de cele mai multe ori, atunci când vine vorba de comportamente delincvente, în combinație cu psihoticismul și poate genera o serie de impulsuri spre comiterea de acte delincvente, pentru satisfacerea nevoii de noi stimuli; neroticism, care se caracterizează prin reacții emoționale puternice, instabilitate emoțională și emoții negative, care generează comportamente delincvente prin reacția agravată din situații stresante. (Eysenck, 1977; Blackburn, 1993)

Trăsăturile caracteriale îndeplinesc funcția de reglare a caracterului și determină astfel un set de manifestări. La minorii delincvenți se remarcă în special impulsivitatea care are consecințe pe termen lung atunci când este vorba despre reacții agresive în situații de conflict, agresivitatea care rezultă în violență ca și o soluție satisfăcătoare pentru atingerea obiectivelor și lipsa empatiei care determină acțiuni delincvente prin dificultatea de a se raporta la sentimentele celorlalți sau normele impuse. (Delcea et. al., 2019)

Tulburările afective sunt modul disfuncțional în care individul experimentează emoția, în cazul minorului astfel de disfuncții putând avea un impact semnificativ. Minorii care suferă de astfel de tulburări prezintă un risc mare de a adopta

comportamente delincvente deoarece acestea pot afecta funcționarea regiunii creierului care este responsabilă pentru luarea de decizii și controlarea impulsurilor ducând la incapacitatea de a gestiona emoții precum furia. De asemenea, deficiențele intelectuale prezintă un factor de risc în comportamentele delincvente la minori. Tinerii care suferă de acest tip de deficiențe nu pot delimita corect consecințele acțiunilor lor și adesea nu au capacitățile necesare pentru a se impune fiind foarte ușor influențabili. (Ranga & Kavita, 2021)

1.8. Perspectiva juridică și reintegrarea minorului în societatea din România

În perioada comunistă sistemul juridic care acoperă minorii a fost caracterizat de abordări represive, legislația din acea perioadă fiind focalizată pe controlul aspru, fără un accent pus neapărat pe reintegrarea minorului în societate, minorul cu vârsta de peste 16 ani fiind considerat responsabil penal în totalitate. În urma căderii regimului comunist în anul 1989 au început să apară și schimbări semnificative în legislația ce vizează pedepsele minorilor, introducându-se măsuri alternative de educare. (Bălan, 2011)

Reintegrarea socială se referă la procesul prin care trece individul care a fost privat de libertate sau supus la măsuri de reabilitare și educative cu scopul de a reintra conform normelor legale și sociale, înapoi în societate. (Monitorul Oficial al României)

Procesul de reintegrare socială a unui minor se definește printr-un set de măsuri și intervenții gândit pentru a ajuta indivizii în cauză să ducă o viață normală după comiterea infracțiunilor. Printre acestea se numără programe: educaționale axate pe educarea în vederea prevenirii recidivei și facilitării reintegrării sociale, de reabilitare socială care cuprind activități care sporesc abilitățile sociale și comportamentele în conformitate cu normele și valorile societății, de consiliere menite să ofere suportul psihologic și de formare profesională.

În România clasificarea infracțiunilor comise de minori se face astfel:

- Infracțiuni ce vizează comportamentul disruptiv (fuga de acasă, tulburarea ordinii publice, asocierea cu activități de bandă, neparticiparea la orele de curs în mod repetat)
- Infracțiuni împotriva proprietății (jaful, acțiunea violentă de a fura,

vandalismul prin distrugerea bunurilor publice și private, furtul)

- Infracțiuni legate de droguri (consumul, vânzarea, distribuția și posesia în vederea consumului propriu a substanțelor interzise prin lege)
- Infracțiuni legate de violență (agresiunile sexuale, violul, omorul și tentativa de omor sau agresiunile fizice precum bătaia) (Codul Penal al României).

În privința reintegrării minorului delincvent se pune un accent deosebit asupra aspectului educațional. Minorii sunt adesea încurajați să frecventeze cursurile și se valorifică colaborarea cu Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă, care include minorii în cursuri de calificare profesională, îi monitorizează și evaluează. Un alt factor pe care se pune accent deosebit este consilierea psiho-socială care include ședințele individuale și de grup, terapii țintite pe diverși factori și evaluarea constantă. (Pașca, 2005)

Atunci când vine vorba de minori delincvenți sunt implicate instituții precum serviciile sociale sau departamentele pentru protecția copilului. În mare parte, serviciile responsabile precum probațiunea recurg la aplicarea de măsuri educative. Aceste centre sunt cele care au în grijă cazurile considerate „mai grave”. (Durnescu & Popa, 2018)

Probațiunea se definește ca și un set de măsuri bazate pe principiul reintegrării și reabilitării sociale, cu scopul de a ajuta infractorii prin suport educațional și psihologic pentru a îi ajuta să funcționeze din nou ca și membrii ai societății din care fac parte. (Dâmboeanu, 2011).

Legea nr. 123/2006 privind statutul personalului de probațiune și Legea nr. 252/2013 privind organizarea și funcționarea sistemului de probațiune asigură că intervențiile în cazul minorilor sunt făcute pe evaluări stricte ale factorilor de risc și că personalul este conform pregătit pentru a implementa măsurile necesare pentru procedeul de reintegrare.

Din analiza SWOT a Sistemului de Justiție Juvenilă în România reiese faptul că distribuția serviciilor și direcțiilor de nivel național care se ocupă cu delincvenții minori este uniformă iar procesele legislative aplicate sunt în favoarea formelor educative ale minorilor delincvenți încurajând măsurile cu pedeapsa încarcerării; resursele sunt limitate și acestea se resimt în special în lipsa instituțiilor de specialitate (singurul tribunal pentru minori și tineri funcționează în Brașov) și

reglementarea slabă a asistenței după eliberarea minorului din aceste programe. (Bălan, 2011)

Necesitatea programelor de reintegrare este una mare și vizează succesul procesului de probațiune prin care minorii delincvent trec. Printre programele care stau la baza acestui sistem se enumeră cele pentru prevenirea violenței „Chiar și acum începe drumul tău spre libertate” care promovează reducerea comportamentului violent la minori, programe pentru minorii care au abuzat de substanțe interzise destinate să împiedice recidiva precum „Fii atent...nu dependent” și programe destinate adaptării instituționale care au menirea de a le dezvolta minorilor simțul independenței și responsabilității. (Pașca, 2005)

2. Metodologia cercetării

2.1. Designul metodologic

În această lucrare se folosește cercetarea calitativă deoarece o astfel de abordare, bazată pe tehnici non structurale, oferă o perspectivă foarte detaliată asupra subiectului ales. O cercetare calitativă este benefică în acest caz tocmai datorită caracterului său modelabil care lasă loc pentru o navigare cât mai flexibilă, pentru oportunități de remodelare și înțelegere aprofundată asupra temei de cercetare. (Șandor, 2013, p. 22) De asemenea, cercetarea calitativă urmărește să surprindă punctul de vedere al indivizilor într-un mod cât mai autentic, deci permite înțelegerea profundă a motivațiilor. (Chelcea, 1998)

Pentru realizarea cercetării calitative se folosește interviul, deoarece caracteristicile acestei metode, precum urmărirea înțelegerii diverselor motivații și valori, oferă o fereastră interactivă care le permite subiecților aleși să se exprime cât mai liber posibil. Interacțiunea directă cu subiecții pe care interviul o oferă dă posibilitatea de a captura și interpreta autenticitatea experiențelor și expertizei individuale ale subiecților folosind întrebările dezvoltate în instrumentul aferent, ghidul de interviu de tip semi-structurat unde se precizează întrebările considerate importante, cât și posibile formulări de continuitate ale acestora, bazate pe răspunsul respondentului.

2.2. Obiectivele cercetării

Obiectivul general urmărit în această lucrare este reprezentat de înțelegerea influenței pe care comportamentul delicvent din perioada în care un individ este

minor o are asupra acestuia în viața adultă în urma procesului de reintegrare. Din acest obiectiv general se desprind următoarele obiective specifice:

1. Analiza eficacității procesului de reintegrare asupra vieții adulte.
2. Identificarea provocărilor întâmpinate de individ pentru a se reintegra în societate.
3. Inventarierea factorilor care au determinat comportamentul delinvent ca și minor.
4. Investigarea influenței percepției personale și percepției generale asupra reintegrării sociale a indivizilor etichetați.

2.3. Instrumentul de cercetare

Chelcea (2004) subliniază faptul că ghidul de interviu trebuie adaptat pentru a reprezenta specificul fiecărui caz iar structura acestuia trebuie să fie foarte clară și flexibilă.

Ghidul de interviu semi-structurat a fost elaborat plecând de la obiectivul general, adică înțelegerea influenței pe care comportamentul delinvent din perioada în care un individ este minor o are asupra acestuia în viața adultă în urma procesului de reintegrare. Având în vedere obiectivul general s-au desprins următoarele obiective specifice: analiza eficacității procesului de reintegrare asupra vieții adulte, identificarea provocărilor întâmpinate de individ pentru a se reintegra în societate, inventarierea factorilor care au determinat comportamentul delinvent ca și minor, investigarea influenței percepției personale și percepției generale asupra reintegrării sociale a indivizilor etichetați. Plecând de la tematicile principale ale lucrării, delincvența juvenilă și reintegrarea socială, s-au formulat întrebări cât mai relevante care să permită colectarea a cât mai multe informații având în vedere obiectivele specifice.

La începutul ghidului de interviu au fost dezvoltate întrebările introductive pentru a colecta date despre factori demografici (vârstă, zonă de proveniență) și întrebări menite să stabilească contextul discuției (vârsta implicării în activități delincvente, perioada de reținere/urmare a programelor de reintegrare, mediul zonei de proveniență).

Din obiectivul specific „Analiza eficacității procesului de reintegrare asupra

vieții adulte” s-au întocmit întrebări care să indice: informații privind experiența subiectului cu privire la programul urmat, pentru a înțelege perspectiva subiectivă a fiecărui subiect și circumstanțele specifice individuale, percepția participantului asupra impactului pe care programul îl are asupra vieții de adult și în ce mod a ajutat la dezvoltarea personală acesta, elementele specifice din cadrul programului, de a analiza dacă acestea au fost sau nu percepute ca și utile și a modului de implementare a acestor elemente, flexibilitatea programului și capacitatea acestuia de a răspunde la nevoile individuale ale fiecărui participant, cât de personalizat este și care sunt sugestiile participanților pentru îmbunătățire, percepția generală a subiecților asupra impactului pe care programele de reintegrare le au la nivel macro.

Din obiectivul specific „Inventarierea factorilor care au determinat comportamentul delincvent ca și minor” s-au desprins întrebări care stabilesc: rolul familiei în comportamentul delincvent la minori și percepția subiectului asupra influenței acesteia, modul în care anturajul și grupul de prieteni influențează dezvoltarea comportamentului delincvent la minori, experiențele educaționale ale indivizilor, dacă existența problemelor în relațiile cu cadrele didactice și colegii contribuie la abandon, absenteismul școlar sau deopotrivă dacă relațiile pozitive influențează într-un fel performanța academică a acestora, modul în care situația financiară a familiei influențează comportamentul minorului, factorii psihologici care împing minorul spre comportamentul delincvent, evidențiind astfel dacă starea emoțională, psihică, tulburările mentale, etc. joacă un rol important sau nu în astfel de comportamente.

Din obiectivul specific „Identificarea provocărilor întâmpinate de individ pentru a se reintegra în societate” s-au desprins întrebări care arată: barierele și factorii principali care creează dificultăți sau care facilitează accesul la câmpul muncii sau reluarea studiilor, factorii de risc ai recidivei, care sunt circumstanțele lor și care sunt strategiile utilizate pentru a preveni recidiva, efectele pe care procesul de reintegrare le are asupra relațiilor din viața adultă, dacă acestea sunt funcționale și sănătoase sau nu, ce anume consideră subiecții ca și provocări în procesul de reintegrare, impactul asupra identității, autopercepției și a factorilor psihologici care stau la baza stimei de sine și a reflexiei acestora în viața adultă.

Din obiectivul specific „Investigarea influenței percepției personale și percepției generale asupra reintegrării sociale a indivizilor etichetați” s-au desprins întrebări care explorează: experiența directă a etichetării și impactul acesteia asupra auto-percepției și comportamentului, modul în care ceilalți se comportă cu cei catalogați delincvenți și impactul pe care acesta îl are asupra respondenților, examinarea posibilelor prejudecăți ale societății asupra indivizilor delincvenți în copilărie, efectele negative datorate stigmatizării, feedback-ul și sugestiile respondentului.

La finalul ghidului au fost elaborate întrebări de încheiere care permit respondentului să ofere feedback.

Concluzionând, ghidul de interviu elaborat pentru această lucrare conține o serie de întrebări menite să aducă în prim plan informațiile cele mai relevante și o claritate mai aprofundată asupra subiectului abordat.

2.4. Alegerea populației studiate

Pentru alegerea populației au fost selectați 10 indivizi adulți care s-au confruntat cu delincvența juvenilă și care au trecut prin sisteme de reintegrare. Alegerea persoanelor care s-au confruntat direct cu problema abordată în această lucrare a fost motivată de relevanța experiențelor directe ale acestora.

2.6. Colectarea datelor

În această lucrare a fost folosită metoda bulgărelui de zăpadă pentru că populația vizată de cercetare este greu accesibilă.

A fost realizat contactul cu două cunoștințe care au trecut prin sistemele de reintegrare dedicate minorilor în perioade diferite. Unul dintre aceștia a recomandat o altă persoană pe care o întâlnise în cadrul programului parcurs. Această persoană mi-a recomandat la rândul ei pe domnul R.M., reprezentatul unei asociații din Timișoara care lucrează cu tinerii delincvenți reținuți în cadrul Centrului Educativ Buziaș. Acesta mi-a recomandat o persoană din cadrul Centrului unde am luat legătura cu personalul autorizat al instituției care mi-a permis accesul unde au fost realizate două interviuri cu persoane adulte înscrise în program. Tot prin domnul R.M am realizat legătura și cu Penitenciarul Timișoara (Popa Șapcă) unde am fost pusă în legătură cu doamna I.R. care lucrează în cadrul departamentului de integrare din cadrul programului și care la rândul ei mi-a întocmit documentele

necesare pentru a îmi putea oferi accesul în interiorul Penitenciarului Timișoara (Popa Șapcă) unde mi s-au oferit indivizi pentru realizarea interviurilor. La recomandarea doamnei profesoare coordonatoare a fost creată legătura cu persoanele autorizate din cadrul Serviciului de Probațiune Timiș, care la rândul lor m-au pus în contact cu persoane pentru interviu.

În urma procesului de selecție a persoanelor pentru interviuri, a fost semnată documentația necesară care îmi permite accesul în instituții, iar interviurile au fost programate în prealabil prin intermediul telefonului sau a email-ului. Colectarea interviurilor s-a realizat prin întâlniri directe, față în față, în incinta unităților menționate, pentru a permite supravegherea și prin întâlniri directe la subiecți acasă. După aplicarea fiecărui interviu a fost realizat un document pentru a extrage informațiile principale din acestea iar mai apoi interviurile au fost transcrise.

Culegerea datelor a fost realizată cu subiecții în Timișoara, în luna iunie 2024. Interviurile au fost luate la instituțiile care mi-au permis accesul în incinta lor, sub supravegherea personalului, dar și la locuința personală, în cazul altor subiecți.

2.7. Limitele cercetării

Deoarece populația vizată este marginalizată, este și foarte greu accesibilă. Subiecții cu care a fost realizată legătura anterior au renunțat la interviuri datorită caracterului sensibil al interviului. Găsirea de noi subiecți a reprezentat o problemă din pricina faptului că, în cea mai mare parte, nu a existat contactul direct cu aceștia fără a fi intermediat de altcineva. Chiar dacă contactul a fost realizat cu persoane autorizate în prealabil, disponibilitatea subiecților de a participa la aceste interviuri a fost din nou un impediment foarte mare. În cadrul instituțiilor nu mi-a fost permis accesul cu nici un dispozitiv propriu, cei de acolo oferindu-mi diferite dispozitive din aparatura lor pentru ca înregistrările să fie verificate, ceea ce a creat imposibilitatea de a înregistra conform planificării mele. Tot o limitare a reprezentat și impedimentele întâlnite la Centrul Buziaș unde interviul a trebuit să fie intermediat de personalul de acolo ceea ce a afectat calitatea răspunsurilor primite și în final nu a putut fi folosit pentru realizarea rezultatelor și a concluziilor.

Limita de timp impusă pentru realizarea interviurilor datorită duratei scurte a vizitelor posibile și perioadele de așteptare îndelungată după contactul cu reprezentanții oficiali, de la câteva săptămâni până la câteva luni, au încetinit foarte

mult efectuarea lucrării.

Inițial, lotul dorit a fost compus din 5 bărbați și 5 femei pentru a analiza experiențele ambelor părți. S-a reușit legătura cu o persoană de sex feminin, care a fost la rândul ei în programele destinate minorilor delincvenți, dar între timp aceasta a părăsit țara fără a lăsa un contact. Am ajuns la o altă persoană de sex feminin care se încadra în criteriile dorite și care a sugerat la rândul ei alte două persoane de sex feminin. Una dintre persoane a renunțat din motive personale, una nu a mai răspuns, iar una a fost arestată, ceea ce a dus la imposibilitatea desfășurării interviului.

Subiecții care nu au fost intervievați în cadrul instituțiilor speciale au fost foarte reticenți în oferirea de informații și au exclus oferirea de orice fel de informații despre date personale precum nume, adresă, număr de telefon și așa mai departe și au exclus vizitele în spațiul public unde informațiile pe care le oferă pot fi auzite, ceea ce a condus la desfășurarea acestor interviuri în locuința proprie.

3. Rezultatele cercetării

3.1. Factori determinanți ai comportamentului de tip delincvenți la minori

Pe baza informațiilor preluate din interviurile acordate de participanții la studiu se observă faptul că familia joacă un rol foarte important în oferirea unui model comportamental, cât și în îndrumarea minorului spre a înțelege ce este considerat normal și ce este considerat greșit în societatea în care acesta trăiește. Familiile unde există mai mulți frați și familiile unde unul sau chiar ambii dintre părinți lipsește din viața minorului, fie că este vorba despre divorț, deces sau abandon, tind să aibă un impact negativ asupra minorului care ajunge să își însușească un comportament perceput de sine ca și independent pentru a se auto-susține. Influența pe care relațiile din cadrul familiei a avut-o asupra minorului în perioada în care acesta a manifestat comportamente delincvente este percepută ca fiind o bază care contribuie la crearea acestor comportamente :

„Eu am crescut la casa de copil...M-au dat acolo...Familia avea dreptul sâmbăta și duminica venea uneori să mă mai ia. Noi suntem 8 de toți” (Subiectul 6)

„Păi parinții mei s-au despărțit, erau despărțiți, unul într-o parte, celălalt in

alta. Sora mea era plecată și nu aveam cu cine să vorbesc. A fost foarte greu, mama singură, nu aveam ajutor. Tatăl meu bea toată ziua și de aici au pornit toate problemele". (Subiectul 5)

Grupul de prieteni și anturajele sunt factorii determinanți în comportamentul delincvent în perioada adolescenței. Se evidențiază liderul de grup care are datoria de a iniția membrii noi și chiar de a influența noul venit spre a comite anumite fapte. Majoritatea faptelor descrise de subiecți se datorează anturajului.

„În mare parte tot ce am făcut a fost influențat de anturaj.” (Subiectul 9)

Membrii grupului se susțin moral și se încurajează în a comite fapte considerate ilegale în ciuda existenței repercusiunilor legale. Un rol foarte important îl are situația economică din cadrul familiei. Deși în unele cazuri s-a considerat că situația nu a fost tocmai nefavorabilă, subiecții au spus că au simțit nevoia de la cele mai fragede vârste de a se finanța singuri și a suplini venitul familiei cu al lor, dorindu-și să nu aibă nevoie de susținerea financiară pe care familia o oferea. În cele mai multe cazuri, aceștia alegeau să se angajeze în diverse activități ilegale care reprezentau o metodă mult mai simplă și rapidă de a obține bani.

„Da, n-am avut probleme la școală.” (Subiectul 8)

Conform respondenților, școala reprezenta un mediu favorabil. Din discuțiile individuale se observă că cei mai mulți nu au reușit să finalizeze opt clase și că frecvența lor la orele de curs a fost redusă în concordanță cu participarea tot mai activă la activitățile delincvente.

Pentru o parte dintre subiecți, colegii nu au reprezentat un factor de stres, iar relațiile în care subiecții nu au fost foarte implicați s-au menținut la fel. Respondenții au delimitat două categorii ale profesorilor din viața lor școlară: pe de o parte existau cei care ofereau sfaturi și îi încurajau, iar pe de altă parte existau profesorii care le descurajau participarea la ore din diverse motive precum: „comportamentul pe care subiecții îl avea”

„M-a amenințat că mă bate și îmi era frică.” (Subiectul 10)

Influența pe care starea emoțională sau psihică a avut-o asupra comportamentului din acea perioadă a fost descrisă ca neimportantă. Mai mult, comportamentul delincvent este cel mai probabil un rezultat al vârstei specifice,

adolescența, caracterizată în sine de un comportament rebel.

3.2. Impactul programului de reintegrare asupra vieții adulte

Adulții care au trecut prin sistemele de reintegrare pentru minori din perioada comunistă descriu experiențe negative și de cele mai multe ori traumatizante. Aceștia descriu programele urmate în acea perioadă ca fiind lipsite de sens.

Doi dintre subiecții aflați în grupa de vârstă 48-58 au cerut oprirea înregistrării în timpul detalierii experienței proprii datorită stresului provocat de traumele amintite în timpul discuției, iar unul dintre ei a refuzat continuarea interviului.

„Mă izolau într-o celulă mică, în care este apă până la genunchi, apă cu sare și trebuia să stau de la ora 8 până seara la ora 10, în picioare. Aveam un pat lipit de perete, fără saltea.” (Subiectul 10)

Subiecții care au fost în interiorul programelor pentru minori în ultimele două decenii nu mai relatează experiențele negative la același nivel ca și cei de dinainte.

„Programul în sine nu este foarte rău, dar mi se pare puțin cam prea general pentru toată lumea, nu cred că funcționează la toată lumea, nici la mine nu știu dacă a funcționat chiar cât ar fi trebuit să funcționeze.” (Subiectul 4)

Consilierea oferită a fost un factor important în realizarea gravității faptei și asumarea greșelii comise. Izolarea de lumea exterioară prin închiderea în penitenciare destinate minorilor sau centre specifice a fost în sine factorul negativ care este văzut de subiecți ca fiind nefolositor și nedrept.

„Mi se părea că este o nedreptate să stau așa închis.” (Subiectul 7)

Un rol foarte important privind impactul pe care programul îl are asupra minorilor este subiectivitatea fiecăruia. Percepțiile personale, voința fiecăruia și dispoziția pe care o au față de program și față de dorința de a se reintegra contează.

3.3. Provocările și consecințele comportamentului delincvent din perioada minoratului

Subiecții de până în 25 de ani și-au exprimat dorința de a-și continua studiile după părăsirea sistemului, absolvind și Examenul Național de Bacalaureat, iar în cazul unuia dintre subiecți, inclusiv programul de licență al unei universități din Timișoara. Unul dintre respondenți a reușit să depășească impedimentele întâlnite.

„Am vrut să-mi finalizez studiile, cel puțin până la nivelul de bacalaureat și da, am început direct să lucrez.” (Subiectul 5)

Rețeaua de suport descrisă de participanții la studiu a fost familia. Din răspunsurile subiecților se observă că în ciuda diferitelor impedimente în comunicarea cu familia, aceasta a reprezentat un sprijin moral și chiar o motivație pentru a încerca să se reintegreze.

„În prima fază am pierdut încrederea tuturor și a durat o perioadă să o recapăt. Din partea familiei am primit înțelegere.” (Subiectul 4)

Recidiva a reprezentat o tentație majoră sau chiar a existat și în viața adultă.

„Am recidivat după o ceartă în familie” (Subiectul 6)

Odată ieșiți din cadrul programului, în lipsa unei structuri, subiecții au exprimat dificultate și chiar instalarea sentimentelor de neapartenență.

3.4. Etichetarea și reintegrarea în societate: influența percepției

Experiențele negative legate de respingerea întâmpinată după urmarea programului de reintegrare conduc la adoptarea unui mecanism defensiv caracterizat prin retragere.

Atunci când vine vorba despre etichetare, au fost folosite cuvinte derogatorii și expresii precum „pușcăriaș”. Acest lucru a dus la instalarea sentimentelor de furie. A fost și unul dintre motivele pentru care participanții s-au izolat de societate.

Participanții la studiu au remarcat că există numeroase instanțe în care comportamentul oamenilor față de ei s-a schimbat după ce au aflat despre trecutul lor.

„Nu m-am simțit bine pentru că strigau după mine verișorii că am făcut pușcărie”(Subiectul 8)

Totodată, oamenii au ajuns să îi evite sau chiar să încurajeze părăsirea comunității din care făceau parte. Încă, există o percepție duală asupra persoanelor care au parcurs programe de reintegrare în perioada minoratului.

„Este o sabie cu două tăișuri. Sunt unii oameni care pot să eticheteze, sunt unii oameni care pot să nu, o iau ca atare. Orice om poate să se schimbe.” (Subiectul 2)

Marginalizarea pe baza trecutului infracțional al individului reprezintă un

impediment în crearea conexiunilor și sentimentul de apartenență la comunitatea din care face parte.

Modul în care au fost etichetați a avut un impact semnificativ asupra stărilor emoționale.

„Mi se părea că este o nedreptate să stau așa închis,” (Subiectul 7)

Aceștia exprimă că s-au confruntat cu stres sau chiar anxietate.

Din perspectiva participanților la studiu se evidențiază importanța de a rămâne puternic în situațiile dificile, dar și importanța schimbării pentru integrarea socială.

„Nu vă lăsați influențați și fiți sinceri cu voi” (Subiectul 1)

4. Concluzii

Delincvența juvenilă este o problemă întâmpinată de societatea modernă. Lucrarea studiază consecințele comportamentului delincvent din perioada minoratului asupra vieții adulte, delimitându-se factori care influențează comportamentul delincvent în rândul minorilor, precum influența familiei sau a anturajului, perspective asupra programelor de reintegrare urmate, precum și aspecte pozitive sau negative și impactul pe care acestea le au, provocările reintegrării precum riscul recidivei sau găsirea unui loc de muncă și percepții asupra delincvenței juvenile precum etichetarea și efectele acesteia asupra indivizilor.

Rezultatele principale ale studiului au dezvăluit următoarele aspecte:

- Experiențele subiecților variază în funcție de perioada în care aceștia au trecut prin programele de reintegrare: perioada comunistă și cea imediată a căderii regimului comunist, unde indivizii au relatat experiențe negative și ultimele două decenii, unde indivizii au relatat experiențe predominant neutre sau pozitive.

- Majoritatea subiecților provin din mediul urban, din cartiere liniștite.

- Dezvoltarea comportamentului delincvent în rândul minorilor este afectat de următorii factori:

- familie numeroasă, familie monoparentală sau familie unde unul dintre părinți este recăsătorit, familie unde au existat discrepanțe comportamentale percepute de subiecți ca și dezinteres în acordarea de îndrumare și ghidare.

- anturajul și grupul de prieteni care a reprezentat principalul mijloc de introducere în lumea delincventă, anturajul și grupul de prieteni care au influențat subiecții în comiterea actelor delincvente.

- relații majoritar indiferente cu colegii de clasă și dualitatea în comportamentul profesorilor față de respondenții elevi din acea perioadă.

- situație economică instabilă în familia din care minorul făcea parte care a determinat un comportament delincvent din dorința de a se îngriji singur.

Subiecții care au parcurs programul în perioada comunistă sau imediată căderii regimului, au experimentat experiențe traumatice și negative, influența asupra vieții adulte fiind minimă aceștia, deoarece indivizii au recidivat și au ajuns în penitenciarul pentru adulți.

Subiecții care au parcurs programul în ultimele două decenii au experimentat experiențe neutre sau chiar pozitive, consilierea a fost un prim factor de ajutor în reintegrare, accentul fiind plasat pe dezorganizarea personalului din aceste centre, procesul adaptat într-o oarecare măsură pentru nevoi personale, influență general pozitivă asupra comportamentului post-proces.

- Provocările reintegrării:

- accesibilitatea locurilor de muncă și a programelor educaționale variază în funcție de: dorința proprie, perioada în care indivizii au trecut prin program unde, în cazul indivizilor din ultimele două decenii nu au existat impedimente în a le accesa.

- calitatea relațiilor cu persoanele apropiate au fost caracterizate de suspiciune față de persoanele în cauză, în perioada imediată parcurgerii programului.

- readaptarea la viața din exteriorul programului și tentația recidivei.

- emoții și stări de auto-izolare.

- Influența percepțiilor:

- etichetare și remarci derogatorii care provoacă stări de vinovăție și rușine.

- comportamentul societății se schimbă față de persoanele care ies din programele de reintegrare.

- în ciuda unor sentimente negative cauzate de aceste experiențe și a

etichetării, indivizii mențin o atitudine pozitivă și îi încurajează pe cei care se confruntă cu aceeași problemă să abordeze o atitudine similară.

Bibliografie

1. Aazami, A., Valek, R., Ponce, A. N., & Zare, H. (2023). Risk and protective factors and interventions for reducing juvenile delinquency: A systematic review. *Social Sciences*, 12(9), 474. Disponibil la <https://www.mdpi.com/2076-0760/12/9/474>.
2. Bălan, A. (2011). Mediation - Challenges and opportunities in preventing juvenile delinquency in Romania. *Today's Children are Tomorrow's Parents*, 29, 34.
3. Blackburn, R. (1993). *The psychology of criminal conduct: Theory, research and practice*. John Wiley & Sons.
4. Cavanagh, C., & Cauffman, E. (2019). The role of rearrests in juvenile offenders' and their mothers' attitudes toward police. *Law and Human Behavior*. Disponibil la <https://psycnet.apa.org/record/2018-59332-001>.
5. Chelcea, S. (1998). *Metodologia cercetării sociologice: Metode cantitative și calitative*. București: Editura Științifică.
6. Cloward, R. A., & Ohlin, L. E. (1960). *Delinquency and Opportunity: A Theory of Delinquent Gangs*. Free Press.
7. Coleman, J. S. (1961). *The Adolescent Society: The Social Life of the Teenager and its Impact on Education*. Free Press.
8. Delcea, C., Muller-Fabian, A., Radu, C.-C., & Perju-Dumbravă, D. (2019). Juvenile delinquency within the forensic context. *Romanian Journal of Legal Medicine*, 366-372.
9. Dâmboeanu, C. (2011). Fenomenul recidivei în România. *Revista Calitatea Vieții*, Volumul XXII, pp. 295-312.
10. Durkheim, É. (1893/2014). *The Division of Labor in Society*. Translated by W. D. Halls. Free Press.
11. Durnescu, I., & Popa, C. (2018). Alternative la trimiterea în judecată a minorilor în România. Publicație creată în cadrul proiectului AWAY, co-finanțat prin Programul „Drepturi, Egalitate și Cetățenie” al Uniunii Europene

(Programul REC).

12. Duțu, A. O. (2013). Psihologie judiciară. Curs universitar. Editura Universul Juridic.
13. Eysenck, S. B., & Eysenck, H. J. (1977). The place of impulsiveness in a dimensional system of personality description. *British Journal of Social & Clinical Psychology*, 57–68.
14. Fabian, A. (2010). Juvenile delinquency in Romania: The indirect result of the transition process. *Hygiea Internationalis: An Interdisciplinary Journal for the History of Public Health*. Disponibil online: https://www.researchgate.net/publication/49606771_Juvenile_Delinquency_in_Romania_The_Indirect_Result_of_the_Transition_Process.
15. Fagan, A. A., & Wright, E. M. (2012). The effects of neighborhood context on youth violence and delinquency: Does gender matter? *Youth Violence and Juvenile Justice*, 4-82.
16. Gentle-Genitty, C. (2019). Understanding juvenile delinquent behavior through social bonding. *IATDPJournal*, 11-25.
17. Gottfredson, M. R., & Hirschi, T. (1990). *A general theory of crime*. Stanford University Press.
18. Hirschi, T. (1969). *Causes of Delinquency*. University of California Press.
19. Institutul de Lingvistică „Iorgu Iordan – Al. Rosetti” al Academiei Române. (2009). *Dicționarul explicativ al limbii române (ediția a II-a revăzută și adăugită)*. Editura Univers Enciclopedic.
20. Janashia, T. (2019). Relationship between juvenile delinquency and family income.
21. Krohn, M. D., & Lane, J. (Eds.). (2015). *The Handbook of Juvenile Delinquency and Juvenile Justice*. Wiley-Blackwell.
22. Mead, G. H. (1934). *Mind, Self, and Society: From the Standpoint of a Social Behaviorist*. University of Chicago Press.
23. Nicolaescu, E. P. (2022). Dezvoltarea personalității adolescenților delincvenți. Teză de doctor în psihologie. Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă” din Chișinău, Școala Doctorală de Psihologie.

24. Pașca, M. D. (2005). *Infractorul minor și reintegrarea sa în comunitate*. Editura Ardealul.
25. Parlamentul României. (2009). Codul Penal din 17 iulie 2009. Publicat în Monitorul Oficial nr. 510 din 24 iulie 2009.
26. Popa, I., Borrelli, P., Breda-Popa, R., & Montomoli, C. (2017). Juvenile delinquency in Romania: a comparison between minors in prisons and re-education service. Disponibil online: https://www.researchgate.net/publication/316563190_Juvenile_delinquency_in_Romania_a_comparison_between_minors_in_prisons_and_re-education_services *Delincventa juvenila in Romania comparatie intre mino rii din penitenciare si cei din serviciile de reed.*
27. Raghu, Abhishek & Balamurugan, J. (2024). Impact of social factors responsible for Juvenile delinquency – A literature review. *Journal of Education and Health Promotion*.
28. Ranga, A., & Kavita, K. (2021). Psychological and theoretical perspectives on juvenile delinquency. *Indian Journal of Psychological Science*.
29. Sellers, C. S., & Winfree, L. T., Jr. (2010). Akers, Ronald L.: Social learning theory. In F. T. Cullen & P. Wilcox (Eds.), *Encyclopedia of criminological theory* (pp. 22-30). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
30. Șandor, S. D. (2013). *Metode și tehnici de cercetare în științele sociale*. Editura Tritonic, București.
31. Sun, R., & Wang, Y. (2023). The influence of family factors on juvenile delinquency. *Lecture Notes in Education Psychology and Public Media*, 5.
32. Zamfir, C., & Vlăsceanu, L. (1998). *Dicționar de sociologie*. Editura Babel.

Student organizations culture

Denisa-Giorgiana CIOATĂ¹

Abstract

Organisational culture is the set of values, norms and practices that define how an organisation operates. It can be characterised by open communication, collaboration and mutual respect among its members. Organisational culture promotes innovation and adaptability to change, encouraging creativity and risk-taking. At the same time, it builds a strong team spirit, where members support each other in achieving common goals. Organisational culture influences employee behaviour and performance, contributing to the organisation's success and identity in the marketplace. The culture of student organisations is highly dynamic. These organisations provide a supportive environment for the personal and professional development of their members, promoting team spirit and community engagement. They facilitate civic engagement, organising academic and social events that bring students together in an active and diverse community. The key values of student organization culture include innovation, creativity, collaboration and active engagement. Members are encouraged to express their ideas, initiate projects and develop their leadership skills. These organisations are an important platform for developing social skills, networking and building a rich and memorable student experience.

The main purpose of the present research is to identify the organizational culture within National Alliance of Romanian Student Organizations affiliated student organizations, with the intention to assess its congruence with the types of culture identified in the literature and to examine the direction in which the studied student organizations are heading in terms of their culture. The proposed objectives focus on the research methodology selected to achieve the aims of this study, which is to identify the prevailing culture, followed by its analysis using quantitative research methods. To investigate organizational culture, we opted to use the Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI), a questionnaire developed by Cameron and Quinn. This instrument aims to interpret organisational

¹ West University of Timisoara, Blvd. Vasile Pârvan, No. 4, 300223, Timisoara, Timis, Romania; E-mail: denisa.cioata01@e-uvt.ro

phenomena and is based on the conceptual framework of the 'competing values framework. The study identified four types of organisational culture (clan, adhocracy, hierarchy and market culture). The tool used allows an analysis of the organisational culture through the perceptions expressed by the members of the organisation about the existing culture and the prevailing culture in the organisation. In addition, other cultural dimensions such as leadership and success criteria are explored and reported in the study. The results show that the dominant culture is clan culture.

Keywords: OCAI; organizational culture; competing values framework; real culture; clan culture.

Cultura organizațiilor studențești

Denisa-Giorgiana CIOATĂ ¹

1. Introducere

Cultura organizațiilor studențești este caracterizată prin dinamism, inovație și implicare activă. Aceste organizații promovează spiritul de echipă, dezvoltarea personală și profesională a membrilor, precum și angajamentul față de comunitate și valorile specifice studenției.

Organizațiile studențești se confruntă cu un proces accentuat de schimbare organizațională. În contextul național și internațional, devine tot mai evident că organizațiile trebuie să fie pregătite pentru schimbări constante și să adopte o abordare durabilă a acestor schimbări. Analiza culturii organizaționale joacă un rol crucial în înțelegerea realității interne a organizațiilor studențești și în asigurarea angajamentului față de dezvoltare și schimbări durabile. Această analiză permite identificarea valorilor, normelor și practicilor existente, precum și evaluarea adecvării acestora la noile cerințe și provocări. Prin urmare, se poate construi o cultură organizațională solidă și adaptabilă, care să faciliteze evoluția și performanța organizațiilor studențești într-un mediu în continuă schimbare. Indivizii în cadrul aceleiași culturi manifestă tendința de a adopta comportamente similare, mai ales atunci când interacționează într-un context comun. Importanța constă în recunoașterea faptului că un individ nu reprezintă întreaga cultură, și invers, cultura nu este reprezentată de o singură persoană. Cultura se definește la nivel de grup, incluzând indivizii care locuiesc într-o anumită regiune, un anumit popor sau aparțin unei organizații, constituind astfel un cadru colectiv și distinct.

Scopul principal al acestei cercetări constă în identificarea culturii organizaționale în cadrul organizațiilor studențești afiliate Alianței Naționale a Organizațiilor Studențești din România, cu intenția de a evalua congruența acesteia cu tipurile de cultură identificate în literatura de specialitate și de a examina direcția în care se îndreaptă organizațiile studențești studiate în ceea ce privește cultura lor.

¹ West University of Timisoara, Blvd. Vasile Pârvan, No. 4, 300223, Timisoara, Timis, Romania; E-mail: denisa.cioata01@e-uvt.ro

Obiectivele pe care le-am urmărit se concentrează pe metodologia de cercetare aleasă pentru atingerea obiectivelor de cercetare ale acestui studiu, adică începem prin a identifica cultura predominantă, urmând s-o analizăm utilizând metode de cercetare cantitativă.

În prima parte a acestei lucrări ne-am concentrat pe partea teoretică vor prezenta aspectele teoretice ale prezentării ale obiectivului de cercetare. A doua parte fiind dedicată unei discuții a analizei statistice a studiului de caz de tip cantitativ, fiind urmată de partea rezultatelor. Iar în cele din urmă se vor prezenta concluziile la care s-a ajuns, dacă s-au atins obiectivele propuse și limitele studiile și viitoare cercetării ce pot fi realizate.

1.1. Cultura organizațională

„Cel mai simplu mod de a gândi despre cultură este de a o asemăna cu personalitatea și caracterul individual. Pe măsură ce creștem, învățăm anumite moduri de a ne comporta și avem anumite convingeri și valori care ne permit să ne adaptăm la realitățile externe cu care ne confruntăm și ne oferă un sentiment de identitate și integrare. Pe măsură ce grupurile și organizațiile cresc, acestea trec prin același tip de proces de învățare.”

Cultura organizațională reflectă atitudinile, convingerile și valorile unei organizații. Aceste valori și coduri de conduită sunt împărtășite de membrii din cadrul organizației și influențează comportamentul și interacțiunile din interiorul și din afara organizației. Cultura organizațională este o structură la nivel de grup construită social prin istoria și experiențele comune ale indivizilor din cadrul unei organizații. Cultura organizațională ghidează adesea valorile, standardele, codurile de conduită ale organizației și urmărirea obiectivelor organizaționale. La nivel individual, cultura organizațională ghidează comportamentul și așteptările acceptabile. O organizație cu o cultură organizațională sănătoasă se caracterizează prin valori puternice care promovează productivitatea, corectitudinea, comunicarea, creșterea personală și mândria. Pe lângă toate acestea, o organizație cu o cultură sănătoasă este asociată cu profitabilitatea, creșterea, eficiența, satisfacția angajaților și loialitatea. În plus, o cultură organizațională puternică (valori și norme clar definite și comunicate) este asociată cu o organizație mai de succes și mai productivă. Organizațiile cu culturi organizaționale slabe (adică

comunicare slabă, valori și norme vagi) sunt adesea mai puțin eficiente și necesită birocrății mai complexe pentru a comunica obiectivele și așteptările. (Hannon, Nadler, 2013)

Conceptul de cultură organizațională reflectă și aspecte ale vieții organizaționale care sunt mai puțin vizibile, dar au un impact mai mare asupra oamenilor și organizațiilor implicate. (Kwantes, 2015)

Studiul culturii organizaționale a apărut în mare parte din studiul culturii în sine. Poate de aceea cultura organizațională și psihologia interculturală sunt strâns legate. Cultura în general a fost studiată de secole. Cu toate acestea, cultura organizațională este un domeniu relativ nou, începând din la sfârșitul anilor 1970, când Pettigrew (1979) a folosit concepte culturale din sociologie și antropologie pentru a descrie apariția și dezvoltarea culturii organizaționale. Termenul poate fi definit în moduri diferite, deoarece disciplinele de bază ale cercetării culturii organizaționale variază. Edgar Schein (1990:111) este unul dintre cei mai prolifici cercetători ai culturii organizaționale, descriind-o ca „o modalitate prin care grupurile pot evolua în timp pe măsură ce rezolvă problemele de supraviețuire în mediul extern și problemele de integrare în interior”. Schein a înțeles cultura organizațională ca un proces cognitiv și emoțional și ca bază pentru comportamentul individual. (Hannon & Nadler, 2013)

Cultura organizațională își are punctul de plecare în valorile fondatorului organizației. Un cod de conduită care să corespundă acestor valori va fi stabilit și stabilizat ca comportament standard. Aceste norme sunt predate recruților de mai târziu ca comportament „adecvat” în organizație. Aceste norme se pot schimba în timp în funcție de provocările cu care se confruntă organizația. Aceste provocări pot fi atribuite sistemelor în care este construită organizația. Cultura societală (de exemplu, un nou accent pe responsabilitatea etică în cadrul organizațiilor), acțiunea guvernamentală, Un exemplu ar fi atunci când o nouă legislație guvernamentală este adoptată împotriva unei industrii. (Kwantes, 2015)

Prin definiție, cultura tinde spre formare și integrare. Cu toate acestea, este posibil ca un anumit grup să nu aibă parte de experiențe de învățare care să permită culturii să evolueze în acest mod. Schimbările majore ale conducerii sau ale membrilor, schimbările în misiunea sau sarcinile principale, evoluția tehnologiei

de bază pe care se bazează grupul sau grupurile care se separă și își dezvoltă propriile subculturi pot duce la diferite situații. (Martin, 2001)

Convingerile și valorile susținute inițial de fondatorii și liderii grupului sunt treptat împărtășite și sunt considerate de la sine înțelese pe măsură ce grupul își îndeplinește cu succes misiunea și sarcinile principale și învață cum să se autogestioneze. Cultura unui grup reprezintă învățătura acumulată de grup și, pe măsură ce grupul își construiește istoria, credințele, valorile și normele în baza cărora a funcționat vor deveni treptat un loc comun, acceptate tacit și pot deveni chiar ipoteze comune nenegociabile. Cu toate acestea, pe măsură ce o organizație crește și îmbătrânește, aceasta dezvoltă diferite sarcini, probleme de integrare internă și subunități în care are loc învățarea. Prin urmare, organizațiile pot dezvolta chiar și subculturi care variază ca forță și grad de congruență cu cultura generală a organizației ca întreg. (Edgar Schein, 1990:111)

Cu toate acestea, culturile organizaționale nu sunt întocmai uniforme. Există organizații cu medii culturale diferite, unde diferențele pot exista tocmai prin diferențele socioculturale. Într-adevăr, politicile și practicile de resurse umane din organizații provin adesea din culturi organizaționale care transmit impactul valorilor socioculturale asupra acestor practici. (Aycan et al.,1999)

1.2. Modele de cultură organizațională

De-a lungul timpului, oamenii de știință au încercat să studieze diferite ramuri a unui domeniu, cum ar fi comportamentul uman în organizații, nivelul de leadership sau climatul intern, dar toate acestea trebuie bine studiate și dezvoltate pentru a putea facilita înțelegerea variațiilor pe care le observă, deoarece aceste noi aspecte pot deriva din categorii culturale deja existente, dar pot fi abordate diferit sau cu o nouă etichetă, sau de ce nu, să fie inventate. Dar pentru ca acestea să fie relevante trebuie să aibă sens și să ofere o anumită ordine fenomenelor observate dar și să ajute la definirea acestora, care poate fi o structură fundamentală pentru construirea unei teorii, care pot facilita descoperirea unor noi fenomene încă neobservate.

Modelul lui Edgar H. Schein, acesta a arătat că cultura poate fi analizată la mai multe niveluri diferite, iar termenul de nivel înseamnă gradul în care fenomenul poate fi înțeles de observator. Cu privire la acest model, cultura organizațională

constă în trei niveluri de evoluție și manifestare. De bază (constând în credințe și ipoteze de bază care sunt adevărate), mijlocul (constând în valori și norme specifice ale organizației care sunt influențate de comportamentul organizației), nivelul de bază) și nivelul de suprafață (inclusiv artefacte, practici și ritualuri - ca expresii concrete ale credințelor, valorilor și normelor - toate (manifestări externe ale unei anumite culturi). Autorul consideră că leadershipul este legat de cultură. Principala critică adusă acestei teorii este cea sociologismul acesteia. (Schein, 1985)

Schein definește cultura organizațională ca fiind un „reziduu de succes” în cadrul organizației. În opinia autorului, acesta este atributul organizațional cel mai puțin susceptibil de a se schimba și care este chiar mai durabil pe termen lung decât produsele, serviciile, fondatorii și liderii de la organizație și, prin urmare, mai mult decât orice alt atribut fizic. În acest scop, modelul organizează componentele culturii organizaționale pe trei nivele (cognitive), atribuite în funcție de evoluție, de generalitate și de obiectivitate versus subiectivitate (Schein, 1985:14).

1. Atributele vizibile- acestea pot fi simțite, auzite și văzute de către observatori. Adică aici s-ar include atât facilitățile cât și lucrurile materiale, dar și recompensele expuse. Pe lângă acestea, include și felul cum interacționează vizibil unii cu ceilalți, dar și cu ceilalți din afara organizației.

2. Convingerile și valorile acceptate- includ sloganuri ale companiei, misiunea acestora, dar și valorile personale exprimate la nivelul organizației. Pentru acest nivel, comportamentul organizațional poate fi cercetat prin supunerea membrilor aferenți organizației la un interviu sau chestionar, pentru aflarea atitudinii corespunzătoare statutului de membru.

3. Ipotezele de bază- acest nivel găzduiește elemente mai greu de observat ale culturii, care nu pot fi observate cognitiv în interacțiunile dintre membrii organizației. Aici se mai regăsesc credințele și valorile inconștiente, luate de la sine înțeles, determinate de gândire, sentiment, percepția și comportamentul membrilor (Schein, 1985).

Modelul lui Schein rezultă în special din posibilitatea interpretării comportamentelor organizaționale paradoxale ce pot fi generate de discrepanțele între palierele culturale organizaționale. Astfel Schein ne prezintă felul în care

recruții întâmpină adesea probleme de integrare și asimilare, iar acest fenomen este prezentat ca un consumator de timp. De asemenea modelul are valențe explicative pentru procesele de schimbare organizațională aducând argumente de ce factorii schimbării eșuează adesea în atingerea scopurilor. Chiar și cel mai profund nivel de înțelegere a culturii organizaționale poate să nu fie suficient pentru a realiza o schimbare organizațională din cauza dinamicii interpersonale care se suprapune peste cultura organizațională.

Modelul pe care Kim S. Cameron și Robert E. Quinn l-au abordat în cartea „Diagnosing and Changing Organizational Culture” a pornit de la întrebările „Care sunt principalele criterii pentru a determina dacă o organizație este eficientă sau nu? Ce factori cheie definesc eficiența organizațională? Când oamenii consideră că o organizație este eficientă, ce indicatorii au în vedere?” (pag:51). Quinn a analizat o listă de 39 de indicatori a lui John Campbell, care susținea că această listă poate cuprinde toate măsurile posibile pentru eficacitatea organizațională, însă numărul acestora i s-au părut prea mulți pentru a fi înțeleși și utili în organizații, așadar a căutat o variantă mai avantajoasă pentru identificarea eficienței organizaționale. Ulterior, acei 39 de indicatori au fost supuși unei analize de statistică, de unde au rezultat două dimensiuni majore, care au fragmentat indicatorii în 4 secțiuni diferite. O dimensiune creează diferența dintre eficacitate, flexibilitate, dinamica și discreția de criteriile care au accentul pe control, ordine și stabilitate. A doua dimensiune face distincția între criteriile de eficacitate care este un criteriu orientat spre exterior, diferențiat și competitiv, spre deosebire de un criteriu orientat spre interior, integrat și unificat. Cu alte cuvinte, o organizație este considerată eficientă dacă este armonie la nivel intern (Cameron, Quinn, 2011:34).

Împreună, aceste două dimensiuni formează patru cadrane, fiecare dintre acestea reprezentând un indicator clar al eficienței organizaționale.

➤ The Clan Culture: Acest tip de cultură presupune un loc foarte prietenos, unde oamenii își împărtășesc experiențele personale și se consideră ca o familie extinsă. Conducerea organizației este văzută ca anumiți mentori sau chiar figuri familiare. Angajamentul pe care aceștia îl au este unul mare, iar aceștia pun accent pe munca în echipă și participarea activă. Acest tip de cultură pune valoare pe resursa umană pe termen lung și totodată este foarte atașată de aceasta.

➤ The Adhocracy Culture: Acest tip de cultură are ca fundament dinamica, unde participanții sunt dispuși să-și asume cât mai multe riscuri, mai ales în cazul liderilor. În acest tip de cultură ceea ce ține organizația încheagată pe termen cât mai lung este inovarea și libertatea de exprimare care le este oferită. Totodată, dobândirea și creșterea de noi resurse este o prioritate. Organizația cu acest tip de cultură încurajează libertatea și inițiativa, dar punând accent și pe succes, pe care aceștia îl consideră ca fiind obținerea de servicii și produse unice.

➤ The Hierarchy Culture: Cultura această pune foarte mare accent pe un loc formalizat, un loc structurat pentru muncă. Aici liderii se consideră coordonatori și organizatori buni, unde sunt focusați mai ales spre eficiență. Succesul în astfel de organizații este bazată pe încredere, costuri reduse și o programare lină. Aici participanții vor să găsească un loc sigur. Regulile și politicile formale țin organizația împreună.

➤ The Market Culture: O organizație îndreptată spre realizarea task-urilor, spre rezultate, iar participanții sunt foarte competitivi, își văd doar obiectivele. Liderii în acest tipul acesta de cultură sunt de temut, sunt pretențioși, duri. Ceea ce ține încheagată organizația este accentul pe care îl pun aceștia pe realizarea scopurilor, spre câștigul dorit. Succesul acestora este măsurat din punct de vedere al cotei de piață, fiind atât de competitivi. Pe termen lung, organizațiile din acest tip de cultură au scopul de realizarea de obiective măsurabile, fiind totodată foarte competitivi. Acesta este cel mai greu stil organizatoric de condus din cauza competitivității. (Cameron & Quinn, 2011)

1.3. Organizațiile studențești

Până în anul 1989 nu a existat termenul de „organizație studențească”, dar asta nu înseamnă că nu au existat mici grupări ale studenților, fie diferite grupuri de sprijin, fie cercuri de lectură, urmând exemple occidentale. Acestea puneau foarte mult accentul pe latura educațional-profesională, ulterior apărând renumitele mișcări studențești. Pentru prima dată în istoria României comuniste, studenții au fost cei care au condus o mișcare anti-sistem de angajare, singurul răspuns românesc major la revoluția maghiară din 1956. La 28 octombrie 1956, au început emisiunile radiofonice pe diferite lungimi de undă sub titlul "România viitorului. Vocile rezistenței". Nu există nicio informație despre locul unde se afla

această bază secretă, iar o ipoteză este că ar fi fost în Iugoslavia. Ulterior, aceste mișcări studențești au fost interzise pe perioada comunismului, până când disensiunile anticomuniste s-au intensificat până regimul comunist a fost răsturnat în 1989. Căderea comunismului a permis renașterea unei mișcări studențești vizibile. Revoluția anticomunistă din 1989 a fost cea mai puternică mișcare anticomunistă din Europa Centrală și de Est. Iar studenții, care adesea au condus protestele, au jucat un rol decisiv în succesul acestora. Studenții timișoreni au fost poate cei mai importanți autori ai revoluției din 1989.

Prin urmare, după căderea comunismului, grupurile de sprijin s-au transformat în organizații studențești, care au ca scop prioritar reprezentarea studențească, dar nu numai. Ulterior ANOSR (Alianța Națională a Organizațiilor Studențești din România) primind chiar statutul de personalitate juridică în luna martie a anului 2000.

Organizațiile administrate de studenți din învățământul secundar și terțiar au fost, de-a lungul timpului, populare în rândul studenților ca oportunități pentru activități extracurriculare. Acestea continuă să servească drept un instrument important pentru dezvoltarea abilităților de conducere ale celor implicați în activitățile lor (Eccles, 2005).

Diversitatea asociațiilor studențești este greu de subestimat, cu grupuri care se concentrează pe probleme academice, dezvoltarea carierei, guvernanță, identitate, preferințe culturale și de afinitate, precum și sport, subiecte religioase, activități de serviciu și multe altele. În linii mari, aceste grupuri există pentru a apăra interesele colegilor lor, pentru a acționa ca un mediu primitiv pentru membrii lor, pentru a oferi oportunități de interacțiune și realizare și pentru a acționa ca o voce colectivă pentru elevii din mediul lor. Deși este imposibil să ne concentrăm asupra fiecăruia dintre aceste domenii de actualitate, acest capitol va aborda probleme și oportunități comune tuturor studenților care doresc să se întâlnească într-o organizație formală în campusurile liceale sau universitare (Dugan, 2013).

Este important să separăm impactul general al unei organizații asupra structurii culturale a societății de faptul că acest impact este în concordanță cu ceea ce organizația a încercat să creeze. Ca urmare, organizațiile ajung adesea să răspândească asociații culturale care sunt complet ortogonale față de ceea ce au

căutat în mod explicit să creeze, uneori în antiteză, și creează noi asociații pe care nu le-au intenționat. (Lizardo & Jilbert, 2022)

Argumentăm aici că atât organizațiile care desfășoară în mod explicit activitatea de "producție culturală", cât și cele care nu o fac, prin desfășurarea activităților zilnice, influențează structura culturii în societate în ansamblu, indiferent dacă intenționează sau nu în mod explicit să facă acest lucru. Organizațiile sunt, în primul rând, ceea ce numim structurile culturii - categoriile de oameni (gen, rasă, naționalitate), statutul social și identitățile de rol (ocupaționale, de muncă etc.), obiectele (materiale și culturale) și categoriile construite organizațional (gen etc.) pe care actorii cotidieni le construiesc. Ea face acest lucru prin formarea unui depozit descentralizat al asociațiilor cognitive pe care le face între Organizațiile joacă un rol foarte important în modelarea culturii, deoarece influențează societatea în ansamblul ei. Acestea acționează ca loc principal pentru influențele organizaționale asupra percepțiilor oamenilor cu privire la "ceea ce se potrivește cu ce" și pentru difuzarea acestor asocieri. (Lizardo & Jilbert, 2022)

În ceea ce privește dezvoltarea studenților, în termenii modelului de leadership adaptiv, organizațiile conduse de studenți oferă un mediu de susținere în care studenții pot învăța de la colegii lor, pot adopta noi perspective și pot pune în practică noi comportamente. Acestea oferă studenților posibilitatea de a-și face auzită vocea în cadrul grupului și de a-și stabili identitatea de lider. De asemenea, poate servi ca un mijloc de implicare de la liceu până la învățământul superior și poate constitui baza rețelelor profesionale după ce elevii au absolvit. Grupurile de elevi pot acționa, de asemenea, ca o pietricică de aruncat în iaz, oferind oportunitatea de a lărgi orizonturile colegilor lor neimplicați printr-un val de activitate pe holurile liceelor și în colțurile cvadruple ale campusurilor universitare. (Rosch & Collins, 2017)

Cât despre cultura organizațiilor studențești, nu avem o îndeajunsă lectură, fiind o arie încă neobservată de către sociologii actuali. Dar, putem admite faptul că ele au căpătat o identitate vizuală în ultimii ani care nu poate trece neobservată. În România, majoritatea organizațiilor studențești aparțin de ANOSR (Alianța Națională a Organizațiilor Studențești din România), fiind 117 la număr, dar fiecare

având o cultură diferită, influențată de poziția lor geografică, de anii de activitate a membrilor, de ciclul de studii, dar și de preferințele lor. De aceea am ales ca lucrarea mea de licență să fie despre cultura organizațiilor studentești. Da, există diferite definiții ale culturii organizaționale, dar majoritatea se raportează la cultura corporatistă, adică cum este ea aplicată într-o corporație sau într-o instituție. Nu este diferită într-o mare măsură cultura organizațională dintr-o corporație versus cultura organizațională dintr-o organizație a studenților, dar ceea ce face diferența este modelul de aplicare al participanților, de interpretarea și valorificarea ei.

2. Metodologia cercetării

2.1. Designul metodologic ales și argumentele aferente

Pentru studierea culturii organizațiilor studentești, eu am optat pentru o cercetare de tip cantitativ deoarece îmi doresc să am o imagine cât mai amplă asupra organizațiilor ce țin de ANOSR, astfel, prin cercetarea cantitativă pot avea o varietate de respondenți de peste tot din țară și din diferite tipuri de organizații. Consider că nu puteam folosi un altfel de design metodologic decât unul cantitativ deoarece obiectivul cercetării mele se axează pe aflarea din punct de vedere statistic cum este percepută cultura organizațiilor studentești de către participanții acestora din toată România pentru ancheta mea sociologică.

2.2. Obiectivele cercetării

1. Identificarea tipului de cultură dominantă în organizațiile din cadrul Alianței Naționale a Organizațiilor Studentești din România (ANOSR).
2. Identificarea diferențelor culturale în funcție de tipul de organizație.
3. Observarea percepției membrilor asupra culturii organizaționale în funcție de dimensiune.
4. Identificarea forței culturii dominante, în comparație cu alte tipologii culturale.

2.3. Ipotezele cercetării

1. Există diferențe statistice semnificative între cultura organizațională și genul respondenților.
2. Există diferențe statistice semnificative între vechimea respondenților în organizație și cultură.

3. Există diferențe statistice semnificative între cultura organizației pe care o au și zona geografică.

2.4. Instrumentul de cercetare și operaționalizarea conceptelor

Conceptul pe care l-am abordat pentru lucrarea mea de licență ce se intitulează „Cultura Organizațiilor Studentești”, iar asta pentru a afla care este cultura organizațiilor studentești din cadru ANOSR. În această cercetare îmi propun să descopăr dacă există diferențe statistice semnificative în ceea ce privește:

- Caracteristicile dominante în organizație: „Organizația este un loc foarte personal. Este ca o familie extinsă. Oamenii par să-și împărtășească unii altora experiențele personale.”
- Modelul liderului în organizație: „Leadership-ul în organizație promovează și practică organizarea, coordonarea și eficiența pe termen lung.”
- Stilul de management în organizație: „Stilul de management al organizației este caracterizat de muncă în echipă, consens și participare.”
- Climatul intern al organizației: „Un element important al climatului intern al organizației este loialitatea și încrederea reciprocă. Angajamentul față de organizație este ridicat.”
- Strategia pe termen mediu și lung în organizație: „Organizația este preocupată de dezvoltarea capitalului uman. Valorile promovate vizează încrederea, deschiderea și participarea.”
- Indicatorii succesului organizației: „Organizația definește succesul prin raportarea la dezvoltarea resurselor umane, la munca în echipă, la angajamentul față de organizație și grija pentru oameni.”

Conceptul pe care vreau să-l studiez în lucrarea mea de licență este cultura organizațiilor studentești. Instrumentul de măsurare folosit a fost preluat dintr-o cercetare sociologică „Diagnosing and Changing Organizational Culture”, care ulterior a fost tradus în limba română. Cercetarea e bazată pe cadrul de valori concurente, scrisă de către Kim S. Cameron și Robert E. Quinn. Pentru a putea distribui chestionarul am folosit platforma QuestionPro, iar acesta conține 30 de afirmații, având 6 dimensiuni cu câte 4 itemi fiecare, unde persoanele chestionate vor trebui să aprecieze afirmațiile acordând un punctaj fiecărei afirmații în așa fel

Încât cele 4 afirmații ale unei dimensiuni să aibă totalul de 100 de puncte. Perioada de colectare a datelor a început în data de 11.01.2023 și s-a încheiat în data de 25.03.2023.

2.5. Universul populației investigate și metoda de eșantionare

Principalele persoane care iau parte la cercetarea mea, adică cele cărora li se aplică chestionarul sunt studenții organizațiilor studențești din cadrul Alianței Naționale a Organizațiilor Studențești din România (ANOSR). Pentru că de-a lungul anilor mei de studenție am făcut parte dintr-o organizație studențească, am ales ca cercetarea mea să aibă ca eșantion studenții care aparțin organizațiilor din cadrul ANOSR, nu doar pentru că este o arie studiată prea puțin, dar și din curiozitate. Deseori am întâlnit studenți ale altor organizații și am discutat despre cultura fiecărei organizații, ca apoi să realizez că fiecare are o altă cultură, sau percepe altfel cultura organizațională în funcție de tipul organizației sale. În prezent, ANOSR are 117 organizații membre, cu 19 centre universitare și 30 de universități, ceea ce înseamnă că eșantionul meu este unul destul de variat, factor care a influențat foarte tare alegerea acestei populații.

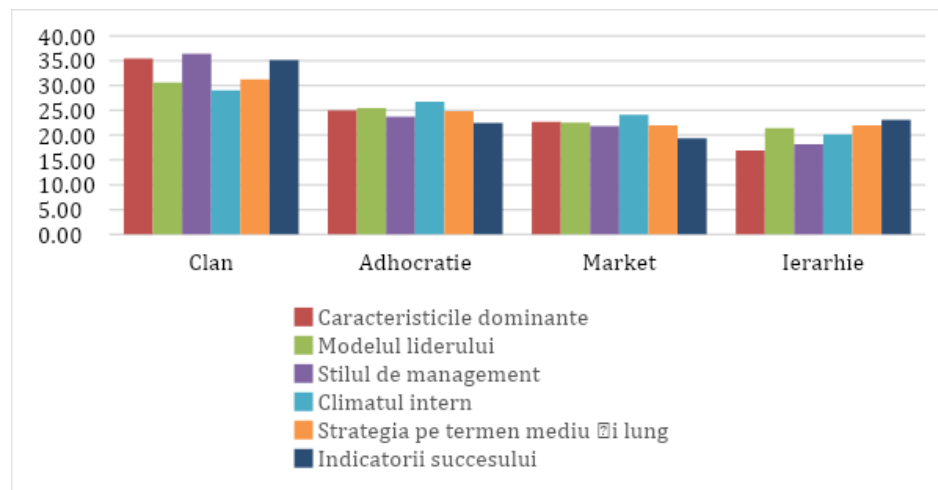
Pentru metoda de selecție am în vedere studenții care fac parte dintr-o organizație studențească din România. Dat fiind faptul că organizațiile studențești sunt compuse din studenții aferenți unei universități, atunci varietatea de vârstă nu va fi atât de vastă, cuprinzând varstele de maxim 18-25, asta dacă studenții aleg să rămână în organizație și pe perioada masterului, implicit doctoratului.

2.6. Procedura de colectare și prelucrare a datelor

Modalitatea de culegere a datelor este făcută pe baza chestionarului pe care l-am distribuit în mediul online, cum ar fi Facebook, Messenger sau e-mail către membrii organizațiilor studențești aferenți ANOSR. Am distribuit chestionarul atât pe grupurile publice ale acestora, cât și pe grupurile private.

3. Rezultatele cercetării

După o analiză a datelor obținute prin prelucrarea statistică a chestionarului OCAI (Quinn & Cameron, 1999) pentru cele 6 dimensiuni specifice ale organizațiilor analizate, au fost obținuți indici descriptivi pentru fiecare dimensiune corespunzător fiecărui tip de cultură spre care ne-am orientat.



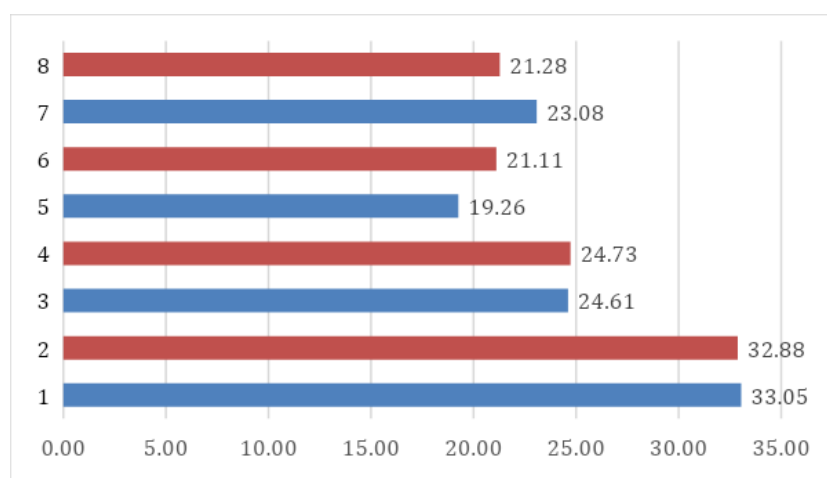
	Caracteristicile dominante	Modelul liderului	Stilul de management	Climatul intern	Strategia	Indicatorii succesului
Clan	35.44	30.60	36.33	29.02	31.25	35.10
Adhocratie	24.98	25.42	23.68	26.72	24.81	22.42
Market	22.69	22.54	21.82	24.10	21.97	19.38
Ierarhie	16.90	21.44	18.15	20.15	21.96	23.08

Se poate observa faptul că cultura de tip clan are o pondere mult mai mare, ceea ce ne semnalează că organizațiile supuse cercetării noastre au o înclinație mult mai ridicată spre o cultură de tip Clan, unde membrii consideră organizația un loc foarte familiar, membrii sunt ca o familie și conducerea este văzută mai mult ca pe niște mentori.

În ceea ce privește cultura de tip Adhocratie, rezultatele arată puțin congruente, având o nivelare în cazul tuturor celor 6 dimensiuni. În schimb, în cazul culturii de tip Market, a ieșit în evidență climatul intern, existând o oarecare discrepanță între ceea ce prezintă acest tip de cultură și dimensiunea aferentă. În cazul Ierarhiei, se poate observa o mică creștere pentru stilul de management. Cu toate acestea, nici una din aceste diferențe nu ating rezultatele pe care le are cultura de tip Clan.

În procesul de analiză a reprezentărilor culturii organizaționale în funcție de gen, s-au realizat teste pentru evaluarea egalității varianței și teste t pentru eșantioane independente, utilizând un interval de încredere de 95%. În continuare, sunt prezentate scorurile medii ale reprezentărilor reale ale culturii organizaționale, grupate în funcție de gen. Se poate observa în tabelul de mai jos că am reușit să

obținem pentru fiecare tip de cultură o medie a genului, pentru a putea vedea dacă există o diferență statistică între genul respondenților și tipul de cultură spre care aceștia s-au îndreptat. Se poate observa că, cultura de tip clan are o pondere semnificativă în ceea ce privește genul feminin, pe când în cazul culturii de tip hierarchy, genul masculin are o medie puțin mai mare. Aceste două aspecte au în vedere calități semnificative, în cazul culturii de tip hierarchy, predominanța masculină poate fi explicată prin trăsăturile sale ca și formalitatea, accentul pe muncă și spre succes. Cultura clan are o medie mai mare pentru genul feminin, lucru care ne arată că femeile au perceput atmosfera din cadrul organizației mult mai familiară decât bărbații.



3.1 Teste T

3.1.1 Caracteristicile dominante

În ceea ce privește dimensiunea caracteristicii dominante, după analizarea statistică a caracteristicilor organizaționale dominante am vrut să aflăm care este cultura predominantă în cadrul organizațiilor studentești aferente Alianței Naționale a Organizațiilor Studentești din România. S-a observat că elementele culturii de tip clan au un scor ușor mai ridicat, cu o medie de ($m=35,44$; $Sd=20,44$). S-a constatat o diferență statistic semnificativă între elementele de cultura ahocrație ($m=24,98$, $Sd=13,51$), elementele de cultura market ($m=22,69$; $Sd=13,62$) și elementele de cultură ierarhică ($m=16,90$; $Sd=11,73$) fiind statistic semnificativ diferită față de cultura de tip clan având pragul de semnificație mai mic $p<0.01$, cu o valoare a testului $t(124)=8,656$; $10,470$; $17,676$. În urma analizelor, putem observa că organizațiile studentești trag spre o cultură de tip clan, unde caracteristicile care predomină în cadrul organizației sunt împărtășirea

experiențelor, o familie extinsă și munca în echipă.

Caracteristici dominate	N	Mean	Deviația standard	t	df	Sig. (2- tailed)
CLAN	125	35.44	20.62	0.000	124	1.000
ADHOCRATIE	125	24.98	13.51	-8.656	124	0.000
MARKET	125	22.69	13.62	-10.470	124	0.000
IERARHIE	125	16.90	11.73	-17.676	124	0.000

3.1.2 Modelul liderului în organizație

Pentru a putea analiza dimensiunea modelul liderului în organizații, am efectuat One Sample T Test, prin urmare am constatat că elementele culturii de tip adhocratie ($m=25,42$; $Sd=14,16$) cu o valoare a testului $t(124)=4,092$, market ($m=22,54$; $Sd=13,05$) cu o valoare a testului $t(124)=6,903$ și elementele ierarhice ($m=21,44$; $Sd=12,87$) cu valoarea testului $t(124)=7,955$, iar toate acestea având pragul de semnificație $p<0.01$ ne arată că sunt statistic semnificative față de elementele culturii de clan ($m=30,60$; $Sd=09,30$). Acest lucru ne arată că organizațiile analizate tind spre o cultură de tip clan atunci când vine vorba de un model al liderului. Membrii văd în lider o figură familiară, un mentor.

Modelul liderului	N	Mean	Deviația standard	t	df	Sig. (2- tailed)
CLAN	125	30.60	19.30	0.000	124	1.000
ADHOCRATIE	125	25.42	14.16	-4.092	124	0.000
MARKET	125	22.54	13.05	-6.903	124	0.000
IERARHIE	125	21.44	12.87	-7.955	124	0.000

3.1.3 Stilul de management în organizație

Pentru a stabili diferențele statistice de valori pentru stilul de management în organizație, s-a efectuat testare One sample T Test, se pot observa diferențe statistic semnificative între elementele culturii clan ($m=36,34$; $Sd=20,82$) și elementele culturii adhocratie ($m=23,69$; $Sd=14,04$), elementele market ($m=21,82$; $Sd=16,30$) și elementele ierarhice ($m=18,15$; $Sd=11,74$) care prezintă pragul de semnificație $p=0,000$, cu o valoare a testului $t(125)=-10,069/-9,948/-17,315$, ceea ce ne arată că există diferențe statistic semnificative. Astfel putem spune că în ceea ce ține de stilul de management, membrii organizațiilor țin spre o cultură de tip clan, unde membrii sunt implicați în luarea deciziilor, sunt

văzuți ca și parteneri și sugerează contant participarea, implicarea și loialitatea.

Stilul de management	N	Mean	Deviația standard	t	df	Sig. (2-tailed)
CLAN	125	36.34	20.82	0.003	124	0.997
ADHOCRATIE	125	23.69	14.04	-10.069	124	0.000
MARKET	125	21.82	16.30	-9.948	124	0.000
IERARHIE	125	18.15	11.74	-17.315	124	0.000

3.1.4 Climatul intern

În ceea ce privește climatul intern al organizațiilor, cu ajutorul testelor one sample T test am testat dacă există diferențe statistic semnificative între elementele ce țin de cele 4 culturi și climatul intern. Se poate observa că elementele de cultura market ($m=24,10$; $Sd=14,04$), $t(124)=-3,915$ și elementele de cultură ierarhică ($m=20,15$; $Sd=14,07$), $t(124)=-7,049$ se regăsesc diferențe statistic semnificative având pragul de semnificație $p<0.01$, dar pentru elementele ce țin de cultura de tip adhocrație ($m=26,72$; $Sd=26,72$), $t(124)=-1,820$, pragul de semnificație este de $p=0,071$, ($p>0.05$) demonstrând astfel că între elementele culturii adhocrație și clan nu se regăsesc diferențe statistic semnificative. Astfel datele ne arată că în ceea ce privește climatul intern al organizațiilor elementele culturii market și ierarhie au diferențe statistic semnificative față de cultura de tip clan.

Climatul intern	N	Mean	Deviația standard	t	df	Sig. (2-tailed)
CLAN	125	29.02	16.27	0.003	124	0.998
ADHOCRATIE	125	26.72	14.13	-1.820	124	0.071
MARKET	125	24.10	14.04	-3.915	124	0.000
IERARHIE	125	20.15	14.07	-7.049	124	0.000

3.1.5 Strategia pe termen lung și mediu

Pentru a analiza strategia pe termen lung și mediu am aplicat One sample T test pentru a putea observa dacă există diferențe statistic semnificative între elementele de cultură de tip clan ($m=31,25$; $Sd=17,23$), elementele de cultură de tip adhocrație ($m=24,82$; $Sd=11,48$) $t(124)=-6,269$, elementele de cultură market ($m=21,98$; $Sd=11,79$) $t(124)=-8,794$ și elementele de cultură ierarhică ($m=21,96$; $Sd=12,28$) $t(124)=-8,459$. În urma analizei se poate observa că

elementele de cultură adhocrație, market și ierarhie sunt statistic semnificative diferite față de elementele culturii de tip clan având pragul de semnificație $p < 0.01$. Arătând astfel că membrii organizațiilor ținesc spre o cultură de tip clan când se raportează la o strategie pe termen lung și mediu.

Strategia pe termen mediu și lung	N	Mean	Deviația standard	t	df	Sig. (2-tailed)
CLAN	125	31.25	17.23	-0.001	124	0.999
ADHOCRATIE	125	24.82	11.48	-6.269	124	0.000
MARKET	125	21.98	11.79	-8.794	124	0.000
IERARHIE	125	21.96	12.28	-8.459	124	0.000

Pentru a analiza strategia pe termen lung și mediu am aplicat One sample T test pentru a putea observa dacă există diferențe statistic semnificative între elementele de cultură de tip clan ($m=31,25$; $Sd=17,23$), elementele de cultură de tip adhocrație ($m=24,82$; $Sd=11,48$) $t(124)=-6,269$, elementele de cultură market ($m=21,98$; $Sd=11,79$) $t(124)=-8,794$ și elementele de cultură ierarhică ($m=21,96$; $Sd=12,28$) $t(124)=-8,459$. În urma analizei se poate observa că elementele de cultură adhocrație, market și ierarhie sunt statistic semnificative diferite față de elementele culturii de tip clan având pragul de semnificație $p < 0.01$. Arătând astfel că membrii organizațiilor ținesc spre o cultură de tip clan când se raportează la o strategie pe termen lung și mediu.

3.1.6 Indicatorii succesului organizației

Pentru a putea analiza indicatorii succesului ai organizațiilor, s-a aplicat One sample T test pentru a vedea dacă există diferențe statistic semnificative între elementele de cultură din cadrul organizațiilor ANOSR. Se poate observa că valoarea pragului de semnificație a elementelor culturii de tip adhocratie ($m=22,42$; $Sd=14,92$) $t(124)=9,497$, elementelor de cultură market ($m=19,38$; $Sd=15,68$) $t(124)=11,204$ și elementelor de cultura ierarhică ($m=23,09$; $Sd=15,25$) $t(124)=8,805$ este $p < 0.01$, arătându-ne că sunt statistic semnificative față de elementele de cultură clan care are cea mai mare medie ($m=35,10$; $Sd=19,58$), demonstrându-ne astfel că indicatorii succesului la care se raportează membrii organizației sunt în strânsă legătură cu elementele culturii clan.

Indicatorii succesului	N	Mean	Deviația standard	t	df	Sig. (2- tailed)
CLAN	125	35.10	19.58	0.002	124	0.998
ADHOCRATIE	125	22.42	14.92	-9.497	124	0.000
MARKET	125	19.38	15.68	-11.204	124	0.000
IERARHIE	125	23.09	15.25	-8.805	124	0.000

3.2 Anova

3.2.1 Cultura predominantă și orașul e proveniență

În continuare am vrut să vedem dacă cultura predominantă are vreo diferență statistică semnificativă cu orașul de proveniență al organizațiilor studențești pe care le-am avut în vedere în cercetarea noastră.

Clan Culture	N	Mean	Deviația standard	F	Sig.
București	19	30.21	9.34	5.744	0.004
Cluj-Napoca	16	42.99	20.68		
Timișoara	63	31.40	11.20		
Total	98	33.06	13.49		

Tukey HSD

(I) Q2 - Orașul unde studiezi:	(J) Q2 - Orașul unde studiezi:	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
București	Cluj-Napoca	-12.77906*	4.36984	.012
	Timișoara	-1.18894	3.37076	.934
Cluj-Napoca	București	12.77906*	4.36984	.012
	Timișoara	11.59011*	3.60538	.005

În cazul testat și prezentat mai sus, cu ajutorul testului One Way Anova $F(97)=5,744$; $p=0,004$; $p<0.05$, a fost demonstrat că există diferențe statistic semnificative între cele 3 orașe analizate. Conform mediilor respondenților, s-a observat că media membrilor din Cluj- Napoca ($m=42,99$; $Sd=20,68$) este cea mai mare, la o diferență considerabilă față de prima medie a membrilor din Timișoara ($m=31,40$; $Sd=11,20$), urmată de București ($m=30,21$; $Sd=9,34$) având cea mai mică medie înregistrată. Ulterior s-a realizat un test Post Hoc Tukey pentru a putea identifica clar între care orașe se regăsesc diferențe statistic semnificative. Prin urmare acesta ne-a arătat că între respondenții din București și cei din Cluj-Napoca există diferențe statistic semnificative în ceea ce privesc elementele de tip clan, ca cultură predominantă având pragul de semnificație de $p=0,012$. Totodată se mai poate observa ca există diferențe statistic semnificative și între respondenții din Cluj-Napoca și Timișoara, având pragul de semnificație

$p=0,005$. Între respondenții din București și Timișoara nu s-au găsit diferențe statistic semnificative în ceea ce privește cultura de tip clan, ca cultură predominantă în organizație.

3.2.2 Cultura predominantă și ciclul de studii

Mai departe am vrut să aflăm dacă există diferențe statistic semnificative între membrii organizației care se află în ciclul de studii de licență ($m=33,29$; $Sd=12,15$), care se află în ciclul de studii de master ($m=32,52$; $Sd=16,37$) și care se află în ciclul de studii de doctorat ($m=24,89$; $Sd=4,17$) și felul în care percep cultura organizației din care fac parte. Pentru a se remarca existența unor diferențe statistic semnificative s-a apelat la efectuarea unei analize One Way Anova pe cele doua variabile prezentate anterior. În conformitate cu valorile testului Anova $F(124)=0,638$, $p=0,530$ ($p>0.05$) a fost posibilă concluzionarea că între ciclul de studii al respondenților și cultura din cadrul organizației nu există diferențe statistic semnificative.

Clan Culture	N	Mean	Deviația standard	Testul Levene	F	Sig.
Licență	101	33.29	12.15	F(1.197)=1616 p=0.203	0.638	0.53
Master	21	32.52	16.37			
Doctorat	3	24.89	4.17			
Total	125	32.96	12.81			

3.2.3 Cultura predominantă și durata de când activează respondenții în cadrul organizației

Am vrut să aflăm dacă există diferențe statistic semnificative între felul în care percep membrii organizației cultura și perioada de timp de când activează în cadrul organizației. Prin urmare cu ajutorul testului One Way Anova $F(124)=1,19$, $p=0,316$ ($p>0,05$) am putut demonstra că nu există diferențe statistic semnificative în ceea ce privește felul în care percep aceștia cultura organizațională. Totodată nu a trecut cu vederea că media cea mai mare este la cei care activează de la 1 semestru-1 an de activitate ($m=32,12$, $Sd=12,69$), urmată de cei care activează de 2-3 ani ($m=32,67$; $Sd=12,01$), apoi cei care activează de 4-5 ani în organizație ($m=28,28$; $Sd=16,87$) și cea mai mică medie este a celor care activează de peste 5 ani ($29,43$; $Sd=4,89$). Astfel se poate observa că perioada în care activează membrii în cadrul organizației scade pe

măsură ce înaintea în vârstă, dar nu se regăsesc diferențe statistic semnificative în felul în care aceștia percep cultura.

Clan Culture	N	Mean	Deviația standard	Testul Levene	F	Sig.
1 semestru-1 an	57	32.12	12.69	F(1.197)=2,488 p=0.064	1.191	0.316
2-3 ani	45	32.67	12.01			
4-5 ani	16	38.28	16.87			
peste 5 ani	7	29.43	4.89			
Total	125	32.96	12.81			

4. Concluzii

Această lucrare atrage atenția către cultura organizațiilor studențești care aparțin de Alianța Națională a Organizațiilor Studențești din România. Cu ajutorul instrumentului de cercetare OCAI am putut observa că cultura de tip Clan este cultura predominantă în rândul organizațiilor supuse cercetării. Predominanța culturii Clan în cadrul organizațiilor studențești nu este deloc de mirare, cum am precizat și în partea teoretică Cameron și Quinn caracterizează cultura Clan cu un accent deosebit pe eficiență ca criteriu principal de evaluare. Aceasta include coeziunea, moralul ridicat și satisfacția membrilor, dezvoltarea resurselor umane și munca în echipă. Teoria dominantă în această cultură este că implicarea și participarea angajaților conduc la împuternicire și angajament, dar totodată membrii se consideră ca o familie, împărtășind experiențe și trăiri. Aceste caracteristici au considerat membrii că caracterizează organizațiile din care fac parte.

Această lucrare și-a propus să afle care este cultura organizațională și cum percep membrii acesteia cultura în organizațiile din care fac parte pe diferite dimensiuni. În urma analizelor am aflat că cultura de tip Clan predomină major în cadrul tuturor dimensiunilor analizate, urmând să vedem dacă membrii percep semnificativ diferit cultura în funcție de orașul de proveniență, de ciclul de studii al acestora sau de durata de când activează în cadrul organizației. Astfel am observat că există diferențe statistic semnificative a percepției lor asupra culturii organizaționale, mai ales între Cluj-Napoca-București și București-Timișoara. Fiind orașele care sunt cele mai reprezentative din punct de vedere numeric și al diversității organizațiilor.

Am avut în vedere analizarea a șase dimensiuni caracteristici din punct de vedere organizațional pentru a atinge toate aspectele importante dintr-o organizație. Pentru toate dimensiunile cultura de tip Clan a avut cel mai mare scor, astfel demonstrând că organizațiile studențești cu acest tip de cultură valorifică comunicarea directă și relațiile profunde între membrii organizației. În acest tip de mediu organizațional, se promovează un sentiment de prietenie, iar loialitatea și tradiția sunt considerate caracteristici importante. Membrii organizației au un nivel relativ mare de autonomie în îndeplinirea sarcinilor lor, iar responsabilitatea se concentrează mai mult pe echipă în ansamblu decât pe indivizi. Organizația încurajează și facilitează participarea membrilor la luarea deciziilor, în special prin consultare, în vederea dezvoltării unui sentiment de apartenență și, ca rezultat, a unei loialități față de organizație. În comparație cu cultura ierarhică, cultura de tip clan oferă mai puțin sprijin pentru standardizarea procedurilor și pun un accent mai mare pe comunicarea informală. Liderul organizației este perceput ca un mentor sau ca un "părinte".

Pentru a putea îmbunătății unele aspecte ale organizațiilor studențești care vor să se încadreze la o cultură de tip clan pot să dezvolte ideea de adunări informale și sesiuni de socializare care pot fi organizate pentru a crea un sentiment de comunitate între angajați. De asemenea, activitățile de team-building pot fi planificate pentru a încuraja munca în echipă și colaborarea. Aceste inițiative vor consolida relațiile interpersonale și vor dezvolta un mediu de lucru cooperativ, în care membrii se simt parte a unei echipe unite. Prin cultivarea unei culturi orientate spre clan, organizația poate beneficia de creșterea moralului, îmbunătățirea comunicării și stimularea performanței în echipă.

De-a lungul cercetării, ne-am lovit de anumite probleme, limitări ale studiului, cum ar fi lipsa de interes a membrilor asupra cercetării culturii organizaționale și imposibilitatea personală de a mă deplasa în fiecare oraș pentru colectarea datelor, iar mediul online nu a facilitat studiul meu de caz. O altă limitare întâlnită a fost faptul că nu am avut un eșantion destul de diversificat în vederea vârstei sau a ciclului de studii pe care îl au participanții.

În concluzie, studierea culturii organizaționale studențești este foarte importantă deoarece poate ajuta la dezvoltarea unor practici inovative, la

efectuarea schimbărilor organizaționale majore și la îmbunătățirea practicilor negative. Cultura organizațională evoluează neîncetat prin influențe multiple, generând schimbări continue și adaptare permanentă la noile provocări și tendințe.

Bibliografie

1. Aycan, Z., Kanungo, R.N., Sinha, & J.B.P. (1999), Organizational Culture and Human Resource Management Practices, 501-526.
2. Cameron, K.S., Quinn, R.E., (2011), Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework.
3. Dumitrescu, B.G., Cultura organizațională - între teoriile de conținut și procesuale, factori și tipologii.
4. Hannon, G.Y., Nadler, J.T. (2013). Organizational Culture: The Encyclopedia of Cross-Cultural Psychology, 942-944.
5. Kwantes, C.T. (2015). Organizational culture: Wiley Encyclopedia of Management Online, 1-4.
6. Lizardo, O., Jilbert, I. (2022), Organizations and the structure of culture.
7. Marker, A. (2010), Organizational culture: Handbook of Improving Performance in the Workplace, 725-744.
8. Martin, J. (2001), Organizational culture: Mapping the terrain.
9. Rosch, D.M., Collins, J.D. (2017), The Significance of Student Organizations to Leadership Development, 9-19.
10. Rothwell, W.J., Stavros, J., Sullivan, R.L. (2015), Practicing Organization Development
11. Schein, E.H. (1985), Organizational Culture and Leadership, 1st edition.
12. Schein, E.H. (1990), Organizational Culture, American Psychological Association, Vol. 45, No. 2, 109-119.
13. Schein, E.H. (2010), Organizational Culture and Leadership, 4th edition.

Motivation and satisfaction of employees in a public institution

Dariana-Georgiana FAUR¹

Abstract

The aim of this research is to identify how employees of the public institutions are motivated at work, the extent of their work satisfaction and what makes them happy at work. Professional satisfaction and motivation are important factors that affect performance at work, which is the main reason we choose this subject.

This is a quantitative research that includes a theoretical part with the most relevant studies on the subject, a methodological part that describes the methods and the results part. The study involved the employees of Brad Town Hall. Data collection was performed face to face in the period december 2021- january 2022. For the statistical processing we used methods and techniques from descriptive statistics, crosstabulation and correlations, using SPSS.

Most of the employees of the public institution have a significant experience at work, based on their length of service. Also, the study reveals that the employees are highly satisfied with their job. 75% of the employees claims that are very satisfied and satisfied with their actual job in the institution. The most important factors for their wellbeing at work are: the satisfaction of the actual activity, the relationships with colleagues, the work-life balance and the salary. Also, there are things they want to change, like the bureaucracy, the space of work or the wages.

Keywords: employee motivation, job satisfaction, public institutions, work performance, wellbeing at work

¹ West University of Timisoara, Blvd. Vasile Pârvan, No. 4, 300223, Timisoara, Timis, Romania; E-mail: dariana.faur00@e-uvt.ro

Motivația și satisfacția angajaților dintr-o instituție publică

Dariana-Georgiana FAUR¹

1.Introducere

Motivația și satisfacția angajaților este o temă de real interes și tot mai intens dezbătută și cercetată în ultimii ani, pe fondul democratizării pieței muncii. Studiile anterioare au dovedit importanța și utilitatea acestor studii pentru creșterea performanței într-o activitate. Consider că este important ca și în mediul instituțional, public, să se facă aceste demersuri deoarece sistemul a trecut printr-o serie de schimbări, activitatea funcționarilor publici este mai dinamică, iar politicile care îi privesc s-au aliniat în ultimii ani politicilor europene. Toate aceste elemente au consecințe asupra angajatului, asupra persoanei, drept pentru care am ales să studiez fenomenele de motivație și satisfacție a angajaților dintr-o instituție publică, respectiv din cadrul Primăriei Brad. Principalele obiective ale cercetării sunt identificarea tipului de motivație a angajaților, identificarea gradului de satisfacție a acestora în ceea ce privește locul de muncă și identificarea factorilor determinanți ai satisfacției/insatisfacției.

În prima parte, am abordat elementele conceptuale și teoretice și am explicat, printr-o incursiune în literatura de specialitate, cele două concepte, teoriile care s-au cristalizat în jurul lor, dar și relația dintre cele două. Am definit motivația și satisfacția, am prezentat cele mai relevante teorii și studii derulate pe tema motivației și satisfacției angajaților, inclusiv din instituțiile publice din România.

În partea de metodologie am prezentat întreg demersul de cercetare, concretizat într-o anchetă sociologică, bazată pe chestionar. Tot în partea de metodologie sunt descrise obiectivele și ipotezele de cercetare asumate, populația investigată, dar și metodele statistice care ne-au permis obținerea rezultatelor. Au fost utilizate tehnici ale statisticii descriptive, teste de asociere și corelații.

În cea de-a treia parte am prezentat rezultatele obținute. Am constatat că angajații au un grad ridicat de satisfacție în ceea ce privește locul de muncă în

¹ West University of Timisoara, Blvd. Vasile Pârvan, No. 4, 300223, Timisoara, Timis, Romania; E-mail: dariana.faur00@e-uvt.ro

cadrul instituției, am identificat tipurile de motivație care îi influențează în activitatea profesională, precum și principalii factori care conduc la un nivel ridicat de satisfacție.

Un aspect important pentru cercetare a fost menținerea obiectivității de la începutul studiului și până la final, luând în considerare că în societate există o serie de prejudecăți legate de angajații din mediul public. Este important pentru un cercetător să concluzioneze după datele culese, având o ținută morală și etică, care să-i permită să deruleze studiul în mod obiectiv.

1.1. Cadrul conceptual și teoretic

Recrutarea Managementul resurselor umane ocupă un loc foarte important în bunul mers al oricărei organizații, fie că vorbim despre organizații private sau instituții publice. Brigitta Ielics (2001, p. 38-39) definește managementul resurselor umane ca „ansamblul activităților de ordin operațional (planificare, recrutare, menținerea personalului) și de ordin energetic (crearea unui climat organizațional corespunzător) care permite asigurarea organizației cu resursele umane necesare”. În ultima perioadă, în cadrul organizațiilor se pune cu precădere accent pe climatul organizațional, dat fiind că experiența și studiile în domeniu au perfectat activitățile de ordin operațional în domeniul resurselor umane. Un climat organizațional propice va face resursa umană mai implicată și mai performantă, generând rezultate superioare în organizație. Luând în considerare cele expuse anterior, ne vom axa în cele ce urmează pe două concepte importante ce influențează în mod direct performanța: motivația și satisfacția angajatului.

Studiile de specialitate au arătat că motivația este un determinant al performanței; „performanța indivizilor umani este bazată pe cel puțin două elemente principale: atitudinile, abilitățile pe care le posedă și motivația care le orientează acțiunile, comportamentul” (Ielics, 2001, p. 151). De-a lungul timpului, cercetătorii au introdus în spațiul academic numeroase abordări privitoare la motivație. Anumiți psihologi au considerat că motivația „este cel mai important proces în microabordarea comportamentului organizațional” (Luthans, 1985, apud. Zlate 2007, p/ 385); alții o consideră „un resort important al competitivității devenite mondială”, „un element decisiv al supraviețuirii întreprinderilor” sau „un factor capital al reușitelor întreprinderilor” (Levy-Leboyer, 2001, apud. Zlate, 2007,

385). Cert este că motivația joacă un rol important în performanța unei organizații, drept urmare și preocuparea specialiștilor de resurse umane pentru motivația și satisfacția angajaților. Putem defini motivația ca „structură cognitiv-dinamică ce dirijează comportamentele cotidiene” (Gherghinescu, 2009, 63) sau ca „ansamblu de factori sau forțe interne și externe care determină indivizii umani să se comporte într-un anumit fel” (Ielics, 2001, 153). Alte definiții explică motivația ca fiind „procesul care guvernează alegerea de către persoane sau organisme a unei alternative privind activitatea voluntară” (Vroom, 1964, apud. Ielics, 2001, 153); „totalitatea mobilurilor ale conduitei, fie că sunt înnăscute sau dobândite, conștiente sau inconștiente, simple trebuințe fiziologice sau idealuri abstracte” (Roșca, 1976, apud. Constantin, 2004); „combinația ipotetică utilizată cu scopul de a descrie forțele interne și/sau externe ce produc declanșarea, direcția și persistența comportamentului” (Druță, 1999, apud. Constantin, 2004). Se poate concluziona, având în vedere definițiile prezentate, că există elemente comune în ceea ce privește motivația: energizarea comportamentului, orientarea comportamentului și menținerea acestuia. Aceste elemente pot explica comportamentul indivizilor în activitatea profesională. Comportamentul este influențat de forțe interne și externe, este orientat spre un scop printr-un sistem de orientare care comportă și o componentă de feedback. La baza motivației stă unul sau mai multe motive diferite de la individ la individ. De aceea oamenii pot acționa diferit în situații similare.

Motivația poate fi intrinsecă sau extrinsecă. În Dicționar de sociologie se menționează motivația intrinsecă „care izvorăște din natura activității însăși, privită ca scop, valoare și cadru de realizare personală” (coord. Vlăsceanu, Zamfir, 1998:371) și motivația extrinsecă care „ia forma unei tensiuni subiective generate de factori din afara activității și se manifestă prin trăiri emoționale negative (aversiune față de sancțiuni, critică sau penalizări, teamă de eșec, de pierdere a prestigiului etc.) sau pozitive (dobândirea de beneficii sau utilități cum ar fi premii, promovare, influență, prestigiu)”. S-a demonstrat că motivația intrinsecă are efecte pe termen lung, pe când cea extrinsecă acționează pe termen scurt, însă cele două tipuri de motivație nu se exclud una pe cealaltă.

Caracteristicile motivației sunt: varietatea, dinamismul, flexibilitatea sau

intensitatea, durata, persistența. Acestea se află în relație de directă proporționalitate cu rezultatele acțiunilor. Spre exemplu, un individ cu o motivație mai puternică va obține rezultate mai bune. Nu putem însă să separăm caracteristicile motivației, ci trebuie să o analizăm în ansamblu său, dat fiind că „motivația se restructurează și se ajustează continuu, în acord cu funcția psihică pe care o servește, incluzând în componența sa o multitudine de variabile fiziologice, psihologice și socio-culturale”. (coord. Constantin, 2009, p. 189)

În literatura de specialitate, întâlnim o serie de teorii care încearcă să explice fenomenul motivației. Acestea pot fi clasificate în teorii de conținut, de proces și de întărire.

Una dintre cele mai cunoscute dintre teoriile de conținut este cea a lui Maslow, teoria ierarhiei nevoilor. Conform acesteia, nevoile sunt satisfăcute într-o anumită ordine: nevoi fiziologice, elementare, de securitate, de contacte social umane, de apartenență, de status social, apreciere, autorealizare, și sunt reprezentate grafic într-o piramidă. Aceeași teorie postulează că nevoile din clasele superioare vor îndeplini „un rol motivator pentru ca membrii grupului să participe și să performeze” (Ielics, 2001, p. 161). O teorie similară este teoria E.R.G. a lui Alderfer, care clasifică nevoile în trei categorii: de existență, de relații umane și de dezvoltare. Spre deosebire de Maslow care considera că „nevoile nesatisfăcute acționează în calitate de motivatori, nevoia superioară devenind activă doar în momentul în care una inferioară a fost satisfăcută” (Ielics, 2001, p. 162), Alderfer afirmă că pe lângă procesul progresiv de satisfacere a nevoilor, are loc și unul regresiv, explicat printr-un sentiment de frustrare generat de lipsa de reușită în satisfacerea nevoilor superioare. O altă teorie este propusă de McClelland - teoria realizării nevoilor. Potrivit acesteia există trei categorii de nevoi: de realizare, de afiliere și de putere, iar indivizii „sunt motivați corespunzător dorinței lor (...) fie de a performa în activitatea depusă în raport cu standardele de excelență prestabilite, fie de a câștiga în situații de muncă competitive” (Ielics, 2001, p. 163). Pentru a înțelege mai bine teoria, propunem următoarele exemple: indivizii care au o nevoie de putere mai mare în raport cu celelalte vor căuta poziții de lideri; indivizii care o nevoie mai mare de afiliere sunt cei care caută să dezvolte și să mențină relații sociale, iar cei care au o nevoie mai mare de realizare se gândesc nu numai la

obiective, ci și la modalități prin care să le atingă.

Plecând de la teoria lui Maslow, Hertzberg propune, alături de colaboratori, teoria factorului dual al motivației. Aceștia evidențiază de fapt două categorii de factori: de ambianță și motivatori, care pot fi înțeleși ca factori extrinseci, respectiv intrinseci.

Dintre teoriile de proces amintim teoria așteptării, teoria echității și teoria obiectivelor. Teoria așteptării a lui Vroom se referă la faptul că indivizii sunt motivați „în măsura în care obțin din această participare rezultatele pe care se așteaptă să le obțină dacă depun efortul cerut de către aceasta” (Ielics, 2001, p. 168). Teoria echității a lui J.S. Adams pleacă de la teoria disonanței cognitive și se referă la faptul că indivizii sunt „motivați de dorința de a fi tratați echitabil” (Ielics, 2001, p. 172). Iar teoria obiectivelor, formulată de Locke, se referă la faptul că obiectivele setate influențează puternic comportamentul. În ceea ce privește teoriile de întărire, amintim teoria răsfățării a lui Skinner. Aceasta teorie face referire la învățarea comportamentelor prin participarea la viața angajaților.

Un alt aspect important pe care trebuie să îl menționăm este legat de diferența dintre motivație și motivare pentru a nu se confunda. Am văzut mai sus la ce se referă motivația. Motivarea reprezintă funcție de o serie de factori ca: nivelul de dezvoltare fizică, psihică, a indivizilor umani, solicitările și finalitățile concrete ale acțiunii, cultura relațiilor (...)” ș.a. (Ielics, 2001, 155). „procesul prin care complexul motivațional este declanșat și stimulat, în funcție de o serie de factori ca: nivelul de dezvoltare fizică, psihică, a indivizilor umani, solicitările și finalitățile concrete ale acțiunii, cultura relațiilor (...)” ș.a. (Ielics, 2001, 155).

Așadar, motivația este un fenomen complex, care depinde de o serie de factori personali, dar și situaționali, și care diferă de la individ la individ. De asemenea, reținem rolul important al motivației, fie că vorbim despre motivație intrinsecă sau extrinsecă, în performanța individului.

1.2. Satisfacția

Un alt element care influențează performanța este satisfacția. De altfel, motivația și satisfacția sunt concepte luate în calcul împreună atunci când se discută despre performanță. Satisfacția este, potrivit DEX, „sentiment de mulțumire, de plăcere”, un sentiment poate avea o legătură directă cu motivația.

Satisfacția poate fi definită din mai multe perspective. Din perspectivă atitudinală, satisfacția poate fi definită ca atitudine pe care un individ, un angajat, o are în raport cu munca. Din perspectivă psihologică, satisfacția este „o stare emoțională pozitivă, rezultat al evaluării muncii depuse sau al experienței avute în munca respectivă” (Locke, 1976, p. 1300). Din perspectivă psihosociologică, satisfacția se explică prin prisma diferenței între recompensa muncii și așteptarea indivizilor privind recompensa cuvenită. În aceeași perspectivă Bîrcă (2018, p. 192) definește satisfacția ca reprezentând „măsura în care așteptările sunt și se potrivesc cu recompensele reale și este strâns legată de comportamentul respectivului angajat la locul de muncă”.

Factorii care determină satisfacția sunt diverși și au făcut obiectul a numeroase cercetări de-a lungul timpului. Un factor important se referă la „relația dintre așteptările, capacitățile și obiectivele persoanei, pe de o parte, și condițiile existente la locul de muncă, pe de altă parte” (Vroom, 1964, 29-30). Alți factori evidențiați în cercetări sunt: relațiile interpersonale (Lickert, 1967), prestigiul locului de muncă (King, 1960), obiectivitatea în ceea ce privește aprecierea muncii (Ripon, 1987), atingerea obiectivelor, obținerea unor recompense, dezvoltarea unor relații sociale benefice, dezvoltarea personală ș.a. Schreiber (1952, apud. Micle, 2009, 77) a identificat ca „surse de satisfacție profesională următoarele dimensiuni: conținutul muncii, tipul de supraveghere directă, atitudinea conducerii, relațiile dintre colegi la locul de muncă, salariul și ocaziile de promovare”. Iosif și al. (1982) identifică, de asemenea, mai multe categorii de factori care influențează satisfacția: personali, factori care țin de caracteristici ocupaționale, materiali, organizaționali și extra- organizaționali.

O altă perspectivă este cea a autorilor Richard și Oldham (1976, apud. Badea, 2017, 30), care analizează satisfacția propunând cinci dimensiuni care influențează comportamentul în muncă: „varietatea cerințelor, identitatea sarcinii, semnificația sarcinii (...) gradul de independență pe care un angajat îl are în planificarea și organizarea muncii și feedback-ul muncii”. Smith, Kendall și Hulin (1969) propun alte cinci dimensiuni: munca propriu-zisă, salariul, supervizarea, colegii și posibilitățile de promovare. Zamfir (1980) analizează satisfacția pe baza a trei dimensiuni: satisfacția economică, satisfacția legată de munca propriu-zisă și

satisfacția psihosocială.

Tot conform lui Zamfir (1980, p. 231) satisfacția apare atunci când nivelul de realizare a obiectivelor este același cu cel proiectat. Atunci când acest lucru nu se întâmplă, individul resimte o stare de insatisfacție. De aceea, e important să luăm în calcul și sentimentele de insatisfacție. Ele pot produce dezechilibre atitudinale sau psihice, care conduc la diferite efecte: sănătatea psihică și satisfacția în afara serviciului, absenteismul, fluctuația de personal.

Principalele teorii referitoare la satisfacție se pot clasifica în trei categorii: situaționale, dispoziționale și interactive. Teoriile situaționale consideră ca principal factor al satisfacției locul de muncă și aspecte ale mediului de muncă. Teoriile dispoziționale „reflectă că locul de muncă este asemenea personalității individului” (Badea, 2017, p. 29). Teoriile interactive „fac legătura între interacțiunea situației și cea a personalității”. Teoria caracteristicilor locurilor de muncă, una dintre teoriile situaționale, susține motivația intrinsecă ca modalitate de a motiva angajații, astfel reducând ponderea demisiilor și se centrează pe semnificația și sensul muncii, autonomia angajatului, diversitatea sarcinilor și feedback-ul. Tot în cadrul teoriilor situaționale, întâlnim teoria prelucrării informațiilor sociale, o teorie cel puțin interesantă deoarece afirmă că satisfacția la locul de muncă este o realitate „alcătuită social”.

Ca o concluzie, sesizăm că satisfacția este un fenomen complex, rezultat în urma unor combinații de factori diverși și având la bază în primul rând caracteristici proprii ale individului. Așadar factorii care influențează satisfacția sunt diferiți de la individ la individ și de la situație la situație. Totuși ei se pot împărți în câteva categorii: personali, organizaționali, specifici mediului muncii și specifici naturii activității prestate.

1.3. Relația dintre motivație și satisfacție

Am văzut mai sus că motivația și satisfacția sunt două fenomene complexe, în jurul cărora, de-a lungul timpului, s-au format diferite teorii. Cert este că cele două sunt legate de performanță și că relaționează într-un fel sau altul. În literatura de specialitate nu există un consens în ceea ce privește relația dintre cele două concepte, tocmai pe baza complexității celor două fenomene, însă s-au trasat trei direcții majore: teoriile care afirmă cele două fenomene ca fiind de sine stătătoare,

teoriile care percep relația dintre cele două în mod unilateral și teoriile care afirmă că între cele două există o relația de interinfluențare.

Gellerman (1971) este unul dintre autorii ale căror teorii se înscriu în categoria celor care afirmă că cele două fenomene sunt de sine stătătoare; în accepțiunea sa, „motivația reprezintă influența ce îl determină pe individ să acționeze conștient într-o formă particulară, iar satisfacția se referă la evenimentele care dau naștere unui sentiment subiectiv de plăcere” (apud Miclea, 2009, p. 78). În altă ordine de idei, Wolf (1970) consideră motivația ca forță care conduce, direcționează comportamentul spre obținerea unei stări de satisfacție; „doar motivația influențează satisfacția” (apud Miclea, 2009, 78). Teoria lui se încadrează în teoria relației unilaterale. În ceea ce ne privește, fără să eliminăm rolul teoriilor de mai sus, acceptăm teoria relației de interinfluențare a celor două concepte ca fiind cea completă. Zlate (1981) consolidează această teorie prin câteva observații: „starea de satisfacție sau insatisfacție este un indicator al modului eficient sau ineficient de funcționare a motivației”; cele două fenomene pot fi atât cauză, cât și efect; „motivația și satisfacția se raportează împreună la performanța pe care o pot influența pozitiv sau negativ” (apud Micle, 2009, p. 79).

S-a putut observa de-a lungul timpului cum managerii s-au orientat tot mai mult înspre comportamentele angajaților, personalitatea și atitudinile lor, tocmai pentru că aceștia doresc tot mai mult să obțină satisfacție în urma activității pe care o prestează. Astfel, managerii își pun problema cum pot să crească satisfacția angajaților astfel încât aceștia să aibă un nivel înalt de performanță. Printre măsurile care se pot lua putem aminti: acordarea de beneficii, exclusiv salariale cum sunt transportul la locul de muncă, masa de prânz, diverse tichete pentru activități din timpul liber, bonusuri de instalare, recomandare, performanță, program flexibil; asigurarea unor condiții optime de lucru cum sunt curățenia, liniștea și siguranța și totodată acordarea unor sporuri acolo unde aceste lucruri sunt periclitare prin natura activității; crearea unui mediu organizațional propice prin delimitarea clară a atribuțiilor, relațiile dintre departamente, modul în care se asigură fluxul de informații și modul în care se adoptă deciziile. Un rol deosebit în crearea unui climat propice performanței și dezvoltării îl are leadership-ul care influențează relațiile dintre angajați și care orientează viziunea unei organizații,

dând o direcție echipei în realizarea de performanțe.

1.4. Motivația și satisfacția în rândul angajaților din instituțiile publice din România

Managementul resurselor umane în mediul privat diferă de managementul resurselor umane în mediul public în primul rând prin rolul și obiectivele acestora. În mod cert o organizație din mediul privat urmărește să obțină performanțe de ordin economic, pe când sectorul public are scop servirea intereselor generale ale cetățenilor. Astfel se impune să facem precizarea că ocuparea posturilor în instituțiile publice din România se face diferit față de cele din mediul privat. Articolul 30 din Codul Muncii specifică clar faptul că „încadrarea salariaților la instituțiile și autoritățile publice și la alte unități bugetare se face numai prin concurs sau examen, după caz”. De asemenea, cunoaștem faptul că politicile de personal în administrația publică sunt mai rigide decât cele din mediul privat deoarece există reglementări clare, care mai degrabă uniformizează mediul organizațional. Legislația stabilește modele de comportament, regulamente de funcționare și proceduri clare. Mai mult decât atât, luăm în calcul faptul că mobilitatea resurselor umane este redusă în instituțiile publice și că evaluarea angajaților s-a făcut până acum mai degrabă formal. În ultima perioadă, în acord cu dorința României de a se alinia la politicile UE, s-au preluat o serie de bune practici nu numai în ceea ce privește angajații instituțiilor publice, ci în ceea ce privește resursa umană în general. România a implementat în acest sens o serie de măsuri în cadrul unor programe precum POCU (Programul Operațional Capital Uman) sau POCA (Programul Operațional Capacitate Administrativă). POCU își propune să dezvolte programe și politici publice în vederea valorizării capitalului uman, văzut ca o resursă deosebit de importantă pentru sustenabilitatea viitorului. Accentul cade pe competitivitatea văzută ca factor generator de plus-valoare pentru societate. O astfel de cultură valorizează inovația, încrederea, abilitățile de cooperare, nivelul de expertiză ș.a. În cazul angajaților instituțiile publice, programul POCA vine să dezvolte și să consolideze o resursă umană capabilă, modernă, care să faciliteze dezvoltarea socio- economică. Astfel, de-a lungul ultimilor 10-15 ani s-au aplicat mai multe reforme, printre care și programele operaționale mai sus amintite, care au condus la o eficientizare și modernizare a

administrației publice.

Am preluat la nivelul instituțiilor publice modelul axat pe serviciile orientate spre cetățean. Acesta presupune ca munca angajaților în sistemul public să devină mai rapidă și mai performantă. Ca funcții ale managementului de resurse umane în sistemul public amintim: planificarea personalului, ținând cont că noile reforme au afectat și vor afecta structura cunoscută a posturilor, ca urmare a proceselor de digitalizare; selecția și recrutarea resurselor umane, unde observăm diferențe între mediul privat și cel public. Până nu demult, posturile în cadrul sistemului public nu erau cele mai atractive, salariul nu era mare, iar birocrăția excesivă era considerată un dezavantaj atât pentru cetățeni, cât și pentru candidați. Pe măsură ce s-au introdus reforme, angajații au devenit mai competitivi, însă nu putem spune că am atins nivelul de performanță dorit. Nu este greșit să afirmăm faptul că, dacă la capitolul planificare, selecție și recrutare a angajaților din sistemul public suntem în plin proces de optimizare, la fel stau lucrurile și în ceea ce privește motivarea și satisfacția acestora. Factorii de care depinde satisfacția angajaților în cadrul sistemului public pot face referire la relațiile din cadrul instituției, la implicarea sindicatelor, modul în care sunt aceștia motivați, stilul de management. Și în sistemul public, angajații simt nevoia să fie motivați nu numai din punct de vedere financiar, ci și prin instrumente nonfinanciare. Respectul, statutul, interesul pentru activitatea prestată, posibilitatea de promovare sau relațiile cu colegii sunt, de asemenea, importante. În prezent, motivarea în sistemul public se face prin avansare pe posturi sau funcții superioare și, odată cu aceasta, prin mărirea salariului, prin acordarea de sporuri și prin posibilitatea de a urma cursuri de formare profesională.

Procesele de modernizare și reformele în statele europene au la bază studii realizate de specialiști în resurse umane și nu numai. Spre exemplu, Sousa-Poza și Sousa-Poza au studiat în anii 2000 nivelul satisfacției și determinanții acesteia în cadrul sectorului public din 21 țări. Au concluzionat că diferențele în ceea ce privește satisfacția în muncă nu sunt foarte mari între state. Cel mai înalt nivel de satisfacție s-a înregistrat în Danemarca, pe când cel mai mic în Ungaria. Ca factori determinanți, ei au menționat relația cu superiorii, salariul și independența muncii. În Elveția, Ritz a măsurat performanța în sectorul public, pe baza unui sondaj

realizat în 2009. Studiile sale au condus la concluzia că la baza motivației angajaților stau angajamentul pentru interesul public și interesul pentru elaborarea de politici publice.

Din rândul statelor în curs de dezvoltare putem lua exemplul Turciei. Turkeyilmaz, Akman, Coskun și Pastuszak au studiat factorii care stau la baza satisfacției angajaților din sistemul public în 2011. Rezultatele studiilor arată că sunt anumiți factori care influențează gradul de satisfacție: nivelul salariului, recunoașterea meritelor, formarea profesională, condițiile de muncă și implicarea în luarea deciziilor. Implicarea în luarea deciziilor poate lua forma managementului participativ. Harrington și Harrington (2001) susțin că managementul participativ este managementul viitorului. Pentru instituțiile publice acest tip de management ar implica „un proces în care influența este împărțită între indivizi de nivele ierarhice inegale” (Sekiou, 2001, apud Paraschivescu, 2008, p. 22). Astfel, angajații ar avea satisfacția de a contribui la performanța organizației.

În România s-au realizat diferite studii referitoare la motivația și satisfacția angajaților din sectorul public cu scopul de a elabora politici și sisteme de management performante. Unul dintre aceste studii este reprezentat de ancheta realizată de IMAS Marketing și Sondaje în anul 2012. Ancheta și-a propus să evalueze motivația angajaților din administrația publică centrală și locală. Specialiștii au analizat factorii motivatori în funcție de încadrarea lor, în factori extrinseci sau intrinseci. Factorii extrinseci care stau la baza motivației angajaților sunt: stabilitatea locului de muncă, remunerația, statutul, relațiile cu colegii și confortul, iar factorii intrinseci luați în calcul de angajați sunt: echilibrul dintre viața profesională și cea personală, dezvoltarea personală, atractivitatea activității prestate, sentimentul de împlinire. Același studiu indică faptul că pentru anul 2012 doar 2% dintre funcționarii publici sunt debutanți, ceea ce întărește percepția conform căreia gradului de mobilitate în sectorul public este unul relativ redus. Faptul că angajații rămân la același loc de muncă ar trebui să indice un grad de mulțumire cu privire la acesta destul de ridicat, ceea ce studiul o dovedește. Aproape 90% dintre participanții la studiu s-au declarat mulțumiți și foarte mulțumiți de locul lor de muncă. Nemulțumirea comună a respondenților este legată de salariu. Luăm în considerare anul 2012, moment de la care salariile

funcționarilor publici au fost mărite.

Dacă acceptăm faptul că determinanții motivației sunt diferiți de la individ la individ, că performanța este direct influențată de motivațiile și de gradul de satisfacție a angajaților, că relația dintre motivație și satisfacție este una de interinfluențare, putem afirma că există necesitatea unor politici privind managementul resurselor umane din sectorul public din România în acord cu nevoile angajaților, dar și a beneficiarilor de servicii publice și a unor planuri complexe în ceea ce privește cariera profesională a angajaților.

Sintetizând cele analizate în literatura de specialitate, se pot trage câteva concluzii referitoare la managementul resurselor umane în instituțiile publice. Creșterea salariilor bugetarilor este binevenită, reprezentând un factor de motivație extrinsecă. Este necesară, totuși, corelarea veniturilor cu performanța, drept pentru care considerăm că este necesară reformarea sistemului de evaluare. Astfel se poate îmbunătăți eficiența funcțională a structurilor publice, iar angajații nu vor fi demotivați de existența unor posturi inutile plătite din același buget. Evaluarea este necesară în orice organizație și se realizează cu regularitate și în sectorul public. Evaluarea poate fi înțeleasă ca „o trecere în revistă a performanței unui individ pe postul său de muncă și care este folosită pentru a evalua eficiența muncii sale” (Iosif, 2001, p. 193). De asemenea, este binevenită combinarea mijloacelor prin care se dorește motivarea personalului, de tip extrinsec cu cele de tip intrinsec, având ca rezultat încurajarea competiției pozitive. Formarea de atitudini responsabile față de starea socio- economică a societății și conștientizarea opiniei publice cu privire la calitatea serviciilor publice pot conduce la creșterea performanței și a gradului de satisfacție a angajaților.

Atragerea de angajați bine pregătiți, motivați, între care să se instaleze o competiție pozitivă este esențială pentru livrarea unor servicii de calitate pentru cetățeni. Pentru aceasta este necesar ca mai întâi să avem o imagine a realității prezente cu privire la nivelul de pregătire a angajaților sectorului public, cu privire la nivelul de aspirații, la factorii care îi motivează pe aceștia să rămână în sectorul public și cu privire la satisfacția pe care o au în urma muncii pe care o depun în cadrul instituțiilor statului.

2. Metodologia cercetării

2.1. Designul metodologic ales și argumentele aferente

Am ales ancheta sociologică ca metodă pentru realizarea demersului investigativ deoarece am considerat că este mult mai utilă pentru scopul urmărit, dar mai ales pentru dimensiunea populației avută în vedere.

2.2. Scopul și obiectivele cercetării

Această lucrare își propune să identifice factorii motivaționali ai angajaților din Primăria Brad, județul Hunedoara și să măsoare gradul de satisfacție în muncă a acestora.

Obiectivul general al lucrării este analiza fenomenelor de motivație și satisfacție în rândul angajaților de la Primăria Brad. Ne dorim să cunoaștem ce factori stau la baza motivației și satisfacției angajaților dintr-o instituție publică, în speță Primăria Brad.

Ob.1. Identificarea tipului de motivație a angajaților de la Primăria Brad.

Ob.2. Măsurarea gradului de satisfacție profesională a angajaților de la Primăria Brad.

Ob.3. Identificarea factorilor determinanți ai satisfacției profesionale a angajaților de la Primăria Brad.

2.3. Ipotezele cercetării

Este important să cunoaștem tipul de motivație în muncă a angajaților, intrinsecă sau extrinsecă, să cunoaștem gradul de satisfacție asupra locului de muncă și a activității prestate și factorii determinanți ai acestora. Obiectivele specifice derivă din obiectivul general și stau la baza elaborării ipotezelor de lucru:

1. Există diferențe semnificative între angajații debutanți și angajații permanenți în ceea ce privește tipul de motivație.

2. Nivelul satisfacției este direct proporțional cu vechimea în muncă a angajatului.

3. Angajații de sex feminin au un grad de satisfacție mai mare decât angajații de sex masculin.

2.4. Instrumentul de cercetare

Pentru culegerea datelor, am elaborat un chestionar (vezi anexa 1), care

cuprinde întrebări de opinie și factuale, închise, semiînchise și deschise. Itemii au fost elaborați astfel încât să servească obiectivelor anchetei și să poată furniza rezultate relevante. Chestionarul este unul liniar, fiecare respondent va răspunde la toate întrebările în ordinea în care sunt puse. Chestionarele au fost administrate în scris, individual, de către realizatoarea anchetei.

2.5. Operaționalizarea conceptelor

Cele două concept care vor fi urmărite în cadrul prezentei cercetări sunt cel de motivație și satisfacția în muncă. Tipul de motivație va fi identificat în urma prelucrării răspunsurilor angajaților cu privire la ce anume îi motivează la muncă. Nivelul satisfacției va fi măsurat prin utilizarea unei scale, iar factorii determinanți ai satisfacției vor fi analizați în conformitate cu răspunsurile respondenților cu privire la ce anume le dă un sentiment de împlinire la locul de muncă. Se vor lua în considerare atât instrumente financiare, cât și instrumente nonfinanciare. Ne interesează dacă satisfacția este influențată de factori intrinseci și recompense nonfinanciare sau dacă este influențată de factori extrinseci și recompense financiare, respectiv cele cunoscute pentru bugetari și pe care le-am discutat în capitolul Cadru conceptual și teoretic.

2.6. Universul populației investigate și metoda de eșantionare

Populația studiată este formată strict din angajații Primăriei Brad. Chestionarele au fost aplicate celor 50 de angajați aflați în aparatul administrativ al municipiului (persoane cu studii superioare, fără nicio excepție).

Ca distribuție a populației în funcție de vârstă, observăm în Tabelul 1 faptul că cei mai mulți angajați au între 36 și 50 ani – 48%, 32% au peste 51 ani, iar 20% au vârste cuprinse între 26 și 35 ani.

Eșantionarea a fost una de tip nonprobabilistic, eșantionare de conveniență. Deoarece numărul angajaților este relativ mic s-a hotărât aplicarea chestionarului tuturor acestora. Considerăm astfel că sunt reprezentați toți angajați și că rezultatele obținute sunt relevante pentru populația studiată.

Vârsta					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-35	10	20,0	20,0	20,0
	36-50	24	48,0	48,0	68,0
	>51	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabel 1. Distribuția populației în funcție de vârstă

Ca distribuție în funcție de gen, observăm că femeile dețin o pondere mai mare în rândul angajaților din Primăria Brad, și anume 62%:

Gen					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	feminin	31	62,0	62,0	62,0
	masculin	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabel 2. Distribuția populației în funcție de gen

În ceea ce privește poziția ocupată în cadrul instituției, dintre angajații instituției 88% dețin posturi de execuție, iar 12% au posturi de conducere.

Pozitie ocupata in cadrul institutiei					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	de conducere	6	12,0	12,0	12,0
	de executie	44	88,0	88,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabel 3. Distribuția populației în funcție de poziția ocupată

Un ultim criteriu luat în calcul este vechimea în muncă în cadrul instituției. Aceasta este reprezentată în Tabelul 4. Distribuția populației în funcție de vechimea în muncă. După cum se poate observa, cei mai mulți angajați au ca vechime în muncă în cadrul instituției între 3 și 10 ani- 38% și 36% au o vechime mai mare de 10 ani. În ceea ce privește debutanții, aceștia sunt slab reprezentați de un procent de 26.

De cat timp sunteti angajat al Primariei Brad?					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	mai puțin de 3 ani	13	26,0	26,0	26,0
	între 3 si 10 ani	19	38,0	38,0	64,0
	mai mult de 10 ani	18	36,0	36,0	100,0

Tabel 4. Distribuția populației în funcție de vechimea în muncă

2.7. Perioada de culegere a datelor și modalitatea prin care s-a efectuat

Culegerea datelor s-a efectuat în lunile decembrie 2021-ianuarie 2022, la locul de muncă al angajaților, pe suport de hârtie, față în față, printr-un acord de organizare a unei întâlniri de grup față în față.

Datele culese au fost prelucrate și analizate cu ajutorul programului SPSS, utilizând metode ale statisticii descriptive, tabele și teste de asociere, descrierea frecvențelor și corelații.

2.8. Limitele cercetării

Desigur că există și limite ale prezentului demers, întrucât activitatea de teren se poate dovedi imprevizibilă. Ne așteptam ca unii angajați să nu fie de găsit la birou sau să fie indisponibili, fiind angrenați în activități specifice. De asemenea, a existat riscul ca răspunsurile să fie date astfel încât să fie redade numai aspectele pozitive, dacă operatorul nu ar fi reușit să le câștige încrederea respondenților. De asemenea, menționăm o reprezentativitate scăzută pentru angajații debutanți și tineri.

3. Rezultatele cercetării

3.1. De cât timp sunteți angajat al Primăriei Brad?

Așa cum am văzut și în capitolul anterior, cei mai mulți angajați au ca vechime în muncă în cadrul instituției între 3 și 10 ani- 38% și 36% au o vechime mai mare de 10 ani. Doar 26% dintre angajații sunt debutanți, adică sunt angajați de mai puțin de 3 ani (a se vedea Tabel 4. Distribuția populației în funcție de vechimea în muncă).

3.2. În ce măsură sunteți mulțumit/ă de actualul loc de muncă?

Prin acest item ne-am propus să măsurăm gradul de satisfacție al angajaților

cu privire la locul de muncă în cadrul instituției.

În ce măsură sunteți mulțumit/ă de actualul loc de muncă?					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	în foarte mare măsură	13	26,0	26,0	26,0
	în mare măsură	24	48,0	48,0	74,0
	potrivită	12	24,0	24,0	98,0
	în mică măsură	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabel 5. Satisfacția la locul de muncă

Așa cum se poate observa, angajații primăriei sunt mulțumiți cu actualul loc de muncă. 26% se declară mulțumiți în foarte mare măsură, 48% în mare măsură, 24% se declară mulțumiți într-o măsură potrivită, iar cei nemulțumiți sunt cei care au declarat că sunt mulțumiți în mică măsură și reprezintă un procent de 2.

3.3. Alegeți 5 factori care vă motivează în muncă, dintre cei enumerați mai jos și numerotați-i în ordinea importanței pentru dvs.

Rolul acestui item este de a identifica factorii motivatori în muncă pentru populația studiată. Pe baza acestora vom putea identifica și tipul de motivație sub care aceștia dau cele mai bune rezultate.

<i>Prima opțiune ca factor motivator</i>	<i>%</i>
Salariul	28
satisfacția muncii propriu zise	22
Relațiile cu colegii	18
Echilibrul între viața personală și profesională	12
Statutul	8
Confortul la locul de muncă	6
Respectul	4
Programul flexibil	2

Tabel 6. Prima opțiune ca factor motivator

Așa cum se poate observa, primul factor declarat a motiva angajații este salariul. 28% din populația studiată consideră ca prim factor motivator salariul, 22% consideră satisfacția muncii propriu-zise, 18% relațiile cu colegii și 12% echilibrul dintre viața personală și viața profesională. Cu ponderi mai mici, tot aici apar: statutul- 8%, confortul la locul de muncă 6%, respectul -4% și programul flexibil 2%.

Factor nr 2.	%
Relațiile cu colegii	26
Satisfacția muncii propriu zise	14
Confortul la locul de muncă	12
Relațiile cu cetățenii	10
Salariul	8

Tabel 7. A doua opțiune ca factor motivator

După cum se poate observa în tabelul de mai sus, în ordinea factorilor motivatori, al doilea cel mai important factor este reprezentat de: relațiile cu colegii în 26% din cazuri, satisfacția muncii propriu-zise- 14%, confortul la locul de muncă 12%, relațiile cu cetățenii 10%, salariul și echilibrul între viața personală și cea profesională 8%, posibilitatea de avansare și respectul 6%, sporul de vechime 4% și relația cu superiorii și programul flexibil 2%.

Factor nr 3.	%
Relațiile cu cetățenii	16
Statutul	14
Confortul la locul de muncă	14
Relațiile cu superiorii	14
Satisfacția muncii propriu-zise	10
Cursurile de formare	6
Programul flexibil	6
Posibilitatea de avansare	4
Echilibrul dintre viața personală și profesională	4
Sporul de vechime	2
Salariul	2

Tabel 8. A treia opțiune ca factor motivator

A treia opțiune ca factori motivatori apare ca: relații cu cetățenii 16% dintre cazuri, statut, confort și relațiile cu superiorii în câte 14% dintre cazuri: satisfacția muncii propriu- zise este al treilea factor motivant pentru 10% dintre angajați. De asemenea, cursurile de formare, programul flexibil posibilitatea de avansare, echilibrul dintre viața personală și cea profesională, sporul de vechime și salariul sunt incluse ca răspunsuri la al treilea cel mai important factor care îi motivează pe angajați în muncă.

Factor nr 4.	%
Satisfacția muncii propriu-zise	16
Statutul	10
Programul flexibil	10
Salariul	8
Cursuri de formare	8
Confortul la locul de muncă	8
Relațiile cu colegii	8
Relațiile cu cetățenii	8
Echilibrul dintre viața personală și profesională	6
Posibilitatea de avansare	4
Sporul de vechime	2

Tabel 9. A patra opțiune ca factor motivator

Al patrulea cel mai important factor care motivează angajații la locul de muncă este reprezentat după cum urmează de: satisfacția muncii propriu-zise- 16%, statutul și programul flexibil 10%, salariul, cursurile de formare, confortul, relațiile cu colegii și cetățenii 8%, echilibrul dintre viața personală și profesională 6%, posibilitatea de avansare 4% și sporul de vechime în 2% dintre cazuri.

Factor nr. 5	%
Echilibrul dintre viața personală și profesională	16
Statutul	12
Programul flexibil	10
Salariul	10
Satisfacția muncii propriu-zise	10

Tabel 10. A cincea opțiune ca factor motivator

Al cincilea cel mai important factor motivator, după cum se vede nu diferă mult ca opțiuni de al patrulea. Angajații consideră ca factori motivatori: echilibrul dintre viața personală și profesională- 16%, statutul 12%, programul flexibil, salariul și satisfacția muncii propriu-zise 10%, respectul 8%, posibilitatea de avansare, cursurile de formare, confortul- 6%, relațiile cu superiorii și cele cu colegii 4%.

După cum se poate observa, salariul, dar și satisfacția muncii reprezintă factori importanți în ceea ce privește motivația. De asemenea, relațiile cu colegii și confortul la locul de muncă sunt valorizate de către angajați care consideră că acestea au un impact pozitiv asupra muncii lor.

3.4. Dacă aș putea schimba ceva la locul de muncă, acest lucru ar fi..

Cu ajutorul acestui item identificăm cauzele care pot diminua gradul de

satisfacție a angajaților. Angajații au fost încurajați să menționeze lucrurile mai puțin plăcute, pe care le-ar schimba, dacă ar avea posibilitatea.

După cum se poate observa, un procent semnificativ - 80% ar face diferite schimbări, dacă ar avea posibilitatea. 12% ar schimba salariul. De asemenea, apar frecvent birocrăția excesivă, programul de lucru sau relațiile cu superiorii în opțiunile respondenților. Alte schimbări pe care le-ar face sunt legate de birou, condiții de lucru, implicarea angajaților în decizii, mobilierul, o mai bună coordonare, munca în echipă, respectul din partea cetățenilor, ședințele sau spațiul insuficient.

Dacă as putea schimba ceva la locul de munca, acel lucru ar fi:					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Perct
Valid	birocratia excesiva	4	8,0	9,8	9,8
	biroul	3	6,0	7,3	17,1
	conditiile de lucru	1	2,0	2,4	19,5
	implicarea in decizii	1	2,0	2,4	22,0
	mobilierul	1	2,0	2,4	24,4
	munca in echipa	1	2,0	2,4	26,8
	nu as schimba nimic	10	20,0	24,4	51,2
	o coordonare mai buna	1	2,0	2,4	53,7
	optimizarea proceduri	1	2,0	2,4	56,1
	orele suplimentare	1	2,0	2,4	58,5
	programul	4	8,0	9,8	68,3
	relatia cu superiorii	4	8,0	9,8	78,0
	respect cetateni	1	2,0	2,4	80,5
	salariul	6	12,0	14,6	95,1
	sedintele	1	2,0	2,4	97,6
	spatiu mai mare	1	2,0	2,4	100,0
	Total	41	82,0	100,0	
Missing	99	9	18,0		
Total		50	100,0		

Tabel 11. Schimbări dorite la locul de muncă

3.5. Mă face să mă simt împlinit/ă la locul de muncă

Mai jos am prezentat o sinteză a factorilor care generează sentimentul de împlinire la angajații instituției.

Factori	%
Mediu curat si linistit	40
Salariul	38
Senzatia ca fac un bine comunitatii	38
Distanta fata de casa	36
Munca propriu-zisa	28
Posibilitatea de avansare	24
Comunicarea cu cetatenii	22
Excursiile	20

Tabel 12. Factori care generează împlinire

Printre opțiunile angajaților, mediul curat și liniștit, salariul, senzația de a face bine comunității și distanța față de casă (apreciind-o ca fiind una scurtă) sunt cele mai frecvente. De asemenea, munca propriu-zisă, posibilitatea de avansare, comunicarea cu cetățenii, excursiile, relațiile cu colegii și programul de lucru sunt de asemenea factori care contribuie la bunăstarea angajaților. Printre opțiunile respondenților mai apar și atitudinea superiorilor și respectul din partea cetățenilor.

3.6. Cel mai mult îmi displace la locul de muncă:

În tabelul de mai jos sunt prezentați factori care conduc la neplăceri și nemulțumiri pentru angajați.

Cel mai mult îmi displace la locul de muncă:					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	atitudinea cetatenilor	2	4,0	4,9	4,9
	birocratia	1	2,0	2,4	7,3
	colegi care se sustrag de la munca	1	2,0	2,4	9,8
	lipsa de comunicare	5	10,0	12,2	22,0
	lipsa de predictibilitate	1	2,0	2,4	24,4
	lipsa respect cetateni	3	6,0	7,3	31,7
	lucrul sub presiune	1	2,0	2,4	34,1
	naveta	1	2,0	2,4	36,6
	neparticiparea la cursuri formare	1	2,0	2,4	39,0
	nu e cazul	14	28,0	34,1	73,2
	program incarcat	1	2,0	2,4	75,6
	programul incarcat	1	2,0	2,4	78,0
	spatiul de lucru	3	6,0	7,3	85,4
	stresul	1	2,0	2,4	87,8
	volumul de lucru	1	2,0	2,4	90,2
	volumul de munca	4	8,0	9,8	100,0
	Total	41	82,0	100,0	
Missing	99	9	18,0		
Total		50	100,0		

Tabel 13. Factori neplăcuți la locul de muncă

Cei mai mulți au menționat lipsa de comunicare între superiori și între departamente, volumul de muncă, spațiul inadecvat de lucru, lipsa de respect din partea cetățenilor. De asemenea, au mai fost menționați: programul incarcat, neparticiparea la cursuri de formare, naveta, birocrăția sau lipsa de predictibilitate în acțiuni.

3.7. Cel mai mult îmi place la locul de muncă:

Am dorit să identificăm, de asemenea, și factorii plăcuți în activitatea desfășurată la locul de muncă, ce anume le place angajaților la locul de muncă în

cadrul instituției.

Factorii menționați ca generând un sentiment plăcut, de mulțumire în ceea ce privește locul de muncă sunt legați de relațiile cu colegii în 28% dintre cazuri, munca propriu-zisă în 18% dintre cazuri, mediul de lucru în 10% dintre cazuri. De asemenea mai sunt menționați: programul de lucru, caracterul dinamic al activității, aportul la bunul mers al comunității, salariul sau relațiile cu superiorii.

Cel mai mult imi place la locul de munca...					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	aportul la bunul mers al orasului	1	2,0	2,3	2,3
	conexiunea la internet	1	2,0	2,3	4,5
	diversit cazuisticii	1	2,0	2,3	6,8
	functia	1	2,0	2,3	9,1
	mediul de lucru	5	10,0	11,4	20,5
	munca dinamica	2	4,0	4,5	25,0
	munca propriu zisa	3	6,0	6,8	31,8
	munca propriu-zisa	6	12,0	13,6	45,5
	programul de lucru	4	8,0	9,1	54,5
	proximitatea locuintei	1	2,0	2,3	56,8
	relatia cu cetatenii	1	2,0	2,3	59,1
	relatia cu colegii	4	8,0	9,1	68,2

Tabel 14. Factori plăcuți la locul de muncă

În cele ce urmează vom discuta procedeele și rezultatele obținute în testarea și validarea ipotezelor statistice, respectiv gradul de atingere a obiectivelor cercetării. Prima ipoteză: „Există diferențe semnificative între angajații debutanți și angajații permanenți în ceea ce privește tipul de motivație” a fost verificată cu ajutorul testului chi-pătrat de asociere, în urma operației de cross-tabulare.

Factorii care au fost prezentați în cadrul itemului Q3 au fost clasificați conform celor două tipuri de motivație: intrinsecă și extrinsecă, în funcție de opțiunile respondenților, astfel încât să ne permită testarea primei ipoteze.

Tip motivație * Pozitie ocupată în cadrul institutiei Crosstabulation					
			Pozitie ocupata in cadrul institutiei		Total
			de conducere	de executie	
Tip motivatie	intrinseca	Count	4	26	30
		% within Pozitie ocupata in cadrul institutiei	66,7%	59,1%	60,0%
	extrinseca	Count	2	18	20
		% within Pozitie ocupata in cadrul institutiei	33,3%	40,9%	40,0%
Total		Count	6	44	50
		% within Pozitie ocupata in cadrul institutiei	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 17. Variabila tip motivație *variabila poziție ocupată în cadrul instituției

După cum se poate observa, dintre angajații în poziții de conducere 66,7% sunt influențați de o motivație intrinsecă, iar 33,3% de o motivație extrinsecă. În cazul celor care dețin poziții de execuție, 59,1% sunt influențați de o motivație intrinsecă, iar 40,9% de o motivație extrinsecă.

În continuare vom interpreta pragurile de semnificație din tabelul de mai jos.

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)	Point Probability
Pearson Chi-Square	,126^a	1	,722	1,000	,544	
Continuity Correction ^b	,000	1	1,000			
Likelihood Ratio	,129	1	,720	1,000	,544	
Fisher's Exact Test				1,000	,544	
Linear-by-Linear Association	,124 ^d	1	,725	1,000	,544	,328
N of Valid Cases	50					
a. 2 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,40.						
b. Computed only for a 2x2 table						
c. For 2x2 crosstabulation, exact results are provided instead of Monte Carlo results.						
d. The standardized statistic is ,352.						

Tabel 18. Test semnificație ipoteză statistică nr.1

Testul chi-pătrat permite examinarea relației dintre tipul de motivație și poziția din cadrul instituției. După cum se poate observa, tipul de motivație nu este influențat de poziția de conducere, relația dintre cele două variabile nefiind una semnificativă: $p=0,72$. Prin urmare prima ipoteză se infirmă.

A doua ipoteză: „Nivelul satisfacției este direct proporțional cu vechimea în muncă a angajatului” a fost verificată cu ajutorul analizei corelaționale.

Correlations			
		In ce masura sunteti multumit/a de actualul loc de munca?	De cat timp sunteti angajat al Primariei Brad?
In ce masura sunteti multumit/a de actualul loc de munca?	Pearson Correlation	1	,064
	Sig. (1-tailed)		,330
	N	50	50

Tabel 19. Corelație între variabila Q1 și Q2, satisfacție și vechimea în cadrul instituției

Corelația Pearson ne permite să stabilim dacă între cele două variabile există o corelație pozitivă sau negativă. Așa cum se poate observa, valoarea coeficientului r Pearson este mai mare decât 0,001, de unde deducem că există o corelație

pozitivă între gradul de satisfacție a angajaților și vechimea în cadrul instituției. Prin urmare, ipoteza nr. 2 se confirmă.

Ipoteza nr. 3 „Angajații de sex feminin au un grad de satisfacție mai mare decât angajații de sex masculin” a fost verificată cu ajutorul testului chi-pătrat de asociere, în urma operației de cross-tabulare.

Atât angajații de gen masculin, cât și cei de gen feminin s-au declarat mulțumiți în foarte mare măsură și mare măsură în procent de aproximativ 75. Femeile s-au declarat în proporție de 25,8% foarte mulțumite, iar bărbații 26,3%. 48,4% dintre femei au declarat că sunt mulțumite în mare măsură. Același lucru l-au declarat 47,4% dintre bărbați. Sunt mulțumiți într-o măsură potrivită 25,8% dintre femei și 21,1% dintre bărbați. Iar cei care s-au declarat mulțumiți în mică măsură reprezintă o pondere de 5,43%, valabil numai în cazul celor de gen masculine.

In ce masura sunteti multumit/a de actualul loc de munca? * Gen Crosstabulation					
			Gen		Total
			feminin	masculin	
In ce masura sunteti multumit/a de actualul loc de munca?	in foarte mare masura	Count	8	5	13
		% within Gen	25,8%	26,3%	26,0%
	in mare masura	Count	15	9	24
		% within Gen	48,4%	47,4%	48,0%
	potrivita	Count	8	4	12
		% within Gen	25,8%	21,1%	24,0%
	in mica masura	Count	0	1	1
		% within Gen	0,0%	5,3%	2,0%
Total		Count	31	19	50
		% within Gen	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 20. Variabila satisfacție la locul de muncă*gen

După cum se poate observa în tabelul 21, având în vedere pragul de semnificație de 0,05, relația dintre cele două variabile este una nesemnificativă. Valoarea lui chi-pătrat este mult peste pragul de semnificația. Concluzionăm că cea de-a treia ipoteză se infirmă. Satisfacția la locul de muncă nu este influențată de genul angajaților.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	1,746 ^a	3	,627
Likelihood Ratio	2,052	3	,562
Linear-by-Linear Association	,055	1	,814
N of Valid Cases	50		
a. 4 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,38.			

Tabel 21. Test semnificație ipoteză statistică nr.3

4. Concluzii

Așa cum am putut observa de-a lungul studiului, motivația și satisfacția sunt repere importante în viața profesională a angajaților. În cadrul primăriei Brad, aproximativ 75% dintre angajați au o vechime mai mare de 3 ani și 36% au o vechime mai mare de 10 ani, ceea ce indică o experiență semnificativă în activitatea profesională a acestora. Așa cum am demonstrat, gradul de satisfacție este unul ridicat și este corelat cu vechimea în muncă. Aproximativ 75% dintre angajați sunt mulțumiți și foarte mulțumiți de locul lor de muncă, în cadrul instituției. Printre factorii cei mai importanți care le aduc satisfacție menționez: satisfacția muncii propriu-zise, relațiile cu colegii, echilibrul dintre viața profesională și cea personală și salariul. Tipul de motivație predominant în viața profesională a angajaților primăriei Brad este cel intrinsec- 60%. Motivația intrinsecă este prezentă în aproximativ același procent și în cazul angajaților cu funcții de conducere și în cazul celor care ocupă poziții de execuție. Deși per total, angajații se simt motivați și satisfăcuți la locul de muncă, există și lucruri pe care le-ar schimba: salariul, birocrăția excesivă sau spațiul de lucru. În ceea ce privește obiectivele de cercetare, considerăm că au fost atinse de-a lungul anchetei. Am identificat tipul de motivație a angajaților din cadrul instituției și am văzut că aproximativ 60% sunt influențați în activitatea lor de factori intrinseci, iar 40% de factori extrinseci. Aproximativ 75% dintre angajați se simt satisfăcuți cu actualul loc de muncă, datorită factorilor pe care i-am menționat deja.

Dintre ipotezele de lucru doar ipoteza nr. 2 se confirmă. Există o corelație pozitivă între nivelul de satisfacție și vechimea în cadrul instituției, ceea ce se poate explica prin experiența acumulată, prin sporuri acumulate în timp și implicit, mărirea salariului, prin întărirea relațiilor cu colegii în timp, echilibrul dintre viața

personală și cea profesională. Nu există o relație semnificativă între tipul de motivație și vechimea în cadrul instituției.

Motivația, fie că vorbim despre cea de tip intrinsec, fie că vorbim despre cea de tip extrinsec apare atât la angajații debutanți, cât și la cei permanenți fără diferențe semnificative. Totuși, ținem cont că angajații debutanți au o reprezentativitate redusă, dat fiind numărul mic de debutanți în cadrul instituției.

De asemenea, gradul de satisfacție nu depinde de genul angajaților. Atât femeile, cât și bărbații se simt împliniți la locul de muncă într-o pondere de aproximativ 75%.

De-a lungul anchetei, am întâmpinat și o serie de dificultăți, traduse prin timpul redus alocat completării chestionarului, dat fiind că culegerea datelor s-a realizat în timpul programului de lucru. De unde și posibilitatea continuării acestei cercetări printr-un studiu de tip calitativ, care să vină în completarea informațiilor obținute și care să vizeze aspecte mai profunde ale fenomenelor: motivație și satisfacție.

Bibliografie

1. Bîrcă, A. (2018). Impactul satisfacției profesionale asupra performanței organizaționale. Culegere de articole selective ale ale Conferinței Științifice Internaționale „Competitivitatea și Inovarea în Economia Cunoașterii”, Vol. 2.
2. Constantin, T. (2004). Evaluarea psihologică a personalului. Iași: Polirom.
3. Constantin, T. coord. (2009). Determinanți ai motivației în muncă. De la teorie la analiza realității organizaționale. Iași: Editura Universității Alexandru Ioan Cuza.
4. Harrington, H.J., Harrington, J.S. (2001). Management Total în firma secolului 21. București: Editura Teora.
5. Ielics, B. (2001). Valorificarea resurselor umane în cadrul firmei. Timișoara: Eurostampa Iosif, Gh. (2001). Managementul resurselor umane, Psihologia personalului. București: Editura Victor.
6. King, D.C. (1960). A multipart factor analysis of employees: attitudes forward their Company, Journal of applied Psychology, 44, 3.

7. Likert, R., Measuring organizational performance, în Huneryager, S.G; Heckmann, I.L., (1967), Human relations in management, Cincinnati: South Western Publishing Company, p.366–374, Second editions.
8. Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. În M. Dunnette (Ed.) Handbook of industrial and organizational psychology, Chicago, Rand McNally.
9. Micle, M.I. (2009). Satisfacția și performanța. Revista de Psihologie, 55 (1–2), p. 75-90, București.
10. Ripon, A. (1987). Satisfaction et implication dans le travail, în Leboyer C.L., Sperandio C.J. (coordonatori), Traite de psychologie du travail, Paris, Press Universitaires de France, p. 421–434.
11. Ritz, A. (2009) Public service motivation and organizational performance in Swiss federal government. International Review of Administrative Sciences.
12. Smith, P.C., Kendall, L.M., & Hulin, C.L. (1969). Measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago: Rand-McNally.
13. Sousa-Poza, A., Sousa-Poza, A. (2000). Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. Journal of Socio-Economics, 29, p. 517-538.
14. Turkyilmaz, A., Akman, G., Coskun, O., Pastuszak Z. (2011). Empirical study of public sector employee loyalty and satisfaction. Industrial Management & Data Systems, 111 (5), pp. 675-696.
15. Vroom, V.H. (1964). Work and motivation, New York, Wiley; Locke, E.A., Personnel attitudes and motivation, în Rosenzweig, M. R., Poster, L. W., Annual Review of Psychology, Palo Alto, CA, 26, p. 457–480.
16. Zamfir, C. (coord.). (1980). Dezvoltarea umană a întreprinderii, București: Editura Academiei
17. Zamfir, C., Vlăsceanu, L. (1998). Dicționar de sociologie. București: Babel
18. Zlate, M. (2007). Tratat de psihologie organizațional-managerială. Iași: Polirom.

Violence in football

Karina LUPULESCU¹

Abstract

The present paper analysed the forms of violence that the players overcame or experienced, players' conceptions of anti-violence measures and perceptions of violence in football. The investigated subject falls within the field of sociology of sport and leisure, and the focus is on violence in football.

The research method consisted of face-to-face interviews applied to a group of 10 third league soccer players. The results find the referee the main responsible for the violence acts. The effects of violence on players tend to express acceptance and silence; also, the perceptions of this phenomenon in football tend to excuse it: "the game demands", "to give your life on the field".

From the athletes' perspective, incident prevention and management measures should be provided by the coach, club and team captain. They also believe that social movements deserve to be promoted through sport idols. Despite the lower level at which they practice their profession, the respondents treat their professional duties seriously. This sport requires discipline and those present are no exception.

Keywords: football, violence, aggression, referee, match, opponents

¹ West University of Timisoara, Blvd. Vasile Pârvan, No. 4, 300223, Timisoara, Timis, Romania; E-mail: karina.lupulescu00@e-uvt.ro

Violența în fotbal

Karina LUPULESCU ¹

1.Introducere

Subiectul violenței reprezintă o latură sensibilă de discuție în societate. Să ne gândim doar câte forme poate lua și în câte categorii se poate răspândi. Cine a participat cel puțin o dată la o competiție, sau a luat parte din public, știe că între cele două părți implicate există o legătură permanentă pe toată durata desfășurării ei. În acest sens, sunt incluse și acelea de amatori și amicale. Între susținători și sportiv/sportivi există un schimb de emoții, se influențează unii pe alții în mod pozitiv sau negativ, de la start până la final: aplauzele sau strigătele mulțimii stimulează atletul și ajung de multe ori să încalce tactica pregătită.

În fotbal poate părea, la prima vedere, o contradicție - acest sport este legitimat ca fiind de contact, așadar violența în fotbal tinde să ia înfățișarea fotbal = violență. Din aceste motive, am gândit o temă provocatoare dar care, în același timp, să-mi facă plăcere să o studiez și cercetez. Întotdeauna, a combina utilul cu plăcutul duce spre succes; în cazul meu, documentarea și conversațiile nu au cântărit drept "muncă".

Lucrarea de față pornește de la documentarea teoretică în ansamblu a violenței, trece prin violența în sport- cauze și efecte, ajunge și dezbate aspectul principal: violența în fotbal- tipuri, cauze, efecte, urmările jucătorilor și spectatorilor.

Cercetarea sociologică a urmărit influența pe care violența o exercită în fotbal. Folosind un demers de cercetare calitativ, și ca metodă interviul, lucrarea a obținut informații relevante despre subiectul abordat de la un grup de 10 jucători de fotbal din liga a treia.

Deși subiecții studiați au avut mici rețineri și nu le-a fost tocmai confortabil să își amintească trăirile ori să dea frâu liber opiniilor asupra violenței, discuțiile au fost parcurse etapizat și în cele din urmă bariera emoțională a fost depășită. În funcție de felul fiecăruia de abordare sau exprimare au fost atinse obiectivele cercetătorului, în unele cazuri chiar dezvoltându-se în afara ghidului pregătit,

¹ West University of Timisoara, Blvd. Vasile Pârvan, No. 4, 300223, Timisoara, Timis, Romania; E-mail: karina.lupulescu00@e-uvt.ro

rămânând în aria de studiu. Limbajul pe care l-au folosit respondenții a fost unul comun, relaxat, liber, utilizând expresii de felul „jocul cere”, „să-ți dai viața pe teren”.

1.1. Cadrul conceptual și teoretic

Fromm (1973) susține că folosirea termenului „agresivitate” pentru a indica acțiuni de distrugere, apărare sau construire reprezintă o exprimare incorectă, având în vedere că fiecare dintre aceste fenomene are cauze diferite. De exemplu, o persoană care se zbate să supraviețuiască într-un atac. Astfel, calitatea utilizării acestuia ar trebui să se îndrepte spre a numi „acte nocive”, adică cele care au intenția de a provoca rău, fie unui obiect, animal, om. Același autor prezintă două tipuri de agresiune:

- a) benignă: are rol defensiv, reactiv.
- b) malignă: tendința umană de a distruge în scopul obținerii controlului.

Aronson et al., (2013) întăresc această idee. Conform acestora, agresiunea și violența implică fapte dăunătoare, scopul fiind reprezentat de producerea de suferință și vătămare.

De altă părere se situează Chelcea (2013), catalogând „nonsens” considerarea comportamentului agresiv ca fiind atacarea unui obiect, limitând această noțiune la relațiile interpersonale și intergrupale. În completare, nu numai consecința denotă comportamentul, ci și premeditarea, intenția.

Bourdieu (1991) menționează puterea simbolică care nu reprezintă un tip exercitat asemeni forței fizice obișnuite. Violența simbolică este un produs social, mai mult sau mai puțin recunoscut, iar ca aceasta să se poată desfășura este necesar ca cei supuși să creadă în legitimitatea celor ce o dețin.

1.2. Cauzele violenței

Chelcea (2013) propune câțiva factori care favorizează instalarea situațiilor conflictuale agresive, de pildă:

- a) convingerile personale: există persoane care consideră violența mijlocul de rezolvare a problemelor. De asemenea, autorul precizează că acest concepție rezultă din educația preluată în familie.
- b) valorile: în sfera unor comunități, cum ar fi grupurile marginale (ghetourile), conflictelor li se răspunde prin agresivitate. Aceștia

motivează propriul set despre ce este bine și ce nu.

- c) provocările interpersonale: atât formele de agresiune verbală (insultele, etichetările), cât și cele nonverbale, conduc spre comportamente de agresivitate în fiecare cultură. Umilirea, jignirea, enervarea sau chiar ironizarea se pot încadra, de asemenea, la capitolul vătămare.

Mitrofan (1996) precizează consecințe distructive ale comportamentului agresiv, acestea putând fi pierderi materiale, capacități profesionale sau chiar pierderea vieții.

1.3. Violența în sport

Elias (1976) este de părere că sportul reprezintă mijlocul prin care se controlează violența, așadar sportul este o formă de violență în esență.

Agresiunea și violența în sport reprezintă rezultatul final al stării psihologice deviante, cu scopul de a atrage avantaje în favoarea cuiva sau chiar de a distra atenția pentru același țel (Fortier et. al., 2020).

O cercetare realizată de către Sofia & Cruz (2017) asupra 231 sportivi din diverse sporturi de contact fizic, cu vârsta cuprinsă între 15-39 ani, scoate în evidență faptul că juvenilii și juniorii, față de seniori, au tendința de a prezenta niveluri mai ridicate de furie competitivă.

Este recomandat ca tinerilor sportivi să li se prioritizeze mai degrabă plăcerea de a se juca, de a se distra în contextul pregătirii propriu-zise și a meciurilor decât implementarea mentalității de a câștiga. Acest lucru nu înseamnă că nu li se formează o mentalitate de campion/învingător, însă abilitățile și tehnicile sportive sunt mai potrivite spre a fi cultivate, pe scurt, talentul. Antrenorul este singurul împuternicit, respectiv la bază, fiecare actor își servește funcția în conformitate (Sousa et al., 2006). Respectând ideea, există cel puțin două forme de abordare în antrenarea și consolidarea profilului de jucător:

- a) pozitivă: se scot în evidență aspectele bune realizate și cele care le oferă plăcere.
- b) negativă: se evidențiază greșelile și se pedepsesc.

Rodriguez (2010) subliniază triumphiul prosocial, iar veriga între sport și

sportiv este reprezentată de familie. Este important ca părinții să nu intervină în acest proces, să nu facă distincție nici aceia care la rândul lor provin din cariere sportive sau duc o viață în acest sens.

Putem discuta de cel puțin două tipuri de abuzuri, regăsite de Fortier (2020) asupra copiilor în sport și nu numai, adică:

a) fizic: scuturare, împingere, lovire cu pumnul, și lista poate continua cu alte forme mult mai grave.

b) psihic: insultare, umilință, excludere, ridiculizare.

1.4. Cauzele violenței în sport

Potrivit lui Fuente et al., (2019), greșelile de arbitraj reprezintă cauza principală pentru care ia naștere violența în sport. Agresiunea față de arbitru vine din partea jucătorilor, antrenorilor sau a spectatorilor. Violența sportivă nu poate fi justificată prin societatea violentă din care face parte actorul social, jucătorul, din acest motiv nu poate fi combătută în teren (Gomez, 2007).

Câteva teorii care explică violența în sporturi:

a) teoria psiho-socială (McDougall, 1919): violența reprezintă un comportament fundamental uman, astfel că sporturile sunt percepute ca fiind o modalitate acceptată din punct de vedere social prin care oamenii își pot descărca violența construită în ei. Această teorie susține că sentimentele înăscute de agresivitate ale oamenilor sunt cele care îi determină să se angajeze în comportamente de violență, așadar violența în sport reprezintă un portal pe care oamenii, respectiv sportivii, îl folosesc pentru a elibera agresivitatea din interiorul lor.

b) teoria frustrare-agresivitate (Dollard et al., 1939): violența provine din nemulțumiri, din rezultatul unei situații. Din acest motiv, frustrarea apare atunci când persoanele sunt blocate în atingerea unui scop. În sport poate rezulta din apelurile dure ale oficialilor, incapacitatea de a efectua un joc bun, accidentări care îngreunează performanța fizică, huiduieli din partea spectatorilor sau batjocoriri din partea jucătorilor ori antrenorului. În privința acestei teorii, accentul cade în special pe antrenor datorită procesului de socializare în care sportivii au fost instruiți asupra percepției violenței.

c) teoria învățării sociale (Bandura, 1977): oamenii învață

comportamentele prin modelare, iar această modelare are loc prin utilizarea pedepselor și recompenselor; tinerii sportivi iau drept model eroii sportivi pe care îi îndrăgesc și le imită comportamentele. Acestora li se adaugă colegii de echipă, antrenorii, părinții, mass-media ca modele care sprijină stilul violent. Și în cazul acestei teorii, antrenorul joacă un rol principal în influențarea comportamentelor agresive; în cazul în care antrenorul încurajează violența, posibilitatea de violență în sport este ridicată.

În mod obișnuit, căldura, zgomotul și aglomerația au fost considerate cauzele frecvente ale apariției agresivității, cel puțin în rândul spectatorilor, însă acestea facilitează desfășurarea comportamentului violent, și nu îl declanșează (Tenenbaum et al., 1997). De asemenea, masculinitatea reflectă factorul care susține jocurile agresive și violente, motivul fiind dat de faptul că băieții au fost educați în general pentru a fi duri și a-și demonstra această trăsătură (Vadhera, 2021).

Kerr, Willson și Stirling (2019) sunt de părere că jucătorii care au evoluat bine pe durata partidei, atunci când se apropie fluierul de final, devin mai agresivi deoarece presupun că acțiunea normală a adversarilor îi provoacă în acest sens. Reputația sau popularitatea ori statutul de joc al jucătorilor conduc la gesturi de violență din cauză că nu acceptă câștigul corect al echipei adverse. Jackell, Copenhaver & Diamond (2018) au confirmat în schimb că performanța crescută scade nivelul agresivității.

Dollard et al., (1939) au emis ipoteza conform căreia agresivitatea reiese din frustrare, însă Berkowitz (1988) explică cum frustrarea provoacă predispoziția celui alt, în cazul acesta a adversarilor, să recurgă la acțiuni violente. Frustrarea vine fie din cauza pierderii jocului, evoluția slabă pe durata partidei, faptul de a fi lovit sau accidentat și lista poate continua.

Agresiunea apare în sporturile în care așteptările față de un atlet sunt mari, de exemplu primirea laudelor de la părinți, antrenor, colegi. Husman & Silva (1984) evidențiază și faptul că scorul defavorabil sau timpul redus pentru a obține un rezultat pozitiv pot influența un atlet să manifeste agresivitate.

Vertommen et al., (2016), în urma unei cercetări asupra 1785 de respondenți adulți despre experiența pe care au avut-o înainte de seniori, a

concluzionat că majoritatea au suferit violență sexuală, fizică și psihică și au indicat mai mult de un agresor. De asemenea, majoritatea făptuitorilor au fost bărbați și au manifestat adesea violență sexuală, cât și psihică. Important, "a fost mai grav" dacă antrenorul era menționat drept agresor, însă predominant "alți cunoscuți" - în afară de colegi și antrenor - reprezentau comițătorul.

Având în vedere rezultatele cercetării menționate mai sus, se poate explica pierderea performanței sau chiar încheierea carierei ca urmare a suferinței unor episoade traumatizante în adolescență. (Cloitre et al., 2009)

Gavriliuță (2010) arată că fotbalul și-ar avea rădăcinile în acte violente, considerând că la începutul secolului XIV primii jucători ai acestui sport erau ucigași care loveau cu piciorul capetele victimelor lor; fotbalul era o activitate nobilă în secolele XV-XVIII și nu oricine putea presta acest tip de spectacol, dar mai ales nu oricine putea participa ca spectator, fiind cunoscut drept calcio. În timpul secolului XVI, publicul devine tot mai numeros pe stadioane, astfel că violența este din ce în ce mai prezentă și mai greu de gestionat; în acest fel, calcio se transformă în soccer.

1.5. Tipuri de comportament violent în fotbal

Putem identifica două tipuri de comportament agresiv - ostil și instrumental - motivat de ideea inițială pentru care s-a recurs la acel act. La prima formă se apelează de dragul competiției, pe când cea de-a doua are intenția de a răni adversarul pentru a câștiga competiția. Comportamentul care produce rău intenționat, de natură fizică sau mentală, și nu respectă obiectivele competiționale, nu este agreeat sub nicio formă. De cealaltă parte, comportamentul asertiv care este încadrat ca parte a jocului și atrage după sine numai penalizările conform regulamentului, este acceptat (Tenenbaum et al., 1997).

Un alt tip de violență regăsită în studiul lui Vadhera (2021) este cea cvasi-criminală: aceasta nu este tolerată în sport și duce la pedepse precum penalizări de joc, amenzi sau chiar suspendări; cu toate acestea, nu este considerată infracțiune. Același studiu descrie comportamentele actorilor sportivi care sunt considerate inadecvate și întrec limita regulilor competiției, precum jucătorii care recurg la gesturi obscene, intră în altercații sau atacă un adversar prin lovire cu

picioarul sau alte mijloace care produc vătămare ori prezintă lipsă de respect față de arbitrii, dar și antrenorii aducând critici arbitrului ori constrâng jucătorii să joace provocând leziuni grave, hărțuindu-i sau amenințându-i pe aceștia.

Rezultatele studiului lui Fuente et al. (2019) au arătat că cele mai mari probleme de agresivitate sunt întâlnite la adolescenți - infantil (sub 14 ani), cadet (sub 16 ani), juvenil (sub 19 ani). Cu cât diferența de scor este mai mare, cu atât scade numărul incidentelor violente. Pentru a cerceta fenomenul a fost întocmit un registru pe care antrenorii și arbitrul urmau să îl completeze, iar rezultatele acestora au coincis. Astfel, s-a implementat un plan de reducere a violenței pentru mai mult de 100 jucători sub 12 ani (alevin) timp de un an, iar în urma intervenției respectul față de arbitru a cunoscut o schimbare pozitivă semnificativă, greșelile comise au fost acceptate, iar grija arătată jucătorilor accidentați și amabilitatea față de adversari a suportat o transformare îmbucurătoare. Cu toate acestea, metoda s-a dovedit nefolositoare pentru a schimba atitudinea în privința efortului și să corecteze situațiile nedrepte față de un adversar. Datele cercetării confirmă că arbitrii sunt victimele actelor agresive în sportul amator, în aproape jumătate din cazuri. Totodată, aceștia sunt de părere că cei trei agenți din stadion (fani, jucători și antrenori) relaționează în susținerea violenței față de ei. Studiul contestă teoria tradițională conform căreia spectatorii provoacă incidente agresive față de arbitrii venite din partea jucătorilor sau antrenorilor, motivând faptul că fiecare se exprimă independent în această privință.

Am amintit în deschiderea capitolului despre violența simbolică indusă de Bourdieu (1991); În sport, mai cu seamă în fotbal, aceasta este puternic resimțită datorită recunoașterii sociale de care profită. Este evident faptul că fotbalul, în lume, influențează și coordonează comportamentul oamenilor- să ne gândim doar la scenariul de câștigare/pierdere a unui titlu.

1.6. Cauzele apariției violenței în fotbal

Comportamentul psihologiei grupului, promovat de Le Bon (1895), aduce o mai mare lămurire în privința apariției comportamentului agresiv regăsit în fotbal. Acest lucru se datorează faptului că pe arenele unde se desfășoară acest tip de competiție sunt prezenți fani, susținători, iubitori ai ramurei sportive,

galerii- toate aceste categorii de persoane se întâlnesc și devin mase/mulțime. Principala caracteristică a mulțimii psihologice este dispariția conștientului, după cum exprimă și autorul, devenind un "suflet colectiv"- fapt ce nu ar avea loc dacă toți acești indivizi ar fi luați separat, astfel se ajunge la prezentarea trăsăturilor mediocre ale fiecăruia. Acum putem înțelege de ce masele nu pot produce acte ce țin de calități profesionale, inteligență.

Una din cauzele care facilitează manifestarea acestui tip de comportament reprezintă simplul sentiment al numărului, prin urmare considerarea unei forțe invincibile. Altfel spus, atât jucătorii, cât și microbiștii prezenți la meci își vor transmite, pe rând, din energie și astfel emoțiile create vor pluti în aer- instigare.

O altă cauză este determinată de "puterea de sugestie"; după cum anticipam în paragraful de mai sus, participanții masei își pierd simțul conștient și acționează după impuls, în funcție de ceea ce observă în jurul lor. De altfel, izolați de mulțime, indivizii nu s-ar abate de la conduită.

Există și o a treia trăsătură prezentată în lucrarea lui Gustave Le Bon (1895), însă aceasta este mai degrabă un efect care se desprinde din „puterea de sugestie”, și anume contagiunea: interesul personal este anulat în detrimentul interesului comun, colectiv. Ceea ce înseamnă că nu poți fi altfel decât masa din care faci parte, fie ea și o participare de scurtă durată, considerând că te abați de la valorile stabilite tacit. Aș îndrăzni chiar să spun că poți fi "agresat" pentru că nu agresezi.

În opinia lui Narender (2016), principalele efecte ale violenței sunt:

- descurajează sever familiile, femeile, copiii, persoanele vârstnice, minoritățile etnice și persoanele cu dizabilități să se prezinte oficial la meciuri
- creează teamă în rândul localnicilor, în special minorităților etnice, mai ales celor care locuiesc în apropierea arenei
- organele de securitate și sănătate ar putea fi de folos în alte situații

2. Metodologia cercetării

2.1. Designul metodologic ales și argumentele aferente.

Având în vedere greutatea aspectelor punctate, am optat pentru un demers de cercetare calitativ, interviul fiind calea potrivită de a extrage cele mai importante amănunte, oferind libertate de-o parte și de alta a microfonului.

2.2. Scopul și obiectivele cercetării

Obiectivele cercetării sunt:

- Identificarea factorilor care pot conduce la apariția violenței.
- Explorarea formelor de violență întâlnite/practicate de jucători.
- Identificarea efectelor pe care actele de violență le au asupra jucătorilor.
- Explorarea percepțiilor pe care jucătorii le manifestă în legătură cu prevenirea și combaterea violenței.
- Explorarea percepțiilor jucătorilor față de violența în fotbal.

2.4. Instrumentul de cercetare

Pentru a urmări primul obiectiv al cercetării, am inclus în ghidul de interviu următoarele întrebări: Care crezi că sunt aspectele jocului care pot contribui la declanșarea comportamentului agresiv?; Care crezi că sunt principalele cauze ale acestui fenomen?; Cine este inițiatorul acestor acte agresive?. Cel de-al doilea obiectiv a fost vizat de întrebările: Ai fost vreodată implicat într-o situație violentă pe teren sau ai fost martor la astfel de incidente? Cum ai gestionat acea situație?; Ai avut vreodată dificultăți în a-ți controla impulsurile și frustrările în timpul jocului?; Ai observat vreodată o schimbare în comportamentul și atitudinea ta față de violență de-a lungul carierei tale? Cum ai evoluat în acest sens?; Crezi că există o legătură între comportamentul violent de pe teren și comportamentul de zi cu zi a jucătorilor? Cum pot fi aceste aspecte separate și gestionate în mod eficient?; Ai fost vreodată martor la incidente de rasism sau ai fost direct afectat de astfel de comportamente? Cum ai gestionat acele situații?.

În vederea îndeplinirii obiectivului cu numărul 3, am adresat întrebările: Cum te simți când ești ținta actelor de rasism?; Cum ai învățat să faci față emoțiilor și impactului acestor experiențe?; Ce strategii personale ai dezvoltat pentru a rămâne concentrat?.

Întrebările "Black Lives Matter"- cum crezi că această mișcare socială poate ajuta stoparea rasismului în fotbal?; Ce influență au jucătorii cu notorietate în a se pronunța împotriva rasismului?; Cum putem să ne asigurăm că sportul rămâne o experiență pozitivă pentru toți cei implicați? și Fotbalul - instrument de promovarea a diversității și echității în societate (mediu incluziv și egalitar)? au

fost incluse în instrument pentru a adresa cel de-al patrulea obiectiv al cercetării.

Pentru a urmări ultimul obiectiv al cercetării am adresat următoarele întrebări: Ce părere ai despre problema violenței în fotbal și impactul acesteia asupra jocului?; Ai fost învățat de colegi, antrenori sau altcineva să fii agresiv sau violent? În ce fel, ce presupuneau aceste "tehnici"?; Din câte știți dumneavoastră, se învață sau se recomandă de către cineva un astfel de comportament?; Care consideri că sunt responsabilitățile jucătorilor în prevenirea și combaterea violenței sportive?; Care crezi că ar trebui să fie rolul antrenorului în promovarea fair-play-ului și în abordarea problemei violenței în fotbal?

2.5. Universul populației investigate și metoda de eșantionare

Grupul ales spre cercetare este reprezentat de zece membri care activează în Liga 3 din România. Nouă dintre aceștia aparțin unei echipe dintr-o localitate de majoritari croați, Caraș-Severin. Un singur caz (identificat în lucrare cu numărul 6) se află liber de contract la momentul susținerii interviului, acesta despărțindu-se recent de echipa din Timiș la care juca.

A fost folosită metoda bulgărelui de zăpadă în privința cărășenilor, asta însemnând că au fost selectați din aproape în aproape: am apelat o cunoștință care a avut legătură în trecut cu clubul; acesta le-a transmis rugămintea mea și mi-a comunicat ziua și locul unde urma să-mi desfășor activitatea. În privința respondentului timișorean am luat în mod direct legătura, cunoscându-l dinaintea acestui eveniment.

2.6. Procedura de colectare și prelucrare a datelor

Toate interviurile s-au colectat în mod fizic; înregistrarea discuției a putut fi posibilă prin intermediul aplicației de înregistrare vocală aferentă telefonului personal.

Realizarea interviurilor s-a desfășurat în două zile consecutive (22-23.07.2023) pentru jucătorii echipei din Caraș-Severin. Patru zile mai târziu a avut loc și întâlnirea cu ultimul respondent, în Timișoara (27.07.2023). Înainte de a începe interviul propriu-zis, am petrecut câteva minute de acomodare, am făcut cunoștință și le-au fost oferite informații legate de ceea ce urmează să aibă loc. Setul de nouă interviuri a fost susținut în Reșița, în interiorul restaurantului persoanei care m-a recomandat, unde s-a improvisat o sală în care am beneficiat

de liniște. Pentru ultima zi pe teren a fost stabilit, inițial, un parc din Complexul Studentesc (Timișoara); ajunși la fața locului am considerat că reprezintă o zonă aglomerată și ar deranja calitatea audio, așadar interviul a fost susținut în parcare, în mașină. După finalizarea interviului, fiecare a părăsit locația.

2.7. Limitele cercetării

O dificultate întâlnită în cadrul cercetării o reprezintă metoda de selecție pe care am utilizat-o (bulgăre de zăpadă), în criză de timp, având în vedere că sezonul de fotbal beneficiază de perioade scurte și bine delimitate de pauză, astfel că a fost destul de complicat să iau legătura cu jucătorii angajați în competiție (antrenamente, deplasări, cantonament). Aș mai dori să precizez următorul aspect: fotbaliștii sub contract au „interzis” în a oferi declarații, li se recomandă atenție deosebită asupra ceea ce prezintă public legat de viața personală, dar mai ales profesională, și indicat ar fi să anunțe un membru al clubului în vederea acestor intenții. Totul se face cu știre și aprobare, motiv pentru care reprezentanții clubului bănățean au venit însoțiți de antrenor, respectiv președinte - cei din urmă au dorit să susțină de asemenea interviul.

3. Rezultatele cercetării

3.1. Descrierea cazurilor analizate

Respondentul 1: 52 ani, fost arbitru, la momentul susținerii interviului ocupa postul de antrenor, în prezent nu mai face parte din staff.

Respondentul 2: 36 ani, căpitanul echipei, în paralel deține o afacere.

Respondentul 3: 19 ani, „mai mult rezervă” la momentul susținerii interviului, în prezent a schimbat clubul.

Respondentul 4: 30 ani, jucător și antrenor secund al aceleiași echipe, în paralel antrenor la grupe de copii, 5 și 6 ani, de origine croată.

Respondentul 5: 22 ani, jucător și student la Facultatea de Sport.

Respondentul 6: 24 ani, jucător care la momentul susținerii interviului nu aparținea acelui club asemeni tuturor celorlalți intervievați ai cercetării, în prezent este coleg cu aceștia, în paralel student la Facultatea de Sport.

Respondentul 7: 29 ani, jucător originar din Japonia, a mai avut experiențe și la echipe din județul Timiș.

Respondentul 8: 18 ani, portarul echipei.

Respondentul 9: 26 ani, jucător.

Respondentul 10: 35 ani, președintele clubului.

3.2. Analiza calitativă

Un prim obiectiv urmărit în cadrul prezentului demers de cercetare a fost acela de a identifica acele aspecte ale jocului care pot conduce la apariția violenței. În urma analizei răspunsurilor primite am constatat că un prim factor enunțat de jucători a fost jocul agresiv al adversarilor și atitudinea arbitrilor care nu întotdeauna penalizează exprimările nesportive și manifestă o atitudine tolerantă.

„Da, probabil că se referă la jocul brutal din partea adversarilor. Aici pot determina acte de violență sau degenerază un joc agresiv din partea jucătorilor. Ăăă, asta ar fi prima condiție, comportamentul brutal al adversarilor, probabil frustrări ale deciziilor de arbitri, deci părți care practic ar putea influența un rezultat, cam aici ar fi ar fi cea mai mare parte. În rest nu cred că în fotbal ar trebui să fie anumite părți, unde general..., doar lucruri neprevăzute, cam așa ar putea explica asta.” (1)

„Păi, sigur la un joc există multe, multe tensiuni și poate să apară injurii din partea adversarului sau intrări mai agresive, mai dure și de aici se ajunge să fie mai violenți în teren, să zic așa, sau oameni mai violenți, adică jucătorii să fie violenți între ei.” (4)

Un alt factor care poate genera apariția unor acte de violență este reprezentat de greșelile de arbitraj:

„De obicei, când nu-ți iese jocul, când ai probleme fotbalistic să zic așa: adversarul pune presiune, mai vine și arbitru cu o decizie greșită, atunci se acumulează frustrări și automat răbufnești.” (2)

Fazele din timpul jocului, poate gestionate greșit și de arbitru și de anumiți jucători și de acolo pleacă comportamentul.” (9)

Cauzele apariției violenței, în general, invocate de către respondenții cercetării variază de la educația primită acasă sau temperamentul jucătorului la atmosfera și tensiunea cuvenită meciului, și anume miza, cantonamentul, adversarii sau suporterii, rezultatul, prestația nesatisfăcătoare și ultimele minute

din joc. Nu în ultimul rând, poziția clubului poartă o imensă responsabilitate în această privință, în funcție de preferințele acestuia - dacă o descurajează sau nu, dacă ia măsuri sau nu.

„Jucătorii sau spectatorii care sunt frustrați din anumite motive și atunci vin și fac un exces de zel și să fie băgați în seamă sau să iasă cu ceva în evidență și recurg la astfel de gesturi.” (2)

„De obicei, spectatorii care au ceva împotriva vreunei echipe sau vreunui jucător sau unei persoane din cadrul clubului sau din cadrul echipei, fiind ea adversă sau o echipă gazdă, nu contează, dar de obicei acelea sau acelea sunt persoanele care invocă și provoacă violență, injurii și așa mai departe.” (10)

Un al doilea obiectiv al cercetării noastre a fost acela de a inventaria formele de violență practicate de jucători. O primă formă care transpare din răspunsurile respondenților este rasismul, urmat de comportamentul verbal agresiv și agresiunea fizică.

În ceea ce privește rasismul, jucătorii au afirmat că acesta se datorează jucătorilor, în primul rând, iar în al doilea rând arbitrului care nu penalizează întotdeauna în mod corespunzător aceste atitudini reprobabile.

„Bun, păi cred că cei frustrați în primul rând, din dorința de a câștiga sau astea, apelează la tot felul de tactici sau tertipuri să le zic așa și atunci degenerază în astfel de situații, de rasism sau violență sau comportament verbal agresiv și așa mai departe.” (1)

Atitudini rasiste pot emite și spectatorii, care pot manifesta un comportament verbal agresiv și influența chiar atitudinea jucătorilor din teren:

„În mare parte fanii unei echipe; când un jucător- are un jucător de culoare în echipă- automat este rasismului în fotbal, exemplu Vinicius cu Valencia când au strigat fanii la el, fanii în mare parte.” (8)

În ceea ce privește comportamentele agresive verbale sau fizice, acestea se regăsesc în egală măsură, atât în rândul jucătorilor:

„Da, aș putea spune că am fost în experiența mea de a lungul anilor în fotbal, în special, am fost implicat personal, fiind în calitate de arbitru, la un joc în care să zic am fost victima unui atac așa, un act de violență din partea unui jucător frustrat, pentru că a fost eliminat și cauzele ar fi mai multe de explicat de unde,

din ce cauză s-a ajuns aici. Dar da, am trăit pe pielea mea să zic așa, un astfel de comportament de violență.” (1)

„Da, am avut, mai ales acum se aruncă vorbe și nu poți să rezisti tot meciul zicându-ți un jucător tot același lucru și răbufnești la un moment dat, dar nu e cel mai bine să răbufnești- mai bine ții în tine că poți să iei un cartonaș roșu și să îți lași echipa în minus și nu-i deloc ok să faci așa.” (8)

Cel de-al treilea obiectiv al cercetării de față a reliefat în mod cu totul neașteptat percepții pozitive cu privire la actele de violență:

„În ultima perioadă am încercat să fiu mult mai calm pe teren, dar na, în timpul jocului nu se știe niciodată din cauza efortului, v-am zis.” (5)

Un oarecare paradox îl constituie agresivitatea percepută ca benefică, asociată cu ideea de bărbăție, de jucător asumat și cu maturitatea:

Nu cred, vorbesc din punctul meu de vedere, pentru că am zis mai devreme, în afara terenului sunt o persoană liniștită, calmă și sunt bine, meciul mă transform să zic așa, sunt foarte agresiv în joc și pun mult suflet.” (2)

„Nu, nu cred că există; pe teren e cu totul altceva, iar în viața de zi cu zi nu, nu ești agresiv, gen, din punct de vedere sportiv să zic așa.” (5)

„Un jucător calm în afara terenului în teren trebuie să fie agresiv pentru că asta se cere- să fie agresiv la minge, să fii... tot asta se cere și se caută jucători cu, să zicem, o calitate ca asta, pentru că până la urmă este o calitate în fotbal și te ajută, este un pro pentru tine progresezi, dacă ai și calități tehnice bune sau tactice te ajută foarte mult chestia asta. Dacă ești mai puțin agresiv și mai moale în teren, nu intri la minge, nu e vorba de lovit, dar să intri la minge- să recuperezi mingea, să îți dorești, să ajungi primul la minge, să ajungi să fii primul, să alergi în teren oriunde să recuperezi, să-ți dai totul din tine e mai greu și sunt mai puțin căutați de asta, poate.” (6)

Unii respondenți au afirmat că agresivitatea și violența i-au afectat, fără a oferi clarificări privind natura schimbării:

„Am văzut o schimbare foarte mare în comportamentul meu din cauza violenței, pentru că nu prea tolerez astfel de chestii.” (3)

Din punctul de vedere al sentimentelor pe care le încearcă protagoniștii episoadelor de acte de violență fizică, verbală ori de natură rasistă am constatat

atât situații de o anumită indiferență:

De remarcat faptul că aceia care se regăsesc printre cei afectați de violență și susțin că actele nu au fost provocate de aceștia, nu oferă niciun detaliu legat de ceea ce simt în situația dată. În privința gestionării unor asemenea momente, intervievații se rezumă la tăcere, păstrarea calmului sau indiferență:

„A reacționat calm, n-a reacționat nervos, a fost calm, nu a zis nimic la antrenor și și-a văzut de treaba lui.” (8)

„Am încercat să devin mult mai calm ca să pot să gândesc mult mai limpede, să nu pun la suflet tot ceea ce aud și am încercat înainte de meci, să fiu mai calm cu mine, să stau să vorbesc cu mine și să nu bag de seamă. [...] pentru că dacă încerci să eviți, ești mult mai câștigat.” (3)

Alți jucători încearcă să intervină prin tehnici de mediere și negociere în gestionarea și aplanarea conflictelor:

„Cu calm, am încercat tot timpul să aplanez conflictele.” (9)

„Am încercat să aplanăm situația, am încercat să împăcăm oarecum părțile prin înțelegere, prin comunicare, prin îndepărtarea lor din zona de conflict. Cam asta se întâmplă de obicei pentru o astfel de situație.” (9)

În ceea ce privește cel de-al patrulea obiectiv al cercetării noastre, și anume acela de a analiza percepțiile jucătorilor cu privire la măsurile pentru combaterea violenței, strategiile personale sau colective, la nivel de club/echipă dezvoltate pentru a veni în ajutorul persoanelor dezavantajate din punct de vedere al violenței ori rasismului care se desprind din răspunsurile primite fac trimitere la strategii de comunicare și informare:

„De obicei suntem clubul care se organizează la începutul anului competițional, niște ședințe în care fiecare își exprimă un punct de vedere. Prima dată se întocmește un proces-verbal exact pentru treaba asta, pentru combaterea rasismului, pentru că până la urmă fotbalul este un joc de fair play și nu numai fotbalul [...].” (10)

Conform respondenților, opiniile privind mișcarea socială Black Lives Matter sunt împărțite între cei care o apreciază ca fiind utilă și cei care consideră că nu este de niciun ajutor:

„Am văzut și eu la televizor și sincer, nu cred că ajută nicicum. Nu cred că

ajută nici cum gestul ăla pe care îl fac fotbalistii se pun jos cu mâna, până la urmă nu știu dacă se poate face ceva, cred că totul pleacă de la educația de acasă și degeaba vede suporterul la televizor că fac, chiar dacă el în educația lui și așa au fost învățați, să înjure, să instige la violență, indiferent ce fac alții, cred că nu are nici o..." (2)

"După părerea mea, nu ajută la nimic. E o mișcare- foarte bine intenționată mișcarea-, dar nu poți să le zici jucătorilor să nu fie rasist sau fanilor, pentru că ei în continuare o să fie, degeaba au făcut ei chestia asta cu Black Lives Matter că e degeaba în ziua de astăzi." (8)

Chiar dacă nu constituie propriu-zis o măsură pentru reducerea violenței, jucătorii respondenți au afirmat că un rol semnificativ îl pot avea jucătorii cu notorietate, care pot acționa prin promovarea unității de grup (fair-play), a comunicării:

"Da, aici e mai mult de discutat; jucătorii cu noi notorietate pot să promoveze tot timpul fair-play-ul și să încurajeze unitatea între jucători, indiferent de nație, rasă și așa mai departe, deci au un cuvânt foarte important în direcția asta." (1)

Un rol important în gestionarea conflictelor poate să revină, în opinia jucătorilor, căpitanului echipei și antrenorului:

"Da, tot timpul poate să intervină și să stopeze, inclusiv din injurii, inclusiv jigniri la adresa jucătorilor, mai ales cel care este desemnat de obicei căpitanul echipei e primul care ar trebui să lanseze inițiativa, bineînțeles, în frunte cu antrenorul, pentru că el teoretic este personajul suprem care gestionează cel mai bine situația asta în teren." (10)

Popularitatea fotbalistilor de mare valoare, titrați, apreciați, poate fi folosită în scopul de a influența percepția spectatorilor, cât și a jucătorilor de un rang inferior; aici putem aminti copiii, care cu siguranță vor copia ceea ce văd la idolul lor - dacă jucătorul preferat răspunde cu ură la ură sau nu.

"Au influență foarte mare. Copiii din ziua de astăzi au idoli și toți aceștia pot, au un cuvânt de spus în viața lor; dacă îl vede pe Ronaldo că e rasist și el o să fie rasist după aia." (8)

Știm că arbitrul este dirijorul în meciul practic de fotbal, rămâne de văzut

rolul antrenorului în vederea comportamentului agresiv al elevilor săi. Aflăm că acesta poate fi catalogat drept un al doilea părinte, redând ideea educației și a construcției comportamentului - trusa de prim-ajutor, însă răspunsul predominant îl reprezintă, simplu, "calmarea" - mai cu seamă antrenorul este responsabil de stoparea acestor forme de exprimare, nu de a le anticipa și de a pregăti soluții în cazul apariției. Iată explicațiile subiecților:

„În general, ar trebui cei de pe margine care stau sunt mai liniștiți, nu au stresul pe care îl avem noi în teren și ei fiind cu mintea limpede, ar trebui, ceea ce și fac majoritatea, să liniștească spiritele și să îndemne la calm și până la urmă e un sport să te bucuri de el, nu să degenereze în altele.” (2)

Ultimul obiectiv al cercetării, inventarierea percepțiilor jucătorilor față de violența în fotbal, a evidențiat faptul că niciunul dintre respondenți nu a fost învățat să fie agresiv, păstrând proporțiile competiției, căci fotbalul în sine reprezintă un sport de contact. Cu toate acestea, deși regulile jocului permit atacuri tari/dure, se poate face distincția de cele brutale, periculoase, de atacurile fizice, corp la corp. Așadar, până aici se admite recomandarea către jucători a respectării normelor de siguranță.

În încercarea de a explica fenomenul violenței în contextul fotbalistic, respondenții au folosit expresii precum: "te fură jocul", "așa este jocul", "agresiv la minge", "să-ți dai viața pe teren"

„Te fură jocul până la urmă- cum am zis, este o miză și miza te fură și nu mai te gândești, nu ești limpede, mai ales că obosești în timpul meciului, nu ești limpede la minte. Nu-ți mai dai seama de ce faci și de ce e bine și de ce nu e bine în timpul meciului, dacă mai ai și suporteri în afară, care te împing de la spate, strigă numele tău sau îți cer să fii mai agresiv sau, te pot și înjura că poate nu le convine cum joci atunci tu te enervezi. Și nervozitatea asta se transformă și ea în agresivitate și riști până la urmă să accedentezi pe un jucător, un adversar- un adversar care până la urmă e coleg. Tu faci doar serviciul tău, dar mai ales dacă joci la nivel profesionist, asta e serviciul tău, ești plătit pentru chestia asta și trebuie s-o faci bine.” (6)

4. Concluzii

În ceea ce privește cauzele și aspectele jocului care declanșează violență a fost identificat, în principal, arbitrul: permisivitatea acestuia în cazul atacurilor severe încurajează adversarii, dar și alte erori de arbitraj - neacordarea unui avantaj, nepenalizarea oponentilor. În plus, importanța partidei, tipul de temperament și bagajul educațional influențează un asemenea comportament.

Comportamentele agresive fizice, verbale și rasiste se numără printre formele întâlnite de respondenți ca fiind practicate de alți jucători și spectatori, cu trimitere și în acest caz către arbitru pentru nesancționare.

În privința efectelor, unii subiecți consideră că și-au îmbunătățit atitudinea legat de violență - indiferență, tăcere, însă surprinzător este faptul că o parte dintre aceștia sunt de părere că în fotbal reprezintă un beneficiu și ar trebui încurajată.

Antrenorul, căpitanul, conducerea clubului poartă răspunderea de a implementa strategii de comunicare și informare în contextul măsurilor de reducere a violenței fotbalistice; în același timp, chiar și o campanie care să vizeze jucători cunoscuți ar ajuta în acest sens. De altfel, utilitatea mișcării "Black Lives Matter", în concepția intervievaților, are păreri împărțite - ajută/nefolositoare.

Percepția jucătorilor studiați cu privire la tema cercetării se încadrează în limitele regulamentului impus; cu toate acestea fac referire la sintagme de forma "te fură jocul", "să-ți dai viața pe teren", "agresiv la minge".

În privința respondentul cu numărul 7 (jucător japonez) trebuie să menționez că l-am simțit rezervat înainte și în timpul interviului; își dorea să evite susținerea acestuia, dar și faptul că în discuția de acomodare de dinainte a precizat idei pe care nu le-a exprimat și în timpul conversației înregistrate.

De asemenea, alte impresii desprinse din această experiență ar fi:

- cei mai tineri au tratat cu ușoară superficialitate discuția, răspunzând cât mai vag și la modul general, dorind să-și îndeplinească în grabă sarcina, se poate observa în numărul minutelor de înregistrare
- tinerii mi-au mărturisit faptul că nu ar fi acceptat invitația dacă nu aș fi fost o tânără studentă care să le stârnească curiozitatea.

- superficialitatea face referire la discursul pe care l-au folosit intervievații 3, 4 și 9, unul de tip șablon, așa cum este des întâlnit în declarațiile publice ale jucătorilor din ligile superioare: nu se intră mult în detalii, se răspunde obiectiv și pe scurt- dând impresia de reținere.
- de cealaltă parte, jucătorii cu experiență au tratat cu interes și au oferit răspunsuri complexe.
- cu toții au venit cu punctualitate la ora propusă, iar pe parcursul întâlnirii nu au existat incidente sau momente în care să mă îndoiesc de respectul acestora.
- au dat dovadă de profesionalism în munca pe care o practică, ținând cont de proporțiile competiției.

Această temă merită aplicată și pe jucătorii primei reprezentative a țării (Liga 1) pentru a compara convingerile celor din prezenta lucrare (Liga 3). Bazinul de jucători intervievați este necesar a fi mărit, așa propune 50 de respondenți având în vedere că fiecare sezon competițional de prima divizie este alcătuit din 16 echipe de pretutindeni, față de a treia ligă care este formată din 5 serii alese pe zone teritoriale.

Bibliografie

Aronson, E., Wilson, T. D., Akert, R. M., & Sommers, S. R. (2016). *Social Psychology*. Pearson.

Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Stanford University.
https://www.asecib.ase.ro/mps/Bandura_SocialLearningTheory.pdf

Bourdieu, P. (1991). *Language and Symbolic Power* (J. B. Thompson, Ed.). Polity Press.

Cloitre, M., Stolbach, B. C., Herman, J. L., Kork, B. v. d., Pynoos, R., Wang, J., & Petkova, E. (2009, October). A Developmental Approach to Complex PTSD: Childhood and Adult Cumulative Trauma as Predictors of Symptom Complexity. *Journal of Traumatic Stress*, 22(5), 399-408. 10.1002/jts.20444

Dollard, J., Miller, N., Doob, L., Mowrer, O., & Sears, R. (1944). *Frustration and Aggression*. Routledge.

Duduciuc, A., Ivan, L., & Chelcea, S. (2013). *Psihologie socială: studiul interacțiunilor umane*. Comunicare.ro.

Duggal, N. (2016). Sports and Violence. *American International Journal of Research in Humanities, Arts and Social Sciences*, 13(2), 111-114.
<http://www.iasir.net>

Dunning, E. (1999). *Sport Matters: Sociological Studies of Sport, Violence, and Civilization*. Routledge.

Fortier, K., Parent, S., & Lessard, G. (202, January). Child maltreatment in sport: smashing the wall of silence: a narrative review of physical, sexual, psychological abuses and neglect. *British Journal of Sports Medicine*, (54), 4-7.
10.1136/bjsports-2018-100224

Fromm, E. (1973). *The Anatomy of Human Destructiveness*. Holt, Rinehart and Winston.

Fuente, D., Cantón, E., Montes, F., & Sanruperto Abella, M. Á. (2019). Aggression towards referees in amateur football in Spain: A loglinear approach. *Universitas Psychologica*, 18(3), 1-13.
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-3.araf>

Gavriliuță, C., & Gavriliuță, N. (2010). Sociologia sportului: teorii, metode, aplicații. Polirom. <https://bibliotecadesociologie.ro/en/download/gavriluta-cristina-gavriluta-nicu-2010-sociologia-sportului-teorii-metode-aplicatii-iasi-polirom/>

Interpersonal violence against athletes: A call for action. (n.d.). *Sports Psychiatry*, 1(2), 78-84.

Jeckell, A. S., Copenhaver, E. A., & Diamond, A. B. (2018). The Spectrum of Hazing and Peer Sexual Abuse in Sports: A Current Perspective. *Sports Health*, 10(6). <https://doi.org/10.1177/1941738118797322>

Kerr, G., Willson, E., & Stirling, A. (2019, april 30). Prevalence of Maltreatment Among Current and Former National Team Athletes. AthletesCAN.

Le Bon, G. (2012). *Psihologia mulțimilor*. ANTET XX PRESS.

Liiceanu, A., & Rujoriu, O. (2005). Expunerea la violență prin media. O perspectivă psihosociologică. *Sociologie Românească*, 3(1).

McDougall, W. (1919). *An Introduction to Social Psychology*. Methuen & Co. Ltd. <https://historyofeconomicthought.mcmaster.ca/mcdougall/socialpsych.pdf>

Messner, M. A. (1990, January 1). When bodies are weapons: Masculinity and violence in Sport. *International Review for the Sociology of Sport*, 25(203). 10.1177/101269029002500303

Neculau, A., & Mitrofan, N. (1996). Psihologie socială: aspecte contemporane. Polirom.

Norbert, E. (1976). Actes de la recherche en sciences sociales (Vol. 2). <https://doi.org/10.3406/arss.1976.3481>

Rodríguez Martínez, M. d. P. (2010). Diseño, aplicación y evaluación de un programa de intervención psicológica en equipos juveniles de fútbol. Doctoral dissertation, Universitat Autònoma de Barcelona.

Silva, J. M., & Weinberg, R. S. (Eds.). (1984). Psychological Foundations of Sport. Human Kinetics Publishers. <https://archive.org/details/psychologicalfou0000silv/page/n5/mode/2up>

Sousa, C., Cruz, J., Torregrosa, M., Vilches, D., & Viladrich, C. (2006). Evaluación conductual y programa de asesoramiento personalizado a entrenadores (PAPE) de deportistas jóvenes. *Revista de Psicología del Deporte*, 15(2), 263-278. <https://www.redalyc.org/pdf/2351/235119208007.pdf>

Tenenbaum, G., Singer, R. N., Stewart, E., & Duda, J. (1997, March). Aggression and Violence in Sport: An ISSP Position Stand. *The Sport Psychologist*, 11, 1-7. <https://core.ac.uk/download/pdf/185477836.pdf>

Unveiling anger and aggression in sports: The effects of type of sport, competitive category and success level. (2017). *Journal of Sport Psychology*, Vol.(26), 21-28. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=235152048003>

Vadhera, N. (2021). Violence in Sports and Games: A Sociological Perspective. *Zeichen Journal*, 7.

Vertommen, T., Schipper-van Veldhoven, N., Wouters, K., Kampen, J. K., Brackeridge, C. H., Rhind, D. J.A., Neels, K., & Van Den Eede, F. (2016). *Interpersonal violence against children in sport in the Netherlands and Belgium*. Elsevier, (51), 223-236. [dx.doi.org/10.1016/j.chiabu.2015.10.006](https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2015.10.006)

Perception of people with disabilities over inclusion in the workplace

Stefania-Timea PETER ¹

Abstract

The present paper addresses an issue of great interest and complexity regarding the topic of people with disabilities and their workplaces. This research uses the qualitative method represented by the interview and as a tool we chose the semi-structured interview guide. Disability is the result of a congenital physical defect or an accident, which involves more effort to perform activities such as walking, seeing, hearing, thinking. This research is based on the perceptions of people with disabilities towards labour market integration. In the paper we described the accessibility of workplaces for this category of people, the realities between colleagues or employers and the accessibility of the workspace.

The objectives addressed in the paper are: analysing the employability of people with disabilities, investigating workplace inclusion for people with disabilities and taking stock of organisational approaches to ensure inclusion of people with disabilities. The method chosen for this research is the interview, which was applied to people with different disabilities who are in the labour market, who presented the barriers and difficulties they encountered in looking for a job and in the employment itself. In the interviews applied by me I found many life stories, some sad others less so, but what matters is that they are accepted more and more every day, and included in organizations.

Listening to the opinions of people with disabilities regarding inclusion in the workplace, I came to the conclusion that more and more organizations are trying to accommodate people with disabilities, make the space accessible and organize all kinds of activities so that they can integrate more easily into the organizational environment, manage to have a friendly relationship with colleagues, be respected and treated like everyone else.

Keywords: disability, workplace inclusion, labour market integration, accessibility, employability

¹ West University of Timisoara, Blvd. Vasile Pârvan, No. 4, 300223, Timisoara, Timis, Romania; E-mail: stefania.peter02@e-uvt.ro

Percepția persoanelor cu dizabilități față de incluziunea la locul de muncă

Stefania-Timea PETER ¹

1.Introducere

Tema abordată în această cercetare este percepția persoanelor cu dizabilități față de incluziunea la locul de muncă. Această cercetare are ca obiective principale: analiza angajabilității persoanelor cu dizabilități, investigarea incluziunii la locul de muncă pentru persoanele cu dizabilități și inventarierea demersurilor organizaționale în vederea asigurării incluziunii persoanelor cu dizabilități. Percepțiile persoanelor cu dizabilități privind incluziunea la locul de muncă reprezintă un subiect crucial pentru înțelegerea și îmbunătățirea condițiilor de muncă și a egalității de șanse. Incluziunea eficientă înseamnă nu doar accesul la locuri de muncă, ci și participarea deplină și echitabilă în toate aspectele vieții profesionale. Termenul de handicap sau dizabilitate se referă la limitarea sau chiar pierderea în totalitate a posibilității unei persoane de a participa la viața în societate la același nivel cu al celorlalți membri care fac parte din ea. Dizabilitatea este o combinație de condiții de sănătate, factori de mediu și factori personali și include o gamă largă de persoane cu diferite tipuri de dizabilități, atât vizibile, cât și invizibile, fizice și mentale, congenitale sau dobândite și cu diferite grade de durere și progresie. Motivația de a alege această temă a venit din interesul față de angajabilitatea persoanelor cu dizabilități, mediul organizațional care este adaptat sau nu nevoilor acestora și desigur atitudinile angajatorilor și colegilor față de aceștia. Ideea de la care a pornit alegerea acestei teme a fost experiența pe care am trăit-o fiind angajată la o firmă care are sediul în Italia dar funcționează și în România având câteva birouri. Aici am întâlnit o doamnă în fotoliu rulant care lucra de 6 luni în acea firmă și care era singura care avea biroul la parter, noi restul având birourile la etaj. În pauze împreună cu colegii mergeam în sala de mese care desigur se afla tot la etaj, petrecând timp împreună.

¹ West University of Timisoara, Blvd. Vasile Pârvan, No. 4, 300223, Timisoara, Timis, Romania; E-mail: stefania.peter02@e-uvt.ro

Realizând faptul că acea doamnă era la parter singură și ceilalți la etaj m-a făcut să mă gândesc în primul rând la nepăsarea angajatorului, apoi la sentimentele acelei doamne, după care desigur la spațiul neaccesibil persoanelor cu dizabilități, fie angajate fie beneficiarii serviciilor prestate de firmă. În acel moment am realizat că această categorie de persoane merită integrate pe piața muncii și fiecare din noi trebuie să facă demersuri în această situație, motiv pentru care am ales să elaborez o cercetare pe această temă.

Ca opțiune metodologică am ales metoda calitativă reprezentată de interviu, iar ca instrument am folosit ghidul de interviu semistrukturat. Demersul de cercetare a fost ghidat de câteva întrebări, și anume: Cum se prezintă situația angajabilității persoanelor cu dizabilități?; Cum sunt percepute persoanele cu dizabilitati la locul de munca?; Exista demersuri organizaționale pentru asigurarea incluziunii persoanelor cu dizabilități?

Lucrarea începe cu un scurt rezumat , după care o introducere în care am descris tema și motivația temei alese, urmând mai apoi cadrul conceptual și teoretic unde am prezentat principalele concepte analizând și citind bibliografia relevantă aceste cercetări. Apoi au urmat interviurile, aplicate unor persoane cu dizabilități care sunt angajate, de la care am aflat detalii legate de angajabilitatea acestora, incluziunea lor în organizații, relațiile cu colegii, cu angajatorii, informații despre activități realizate de către angajatori pentru o incluziune mai ușoară, detalii importante legate de accesibilitatea în organizațiile în care lucrează. Am aflat și faptul că unele organizații nu au nici măcar rampe de acces, lifturi largi sau băi accesibile pentru persoane cu dizabilități. Apoi a urmat redactarea capitolului de rezultate, în urma analizării amănunțite a tuturor interviurilor, extrăgând ideile principale legate de obiectivele setate la începutul lucrării. În ultima parte a lucrării s-au conturat concluziile.

1.1. Cadrul conceptual și teoretic

Dizabilitatea este invaliditatea rezultată în urma unui defect fizic congenital sau a unui accident, care implică depunerea mai multor eforturi pentru realizarea activităților cum ar fi: mersul pe jos, văzul, auzul, gândirea. (Brown, 2002, p. 38) Termenul de handicap sau dizabilitate se referă la limitarea sau chiar

pierderea în totalitate a posibilității unei persoane de a participa la viața în societate la același nivel ca al celorlalți membri care fac parte din ea. Dizabilitatea este o combinație de condiții de sănătate, factori de mediu și factori personali și include o gamă largă de persoane cu diferite tipuri de dizabilități, atât vizibile, cât și invizibile, fizice și mentale, congenitale sau dobândite și cu diferite grade de durere și progresie. Dizabilitatea poate crește riscul sărăciei, afectând educația, ocuparea forței de muncă și creșterea cheltuielilor. Măsurarea dizabilității este o provocare din cauza variațiilor abordărilor și criteriilor utilizate în diferite țări, care pot exclude anumite condiții de sănătate și dificultăți cu care se confruntă indivizii. (WHO, 2012, p.10)

Conform legislației române, persoanele cu dizabilități pot beneficia de diverse servicii sociale, cum ar fi asistenți personali, centre specializate și alocații majorate de stat pentru copiii cu dizabilități. Adulții cu deficiențe de vedere severe pot primi sprijin financiar pentru un însoțitor, în timp ce cei cu dizabilități severe sau profunde pot primi indemnizații lunare și sprijin bugetar suplimentar. Autoritățile publice sunt obligate să aplice măsuri specifice pentru a facilita accesul persoanelor care suferă de dizabilități, inclusiv promovarea conceptelor de accesibilitate, sprijinirea cercetării și dezvoltării tehnologiilor de asistență și furnizarea de interpreți și programe de accesibilitate. (Lazăr, 2009, p. 208)

Dizabilitatea este abordată prin prisma modelului medical și a celui social. (Manea, 2006, p.1). Modelul medical apare odată cu dezvoltarea științei, în perioada în care se pune accent pe puterea de muncă și pe profit. În aceste situații, cei care nu îndeplineau condițiile stabilite pentru muncă erau considerați inferiori, punându-li-se eticheta de anormali. Prin această abordare, dizabilitatea este văzută ca o problemă biologică a individului care instigă la milă și dependență care îi creează limitări individului față de societate. Orice problemă cu care se confruntă persoana în cauză este consecința deficiențelor care se consideră a putea fi rezolvate doar prin intervenții medicale, ceea ce îi plasează pe aceștia în postura de bolnav. Acest model neagă valoarea indivizilor în societate, utilitatea lor, și îi îndepărtează spunând că nu sunt eligibili pentru standardele societății. (Oliver, 1990, p. 27)

Termenul anormal ar trebui eliminat deoarece creează discriminare,

îngrădește posibilitățile de luare a propriilor decizii, de independență, cauzând urmări negative asupra calității vieții persoanei cu dizabilități. Deși există stereotipuri care asociază dizabilitatea doar cu persoanele care folosesc scaune cu roțile sau cu persoanele care au probleme de vedere sau de auz, persoanele cu dizabilități sunt diverse și diferite. Aceasta înseamnă că dizabilitatea nu se limitează doar la acele persoane care au anumite deficiențe fizice sau de simț, ci poate include și alte tipuri de dizabilități, cum ar fi cele cognitive sau psihice. Prin acest model deficiența este considerată problema individului, iar dizabilitatea este termenul abordat de societatea care nu ține cont de persoanele în cauză.

Conform modelului social, societatea creează un mediu generator de constrângeri și neadaptat nevoilor persoanelor cu dizabilități. (Manea, 2006, p. 75)

La baza modelului social stă ideea conform căreia o societate și instituțiile sale sunt discriminatorii, prin urmare trebuie adus un deosebit de mare interes pentru reducerea obstacolelor din fața persoanelor cu dizabilități în vederea asigurării unei vieți sociale active pentru aceștia. Prejudecățile și discriminările au ca rezultat crearea termenului de dizabilitate, și nu diferitele tipuri de invalidități, persoanele cu dizabilități fiind produsul atitudinilor și barierelor ridicate de societate. Aceste bariere sunt prezente la locurile de muncă, în instituțiile publice, în mijloace de transport în comun, în informare și educație, în serviciile oferite etc. Promovând imagini negative în mass-media se produce devalorizarea persoanelor cu dizabilități, aceasta fiind încă o barieră acceptată de societate.

Modelul social are ca scop schimbarea regulilor, atitudinilor și abordarea instituțiilor pentru a crește gardul de incluziune. (Campbell & Oliver, 1996, p. 83)

Obiectivele acestui model sunt înlăturarea obstacolelor, astfel încât persoanele cu dizabilități să beneficieze de șanse egale, de a fi tratați conform calităților și nu a defectelor, și nu în ultimul rând de a le asigura o viață independentă. În anul 2012 Organizația Mondială a Sănătății furniza date despre mai mult de 1000 milioane de oameni cu dizabilități existenți la momentul respectiv pe glob dintre care între 110 milioane și 190 milioane prezentau probleme semnificative. Aceste statistici exprimate procentual indică 15% din

populația respectivă ca fiind persoane cu dizabilități, o creștere semnificativă în comparație cu anii 70 când aceste procente arătau doar 10% din populația generală. În ceea ce privește angajarea unor candidați cu dizabilități, aceasta era cel mai des întâlnită în țările nordice, în timp ce în România se înregistra cea mai scăzută rata a angajării persoanelor cu dizabilități. (Dupre & Karjalainen, 2003)

Orice persoană, indiferent de condiția sa fizică, trebuie să fie integrată în societatea din care face parte și să-și aducă propriile contribuții pentru crearea de efecte benefice indivizilor. Integrarea lor pe piața muncii este oportunitatea perfectă pentru a-și începe crearea unei vieți independente. Mediul din care face parte o persoană cu dizabilități este un factor principal în adaptarea și integrarea socio- profesională (Kolstoe, 1970, p. 51). Mediul este cel prin prisma căruia foarte des se aduc stereotipuri și prejudecăți greșite care influențează comportamentul la nivelul grupului. (Cernat, 2005, 25)

Stereotipurile asociate persoanelor cu dizabilități vin din incapacitatea de a accepta diferențe comportamentale rezultate din erori de judecată, care deseori ne fac să-i tratăm ignorând caracteristicile reale ale respectivei persoane. (Brisenden, 1986, p. 34)

1.2. Participarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii

În ceea ce privește integrarea persoanelor care suferă de diferite dizabilități de către angajatori, se evidențiază câteva aspecte cum ar fi: angajatorii preiau stereotipuri deja atribuite de societate și consideră dizabilitatea o lipsă a unor abilități. În ciuda studiilor și a experienței, dizabilitatea este asociată cu pierderea randamentului în muncă, ceea ce duce la angajare pe posturi de muncitori necalificați, prin urmare deja sunt devalorizați. (Runceanu, 2007, p. 235) Percepția asupra dizabilității, în mare parte negativă, constituie o dificultate în procesul de angajare și integrare pe piața muncii a persoanelor cu dizabilitate.

Legea 448/2006 are ca scop promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități și integrarea lor în societate. Această lege favorizează integrarea persoanelor cu dizabilități în comunități, adică în locuri de muncă obișnuite, alături de persoane fără dizabilități. Prin promovarea integrării în muncă, legea își propune să ofere persoanelor în cauză șanse egale de a ocupa un post în organizații și de a contribui într-o oarecare măsură la dezvoltarea în societate.

Integrarea în muncă este un proces complex care implică o abordare filosofică generală. Aceasta înseamnă că trebuie să avem o înțelegere profundă a societății și a modului în care funcționează din punct de vedere politic. Această abordare filosofică ne ajută să înțelegem relațiile dintre individ și societate în ceea ce privește integrarea în muncă. Este important să înțelegem cum indivizii sunt încadrați în societate și cum societatea îi influențează pe indivizi în ceea ce privește munca. Integrarea în muncă este influențată de diferiți factori care determină desfășurarea acestui proces. Acești factori pot fi descriși ca fiind un ansamblu de situații și procese care au influențe directe asupra integrării. Cerințele societății în care se integrează persoana sunt unul dintre acești factori. Acestea reprezintă solicitările la care persoana trebuie să răspundă în mediul de lucru. Caracteristicile socio-profesionale ale individului sunt, de asemenea, un factor important în integrarea în muncă. Aceste caracteristici ajută indivizii să răspundă solicitărilor mediului de lucru. Aspirațiile la muncă sunt, de asemenea, un factor important în integrarea în muncă. Acestea fac parte din sistemul aspirațional al omului și pot influența modul în care individul se integrează în mediul de lucru. Persoanele cu dizabilități pot fi angajate în funcție de „gradul de handicap” al acestora, care se referă la nivelul sau gradul de dizabilitate. Aceasta înseamnă că, în funcție de gravitatea dizabilității lor, indivizii pot fi în continuare luați în considerare pentru angajare. Angajarea persoanelor cu dizabilități depinde de „pregătirea profesională” a acestora, ceea ce se traduce prin formare profesională sau calificări. Aceasta înseamnă că persoanele cu dizabilități care au abilitățile și calificările necesare pentru un anumit loc de muncă pot fi luate în considerare pentru angajare.

Angajarea persoanelor cu dizabilități depinde și de „capacitatea de muncă” a acestora. Aceasta înseamnă că persoanele cu dizabilități care sunt capabile să îndeplinească sarcinile și responsabilitățile necesare pentru un anumit loc de muncă pot fi luate în considerare pentru angajare. Deși persoanele cu dizabilități pot fi angajate și pot desfășura orice activitate dacă au adaptat condițiile de mediu, statisticile arată că rata lor de participare pe piața muncii este mai mică în comparație cu persoanele fără dizabilități. Indicele de participare pe piața muncii scade, de asemenea, odată cu vârsta, indicele șomajului este mai mare pentru persoanele cu dizabilități, ceea ce poate duce la sărăcie.

Datele actuale disponibile nu reflectă cu exactitate realitatea globală, deoarece unele țări nu au informații despre forța de muncă pentru persoanele cu dizabilități, iar în alte țări, în special cele cu venituri mici și medii, datele sunt insuficiente. (Molnar, 2018, p. 24)

Potrivit Eurostat, circa 30% din populația cu dizabilități din Uniunea Europeană care depășește 16 ani, era expusă riscului de sărăcie sau excluziune socială. Aceasta înseamnă că s-au confruntat cu provocări în accesarea resurselor de bază și a oportunităților necesare pentru un nivel de trai decent și o participare deplină în societate. În comparație, procentul populației fără dizabilități expuse riscului de sărăcie sau excluziune socială a fost mai mic, la 22%. Acest lucru indică faptul că persoanele cu dizabilități sunt mai vulnerabile la dezavantajele economice și sociale. Raportul Comisiei Europene din 2007 evidențiază faptul că circa 16% din populația în vârstă de muncă din Europa suferă de o problemă de sănătate pe termen lung sau de un handicap. Aceasta include persoanele care se confruntă cu limitări în funcționarea lor fizică sau mentală, ceea ce le poate afecta capacitatea de a participa la piața muncii și societate. Raportul relevă, de asemenea, diferențe vizibile în prevalența dizabilităților între țările care depășesc veniturile medii (12%) și țările cu venituri mici (18%). Acest lucru sugerează că factorii socioeconomiici joacă un rol în apariția și impactul dizabilităților.

Sprijinul oferit persoanelor care suferă de o dizabilitate se concentrează în primul rând pe ajutorul medical, mai degrabă decât pe dezvoltarea unei vieți independente. Copiii care au dizabilități nu au acces la facilitățile preșcolare și au șanse mai mari să abandoneze școala în comparație cu alți copii. Există o lipsă de servicii integrate în comunitate care respectă principiul one-stop-shop. Aceasta înseamnă că persoanele cu dizabilități au un acces limitat la servicii complete de sprijin, cum ar fi asistența psiho-socială, formarea profesională, serviciile de integrare în muncă și coaching-ul pentru a le ajuta să se adapteze mai bine postului în care vor fi repartizați. Au fost implementate standarde de angajare pentru a crește procentul ocupării forței de muncă a persoanelor care suferă de dizabilități.

În ciuda faptului că a primit finanțare din Fondul Social European, nu s-au înregistrat progrese în rata de ocupare a persoanelor cu dizabilități, deoarece accentul se pune mai mult pe dezinstituționalizare, servicii sociale și formare

profesională. Există o lipsă de finanțare și inițiative dedicate sectorului persoanelor cu dizabilități, inclusiv pachete integrate de servicii, cum ar fi evaluarea, testarea competențelor, consiliere, orientare profesională, formare, mediere profesională și coaching. Acest lucru face ca persoanele cu diferite dizabilități, în special cei care fac parte din categoriile vulnerabile, să aleagă să se pensioneze din cauza lipsei srijinului pe piața muncii (Achitei et al., 2019, p. 2)

În ceea ce privește ocuparea unui loc muncă pentru candidați cu dizabilități din România comparativ cu populația generală, rata este scăzută. Doar 12,7% dintre persoanele cu dizabilități cu vârste cuprinse între 18-55 de ani au un loc de muncă, în timp ce procentul de ocupare a forței de muncă pentru populația generală din aceeași grupă de vârstă este de 70%. Unitățile protejate sunt reglementate în mai multe țări ale Uniunii Europene. Cu toate acestea, în ultimii ani, politicile publice s-au concentrat mai mult pe integrarea persoanelor cu dizabilități pe piața deschisă a muncii. Forma separată de ocupare în unități protejate este aplicată atunci când natura sau severitatea dizabilității împiedică să apară pe piața deschisă a muncii. Cu alte cuvinte, unitățile protejate sunt considerate a fi o soluție temporară sau de tranziție pentru persoanele cu dizabilități, în timp ce se încearcă să le ofere oportunități de angajare pe piața muncii obișnuite. Doar 33% dintre persoanele cu dizabilități severe nu s-au confruntat cu dificultăți în accesarea instituțiilor publice, în timp ce 35% nici măcar nu au încercat să le acceseze. Persoanele cu dizabilități se confruntă cu dificultăți majore în folosirea propriilor case, doar 80% dintre cei cu puține limitări și 44% dintre cei cu limitări grave raportând nicio problemă. Factorii care contribuie la lipsa accesibilității fizice includ absența unei strategii naționale cuprinzătoare de accesibilitate, lipsa coordonării între instituții și instrumente inadecvate pentru verificarea accesibilității. Nerespectarea reglementărilor privind adaptarea clădirilor și spațiilor urbane pentru persoanele cu dizabilități este o problemă comună. Abordarea ad-hoc a eliminării barierelor fizice sugerează o lipsă de înțelegere și internalizare a drepturilor persoanelor cu dizabilități de către criteriile de decizie și publicul larg. Metodele personalizate de informare și comunicare sunt importante pentru îmbunătățirea accesului la servicii și bunuri pentru persoanele cu dizabilități. Metode și tehnologii

alternative, cum ar fi interpretarea limbajului semnelor, Braille, cititoarele de text și comenzile vocale sunt necesare pentru asigurarea accesului la informații și comunicare pentru persoanele cu dizabilități. Persoanele cu handicap au acces mai scăzut la informare și servicii în comparație cu cele fără dizabilități, iar acest lucru este și mai pronunțat pentru cei cu dizabilități severe. Multe persoane cu handicap nu folosesc social-media pentru a accesa instituții și servicii publice, iar cei care o fac se confruntă adesea cu dificultăți. Există mai mulți pași care trebuie abordați pentru a îmbunătăți accesibilitatea informațiilor și comunicațiilor, inclusiv lipsa standardelor, interpreților autorizați și punerea în aplicare a dispozițiilor privind accesibilitatea. Comitetul ONU pentru drepturile persoanelor cu dizabilități subliniază că deficitul perceput sau real de capacitate mentală nu ar trebui utilizate ca justificare pentru negarea capacității juridice. În România, refuzarea persoanelor de capacitate juridică bazată pe dizabilitate este contrară constituției, după cum a stabilit Curtea Constituțională a României. Procedura de plasare a persoanelor sub tutelă legală nu le respectă drepturile, voința și preferințele și duce adesea la conflicte de interese între tutore și persoana sub tutelă. Spitalizarea involuntară în unitățile psihiatrice este reglementată legal și necesită evaluarea de către psihiatru a pericolului iminent sau a riscului de deteriorare severă fără tratament. (ANDPDCA, 2020, p. 16)

1.3. Integrarea socială și profesională

Integrarea socială și profesională se referă la procesul de acceptare a persoanelor cu dizabilități în societate și de a le oferi oportunități de angajare și muncă. Este considerat a fi de cea mai mare importanță la nivel european, indicând faptul că este o problemă semnificativă care trebuie abordată în toate țările. În România, problemei angajabilității persoanelor cu dizabilități îi este acordată prioritate în strategiile publice legate de ocuparea forței de muncă în general, precum și în strategiile axate specific pe integrarea persoanelor cu dizabilități. Acest lucru evidențiază recunoașterea importanței asigurării egalității de șanse pentru indivizii cu dizabilități în vederea ocupării locurilor de muncă și incluziunii sociale.

Accesul persoanelor cu dizabilități pe piața muncii este limitat, doar 4,17% fiind activi profesional în România în 2015, în ciuda legislației care oferă stimulente angajatorilor să le angajeze; cu toate acestea, economia socială oferă

soluții concrete prin crearea de oportunități de angajare în domenii accesibile persoanelor cu dizabilități. Scopul economiei sociale nu este generarea de profit, ci servirea membrilor unei comunități care se află în situații de vulnerabilitate, în beneficiul acestora. Aceasta este considerată a fi o zonă de mijloc între stat și piață, având rolul de a prelua îndatoririle secțiunii publice care nu pot fi delegate sectorului privat, cu privire la distribuția egală și corectă a resurselor și beneficiilor, prin oferirea unor servicii universale. (Barna et al., 2012, p. 7)

Conceptul de economie socială este strâns legat de protecția socială a persoanelor sau populațiilor marginalizate și se bazează pe ideea de a oferi beneficii comunităților defavorizate prin dezvoltarea lor. Multe probleme cu care se luptă persoanele cu dizabilități în viața profesională se datorează lipsei serviciilor de integrare în învățământul preșcolar, comunicării slabe între părinți și profesori, funcționării necorespunzătoare a sistemului școlar și orientării în carieră, alegerilor limitate de carieră, numărului scăzut de ateliere protejate și altor forme de integrare profesională, reticenței angajatorilor de a oferi joburi acestei categorii din cauza convingerii că persoanele cu nevoi speciale nu își îndeplinesc cerințele și dificultățile întâmpinate la locul de muncă, cum ar fi spații de lucru inaccesibile, programe de lucru neadaptate și atitudini negative din partea altora. (Asociația „Alternativa”, 2003, 14)

O unitate protejată este un operator economic public sau privat în care cel puțin 30% dintre angajați au dizabilități, astfel cum este definită de Legea nr. 448/2006 privind protecția indivizilor cu dizabilități, și poate fi înființată de persoane fizice sau organizații pentru desfășurarea activităților autorizate de persoane cu dizabilități sau în cadrul diferitelor structuri ale agenților economici, instituțiilor statului sau organizațiilor neguvernamentale. (art. 81, alin. 1)

Dezvoltarea serviciilor sociale depinde de calitatea reglementărilor și de încurajarea continuă a implementării corecte a acestora de către autoritățile centrale și locale. Elementele principale în dezvoltarea sectorului includ identificarea nevoilor existente ale indivizilor cu dizabilități și ale familiilor acestora, evaluarea nevoii locale și județene de servicii sociale, asigurarea finanțării adecvate, stabilirea standardelor și costurilor de calitate adecvate, precum și monitorizarea și evaluarea adecvării serviciilor sociale pentru persoanele cu dizabilități. (Diagnoza situației persoanelor cu dizabilități din

România, 162)

1.4. Angajarea și menținerea persoanelor cu dizabilități în câmpul muncii

Indivizii cu dizabilități au dreptul de a-și căuta un job și de lucra, la fel ca oricare cetățean. Cu toate acestea, există situații diferite în ceea ce privește acceptarea acestora în organizațiile din România. Persoanele cu grad de handicap pot lucra fără a fi restricționați, indiferent de gravitatea dizabilității lor, așa cum se indică în certificatul emis de comisia de evaluare specializată. În schimb, acei oameni cu dizabilități care beneficiază de o pensie pot fi angajați numai dacă au un handicap de gradul trei și chiar și atunci pot lucra doar cu jumătate de normă.

Persoanele cu dizabilități pot fi incluse atât pe piața muncii libere cât și în instituțiile protejate, care sunt structuri autorizate pentru munca protejată, așa cum este prevăzut în Legea 448/2006. (Chiriacescu & Constantinescu, 2020, p. 15)

Formarea profesională se referă la dobândirea de cunoștințe și abilități specifice unei anumite profesii sau domeniu de activitate. Persoanele care nu au finalizat un circuit educațional complet, cum ar fi o diplomă de studii superioare sau o calificare profesională, pot avea nevoie de formare profesională suplimentară pentru a îmbunătăți șansele de angajare. De asemenea, persoanele care doresc să-și schimbe specializarea de bază, adică să treacă la o altă profesie sau domeniu de activitate, pot avea nevoie de formare profesională pentru a-și dezvolta competențele necesare în noua lor carieră. Persoanele cu dizabilități pot întâmpina dificultăți în a participa la antrenamentele de formare din cauza nevoilor lor specifice. Aceste nevoi pot include necesitatea de a avea un interpret pentru a comunica prin limbaj mimico-gestual sau prin limbaj simplificat, în cazul persoanelor cu deficiențe de auz sau de vorbire. De asemenea, indivizii cu dizabilități pot avea nevoie de accesibilizare în ceea ce privește cursurile și materialele de învățare, precum și transportul adaptat pentru a putea ajunge la locul de desfășurare a formării. Persoanele cu dizabilități pot întâmpina dificultăți în a se pregăti pentru piața muncii, mai ales dacă nu au avut un plan de evoluție profesională înainte. În astfel de cazuri, atât familia personală cu dizabilități, cât și persoana în sine, ar trebui să depună eforturi susținute pentru a se pregăti

pentru muncă. Acest efort poate include obținerea calificărilor suplimentare, participarea la programe de formare și dezvoltarea abilităților necesare pentru a obține un loc de muncă.

Există organizații neguvernamentale și firme specializate în pregătirea persoanelor cu dizabilități pentru piața muncii. Aceste organizații și firme arată faptul că durata pregătirii pentru muncă poate varia în funcție de situație. În unele cazuri, pregătirea poate dura câteva luni, în timp ce în altele poate dura până la doi ani. Durata pregătirii depinde de nevoile și capacitățile individuale ale persoanelor cu dizabilități, precum și de complexitatea abilităților și competențelor necesare pentru a obține un loc de muncă. Atunci când persoanele cu dizabilități nu au urmat o cale educațională tradițională, solicită adesea o evaluare a abilităților dobândite. Această evaluare este o procedură anevoioasă care implică utilizarea unor instrumente adaptate pentru evaluare care iau în considerare constrângerile persoanelor cu dizabilități.

Evaluarea este efectuată în cele mai multe cazuri de un psiholog, eventual de un terapeut ocupațional sau un asistent social care este instruit în completarea testelor specifice de evaluare a abilităților. Acești profesioniști sunt, de asemenea, calificați în interpretarea rezultatelor și crearea unui profil profesional pentru individul cu dizabilități. În plus, evaluatorii recomandă servicii de sprijin pe care individul le-ar putea utiliza în timpul angajării pentru a se adapta mai bine la locul de muncă sau pentru a menține performanțele profesionale optime. Medierea pe piața muncii este ultima etapă necesară pentru unele persoane cu dizabilități în procesul de angajare. Agențiile Județene de Ocupare și Muncă, care sunt responsabile de medierea între angajatori și persoanele în căutarea unui loc de muncă, au resurse umane limitate și nu pot oferi suficient sprijin persoanelor cu dizabilități. Din acest motiv, organizațiile neguvernamentale care se ocupă de servicii pentru persoanele cu dizabilități pretind adesea această activitate de mediere. (Chiriacescu & Constantinescu, 2020, p. 17)

1.5. Accesibilitatea și adaptarea tuturor la locul de muncă

Accesibilitatea se referă la faptul că toate elementele unei companii, cum ar fi clădirile, produsele, serviciile și resursele, trebuie să fie create și proiectate astfel încât pot fi folosite toate serviciile, fără a întâmpina obstacole sau

dificultăți. Principiul „design universal” se referă la faptul că toate elementele companiei trebuie să fie create astfel încât să poată fi folosite fără probleme de către oricine, indiferent de abilitățile sau nevoile speciale. Acest principiu se aplică tuturor aspectelor companiei, inclusiv accesul în clădiri, spații de luat masa, birouri, toalete, servicii de fax/telefonie și comunicații. Încă de la inițierea procesului de proiectare, toate elementele companiei trebuie să fie concepute astfel încât să nu creeze obstacole pentru anumite categorii, cum ar fi cetățenii cu dizabilități, cei cu mobilitate redusă, și cei cu probleme de înățăre sau comunicare.

Accesibilitatea poate fi: directă, în situația în care mediul este adaptat pentru a permite accesul tuturor la toate serviciile, transport, comunicare, tehnologii, fără discriminare sau indirectă atunci când mediul permite folosirea de către persoane cu dizabilități a unor dispozitive speciale. În acest caz, accesibilitatea indirectă este o formă de adaptare a locului de muncă pentru o persoană anume sau un grup mic de persoane.

Accesibilitate directă este atunci când mediul este modificat pentru îngădui tuturor persoanelor să aibă acces la toate bunurile, serviciile, transportul, comunicarea și tehnologia, fără a discrimina pe nimeni. De exemplu, o clădire cu rampe pentru persoanele aflate în scaune cu roțile sau un site web cu opțiuni de mărire a textului pentru persoanele cu deficiențe de vedere.

Accesibilitate indirectă este atunci când mediul permite persoanelor cu dizabilități să se folosească de dispozitive speciale pentru a avea acces la anumite elemente. În acest caz, locul de muncă poate fi adaptat pentru a satisface nevoile specifice ale unei persoane sau ale unui grup mic de persoane cu dizabilități. De exemplu, un computer cu software special pentru persoanele cu deficiențe de auz sau un birou cu scaun ergonomic pentru persoanele cu probleme de mobilitate. Succesul unei adaptări adecvate la locul de muncă va fi întotdeauna văzut în eficiența muncii unui angajat cu dizabilități.

Cu toate acestea, adaptările făcute pentru o anumită persoană vor aduce beneficii celorlalți angajați. Angajații vor vedea felul în care compania se concentrează pe nevoile lor, ceea ce îmbunătățește mediul și condițiile de muncă. Acest lucru poate fi o motivare în plus pentru angajați și contribuie la performanța

lor profesională. Acest tip de adaptare este numit rezonabil, deoarece nivelul investițiilor în a crea accesibilitatea locurilor de muncă ar trebui să rămână proporțional cu capacitatea financiară pe care compania o are. Cu toate acestea, în practică, s-a observat adesea faptul că deschiderea față de angajator și o bună comunicare cu un angajat care are o dizabilitate rezolvă cel mai probabil situația la costuri mai scăzute. (Chiriacescu & Constantinescu, 2020, p. 17)

În România există o lipsă cronică de accesibilitate, ceea ce duce la întâlnirea unui număr foarte mic de persoane cu dizabilități în spațiile publice. Publicul larg nu este suficient expus acestei probleme, ducând la numeroase prejudecăți și comportamente inadecvate față de acești indivizi. O companie incluzivă lucrează cu sârguință pentru a aborda aceste percepții și reprezentarea gândirii angajaților săi cu privire la dizabilități, cu scopul de a schimba modul în care oamenii gândesc, exact ca și atunci când promovează egalitatea sau drepturile fundamentale.

Oamenii cu dizabilități nu doresc să fie priviți cu milă sau compasiune, mai mult de atât aceștia vor să fie acceptați pentru ceea ce pot realiza și pentru contribuțiile lor în compania din care fac parte. Grupurile de lucru pot fi de ajutor sau pot împiedica integrarea imediată a persoanelor cu dizabilități. Este necesar ca managerii să îi instruiască și să clarifice conceptul de incluziune la locul de muncă și să ofere exemple personale cu un comportament incluziv. Educarea și conștientizarea cu privire la dizabilități ar trebui să fie accesibile întregului personal relevant, adaptate pentru a reflecta rolurile și responsabilitățile individuale din cadrul companiei. Cursurile de instruire și conștientizare ar trebui programate periodic, chiar dacă în prezent nu există angajați cu dizabilități. Angajații trebuie să fie conștienți de dificultățile și obstacolele cu care se confruntă oamenii cu dizabilități în viața cotidiană. Aceștia trebuie să înțeleagă aceste probleme din timp și să fie motivați să găsească soluții pentru a le depăși, atât în cadrul locului de muncă, cât și în colaborarea cu angajați cu dizabilități și echipele de management. Pentru angajatori, adaptările mediului de lucru pentru a facilita integrarea angajaților cu dizabilități sunt ușor de implementat și nu implică costuri excesive. Aceste adaptări sunt esențiale pentru a se asigura că fiecare angajat, indiferent de capacitatea sa, are aceleași oportunități de a reuși în cadrul organizației. Întâlniri motivaționale cu persoane care au avut succes,

servesc ca o platformă pentru acești indivizi pentru a-și împărtăși experiențele și elementele cheie care au contribuit la includerea lor în societate. Aceste întâlniri oferă exemple din viața reală și povești personale care pot fi inspiratoare și influente în modelarea comportamentelor incluzive. (Chiriacescu & Constantinescu, 2020, p. 30)

1.6. Atitudinile angajatorilor în ceea ce privește integrarea persoanelor cu dizabilități în organizații

În ceea ce privește angajarea persoanelor cu dizabilități, atitudinea angajatorului are un rol important în gradul ridicat al șomajului în rândul acestui grup defavorizat. Ei ezită mai mult să angajeze persoane cu dizabilități mintale decât să angajeze persoane cu dizabilități fizice. Angajatorii sunt interesați în primul rând de capacitatea de lucru în echipă precum și de abilități de comunicare și socializare în cadrul organizației. Cu toate acestea, contactul sporit cu persoanele cu dizabilități la locul de muncă poate duce la atitudini mai pozitive față de angajare. Recrutorii cu experiență în recrutarea candidaților cu dizabilități au evidențiat spiritul lor de colaborare și obiceiurile bune de lucru, în timp ce angajatorii fără o astfel de experiență și-au exprimat îngrijorarea cu privire la potențialul ofensării altor angajați sau clienți. Pentru solicitanții de locuri de muncă cu dizabilități, principala problemă este să se simtă incluși și respectați în mediul de lucru. Acești oameni cred că un angajator bun ar trebui să le permită să lucreze cu alți angajați și să le asculte nevoile și preocupările. În plus, angajații spun că includerea persoanelor diferite a devenit o cerință pentru succesul organizațional. Persoanele cu dizabilități și angajații se concentrează deopotrivă pe performanța la locul de muncă, nu pe dizabilitate. Angajatorii se concentrează doar pe performanța la locul de muncă, indiferent dacă angajatul are un handicap. Recrutorii și persoanele cu dizabilități consideră că mediile de lucru trebuie să fie de sprijin și primitoare pentru persoanele cu dizabilități. Aceasta include crearea unui mediu în care acești indivizi să se simtă confortabil și să aibă acces la resursele și sprijinul de care au nevoie pentru a-și face treaba eficient. (Posdru, 2013, p. 57)

O companie modernă se distinge în primul rând prin deschidere, gândire socială și sensibilitate. În zilele noastre, o companie nu se concentrează doar pe profitul financiar, fără a lua în considerare reputația sa. Consumatorii acordă

atenție reputației unei companii. Pe de altă parte, persoanele cu dizabilități și familiile lor constituie un bazin imens de potențiali cumpărători cu putere de cumpărare care nu poate fi ignorată. Oferirea de oportunități de integrare și angajare persoanelor cu dizabilități crește imaginea companiei legată de această temă. Imaginea companiilor deschise spre diversitate este din ce în ce mai căutată. Oameni din medii și culturi diferite lucrează de obicei în același loc, dar această deschidere este depășită de integrarea mai multor persoane cu dizabilități în această echipă. Când vine vorba de susținerea acestor proiecte culturale și sociale, acestea îmbunătățesc imaginea companiei și motivează angajații. Angajații se pot identifica cu un angajator care are o atitudine socială, își pot proiecta această atitudine asupra lor și se pot simți mai în siguranță în această companie.

Angajarea unei persoane cu dizabilități este o modalitate foarte bună de a manifesta preocuparea față de societate. Pentru a asigura diversitatea în companie, merită să fie angajați oameni din culturi diferite care să fie implicați în dezvoltarea produselor și serviciilor și în procesul de vânzare. De exemplu, o companie care dorește să ajungă la un grup de cumpărători format exclusiv din persoane cu dizabilități ar trebui să implice persoanele cu dizabilități în producția de produse și procesul de vânzare. Persoanele cu dizabilități pot înțelege mult mai bine nevoile clienților și pot crea servicii sau produse adecvate acestei categorii de clienți. Grupurile de persoane cu dizabilități au o putere de cumpărare foarte mare, dar de cele mai multe ori nu găsesc produse și servicii adaptate nevoilor lor sau accesul la acestea nu este adaptat acestora. (Posdru, 2013, p. 49)

2. Metodologia cercetării

2.1. Designul metodologic ales și argumentele aferente

Designul ales de mine pentru redactarea lucrării de licență „Percepția persoanelor cu dizabilități față de incluziunea la locul de muncă” este cel calitativ, deoarece sunt de părere că această abordare este cea mai relevantă pentru studiul meu.

Lucrarea analizează o problemă actuală de mare interes și complexitate în ceea ce privește locurile de muncă pentru persoanele cu dizabilități. Acest design

a fost bine planificat și implementat pentru a permite obținerea unor date valoroase și relevante, oferind o înțelegere profundă a percepțiilor persoanelor cu dizabilități față de incluziunea la locul de muncă.

2.2. Scopul și obiectivele cercetării

Obiectivele cercetării:

1. Analiza angajabilitatii persoanelor cu dizabilități.
2. Investigarea incluziunii la locul de munca pentru persoanele cu dizabilități.
3. Inventarierea demersurilor organizaționale în vederea asigurării incluziunii persoanelor cu dizabilități.

Întrebări de cercetare:

1. Cum se prezintă situația angajabilitatii persoanelor cu dizabilități?
2. Cum sunt percepute persoanele cu dizabilitati la locul de munca?
3. Exista demersuri organizationale pentru asigurarea incluziunii persoanelor cu dizabilitați?

2.4. Instrumentul de cercetare

În această cercetare am utilizat metoda interviului, iar ca instrument am ales ghidul de interviu semistrukturat, pe care l-am aplicat la 10 persoane cu diverse dizabilități care sunt integrate pe piața muncii. Ghidul de interviu conține întrebări deschise despre relația cu colegii și angajatorii, despre accesibilitatea spațiului de lucru, despre atitudinea angajatorilor, detalii despre locul de muncă pe care îl au, despre cum afectează dizabilitatea capacitatea de muncă. Pentru apropierea mai ușoară de subiecți am considerat acest tip de interviu cea mai potrivită abordare, pentru a putea purta o discuție directă, degajată, în care să nu se simtă interogați. Această metodă i-a făcut să se simtă siguri și pe mine m-a ajutat să mă familiarizez foarte repede cu problemele populației investigate.

2.5. Universul populației investigate și metoda de eșantionare

Populația aleasă pentru cercetare sunt persoane cu diverse tipuri de dizabilitate, adulte care sunt sau au fost recent angajați. Criteriile de selecție sunt: să fie angajați, să facă parte din organizații care susțin persoanele cu dizabilități, să aibă peste 18 ani, să aibă diverse dizabilități pentru a reflecta realitățile variate ale incluziunii și desigur participarea trebuie să fie voluntară.

2.6. Procedura de colectare și prelucrare a datelor

În funcție de disponibilitatea respondenților, interviurile au fost luate față în față, la domiciliul subiecților, sau telefonic. Interviurile au fost relizate în perioada mai – iunie 2024, în Timișoara.

3. Rezultatele cercetării

În cadrul prezentei cercetări am intervievat un număr de 10 persoane cu dizabilități diverse, din dorința de a investiga percepția acestora cu privire la subiectul sensibil al angajabilității și al incluziunii lor pe piața muncii. Din grupul de respondenți au făcut parte:

T - 32 de ani, în urma unui accident rutier a rămas cu o leziune medulară completă și este dependentă de scaun rulant de aproximativ 28 de ani. Este în câmpul muncii de 9 ani, iar în prezent lucrează home office și part time.

C - are o dizabilitate fizică care implică gesturi și mimici necontrolate, dar în ciuda acestor mici defecte el este o persoană veselă, sociabilă, îi place să citească și să iasă cu prietenii în oraș. Are un job în contabilitate primară la o firmă de transporturi, unde dizabilitatea nu îi afectează deloc capacitatea de muncă.

C.L - a absolvit asistența socială, apoi a urmat un masterat în economie socială și unul în administrarea afacerilor. Are 37 ani, iar în urmă cu 18 ani a avut un accident rutier în urma căruia a rămas cu paralizie de plex brahial stâng; este încadrată în grad 2 de dizabilitate și de 9 ani în grad 3 cu incapacitate de muncă, astfel prin lege este încadrată în muncă cu jumătate de normă.

A - în vârstă de 40 de ani , cu tetrapareză spastică, are nevoie în permanență de o persoană care să o ajute, a terminat facultatea de telecomunicații, iar în prezent lucrează la o companie mare de telecomunicații. Această dizabilitate nu i-a afectat capacitatea de muncă deoarece lucrează la calculator, dar cu toate acestea după finalizarea studiilor câțiva ani nu a fost acceptată la nici un interviu din motivul dizabilității.

I - 39 de ani, suferă de tetrapareză spastică, lucrează mai mult home office, dar de câteva ori pe lună este prezent la birou. Dânsul lucrează de la 22 de ani la această companie, deci jobul este unul foarte stabil care îl ajută să se simtă în siguranță și independent.

A.L - a terminat dreptul și acum are un job stabil într-o primărie. De 26 de ani se află în scaun rulant, având o dizabilitate din naștere cu mai multe încercări de vindecare fără succes.

C.O - în vârstă de 68 de ani, este pensionar dar în același timp lucrează și home office în contabilitate; are o dizabilitate rezultată în urma poliomielitei și este încadrat în handicap de gradul 1 cu însoțitor.

A.N - 41 de ani, a urmat o facultate în resurse umane, iar în prezent studiază psihologia, are o dizabilitate fizică, iar acum ceva timp a reușit să-și deschidă propria firmă. Înainte de a deschide firma a lucrat ca asistent de resurse umane, de unde spunea că a acumulat foarte multă experiență și motivație pentru a devenii antreprenor.

L - dizabilitate fizică care îi îngreunează deplasarea, în vârstă de 38 de ani, fără studii superioare povestea despre cât de greu i-a fost să-și găsească un loc de muncă adaptat nevoilor dânsului, după ce 5 ani a lucrat ca și pădurar dar un accident cumplit i-a schimbat viața.

N. - în vârstă de 35 de ani, suferă de o dizabilitate fizică, și este dependentă de scaun rulant. Lucrează la o companie ca operator de date încadrată cu jumătate de normă.

Pentru a îndeplini primul obiectiv al cercetării și anume analiza angajabilității persoanelor cu dizabilități, am adresat subiecților următoarele întrebări: Îmi puteți povesti puțin despre dizabilitatea dvs și despre modul în care aceasta vă afectează sau nu capacitatea de a munci?; Ați observat o reticență din partea angajatorilor de a vă angaja din cauza dizabilității?; Ați avut dificultăți în trecut în a vă găsi un loc de muncă?; Care este experiența dvs de până acum?; Relatați puțin despre modul în care se desfășoară o zi obișnuită de muncă.

Din răspunsurile primite reiese faptul că angajarea persoanelor cu dizabilități se realizează greu și adesea este împiedicată de stereotipurile și judecățile greșite la adresa acestora. Din lipsă de cunoștințe, angajatorii refuză să angajeze persoane cu dizabilități, astfel le sunt îngrădite drepturi fundamentale și șansele de a performa și evolua profesional. Au fost și câteva situații pozitive, în care persoanele cu dizabilități nu s-au confruntat cu probleme la angajare, ci au avut parte de persoane empatică care să le ofere o șansă de a-și demonstra capacitățile profesionale.

„M-am întâlnit și cu reticiența angajatorilor la interviuri, însă acum fac parte dintr-o organizație care este incluzivă și care recrutează în mod activ persoane cu dizabilități pentru creșterea diversității. Dorința mea este să-i ajute pe ceilalți să nu aibă parte de situații umilitoare la angajare și să fie tratați așa cum merită pentru că acest lucru este prima barieră de care ei se lovesc atunci când sunt doritori de integrare pe piața muncii.”(A.L)

Reticiența angajatorilor reprezintă un factor de dificultate în găsirea unui loc de muncă și păstrarea acestuia.

„Mi-am găsit foarte greu de muncă. Angajatorii se feresc să angajeze persoane cu dizabilități din mai multe motive, ca de exemplu: teama de a fi incompetenți, iresponsabili, teama de controale amânunțite și faptul că de obicei se caută persoane care sa muncească cel puțin 8 ore. Persoanele cu dizabilități pot munci 8 ore, dar nu le permite statul. Există riscul de a ți se tăia drepturile care ți se acordă ca și persoana cu dizabilități”(T).

Majoritatea respondenților au reușit să găsească un loc de muncă după mai multe încercări eșuate în care s-au lovit de respingeri și dezinteres din partea angajatorilor.

„În cei 19 ani, pot spune că am lucrat mai mult ilegal, dar și atunci când m-am angajat cu jumătate de normă condiția angajatorului a fost să lucrez 12 ore pe zi nu 4 așa cum prevedea contractul.”(C)

Companiile refuză să angajeze persoane cu dizabilități din cauză că nu doresc să investească în crearea unui mediu accesibil.

În urma răspunsurilor analizate la aceste întrebări se constată faptul că angajarea persoanelor cu dizabilități este dificil de realizat datorită barierelor puse de organizații, însă cu toate acestea mulți dintre aceștia reușesc să depășească dificultățile și ajung să aibe un loc de muncă stabil.

Pentru a îndeplini cel de al doilea obiectiv, și anume investigarea incluziunii la locul de muncă pentru persoanele cu dizabilități, am adresat subiecților următoarele întrebări: Cum v-a schimbat viața faptul că aveți un loc de muncă stabil, adaptat nevoilor dvs specifice?; Cu ce probleme se confruntă persoanele cu dizabilități din propria dvs experiență, la locul de muncă?; Care este relația cu colegii? A influențat dizabilitatea relația cu aceștia?; Ați reușit să stabiliți relații

de prietenie cu colegii în afara locului de muncă?; Vă simțiți acceptat/ă la locul de muncă?

Din răspunsurile primite reiese faptul că incluziunea este îngreunată și de relația cu colegii de muncă. Adesea persoanele cu dizabilități nu sunt acceptate de colectiv sau sunt marginalizate, iar acest lucru îi face să se simtă umiliți și discriminați. Din răspunsurile primite am constatat faptul că principala problemă este lipsa empatiei și a înțelegerii angajatorilor de a le oferi o șansă pentru a ocupa un post în organizații, urmând apoi atitudinea respingătoare a colegilor.

„Atunci când ajungeam la job, eram tratată cu indiferență, colega mea de birou mă ignora total și orice obiect atingeam ea o ștergea cu spirt. Am încercat să îi explic că această dizabilitate nu este o boală care se transmite, este o leziune în urmă unui accident pe care desigur eu nu-l doream, însă nu puteam să-i schimb mentalitatea.” (C.L)

Au fost și experiențe pozitive în care integrarea a fost cu succes, persoana cu dizabilități fiind acceptată și tratată la fel ca oricare coleg.

„Colegii și angajatorii sunt foarte săritori, oricând am nevoie de ceva ei sunt primii care îmi sar în ajutor și încearcă să mă ajute să rezolv cât mai repede problema. Îmi sunt alături, iar atunci când am zile mai puțin bune ei sunt acolo să îmi ridice moralul și să mă facă să zâmbesc. Sunt norocoasă și recunoscătoare pentru echipa din care fac parte și nu pot decât să le doresc tuturor o echipă atât de frumoasă”. (A.L)

Majoritatea respondenților au oferit feedback negativ la aceste întrebări, deoarece lucrând de acasă relația cu colegii nu este la fel ca a celor aflați la birou; aceștia se confruntă cu lipsa de socializare cu colegii și angajatorii, ceea ce îi face să fie integrați și mai greu. Acceptați la locul de muncă nu au fost toți chiar de la început, sau poate că au fost însă ei nu s-au simțit, dar cu trecerea timpului aceste probleme s-au rezolvat, iar în momentul de față toți au spus că se simt acceptați.

„Mă simt acceptat la locul de muncă, este un mediu incluziv în care mă simt bine, pot fi eu iar acest lucru mă face să vin cu plăcere la muncă și să dau tot ce am mai bun pentru a realiza toate sarcinile cu succes.”(L)

În urma acestor răspunsuri se constată existența unor organizații și persoane care acceptă persoanele cu dizabilități și îi susțin pe piața muncii.

Mentținerea unui mediu în care toți angajații să se simtă valorizați, respectați și capabili să-și aducă contribuția unică indiferent de dizabilitate presupune un pas către diversitate și incluziune la locul de muncă.

Pentru îndeplinirea obiectivului trei, inventarierea demersurilor organizaționale în vederea asigurării incluziunii persoanelor cu dizabilități, am adresat subiecților următoarele întrebări: În afara accesibilizării, organizația din care faceți parte a realizat demersuri cu privire la integrarea persoanelor cu dizabilități? Dacă există, pentru ce tipuri de dizabilitate?; Sunt organizate traininguri pentru angajați în vederea acceptării persoanelor cu dizabilități și a muncii alături de aceștia?; Ce considerați că ar trebui să facă angajatorii pentru a facilita incluziunea persoanelor cu dizabilități la locul de muncă?

Din răspunsurile primite reiese faptul că foarte puține organizații acceptă să facă demersuri pentru a crea un spațiu potrivit persoanelor cu dizabilități, sau să facă demersuri pentru ca aceștia să fie acceptați de colegi. Organizațiile din care fac parte persoanele cu dizabilități care au răspuns la aceste întrebări spun despre companiile în care lucrează că au fost accesibile parțial sau deloc, ceea ce îi face să lucreze home office.

„Deoarece lucrez de acasă totul este accesibil pentru mine. În schimb, dacă ar fi să merg la sediul firmei nu ar fi accesibil în totalitate. De exemplu, nu există loc de parcare destinat persoanelor cu dizabilități, baia nu este accesibilă”(T)

Cei care merg mai des la birou au făcut solicitări pentru nevoile lor către angajatori iar aceștia au încercat să le îndeplinească.

„Am solicitat angajatorilor montarea unei bări de care să mă pot susține iar acest lucru s-a și întâmplat, deci din experiența mea conducerea organizației oferă atenție persoanelor cu dizabilități”(A)

Sunt companii care organizează training-uri, activități care facilitează incluziunea și face posibilă înțelegerea dizabilității.

„Organizația oferă training-uri ocazionale pentru a atrage atenția și a conștientiza cu adevărat ce este dizabilitatea, organizează activități în care ceilalți angajați sunt puși în situația celor cu dizabilități pentru a putea înțelege cât mai aproape de adevăr cum este viața cu o dizabilitate pe care cu siguranță nimeni nu o dorește. Aceste activități sunt utile pentru a diminua discriminările față de persoanele cu dizabilități.” (I)

Însă sunt și organizații care aleg să ignore aceste nevoi ale persoanelor cu dizabilități și nu fac demersuri pentru integrarea lor. Câteva dintre răspunsurile primite au fost despre organizații care preferă să nu investească și să nu se implice deloc în facilitarea integrării persoanelor cu dizabilități sau măcar pentru crearea minimului de nevoi de care aceștia sunt independenți.

„Organizația nu a făcut nimic pentru integrarea mea, mai mult de atât mă tratau la fel ca și pe ceilalți, sarcinile de lucru erau la fel de solicitante chiar dacă pe mine mă împiedica dizabilitatea și nu reușesc să ajungă la fel de repede dintr-o parte în alta sau să ridic o greutate la fel de mare ca cei care nu au dizabilități”(C)

În toate răspunsurile primite există speranță de mai bine, de medii incluzive și accesibile care să fie o normalitate. Organizațiile să fie accesibile în totalitate pentru nevoile persoanelor cu dizabilități, să fie organizate training-uri și activități care să faciliteze acceptarea diversității la locul de muncă.

În urma răspunsurilor primite, lipsa incluziunii persoanelor cu dizabilități nu ar trebui să fie atât de frecvent întâlnită deoarece în acest secol unde totul este digitalizat și tehnologizat, ar fi nevoie ca totul să fie și accesibilizat iar drepturile și nevoile persoanelor cu dizabilități să fie tratate cu mult mai mult interes.

4. Concluzii

În urma analizei răspunsurilor obținute în cadrul interviurilor, am aflat informații relevante privind realitatea cu care se confruntă persoanele cu dizabilități atunci când își doresc să se angajeze sau chiar și după angajare. Incluziunea pe piața muncii a acestora în momentul de față este deficitară, datorită lipsei de educație în ceea ce privește conștientizarea și acceptarea lor pe piața muncii, cât și datorită lipsei accesibilității organizațiilor.

Incluziunea persoanelor cu dizabilități în organizații reprezintă un aspect esențial al diversității și echității la locul de muncă. Aceasta nu numai că respectă drepturile fundamentale ale indivizilor, dar aduce și beneficii economice și sociale semnificative pentru organizații. Într-o lume în continuă schimbare, unde diversitatea este tot mai apreciată, incluziunea persoanelor cu dizabilități devine o prioritate atât pentru angajatori, cât și pentru societate în ansamblu. Incluziunea persoanelor cu dizabilități este esențială pentru a asigura egalitatea de șanse și pentru a valorifica potențialul fiecărui individ. Persoanele cu

dizabilități aduc perspective unice și valoroase care pot contribui la inovarea și succesul organizațiilor. De asemenea, asigurarea unui mediu de lucru inclusiv poate îmbunătăți moralul și loialitatea angajaților, reduce fluctuația personalului și atrage talente diverse.

Prima problemă investigată a fost accesibilizarea organizațiilor. Majoritatea respondenților povesteau dezamăgiți cum ajung să meargă la interviuri, iar acolo constată că nu există o parcare destinată persoanelor cu dizabilități ceea ce îi face să străbată un drum mult mai lung, nu pot trece peste un prag, nu încap în lifturi sau nu au o baie adaptată nevoilor, ceea ce îi face să își piardă speranța cu privire la ocuparea postului la care candidează. Mai mult de atât, se confruntă cu nepăsare și indiferența angajatorilor în momentul solicitării acestor nevoi indispensabile pentru aceștia, obligându-i astfel să renunțe la ideea de a avea un job în aceea organizație chiar dacă cerințele intelectuale și nivelul de studii cerute sunt atinse. De foarte multe ori aceste dificultăți fizice îi opresc din a performa într-un domeniu în care pot fi chiar cei mai buni dintre toți angajații. Au fost enumerate și câteva organizații care sunt parțial accesibile, în care angajatorii sunt dornici de a răspunde solicitărilor și de a accesibiliza spațiul, deoarece văd incluziunea persoanelor cu dizabilități în organizații o necesitate a lumii în care trăim. Sunt siguri că o persoană cu dizabilități este la fel de eficientă ca oricare alt candidat, și încearcă să ofere șansa de a avea o viață lipsită de griji, de un loc de muncă stabil care să îi ajute să se dezvolte.

Accesibilitatea spațiului joacă un rol foarte important în incluziune deoarece este primul semn de acceptare și includere în acel loc de muncă, care la prima vedere le oferă o stare de bine pentru că se simt doriți în acel loc și sunt fericiți că angajatorii sunt atenți la nevoile speciale pe care le au. Toți respondenții au un loc de muncă, majoritatea lucrează mai mult remote, însă atunci când merg la birou se lovesc de dificultăți, de aceea și preferă să lucreze din confortul casei, deși acest lucru nu le aduce doar beneficii.

Lipsa socializării cu colegii și angajatorii a fost prima lipsă simțită de aceștia. Foarte puțini dintre ei au reușit să stabilească relații de prietenie cu aceștia sau să se întâlnească în afara serviciului. În momentul de față toți spun că sunt acceptați la locul de muncă deoarece cu trecerea timpului angajatorii au încercat să le creeze un mediu accesibil și să îi aprecieze pentru aportul adus organizației.

La angajarea unei persoane cu dizabilități angajatorii au fost reticenți deoarece nu știau exact ce proceduri implică angajarea unei astfel de persoane, și menținerea în organizație. De multe ori, angajatorii nu sunt suficient de informați despre cum să facă ajustările necesare sau despre beneficiile aduse de angajarea persoanelor cu dizabilități. Discriminarea, conștientă sau nu, rămâne o problemă majoră. Acele organizații care acceptă să angajeze persoane cu dizabilități sunt informate despre nevoile acestora și au adaptat totul pentru a fi util și accesibil tuturor. Crearea de spații accesibile favorizează incluziunea la locul de muncă, scade rata șomajului acestei categorii de persoane și diminuează munca care se execută fără contract. Educația și formarea continuă privind diversitatea și incluziunea sunt esențiale. Adaptările rezonabile, cum ar fi echipamentele asistive și flexibilitatea programului de lucru, pot face o diferență semnificativă. De asemenea, parteneriatele cu organizațiile care reprezintă persoanele cu dizabilități pot oferi sprijin și resurse valoroase. Fiecare organizație trebuie să adapteze spațiul de lucru oferindu-le șansa de a avea jobul meritat, după eforturile depuse pentru a studia și a obține calificări în diferite domenii. Cât despre atitudinea angajatorilor și a colegilor, aceasta provine din educația primită de acasă, apoi de la școală și așa mai departe. Ei nu trebuie judecați după cum arată sau ce nu pot să facă, ei trebuie apreciați pentru că depun efort dublu pentru a realiza orice sarcină care pentru un om normal este un lucru banal. Oricine merită un job unde să se simtă acceptat, egal și apreciat.

Incluziunea persoanelor cu dizabilități în organizații nu este doar o obligație morală și legală, ci și o oportunitate de a crea un mediu de lucru mai inovativ și competitiv. Depășirea obstacolelor și implementarea strategiilor eficiente pot transforma organizațiile, făcându-le mai reziliente și mai capabile să răspundă provocărilor contemporane. În final, o societate incluzivă și echitabilă este benefică pentru toți, reflectând valorile fundamentale ale respectului și demnității umane.

Bibliografie

Achitei A., Tompea A.D., & Atesoiaie M.R. (2019). *Ocuparea Persoanelor cu Dizabilități din România- Provocări și Soluții*. "Petre Andrei" University of Iasi & LUMEN Publishing House.

Asociația Alternativa România (2003). *Posibilitățile de integrare socio-profesională a tinerilor cu dizabilități din România*. Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Handicap, Microsoft Word - BrosuraANPH.doc (alternativa2003.ro)

Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Handicap, Centrul de Resurse și Informare pentru Profesiuni Sociale (2004). *Medierea accesului pe piața muncii al persoanelor cu handicap, POSDRU-54702-Ocuparea-persoanelor-cu-dizabilitati_Psihologia-angajatorului-cu-privire-la-angajarea-acestora.pdf*

Barna, C., Ionescu, C., & Mișu, S. (2012). *Ghidul managerului de întreprindere socială. O introducere în economia socială*. București:

Buboiu, B. L. (2014). *Social and professional discrimination for people with disabilities*. Oradea

Chiriacescu D., & Constantinescu S. (2020). *Companii incluzive pentru persoanele cu dizabilități - provocări și recomandări*.

Doboș C. (2018). *Participarea persoanelor cu dizabilități în piața muncii*.

Lazăr F. (2009). *Persoanele cu handicap. Riscuri și inechități sociale în România*. Iași

Legea 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap. Monitorul Oficial al României, nr. 1006 din 18.12.2006

Ministerul Muncii și Protecției Sociale (2014). *Diagnoza situației persoanelor cu dizabilități în România*.

Molnar N. (2018). *Dimensiunea socială a integrării socio-profesionale a persoanelor cu dizabilități*.

Societatea academică din România, Fundația Motivation România (2010). *Accesul la piața muncii redus pentru persoanele cu dizabilități*.

Societatea Academică din România (2009). *Diagnostic: exclus de pe piața muncii*.

World Health Organization (2012). *Raport Mondial privind Dizabilitatea*. București

Mental health and social insecurity in a student's life

Anamaria TODORESCU ¹

Abstract

In our globalized world, mental health issues are prevalent among university students. The purpose of this study calls attention to the importance and influence of mental problems and disorders on social life in everyday life, generated from childhood to the present.

A student's life can be very chaotic from all points of view. Factors like social and psychological can easily influence his life, mood, energy, thus becoming an unstable individual, with low self-esteem, which can degrade his mental and emotional well-being. I talked about mental health issues like anxiety, depression, continuing with social insecurities and what can cause them, a good example that can generate insecurities being social media.

The prevalence of severe mental illnesses is low. The majority of mental problems are mild to moderate and sometimes referred to as "common mental illnesses" (CMD). The three most prevalent disorders are mood disorders (depression), neurotic disorders (anxiety), and substance use disorders, regular CMDs.

The connection between mental health and social insecurity is a strong one and I believe that either insecurity leads the individual to the development of a mental illness or mental illnesses lead the individual to constant insecurities and fears.

Keywords: mental health, mental illness, social insecurity, social media

¹ West University of Timisoara, Blvd. Vasile Pârvan, No. 4, 300223, Timisoara, Timis, Romania; E-mail: anamaria.todorescu00@e-uvt.ro

Sănătatea mentală și insecuritățile sociale în viața unui student

Anamaria TODORESCU ¹

1.Introducere

Într-un context în care fenomenele psihologice, precum anxietatea și depresia, determină în enorm de mare măsură starea de sănătate mentală a studenților, am ales tema „Sănătatea mentală și insecuritățile sociale în viața unui student”, fiind una de actualitate și crucială în zilele noastre, din pricina faptului că anii de studenție ai unui individ sunt mult mai sollicitanți din perspectivă emoțională și intelectuală, decât aproape orice etapă educațională, individul confruntându-se cu presiuni și provocări, care prezintă o varietate de probleme fizice, dificultăți sociale, cât și emoționale. (Rodgers & Tennison, 2009)

Motivul studiului evidențiază importanța și influența pe care o au problemele și afecțiunile mentale asupra vieții sociale în viața de zi cu zi. Lucrarea este structurată în patru mari capitole. Primul capitol prezintă cadrul conceptual și teoretic, cu informații de bază despre sănătatea mentală, insecuritatea socială, etiopatogenia problemelor de sănătate mentală, legătura dintre sănătatea mentală și insecuritatea socială în rândul studenților. Alte teme care au fost abordate în acest prim capitol au fost: problema „sinelui”, care constituie „polul pulsional” al personalității, conținând elemente inconștiente, atât înnăscute, cât și dobândite prin refulare, fiind rezervorul principal al energiei psihice, confruntarea cu insecuritatea, rețelele sociale și importanța lor, cât și strategiile de coping, toate aceste sub-capitole completându-se unul pe celălalt. (Laplanche & Pontalis, 1994)

Cel de-al doilea capitol prezintă metodologia cercetării, obiectivele cercetării mele, cât și metodele, tehnicile și instrumentul utilizat. Ca și design al cercetării am ales o cercetare calitativă, având ca instrument interviul sociologic. Am considerat această metodă ca fiind cea mai adecvată pentru a înregistra experiențe, sentimente, gânduri și așteptări din partea subiecților, dar și pentru

¹ West University of Timisoara, Blvd. Vasile Pârvan, No. 4, 300223, Timisoara, Timis, Romania; E-mail: anamaria.todorescu00@e-uvt.ro

a avea o vedere de ansamblu asupra sănătății mentale, a problemelor cu care se confruntă studenții, a relației dintre afecțiunile mentale și insecuritatea socială în rândul studenților. Ghidul meu de interviu este format din doisprezece întrebări. Am contactat în persoană sau în scris respondenții pe care i-am ales, oferindu-le mai multe detalii și informații despre tema cercetării mele și despre cum se va desfășura interviul. De asemenea, le-am cerut de la bun început permisiunea înregistrării convorbirii noastre. Când respondenții aleși de mine și-au dat acordul, am optat fie pentru interviul față în față, fie pentru desfășurarea lui pe platforma on-line Google Meet. Dat fiind faptul că lucrarea mea de licență este intitulată „Sănătatea mentală și insecuritățile sociale în viața unui student”, ca și respondenți am ales zece studenți ai universităților din Timișoara.

Capitolul trei expune rezultatele obținute în urma demersului de cercetare privind „Sănătatea mentală și insecuritățile sociale în viața unui student”, prin analiza interviurilor. Ultimul capitol prezintă concluziile lucrării, urmat de bibliografie și anexe.

1.1. Cadrul conceptual și teoretic

În ultimii ani, sănătatea mentală este tot mai discutată, fiind deseori înțeleasă ca un concept legat de tulburările mentale. Cu toate acestea, sănătatea mentală poate fi explicată dintr-un punct de vedere mai general, care cuprinde și o dimensiune pozitivă a conceptului (OMS, 2003). Aplicat unui individ, starea bună psihică este un concept biopsihosocial, care îi oferă capacitatea de a se dezvolta, de a face față circumstanțelor vieții și de a participa în societate, aducând propria contribuție la aceasta (OMS, 2013, p. 12). Mai mult de atât, sănătatea mentală se referă la starea de spirit eficientă, satisfăcătoare și durabilă. În această stare, individul poate da un răspuns bun, poate avea vitalitate și își poate demonstra pe deplin potențialul. În sens restrâns, sănătatea mentală este un proces psihologic uman bazat pe integritate și coerență a conținutului, adică sentimentele, cunoașterea, voința, personalitatea și comportamentul se pot integra și coordona reciproc pentru a fi în acord cu societatea. (Hu, 2005)

Așa cum individul se face responsabil pentru propria lui fericire, tot așa el se face responsabil și pentru propria lui nefericire.

Pentru a înțelege pe deplin ceea ce înseamnă „sănătate mentală” trebuie să identificăm factorii de risc care distrug sănătatea mentală pozitivă și o transformă în una negativă. Factorii care au fost identificați ca fiind de risc semnificativ pentru problemele mentale în țările în curs de dezvoltare sunt în primul rând cei sociali, cum ar fi conflictul sau disputa parentală, divorț parental, relații, sărăcie și inclusiv pandemia de COVID-19, iar factorii psihologici sunt depresia, anxietatea, ADHD, stima de sine foarte scăzută etc. (WHO, 2012)

„Mens sana in corpore sano” – „Minte sănătoasă, într-un corp sănătos” înseamnă că nu există sănătate fizică fără sănătate mentală. Este important să nu uităm că sunt lucruri pe care le putem controla, dar și lucruri care ne scapă cu totul de sub control.

Îngrijorările constante provoacă în corp explozii de anxietate, afectându-ne în mod direct sănătatea mentală, iar mai apoi cea fizică, prin scăderea sistemului imunitar și declanșarea unei boli.

„Adevărata definiție a bolii mentale este atunci când majoritatea timpului tău este petrecut în trecut sau viitor, dar rareori trăiește în realismul ACUM” (Alder, *passim*).

Abordarea sociologică a sănătății mentale este fundamental diferită. Spre deosebire de perspectivele psihologice și biologice asupra calităților personale și a caracteristicilor creierului, sociologii se concentrează pe influențele sociale, sănătatea mentală și condițiile bolii. Un accent unic al abordărilor sociologice este modul în care procese precum evenimentele care se petrec în viață, condițiile sociale, rolurile sociale, structurile sociale și sistemele culturale importante afectează emoțiile. Perspectiva socială presupune că diferiți indivizi aflați în aceeași situație vor avea niveluri similare de sănătate mentală și de boală mentală. Acestea fiind spuse, ceea ce determină cât de buni sau răi se simt oamenii nu este determinat doar de propria personalitate sau creier, ci și de tipul de condiții sociale cu care se confruntă. Aceste condiții variază foarte mult în funcție de grupul social, societate și perioada istorică, iar experiențele și învățăturile pe care le acumulăm de-a lungul vieții au o mare influență în procesul de dezvoltare a sinelui. (Horwitz, 2009)

1.2. Sinele

Sănătatea mentală este legată de o problemă asociată cu „Sinele”, iar Sinele, în vocabularul psihanalizei întocmit de J. Laplanche și J. B. Pontalis, constituie „polul pulsional” al personalității, conținând elemente inconștiente, atât înnăscute, cât și dobândite prin refulare, fiind rezervorul principal al energiei psihice. „Cine cunoaște Universul, dar nu pe el însuși, nu cunoaște nimic”. (Stein & Book, 2003)

De aici putem înțelege că încă dinainte de stabilirea conceptului exact de imagine de sine, oamenii au fost conștienți de importanța acestuia în viață. Relațiile cu ceilalți și realizarea întregului lor rol în viață sunt imposibile fără o bună autocunoaștere. Conceptul de sine este explicat de către C. Rogers ca fiind „imaginea noastră despre ceea ce suntem, ceea ce vrem să fim și ceea ce ne-ar plăcea să fim”. Mai exact, conceptul de sine este un termen „umbrelă” care cuprinde, într-un ansamblu, imaginea de sine, sinele ideal și stima de sine a individului. (Modrea, 2006)

Sinele este Eul interior, format din cinci dimensiuni, care se referă la mai multe aspecte:

- Sinele Real (Eul actual) - modul în care individul își percepe și se evaluează într-un mod autentic, la un moment dat, în prezent, rezultat al experiențelor lui;
- Sinele Ideal - imaginea de sine proiectată și stima de sine, așa cum își dorește individul să fie în viitor, acolo unde Eul ideal nu poate fi niciodată atins;
- Sinele Dorit - ceea ce individul și-ar dori și speră să fie;
- Sinele Anxios - individul care nu știe ce să devină și care se teme, fiind mereu îngrijorat;
- Sinele Disprețuit - individul care se disprețuiește pe el însuși. (Dumitru, 2008, p. 133)

Cunoașterea de sine este, pe lângă admiterea de sine, o variabilă în funcționarea și adaptarea la mediul social, în menținerea sănătății mentale cât și emoționale, iar imaginea de sine îndeplinește mai multe funcții la nivelul personalității, determinând comportamente, stimulând dezvoltarea psihicului și

conduce persoana spre valorile și scopurile pe care vrea să le atingă. Dar ce se întâmplă atunci când apare Sinele Anxios și Sinele Disprețuit? Eul Ideal nu va putea fi niciodată atins, iar dacă se produce decalajul dintre Sinele Real și Sinele Ideal, atunci va apărea starea de neliniște, de nemulțumire de sine și chiar de depresie, ceea ce generează și duce spre probleme și dereglări mentale. (Băban, 2001)

1.3. Etiopatogenia problemelor mentale

Așa cum sănătatea mentală este fundamentul emoțiilor, gândirii, comunicării, învățării, rezistenței, a stimei de sine și mai mult de atât, este cheia relațiilor, bunăstării personale și emoționale, care contribuie la societate, boala mentală este exact opusul. Tulburările psihice afectează starea de spirit, gândirea, comportamentul, cât și armonia vieții de zi cu zi.

Abordarea sociologică a tulburărilor mentale se concentrează asupra factorilor externi ai individului, psihologici, de mediu sau sociali – și vede tulburarea mentală ca o defecțiune în fața stresului copleșitor de mediu. (Thoits, 1999)

E. Kandel, laureat al Premiului Nobel, consideră că factorii sociali și de mediu sunt incontestabil importanți pentru înțelegerea sănătății mentale. „Ei nu acționează în vid”, spune el, „acționează în creier”. (Kandel, 2000)

Încercarea de a rămâne sănătos din punct de vedere psihic poate fi dificilă și nu funcționează întotdeauna, mai ales în perioadele de stres ridicat sau durere. Studenții se pot confrunta foarte ușor cu tulburări mentale. Cele mai întâlnite sunt anxietatea, depresia, tulburarea bipolară, ADHD, traume, psihoză și consumul de substanțe, iar în cel mai rău și nefericit caz, se poate ajunge la sinucidere.

„Tot stresul, anxietatea, depresia sunt cauzate atunci când ignorăm cine suntem și începem să trăim pentru a le face pe plac altora”. (Coelho, 2014)

Tulburările mentale și etiopatogenia lor:

Anxietatea înseamnă frică, frică de necunoscut, frică de viitor, incertitudine, dar totodată frica și anxietatea sunt răspunsuri adaptive, necesare pentru supraviețuire, declanșând cortizolul pentru răspunsul nostru natural, care ne pregătește fie să fugim, fie să rămânem și să ne luptăm împotriva unei serioase

amenințări. Anxietatea poate fi o reacție la o situație aparent inofensivă sau poate fi disproporționată față de nivelul real de stres extern. De asemenea, anxietatea se poate declanșa brusc, din cauza conflictelor emoționale subiective, a experiențelor traumatizante, a factorilor medicali, dar cu atât mai mult, din cauza factorilor sociali, care implică relații, școală sau situația financiară.

Tulburările de anxietate se pot manifesta ca un set distinct de semne fiziologice care sunt cauzate de sistemul nervos simpatic hiperactiv sau de tensiunea musculară scheletică. Simptomele se evidențiază prin palpitații, gură uscată, midriază, dispnee, transpirație, dureri abdominale, dureri în gât, tremor și amețeli. Pe lângă temerile și grijile reale, simptomele emoționale și cognitive includ iritabilitate, îngrijorare, dificultăți de concentrare și neliniște. Anxietatea se poate manifesta și prin comportamentul de evitare. (Britannica, 2021)

Depresia rezultă dintr-o interacțiune cât se poate de complexă a factorilor sociali, psihologici și biologici. Individul, în episodul depresiv, care durează mai mult de două săptămâni, experimentează o stare de spirit depresivă, în care îi crește sentimentul de vinovăție, lipsa de speranță în ceea ce privește viitorul, combinat cu gânduri de a muri, lipsă de valoare, neputință, extenuare, frustrare, probleme fizice inexplicabile. Depresia se poate declanșa în urma perturbărilor biochimice de la nivelul creierului, a schimbărilor hormonale, dar poate fi și ereditară. O anxietate severă poate provoca un episod de depresie, atunci când individul pierde legătura cu realitatea.

Tulburarea bipolară este o afecțiune care se manifestă pe tot parcursul vieții, numită ulterior „depresie maniacală”, care provoacă schimbări de dispoziție extreme, care include sentimente ori de euforie, fericire impulsivă, ori depresie prin autovătămare sau lipsă de energie și motivație. Cauza exactă a tulburării bipolare este încă una necunoscută, dar factorii de mediu pot influența apariția ei, prin traume, fobii și stres.

Tulburarea hiperkinetică sau tulburarea de deficit de atenție și hiperactivitate (ADHD), determină lipsa capacității de focusare, de concentrare, hiperactivitate și impulsivitate. Această tulburare se remarcă prin deficit de atenție, disociere, nerespectarea instrucțiunilor, mai apoi recunoscându-se prin hiperactivitatea de neliniște motorie și logoree. Impulsivitatea vine la pachet.

Factorii psiho-sociali pot contribui la apariția ADHD-ului, cât și predispoziția genetică.

Dependența de alcool, dependența de amfetamină, cannabis, cocaină, halucinogene și dependența de nicotine produc temporar o stare de spirit plăcută, dar folosirea și expunerea continuă a substanțelor cauzează dependență, iar daunele provocate sunt inevitabile. (Balaban, 2018)

1.4. Insecuritatea socială

"Insecuritatea socială" este coșmarul societății moderne, determinat de un fenomen psihologic complex. „Frica de necunoscut” presupune o anchetă a inter-relației dintre "frică" și „cunoaștere”, atât individual, cât și social. (Riezler, 1944)

Vorbim despre frică în mod negativ, ca pe ceva de evitat. Cu alte cuvinte, o relație profund ambiguă cu frica este înrădăcinată în însăși natura noastră umană, aceasta referindu-se la tensiunea de adrenalină, îmbibată cu o stare de îngheț, luptă și zbor. (Liechty, 2006)

Insecuritatea are mai multe fațete, aceasta referindu-se la un sentiment general de incertitudine sau teamă, cu precădere față de abilitățile și valoarea ta ca persoană. Acest impact major al insecurității poate fi fizic, mental sau social. (APA, 2020)

Insecuritatea socială implică de obicei stima de sine scăzută, accentuată de o lipsă de încredere în propria capacitate de a fi bine și de a reuși în mediile sociale. Unii cercetători exprimă o viziune "sumbră" cu privire la persoanele cu stima de sine scăzută. Potrivit acestei viziuni, persoanele cu stima de sine precară au deficite larg răspândite, cognitive, emoționale, motivaționale și comportamentale, care conduc la inadaptabilitate socială. Astfel de indivizi se auto-evaluează negativ în majoritatea situațiilor, trăiesc o varietate de emoții și gânduri negative, fiind predispuși și înclinați cu ușurință spre anxietate și depresie. (Brockner, 1983; Brown & Dutton, 1995; Harter, 1993; Kernis, Brockner & Frankel, 1989; Watson & Clark, 1984)

Umilința, lipsa motivației, rușinea - acestea sunt doar câteva reacții afective pe care indivizii cu o insecuritate socială le trăiesc. De regulă, își pun eticheta de eșec, blamându-se pentru lipsa de efort și abilități necesare. (Brown & Dutton, 1995; Kernis et al., 1989)

Perspectiva socială a stimei de sine este văzută ca un mecanism care conduce la selectarea strategiilor interpersonale, în scopul evitării excluderii sociale. Intergrarea în grupuri sociale și dezvoltarea relațiilor interpersonale sunt esențiale pentru supraviețuirea ființei umane și pentru a deține un echilibru psihologic. (Leary & Downs, 1995)

Copilăria poate fi principala cauză care determină apariția insecurităților și a nesiguranței, prin traumele generate ca urmare a lipsei de afecțiune, atenție, apreciere, lipsind simțul valorii sau al valorii interioare.

Bullying-ul, agresiunea psihică cât și fizică, mediul familial, situația financiară, discriminarea, societatea, mass-media – acești factori sunt cei mai întâlniți în generarea insecurităților sociale.

Insecuritățile îi generează individului un low self-esteem -LSE- (stimă de sine scăzută) prin sentimentul de „capcană”, în care evaluările constante pe care le fac cei din jur devin propriul nucleu.

1.5. Confruntarea cu insecuritatea

Atunci când individul se confruntă cu o insecuritate socială, este supus unui conflict vicios interior, care duce spre un complex de inferioritate.

Psihanalistul Alfred Alder a introdus în 1907 termenul de „complex de inferioritate”, exprimând sentimentul predominant personal de inadaptare, neputință și nesiguranță, ceea ce înseamnă că realizările, fericirea, cât și viața individului, nu se potrivesc în comparație cu a oamenilor din exterior. Există o tendință umană de a crea comparații, aceasta fiind o rețetă spre nefericire. Conform unor studii, până la 10% din gândurile noastre atrag după sine comparații de orice fel, de la atractivitate, inteligență, relații și până la bunuri materiale și succes. (Britannica, 2021)

„Teoria comparației sociale” (1954) este explicată de psihologul social Leon Festinger, prin modul în care un individ își evaluează propriile opinii, dorințe și aspirații, urmând ca mai apoi să le compare cu ceilalți, prin impulsul interior de a privi spre exterior, ceea ce duce la o insecuritate socială toxică. (Suls, 2022)

„Hoțul bucuriei”, după cum a denumit Theodore Roosevelt comparația, poate motiva individul să muncească la propriul sine și să ajungă cea mai bună versiune a sa sau poate induce atitudini de judecată, inferioritate, josnicie și îl

poate face nefericit pe măsură ce își evaluează propriile situații în comparație cu lumea altora.

1.6. Rețelele sociale și influența lor

Social media este omniprezentă în societatea de astăzi, reprezentând un grup de aplicații bazate pe internet care permit crearea și schimbul de conținut generat de utilizatori (UGC), fiind o sursă puternică de comunicare, care a schimbat modul în care indivizii comunică și socializează între ei, accelerând maniera în care oamenii schimbă și împărtășesc informații, gânduri și idei prin rețele virtuale. (Kaplan & Haenlein, 2010)

În psihologie, cercetările anterioare au identificat trei trăsături de personalitate esențiale pentru utilizarea rețelelor sociale: extraversiunea, nevroticismul și deschiderea către experiență. (Ross et al., 2009, Zywicki & Danowski, 2008)

Oamenii care sunt mai deschiși la experiență tind să fie atrași de site-urile de rețele sociale, la fel ca cei care sunt foarte nevrotici. (Correa, Hinsley & de Zúñiga, 2010)

În timp ce extraversiunea și deschiderea către experiență sunt asociate pozitiv cu utilizarea rețelelor sociale, stabilitatea emoțională a fost un predictor negativ (Correa et al., 2010).

Se poate argumenta că timpul petrecut folosind rețelele sociale nu este benefic pentru utilizatori, mai ales pe termen lung. Se crede că utilizarea rețelelor sociale are un impact negativ asupra bunăstării. Multe știri din mass-media populare se concentrează pe impactul negativ al rețelelor sociale asupra bunăstării și se raportează deseori la povești care implică rezultate negative ale utilizării rețelelor sociale. De exemplu, deși persoanele cu stima de sine scăzută consideră Facebook și Instagram un loc atrăgător pentru auto-dezvăluire, pozitivitatea scăzută sau negativitatea ridicată a dezvăluirilor lor a provocat, în general, un feedback negativ de la alții. (Forest & Wood, 2012)

O poveste în special, intitulată „Facebook: Enciclopedia Frumuseții?” (Enayati, 2012), discută despre nefericirea generală pe care o pot experimenta femeile de vârstă universitară care trăiesc în campus. Această poveste vorbește despre problemele stimei de sine și alte efecte negative ale utilizării excesive a

rețelelor sociale și cum acestea pot declanșa sentimente de inadecvare, invidie și nemulțumire față de propria persoană, generând grave insecurități.

Modul în care indivizii folosesc rețelele sociale le afectează relațiile offline și activitățile zilnice. Indivizii care trăiesc cu tulburări mentale prezintă riscuri raportate în utilizarea rețelelor sociale, fiind direct legate de acest aspect din viața de zi cu zi, inclusive teama de stigmatizare, de a fi judecat sau de cyberbullying. (Naslund & Aschbrenner, 2019)

Puține studii au explorat în mod real pericolele utilizării rețelelor de socializare, însă trebuie să fim conștienți de pericolele care pot genera insecurități și o stimă de sine scăzută. Consumul de rețele sociale vine din dorința de informare, însă linia care face diferența între consum și dependență este destul de fină, ajungând să devină o formă de evadare din viața reală.

1.7. Legătura dintre sănătatea mentală și insecuritatea socială în rândul studenților

Modul în care indivizii folosesc rețelele sociale le afectează relațiile offline și activitățile zilnice. Indivizii care trăiesc cu tulburări mentale prezintă riscuri raportate în utilizarea rețelelor sociale, fiind direct legate de acest aspect din viața de zi cu zi, inclusive teama de stigmatizare, de a fi judecat sau de cyberbullying. (Naslund & Aschbrenner, 2019)

Copingul (eng. cope= a face față), este efortul continuu cognitiv și comportamental prin care individul face față sau tolerează solicitările care vin din exterior sau din interior. (Chițimuș, 2018)

Conform teoriei lui Lazarus și Folkman, stresul trebuie privit ca un simplu proces de tranzație, acolo unde individul „face o evaluare cognitivă a fiecărei acțiuni stresante cu privire la intensitatea, nocivitatea, amenințarea sau provocarea pe care o reprezintă, pentru a o depăși”. (Lazarus & Folkman, 1987)

Abordarea sociologică are ca punct de plecare poziția în societate, cu avantaje și dezavantaje care conduc sau nu la sănătate și bunăstare mentală.

Definiția care extinde conceptul de coping dincolo de stresul de adaptare este evidențiată descriind coping-ul ca fiind „un proces continuu de ajustare, cu caracter personal, care permite indivizilor să-și mențină funcționarea în timpul perioadelor de stres, de asemenea un proces specific, deliberat, de gândire,

simțire și comportament, pentru a reduce sau a elimina stresul, pentru a menține starea de bine și a se dezvolta ca persoană”. (Lazarus & Folkman, 1987)

Folkman și Lazarus (2004) au împărțit strategiile de coping în 4 categorii: prima dintre ele este focalizarea pe probleme, a doua este concentrată pe emoție, a treia categorie și anume în căutarea susținerii și a patra, cea de a face față stresului.

Copingul centrat pe problemă cuprinde atât strategii ca: prezentarea problemei, strângerea informațiilor, găsirea soluțiilor alternative, evaluarea alternativelor, rezolvarea conflictelor, cât și eforturi ce au ca scop procurarea resurselor utile în eliminarea problemei existente: deprinderi, instrumente, cunoștințe. (Atkinson, 2000)

Copingul centrat pe emoție nu schimbă situațiile nefavorabile, ci doar ajută individul în cauză să se simtă mai bine. (Monat & Lazarus, 1977)

Cele două tipuri de coping se susțin unul pe celălalt. Copingul centrat pe emoție crează spațiul pentru rezolvarea în condiții mai bune a problemei, iar copingul centrat pe problemă reduce distresul emoțional, printr-o evaluare mai realistă. (Băban, 1998)

Acceptarea necondiționată a individului - „acceptându-se necondiționat în totalitate, indiferent dacă nu se comportă inteligent, corect sau competent și indiferent dacă oamenii îl aprobă, îl respectă sau îl iubesc”. (Ellis, 1977)

O modalitate bună de a face față stresului este abilitatea de a putea învăța și schimba stilul de viață într-o manieră pozitivă și de a putea menține o relație împlinită și fericită, oferindu-ți astfel încredere în tine. (Beck, 1987)

2. Metodologia cercetării

2.1. Design-ul metodologic ales și argumentele aferente

Pentru această lucrare am ales să realizez o cercetare calitativă, pentru a-mi atinge cu ușurință toate obiectivele propuse. Am considerat această metodă ca fiind cea mai adecvată pentru a descoperi experiențe, sentimente, gânduri și așteptări utile pentru lucrarea mea, dar și pentru a avea o vedere de ansamblu asupra sănătății mentale, a problemelor cu care se confruntă studenții, a relației dintre afecțiunile mentale și insecuritatea socială.

Cercetarea calitativă se bazează pe a înțelege credințele, experiențele, atitudinile, comportamentul și interacțiunile indivizilor în raport cu societatea, generând date non-numerice. (Baicus, 2019)

Interviul este instrumentul de cercetare pe care l-am ales pentru lucrarea mea, deoarece „ancheta prin interviu a devenit metoda cea mai frecvent utilizată în cercetarea sociologică” (Caplow, 1970, p. 203, apud Chelcea, 2001, p. 127). În „Dicționarul de sociologie” (1998), interviul este prezentat ca o „tehnică de obținere prin întrebări și răspunsuri a informațiilor verbale de la indivizi și grupări umane în vederea verificării ipotezelor sau pentru descrierea științifică a fenomenelor socioumane...”, realizat în urma conversațiilor față în față, cu scopul de a explora probleme în detaliu. Nu are întrebări preformate, dar este condus prin intermediul unui set definit de teme. (Baicus, 2019)

2.2. Scopul și obiectivele cercetării

Scopul studiului este acela de a evidenția importanța și influența pe care o au problemele și afecțiunile mentale asupra vieții sociale în viața de zi cu zi a studenților, generate din copilărie până în prezent.

Obiectivul general pe care îl urmăresc în această lucrare este reprezentat de analiza percepției pe care studenții o au față de sănătatea lor mentală, urmărind provocările și problemele cu care s-au confruntat sau încă se confruntă în ziua de astăzi. Din obiectivul general decurg următoarele obiective specifice:

Ob1. Identificarea problemelor de sănătate mentală, cauzele și consecințele lor.

Ob2. Analizarea insecurității sociale în rândul studenților și identificarea eventualelor soluții.

Ob3. Identificarea modului în care există sau nu o legătură între sănătatea mentală și insecuritatea socială în rândul studenților.

2.3. Elaborarea instrumentului de cercetare

În vederea desfășurării prezentei cercetări am elaborat un ghid de interviu alcătuit din 12 întrebări, decurgând din scopul și obiectivele urmărite.

Pentru a îndeplini obiectivul 1 al cercetării, am inclus în ghidul de interviu următoarele întrebări:

1. Pentru început, cunoști termenul de *sănătate mentală*? Cum ai defini-o tu?
2. Cât de importantă este pentru tine sănătatea ta mentală?
3. Ți-ai pus vreodată semne de întrebare în legătură cu starea ta mentală?
4. Dacă ar fi să te gândești la afecțiuni, te-ai confruntat cu vreuna dintre ele?
5. Care a fost cauza sau de unde a pornit totul?
6. Ai reușit să le depășești? Cum? Cum ai gestionat situația? Ai reușit singur sau ai apelat la un specialist?

Pentru a îndeplini obiectivul 2 al cercetării, am inclus în ghidul de interviu:

7. Trecând mai departe, ce înseamnă pentru tine insecuritatea socială și cum crezi că se manifestă ea?
8. Din ce cauză apare și ce poate genera apariția ei?
9. Ai trecut printr-o astfel de situație până acum? Dacă da, ce a cauzat-o și cum s-a întâmplat?
10. Ce ai făcut tu în privința asta și ce soluții crezi că ar putea exista?

Pentru a îndeplini ultimul obiectiv, întrebările au fost următoarele:

11. Stresul, anxietatea, depresia, atacurile de panică etc, crezi că acestea tulburări pot genera insecurități? În ce fel?
12. Ce ar fi de făcut, după părerea ta, pentru a gestiona astfel de situații și a nu ajunge în situații critice?

2.4. Universul populației și metoda de eșantionare

Indivizii intervievați sunt studenți ai universităților din Timișoara, cu vârste cuprinse între 20 și 24 de ani.

- Cinci respondenți sunt studenți în Universitatea de Vest din Timișoara.
- Patru respondenți sunt studenți în Universitatea Politehnică Timișoara.
- Un respondent este student la Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară a Banatului Timișoara.

Pentru această lucrare am ales studenți pentru a le investiga sănătatea mentală, din cauza faptului că tranziția de la a fi adolescent la viața de adult reprezintă adeseori un proces sensibil, o perioadă a maturizării, dar totodată, traseele individuale către viața adultă sunt influențate de factori precum atitudini, așteptări și clasă socială:

C.A este studentă a UPT, Facultatea de Electronică, Telecomunicații și Tehnologii Informaționale, anul III, în vârstă de 22 de ani. V.A este student al UVT, Facultatea de Sociologie și Psihologie, Departamentul Sociologie, anul II, în vârstă de 24 de ani. M.A este student al UVT, Facultatea de Sociologie și Psihologie, Departamentul Sociologie, anul III, în vârstă de 22 de ani. Subiectul 4 este D.D, studentă a UVT, Facultatea de Litere, Istorie și Teologie, Departamentul Litere, anul II, în vârstă de 21 de ani. Subiectul 5 este C.A, student al UPT, Facultatea de Automatică și Calculatoare, anul III, în vârstă de 22 de ani. Subiectul 6 este B.L, student a UVT, Facultatea de Litere, Istorie și Teologie, Departamentul Litere, anul I, în vârstă de 21 de ani. Subiectul 7 este L.C, student al UPT, Facultatea de Automatică și Calculatoare, anul III, în vârstă de 22 de ani. Subiectul 8 este C.G, studentă a USAMVBT, Facultatea de Management și Turism Rural, anul I, în vârstă de 20 de ani. Subiectul 9 este C.S, studentă a UVT, Facultatea de Economie și Administrare a Afacerilor, anul I master, în vârstă de 23 de ani. Subiectul 10 este D.M, student al UPT, Facultatea de Automatică și Calculatoare, anul IV, în vârstă de 23 de ani.

Pentru identificarea subiecților am utilizat metoda bulgărelui de zăpadă. Cu ajutorul unor studenți colegi sau din rețeaua de prieteni am identificat alți subiecți potențiali. Universitățile, facultățile și specializările studiate nu au fost considerate relevante pentru studiul de față, prin urmare nu există o structură și o repartizare echilibrată a subiecților din acest punct de vedere.

2.5. Colectarea și prelucrarea datelor

Datele au fost culese și înregistrate cu reportofonul. Am contactat în persoană sau în scris respondenții pe care i-am ales, oferindu-le mai multe detalii și informații despre tema cercetării mele și despre cum se va desfășura interviul. De asemenea, le-am cerut de la bun început permisiunea înregistrării convorbirii noastre. Când respondenții aleși de mine și-au dat acordul, am optat fie pentru interviul față în față, fie pentru desfășurarea lui pe platforma on-line Google Meet.

Dat fiind faptul că lucrarea mea de licență este intitulată „Sănătatea mentală și insecuritățile sociale în viața unui student”, ca și respondenți, am ales zece studenți ai universităților din Timișoara.

Interviurile au fost luate în cursul lunii iunie 2022, iar 7 dintre acestea au fost luate în Timișoara, în timp ce alte 3 au fost luate în localitatea Valea Timișului (jud. Caraș-Severin).

2.6. Limitele cercetării

O limită a cercetării mele o constituie demersul de cercetare ales, utilizarea metodei calitative cu un număr redus de subiecți nepermițând generalizări. Un demers de cercetare cantitativ, cu eșantion reprezentativ la nivelul populației studenților din Timișoara sau la nivelul fiecărui centru universitar ales ar putea oferi o imagine mult mai completă asupra acestui fenomen, cu impact și utilitate practică, putând să vină în sprijinul studenților în gestionarea problemelor cu care se confruntă.

3. Rezultatele cercetării

La întrebarea „Cunoști termenul de sănătate mentală? Cum ai defini-o tu?”, respondenții au afirmat cel mai des că acest concept se referă la stabilitatea psihică a unei persoane: *„Păi din punctul meu de vedere, sănătatea mentală... aș defini-o ca pe stabilitatea psihică a unei persoane, capacitatea de a se înțelege pe ea însăși și pe cei din jur... desigur. Capacitatea de a-și înțelege emoțiile, stările, trăirile și capacitatea de a accepta toate acestea. Cu cât o persoană este mai stabilă psihic, cu atât este mai rațională și trece mai ușor peste anumite traume pe care le întâmpinăm toți... dar nu toți suntem capabili să le acceptăm și mai ales să le depășim”* (Subiectul 3). O altă definiție a sănătății mentale se regăsește la L.C: *„toate stările emotive pe care un om le experimentează în viața de zi cu zi țin de sănătatea lui mentală și de aici urmează și acțiunile sale ca individ și dorința acestuia de viață. de viață. Cam atât am de spus despre acest subiect”*. (Subiectul 4)

Pentru B.L, sănătatea mentală este direct proporțională cu sănătatea fizică, insinuând că: *„sănătatea mintală este la fel de importantă ca și sănătatea fizică și nu putem funcționa în lipsa ei și odată afectată, trebuie tratată”*.

În ceea ce privește importanța sănătății mentale a studenților, toți au afirmat că este foarte importantă: *„Pentru mine, sănătatea mea mentală este*

foarte importantă, deoarece mă ajută să rămân rațională, să pot avea relații sociale cu oamenii, să am încredere în mine”(Subiectul 2), dar ce m-a interesat pe mine a fost de ce este atât de importantă pentru ei. Subiectul 1 mi-a oferit cel mai interesant răspuns și anume: „îmi doresc să am o stare de bine constantă și să le pot transmite asta totodată celor din jurul meu... dacă eu sunt bine, consider că pot să-i fac și pe ceilalți bine, din moment ce eu nu sunt, le pot transmite asta oamenilor energie negativă”.

Un alt răspuns a fost: „Sănătatea mentală este la fel de importantă precum sănătatea fizică, cel puțin așa consider eu. Cu cât ești mai bine cu tine însuși ca persoană, cu atât ești mai determinat în activitățile tale de zi cu zi. Ai spor la capitolul intitulat Chef de viață, totul a pornit de la un sens pozitiv, să nu te mai gândești doar la lucrurile rele”. (Subiectul 4)

Am urmărit să aflu dacă vreunul dintre studenți și-a pus vreodată semne de întrebare în legătură cu starea lor mentală. Șapte din zece studenți au confirmat asta, dar doi dintre ei au negat, spunând: „Sincer... nu m-am întrebat niciodată”(Subiectul 5).

Persoanele care s-au întrebat măcar odată în viața lor, afirmă că: „Sinceră să fiu... cred că fiecare om la un moment dat și a pus semne de întrebare în legătură cu starea sa mentală, deși categoric și eu mi-am pus deoarece de multe ori confundăm ce e normal de anormal, iar când în viața noastră apar acele momente inevitabile, ne simțim triști, debusolați, momente cauzate poate de locul de muncă, sau de încheierea unei relații și vedem că persistă acea tristețe și nu o putem controla, ne ducem cu gândul la o posibilă depresie chiar dacă ceea ce simțim este normal, firesc, atât timp cât nu ducem sentimentele într-o extremă care chiar să ducă la o depresie”(Subiectul 1)

Confruntarea cu anxietatea, depresia, stresul, poate fi o luptă interioară nesfârșită, iar cauzele pot fi unele de neimaginat (afecțiuni generate din cauza traumelor din copilărie, a părinților, a facultății, a oamenilor din jur, etc.): „Bineînțeles, anxietate, depresie, pot să spun chiar și lipsa poftei de mâncare, somn neliniștit, sau chiar deloc, atacuri de panică sau stres” (Subiectul 7).

Tulburările mentale, chiar dacă nu sunt diagnosticate de către medic, există: „mi-am auto-diagnosticat anumite trăiri sau stări psihice sau mentale ca de exemplu singurătatea sau anxietatea ca stare anxioasă în acest sens, pentru

diferite perioade, din cauza mai multor, fie evenimente, fie situații, fie raportate într-un anumit cadru” (Subiectul 3).

Cauza cea mai amintită de subiecți se regăsește în copilărie, de exemplu: „excese de furie... asta este o mare problemă la mine din copilărie... am anumite excese de furie pe care nu le pot controla... și spun și fac anumite chestii pe care nu vreau să le fac... asta este o mare problemă și mi se pare că rănesc oamenii din jurul meu și știu că cuvintele rănesc și au valoare și știu că în momentele acelea nu ar trebui să procedez cum procedez eu de fapt... asta cred că e una din cele mai mari probleme ale mele cu care mă confrunt, pentru că în momentele alea nu sunt lucidă parcă... am așa un moment în care mă răzbun pe deoparte pe restul din jurul meu din cauza unor probleme pe care le simt eu față de mine.. Mă deranjează ceva la mine și oarecum o reflect în comportamentul meu față de restul...” (Subiectul 8)

Subiecții au gestionat situațiile prin a lucra cu sinele, adică „să conștientizezi...” (Subiectul 8).

Insecuritățile sunt frustrări manifestate în circumstanțe precum: „statutul social ar fi una, îmbrăcămintea, etniile, posibilitățile, pe scurt, este o mare comparație între oameni, dar nu una constructivă” (Subiectul 7) sau mai bine spus „insecuritatea socială se referă la frica de a fi diferit și de a nu fi acceptat în cercurile sociale, deoarece oamenii consideră că felul lor de a fi este diferit și este singurul lucru corect” (Subiectul 4).

Insecuritatea te poate face „să eviți interacțiunea cu oamenii, în special cu străinii, pentru că vrei să eviți o posibilă situație jenantă” (Subiectul 1). Oamenii introverțiți sunt mai predispuși la insecurități: „Insecuritatea socială este ceva des întâlnit mai mult la oamenii introverțiți, eu fiind unul extrovertit de fel, foarte rar am avut parte de aceste insecurități, dar pot spune că e vina propriei minți și anume ordinul și frica de păreri altora asupra a ceea ce vorbești tu” (Subiectul 2).

Pentru Subiectul 1 insecuritatea „apare atunci când nu suntem conștienți de abilitățile noastre și când lăsăm frica de penibil să pună stăpânire pe noim cel puțin generația noastră, avem o problema majoră, pentru că ne raportăm mereu la cei din jurul nostru ne comparăm cu x și y și astfel ne pierdem din personalitate,

devenim copii fidele a celor pe care îi admirăm în special pe rețelele de socializare”.

Experiențele studenților cu insecurități, există de cele mai multe ori. (Subiectul 9) spune că: *„Am trecut prin diverse situații de genul, în momentele în care am început să iau în greutate și să nu mă mai bucur de viață și simțeam că nu voi mai fi fericită vreodată. Nu mai aveam dorința să ies cu prietenii, voiam să fiu doar eu cu mine și în felul acesta nimeni nu mă poate vedea și nu mă poate judeca”.*

Pentru (Subiectul 8), insecuritățile au apărut *„din cauza presiunii și etichetei care mi s-a pus de mică, am ajuns să mă simt exclusă de foarte multe ori. Eu sunt sportivă și nu am avut timp liber și nu am putut să mă implic în activitățile colegilor mei și asta m-a afectat o perioadă destul de lungă de timp, m-au simțit marginalizată și neînțeleasă.”*

Una dintre soluțiile propuse pentru a combate insecuritățile și această nesiguranță este: *„modul în care gândim, trebuie să lucrăm la gândirea noastră, apoi să învățăm să fim recunoscători pentru tot ce ne oferă viața și să conștientizăm că avem doar una și ea este așa cum noi o facem să fie și nu e treaba nimănui să ne-o facă mai frumoasă, ci a noastră, iar dacă nu vom înceta să ne rezumăm doar la ce cred ceilalți despre noi, nu vom reuși!”* (Subiectul 1).

(Subiectul 7) afirmă că cel mai bine este *„Să faci ceea ce simți, să nu te lași condus de vorbele altora. Dacă și tu consideri că ai o problemă cu tine însuși, să o iei ca pe critică constructivă, fie că vine din propria inițiativă, fie că vine din partea cuiva”.*

Pentru a nu ajunge în situații critice, intervievații si-au exprimat propriile soluții. (Subiectul 9) a precizat că *„pentru a depăși aceste stări, trebuie să gândim că orice problemă care apare este deja rezolvată și să ne setăm mentalul în așa fel încât să ne materializăm reușitele și să o facem singuri, fără interferențe din exterior”.*

Prin urmare, legătura dintre sănătatea mentală și insecuritatea socială în rândul studenților este una puternică. Tulburările mentale și insecuritățile mentale se generează una pe cealaltă, dar de cele mai multe ori insecuritățile generează problemele mentale.

4. Concluzii

Mintea este unul dintre cele mai puternice organe din corp, reglează funcțiile tuturor celorlalte organe. Când gândurile noastre sunt instabile, ele afectează întreaga funcționare a corpului nostru. Sănătatea fizică și bunăstarea emoțională sunt cheile succesului în toate aspectele vieții. Individul ar trebui să țină cont de consecințele afecțiunilor mentale și să acorde cea mai mare prioritate menținerii unei minți sănătoase la fel de mult ca și a unui corp sănătos. Sănătatea mentală și sănătatea fizică nu pot fi separate. Atunci când ambele sunt echilibrate putem numi o persoană complet sănătoasă. Sănătatea mentală este un scop pentru oricine, iar tulburarea mentală este o provocare.

Tulburările mentale sunt generate de cele mai multe ori de insecurități sociale declanșându-se un conflict vicios interior, care duce spre un complex de inferioritate. Insecuritatea se referă la nesiguranța care este strâns legată de nevoile sociale, care pot fi sau nu reale și de standardele toxice impuse de societate și inclusiv de standardele impuse de oamenii din jurul nostru, familie, prieteni, cunoștințe. Sentimentele nedorite, cum ar fi furia, umilirea, vinovăția, tristețea și ezitarea, pot apărea în funcție de individ și de scenariu. (Sengar, 2020)

Traumele din copilărie se reflectă în viața de adult, ca urmare a lipsei de afecțiune, atenție, apreciere, lipsind simțul valorii sau al valorii interioare.

În urma interviuării celor 10 studenți, a reieșit faptul că dintre ei șapte s-au confruntat sau încă se confruntă cu afecțiuni psihice (anxietate, depresie, stres cronic), spunând că nu este ușor, dar lucrează la sănătatea lor mentală și că nu o desconsideră pentru că *„este esențială și țin foarte mult să fiu cât mai bine pentru mine și pentru oamenii din jurul meu, ca să pot să fiu cea mai bună variantă a mea”* (C.D.). La cei mai mulți dintre ei, frustrările, traumele și tulburările își fac prezența încă din copilărie și ceea ce spuneam și mai sus, traumele din copilărie se reflectă în viața de adult.

Concluzia finală este că tulburările mentale și insecuritățile sociale se generează una pe cealaltă, dar de cele mai multe ori insecuritățile generează problemele mentale, probleme cu care 7 dintre cei 10 studenții intervievați se confruntă. Cauzele acestora sunt traume generate din copilărie, bullying, depreciere din partea oamenilor din exterior cât și compararea cu ceilalți. Soluția

pentru a reuși într-un fel sau altul să scape de aceste tulburări este de a lucra cu Sinele interior.

Bibliografie

APA (2020). *American Psychological Association, Dictionary of Psychology*. Retrieved from <https://dictionary.apa.org/insecurity>

Atkinson, R. L., Atkinson, R. C., Smith, E. E., Bem, D. J., & Nolen-Hoeksema, S. (2002). *Introducere în psihologie*. Editura Tehnică București.

Băban, Adriana (2001). *Consiliere educațională, ghid metodologic pentru orele de dirigenție și consiliere*. Imprimeria „Ardealul” Cluj.

Băban Adriana, (1998). *Stres și personalitate*. Editura Presa Universitară Clujeană.

Britannica (2021). *Encyclopedia Britannica. Mental disorder summary*. <https://www.britannica.com/summary/mental-disorder>

Dumitru Ion Al. (2008). *Consilierea psihopedagogică – Baze teoretice și sugestii practice*. Editura Polirom.

Enayati, A. (2012). Facebook: Enciclopedia frumuseții? Preluat la 3 septembrie 2014 de la <http://www.cnn.com/2012/03/16/living/beauty-social-networks/index.html> >.

Ferrari AJ, Stockings E, Khoo JP, Erskine HE, Degenhardt L, Vos T, Whiteford HA (2016). The prevalence and burden of bipolar disorder: findings from the Global Burden of Disease Study 2013. *Bipolar Disord.* 18(5), 440-50. doi: 10.1111/bdi.12423. PMID: 27566286.

Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7(2) 117-140

Forest, A. L., & Wood, J. V. (2012). When Social Networking Is Not Working: Individuals With Low Self-Esteem Recognize but Do Not Reap the Benefits of Self-Disclosure on Facebook. *Psychological Science*, 23(3), 295–302. <https://doi.org/10.1177/0956797611429709>

Horwitz, A. (2009). O privire de ansamblu asupra perspectivelor sociologice privind definițiile, cauzele și răspunsurile la sănătatea mintală și bolile. În T. Scheid & T. Brown (eds.), *A Handbook for the Study of Mental Health: Social Contexts, Theories, and Systems*, 6-19. Cambridge: Cambridge University Press. doi:10.1017/CBO9780511984945.004

Kaplan & Haenlein (2010). Users of the world, unite! The challenges and opportunities of Social Media.

Lazarus, R.S. and Folkman, S. (1987). Transactional theory and research on emotions and coping. *European Journal of Personality*, 1, 141–169.

Modrea Margareta. (2006). *Imagine de sine si personalitate în adolescență, studii teoretice și experimentale*.

Monat, A., & Lazarus, R. (1977). *Stres și coping: o antologie*. Columbia University Press.

Rodgers, L.S., & Tennison, L.R. (2009). A preliminary assessment of adjustment disorder among First-Year College Students. *Archives of Psychiatric Nursing*, 23(3), 220-230.

Ross, C., Orr, E. S., Sisic, M., Arseneault, J. M., Simmering, M. G., & Orr, R. R. (2009). Personality and motivations associated with facebook use. *Computers in Human Behavior*, 25(2), 578–586.
<https://doi.org/10.1016/j.chb.2008.12.024>

Thoits, PA (1999). Abordări sociologice ale bolilor mintale. AV Horwitz & TL Scheid (Eds.), *Un manual pentru studiul sănătății mintale: Contexte sociale, teorii și sisteme*, 121–138. Cambridge University Press.

Wang, Chunhua. (2005). *Talking about the channels of mental health education for college students*.

Empirical Research in Social Work and Sociology

Editura Universității de Vest