

<https://doi.org/10.52387/1811-5470.2023.4.03>
CZU: 159.923.2.072.4

STAREA DE BINE A ANGAJAȚILOR ÎN CADRUL ECHIPELOR DE MUNCĂ

Elena LOSÎI,

doctor în psihologie, conferențiar universitar,
Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă” din Chișinău
ORCID ID: 0000-0002-5032-9993

Rezumat: Actualitatea și importanța stării de bine în cadrul echipelor de muncă se datorează impactului pozitiv pe care aceasta îl are asupra performanței, satisfacției angajaților, sănătății mintale și dezvoltării personale. În contextul actual al mediului de lucru, acordarea atenției și investirea în starea de bine a membrilor echipei este esențială pentru obținerea rezultatelor dorite și pentru construirea unei culturi organizaționale sănătoase și prospere. În articol sunt prezentate rezultatele unui studiu experimental întreprins asupra a 76 angajați (46 femei, 30 bărbați) din cadrul unei organizații care oferă suport clienților, cu vârsta cuprinsă între 28 și 41 de ani, dintre ei 68,4% (52) sunt din grupul de vârstă 28-35 de ani și 31,6% (24) au vârsta peste 36 de ani. Scopul acestei cercetări a fost identificarea stării de bine a angajaților în funcție de vârstă și gen, analiza rolul comunicării în echipă asupra stării de bine.

Cuvinte-cheie: muncă, stare de bine, satisfacție, echipă, comunicare, performanțe.

EMPLOYEE WELL-BEING WITHIN WORK TEAMS

Abstract: The current relevance and importance of well-being within teams stem from its positive impact on performance, employee satisfaction, mental health, and personal development. In today's work environment, paying attention to and investing in the well-being of team members is crucial for achieving desired results and building a healthy and thriving organizational culture. This article presents the results of an experimental study conducted on 76 employees (46 women, 30 men) within a customer support organization, aged between 28 and 41. Among them, 68.4% (52) fall in the 28-35 age group, and 31.6% (24) are over 36 years old. The aim of this research was to identify employee well-being based on age and gender, and to analyze the role of team communication in influencing well-being.

Keywords: work, well-being, satisfaction, team, communication, performance.

Starea de bine la locul de muncă, în cadrul echipelor, este fundamentală pentru performanța și succesul organizațiilor. Starea de bine în cadrul echipei de muncă poate duce la o creștere a productivității și performanței individuale și colective. Când membrii echipei se simt bine, sunt mai motivați, implicați și capabili să ofere rezultate remarcabile. O echipă în care membrii se simt bine și sunt mulțumiți de mediul de lucru și de relațiile interpersonale va avea angajați satisfăcuți, mai productivi și creativi. Aceasta poate duce la o creștere a retenției angajaților și la construirea unei culturi organizaționale pozitive. Starea de bine favorizează dezvoltarea relațiilor de lucru sănătoase și cooperante în cadrul echipei. Comunicarea eficientă, sprijinul reciproc și sentimentul de apartenență contribuie la un climat de lucru pozitiv și la creșterea colaborării și coeziunii în echipă [6, p. 289]. Un mediu de lucru care promovează starea de bine poate ajuta la scăderea ni-

velului de stres și la îmbunătățirea sănătății mintale a membrilor echipei. Aceasta poate reduce absenteismul și fluctuația personalului și poate contribui la îmbunătățirea bunăstării generale a angajaților. Starea de bine stimulează creativitatea și gândirea inovatoare în cadrul echipei. Membrii echipei care se simt bine sunt mai deschiși către noi idei, soluții și abordări și pot aduce contribuții valoroase în procesul de inovare și rezolvare a problemelor. Starea de bine se referă la gradul de satisfacție al angajatului cu muncă, la trăirea unor emoții pozitive frecvente și a unor emoții negative mai puțin frecvente. Dar starea de bine nu se reduce doar la atât. Ea se referă și la efectele solicitărilor ocupaționale asupra angajatului, asupra influențelor experiențelor și evaluărilor contextului muncii asupra experiențelor și evaluărilor din alt domeniu decât cel ocupațional (de exemplu viața personală) și la calitatea experiențelor psihologice de la locul de

muncă. Conform fundației Mental Health starea de bine este un concept complex, care depășește sentimentul de fericire pe care o simți într-un anumit moment. Starea de bine presupune un confort fizic și emoțional constant, ce include atât mulțumirea pe care o ai în viața personală, cât și cea resimțită la locul de muncă [11]. Starea de bine oferă un cadru prielnic pentru dezvoltarea personală și profesională a membrilor echipei. Prin sprijinirea creșterii și îmbunătățirii individuale, se poate contribui la formarea unei echipe de înaltă performanță și la creșterea satisfacției și împlinirii personale.

De-a lungul timpului, starea de bine a constituit subiect de cercetare pentru o multitudine de cercetători. Psihologii Ed Diener, Martin Seligman și Mihaly Csikszentmihaly, care fac parte din curentul psihologiei pozitive, și-au îndreptat atenția de la preocuparea pentru a repara cele mai rele lucruri în viață, spre includerea posibilității de creare a unor noi calități. Adepții psihologiei pozitive fac referire la modul subiectiv de percepție a experiențelor personale: bunăstarea sau starea de bine subiectivă (well-being), mulțumirea și satisfacția (cu privire la evenimentele trecute), angajarea individului în activitățile desfășurate (flow) și fericire. Starea de bine subiectivă are componente distincte: satisfacția de viață (judecări globale/generale ale vieții unui individ), satisfacția legată de anumite domenii (satisfacția legată de muncă, satisfacția maritală), afecte pozitive (experimentarea de către individ a unor stări și emoții plăcute) și nivel scăzut al afectelor negative (experimentarea de către individ a unor stări și emoții neplăcute, cu o frecvență rară) [6].

Starea de bine reprezintă o dimensiune subiectivă a bunăstării individuale, care se referă la o evaluare pozitivă și plină de satisfacție a vieții și a experiențelor personale. Este caracterizată de un sentiment general de fericire, satisfacție, liniște și echilibru. Atitudinile pozitive și favorabile față de locul de muncă generează satisfacție profesională, în timp ce cele negative și nefavorabile conduc la insatisfacție. Starea de bine subiectivă a angajatului la locul de muncă crește satisfacția lui la locul de muncă, și, respectiv, performanța. Satisfacția profesională implică entuziasm și fericire cu privire la locul de muncă și este factorul cheie care conduce la recunoaștere, venit, promovare și la realizarea obiectivelor care conduc la un sentiment de împlinire [1, p. 118].

În anii ,70 și ,80, cercetările în domeniul psihologiei organizaționale au început să acorde o atenție mai mare satisfacției angajaților și performanței lor în cadrul organizațiilor. Aceste studii au arătat că

angajații mulțumiți și implicați sunt mai productivi și mai predispuși să rămână în organizație pe termen lung. Ulterior, în anii ,90 și 2000, cercetătorii au început să investigheze mai în profunzime aspectele legate de starea de bine în cadrul echipelor de lucru. S-au realizat studii asupra factorilor care contribuie la starea de bine a membrilor echipelor, cum ar fi comunicarea și colaborarea eficientă, leadership-ul pozitiv, climatul de lucru pozitiv și suportul social [1, p. 315].

În lucrările savanților americani A. Maslow, C. Alderfer, D. McClelland, M. Porter, V. Vroom, D. De Cenzo, C. D. Fisher, R. Mathis, G. Milkovich, D. Torrington etc., starea de bine este analizată prin prisma teoriilor de proces și de conținut. Dacă teoriile de proces a stării de bine pun accentul pe modul în care sunt satisfăcuți oamenii, atunci teoriile de conținut se axează nemijlocit pe trăsăturile interioare ale oamenilor [1, p. 336]. Cercetătorii români V. Lefter, A. Manolescu, I. O. Pânișoară, D. Druță, T. Hobeanu, P. Burloiu, A. Rotaru, A. Prodan, Gh. Roșca etc. au abordat problematica managementului resurselor umane, inclusiv starea de bine și motivația personalului, fapt ce le-a permis elaborarea diferitor procedee și tehnici adecvate în vederea atingerii obiectivelor scontate [3, 5, 7, 9, 10, 12]. În prezent, starea de bine în cadrul echipelor este considerată un factor important pentru productivitatea, satisfacția și angajamentul angajaților, precum și pentru performanța organizațională. Organizațiile recunosc importanța promovării unei culturi de lucru sănătoase și sprijină dezvoltarea personală și profesională a membrilor echipelor.

Metodologia cercetării. Noi ne-am propus să studiem starea de bine și satisfacția de viață a angajaților, să identificăm rolul comunicării în echipă asupra stării de bine. Am presupus că: 1. Există diferențe în starea de bine a angajaților și satisfacția de viață în funcție de gen și vârstă; 2. Există o asociere între nivelul stării de bine a angajatului și tipul lui de comunicare în echipă. *Eșantionul cercetării* a fost constituit din 76 angajați (46 femei, 30 bărbați) din cadrul unei organizații care activează în front line, oferă suport clienților, vârsta cuprinsă între 28 și 41 de ani, dintre ei 68,4% (52) sunt din grupul de vârstă 28-35 de ani și 31,6% (24) au vârsta peste 36 de ani.

Pentru realizarea scopului propus și verificării experimentale a ipotezelor lansate, am selectat și aplicat următoarele instrumente psihologice: *Questionarul de evaluare a stării de bine Oxford (Oxford Happiness Inventory, OHI)*. Autorii P. Hills și M. Argyle (Universitatea Oxford, SUA) au elaborat acest

chestionar în 1998. Acest instrument psihologic își propune să măsoare nivelul stării de bine la general. Chestionarul conține 29 de itemi, la care participanții la studiu pot acorda un punctaj în dependență de măsura în care sunt sau nu de acord cu fiecare declarație; *Scala satisfacției de viață (Satisfaction With Life Scale, SWLS)* – a fost construită de cercetătorii Ed. Diener, R. A. Emmons, R. J. Larsen și S. Griffin de la Universitatea Illinois în anul 1985. Acest instrument măsoară în mod global satisfacția de viață și oferă un indicator pentru evaluarea stării generale de bine a persoanei și a calității vieții; *Scala satisfacției temporale de viață (Temporal Satisfaction with Life Scale)* – este un instrument care conține 15 itemi pentru măsurarea satisfacției de viață din trecut, prezent și viitor a unui individ. Primii cinci itemi se referă la satisfacția vieții trecute, următorii cinci (6-10) se referă la satisfacția vieții curente și ultimii cinci itemi se referă la așteptările privind satisfacția viitoare în viață. Acest accent temporal permite o examinare mai cuprinzătoare între nivelurile prezente, trecute și viitoare ale satisfacției globale a vieții. Acest lucru este deosebit de util în examinarea experienței satisfacției de viață pe diferite porțiuni ale duratei de viață sau în examinarea satisfacției de viață a persoanelor care au experiență sau au anticipat schimbări semnificative de viață; *Inventarul de autoevaluare pentru trening asertiv* – a fost elaborat de către E. Gambrell și C. Richey în 1975. Pentru măsurarea gradului de asertivitate al comportamentului, autorii instrumentului au recurs, pe de o parte, la identificarea gradului de agitație emoțională de la nivelul subiectului provocată de diferite situații tensionate, și pe de altă parte, estimarea probabilității ca subiectul să acționeze în situațiile respecti-

ve. Sunt propuse 40 de situații tensionante, pe care participanții la studiu, stabilind gradul de agitație emoțională provocată de fiecare din situațiile enumerate.

Rezultate și discuții. Având drept scop studierea stării de bine și satisfacției de viață a angajaților, identificarea diferențelor în funcție de gen și de vârstă, vom prezenta și analiza datele obținute în cercetarea experimentală. Starea de bine subiectivă este resimțită individual și are o multitudine de manifestări, iar cercetătorii consideră că starea de bine subiectivă poate fi abordată prin măsurarea cu instrumente specifice a evaluării globale a vieții, a percepției individului a stării de bine subiective și experimentarea unor emoții repetate, într-o anumită perioadă de timp. În această ordine de idei, noi am aplicat *Chestionarul de evaluare a stării de bine Oxford (Oxford Happiness Inventory, OHI)* [4, p.71]. Autorii acestui chestionar, P. Hills și M. Argyle, propun evaluarea stării de bine generale prin evaluarea nivelului de fericire resimțit de către subiect. Astfel, am obținut următoarele rezultate ilustrate în figura 1.

Analizând rezultatele întregului eșantion constatăm că 51,3% (39) dintre participanți au scoruri caracteristice nivelului mediu de fericire, peste 1/4 (27,6% sau 21 participanți) sunt moderat fericiți și doar 1/5 (19,7% sau 15 participanți) sunt foarte fericiți. În grupul de bărbați mai mulți de jumătate 56,7% (17) au scoruri medii, 23,3% (7) – scoruri ce corespund nivelului moderat al fericirii și 20% (6) bărbați sunt foarte fericiți. Rata femeilor foarte fericite, ca și în cazul bărbaților, o constituie aproape 1/5 din numărul lor total (19,6% / 9 femei). Ponderele celor moderat fericite (30,4% / 14 femei) este mai mare decât a bărbaților. Nivelul mediu al stării

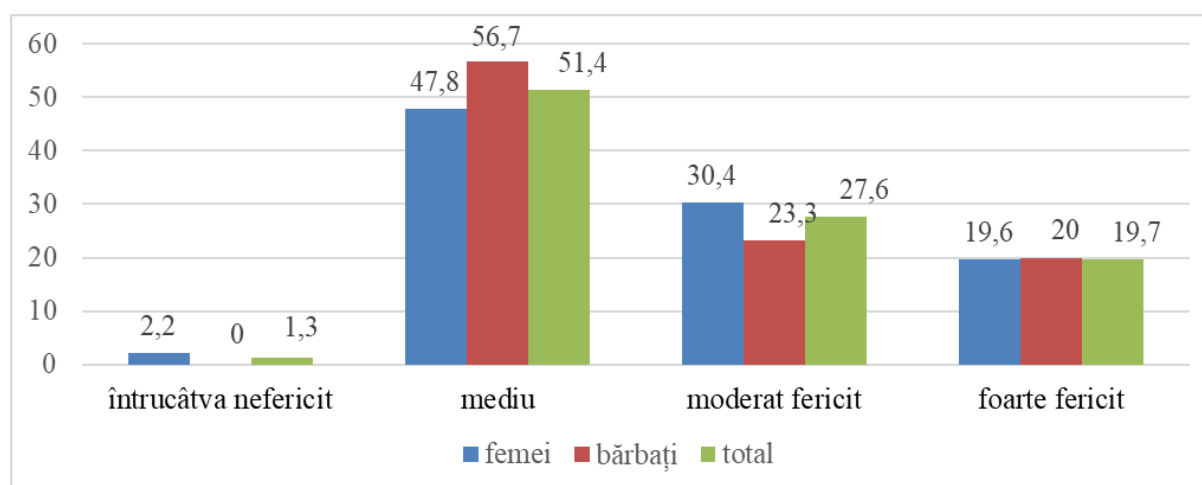


Figura 1. Frecvențele pe nivele a scorurilor obținute la Chestionarul de evaluare a stării de bine Oxford în dependență de gen, în %

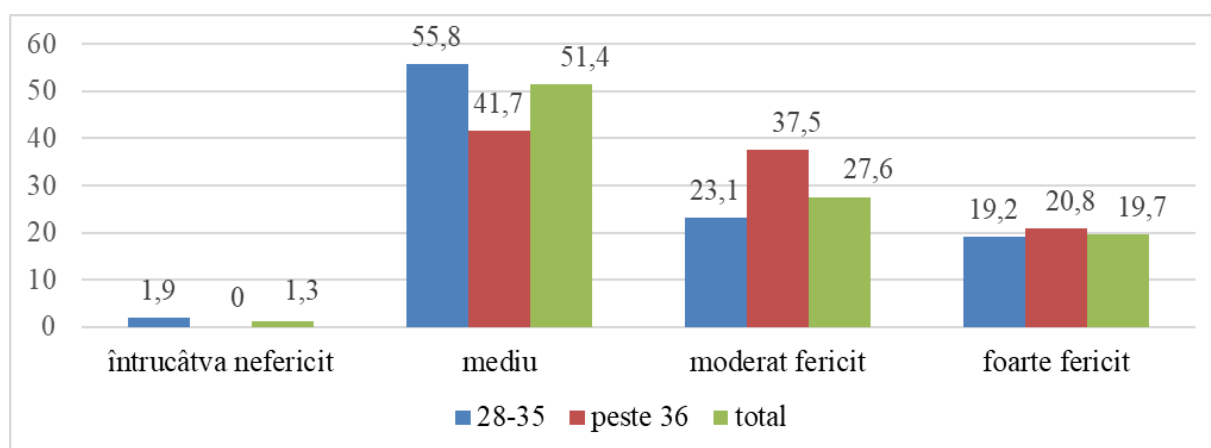


Figura 2. Frecvențele pe nivele a scorurilor obținute la Chestionarul de evaluare a stării de bine Oxford în dependență de grupul de vârstă, în %

de bine a fost constatat la mai puțin de jumătate dintre femei (47,8% / 22 femei), rata acestora fiind mai mică decât cea a bărbaților. Unica persoană din eșantion care a acumulat un scor tipic pentru nivelul „întrucâtva nefericit” este de gen feminin (2,2%).

Scorurile obținute la variabila sunt mai mari în grupul celor 24 de angajați cu vârsta peste 36 de ani: 20,8% (5) sunt foarte fericiți, 37,5% (9) sunt moderat fericiți și în jur de 2/5 (10 / 41,7%) au scoruri medii. Printre participanții mai tineri (28-35 de ani) situația este diferită: o persoană (1,9%) este întrucâtva nefericită, mai mult de jumătate angajați (29 / 55,8%) au scoruri medii, rata celor moderat fericiți (12 / 23,5%) este considerabil mai mică, foarte fericiți sunt aproape 1/5 (18,2% / 10). Aceste diferențe sunt semnificative din punct de vedere statistic (testul U Mann-Whitney): $U=357$, $N1=52$, $N2=24$,

$p=0,05$, mai fericiți sunt angajații cu vârsta peste 36 de ani (media pe grup 45,29) decât cei tineri (media pe grup 36, 21).

Cu scopul evaluării nivelului global al satisfacției de viață, care reprezintă un indicator pentru evaluarea stării generale de bine a persoanei și a calității vieții, am aplicat *Scala satisfacției de viață (Satisfaction With Life Scale, SWLS)* [4, p.72]. Rezultatele obținute sunt reflectate în figura 3.

Extrem de satisfăcuți de viață sunt aproape 1/5 (19) din numărul total de angajați, ponderea bărbaților și femeilor fiind aproape identică (19,6% / 9 femei și 20% / 6 bărbați). Rata femeilor satisfăcute de viață (26,1% / 12) este de două ori mai mare decât cea a bărbaților (13,3% / 4). Și ponderea femeilor puțin satisfăcute de viață (41,3% / 19) este considerabil mai mare decât cea a bărbaților (26,7%

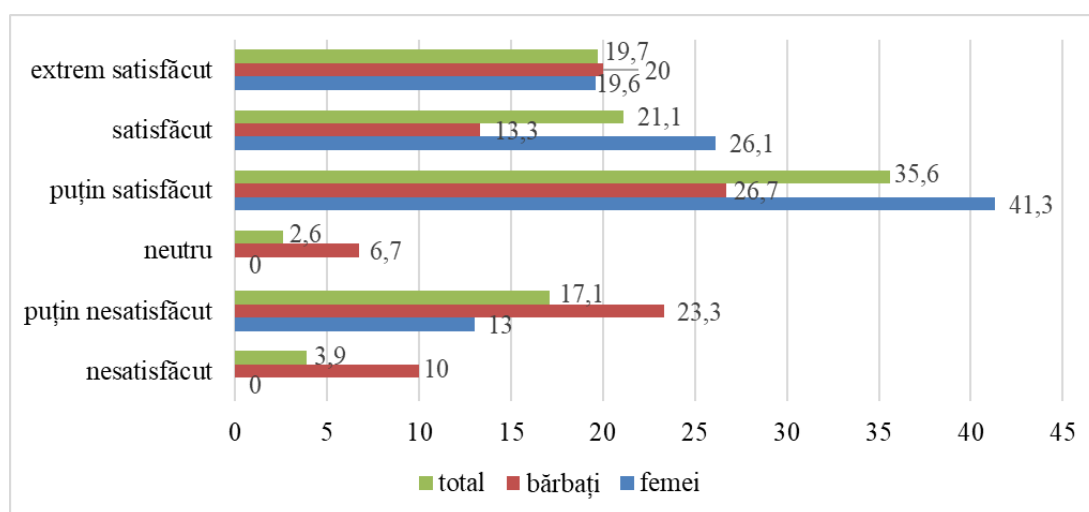


Figura 3. Frecvențele pe nivele a scorurilor obținute la Scala satisfacției de viață în dependență de gen, în %

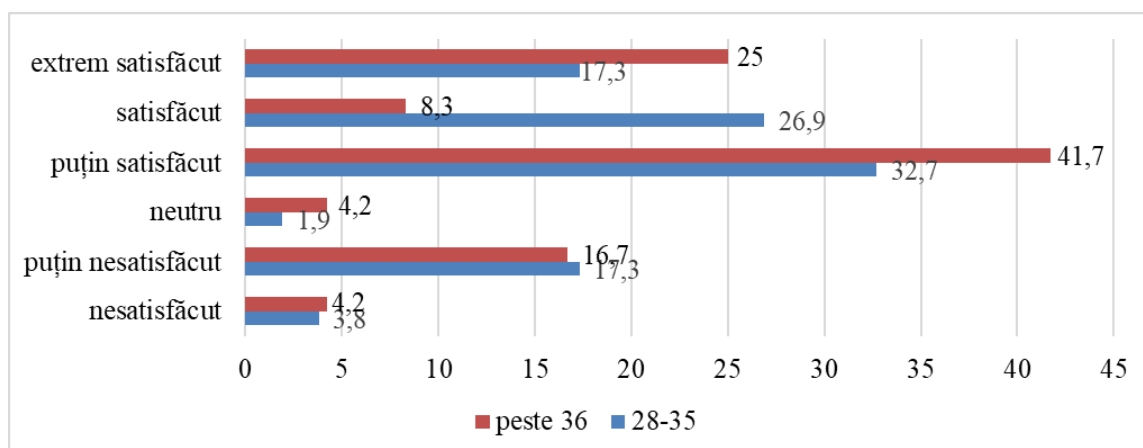


Figura 4. Frecvențele pe nivele a scorurilor obținute la Scala satisfacției de viață în dependență de grupul de vârstă, în %

/ 8). Am constatat că numărul bărbaților nemulțumiți de viață este mai mare decât a femeilor, astfel puțin satisfăcuți sunt 23,3% (7) bărbați și doar 13% (6) femei, iar nesatisfăcuți de viață sunt doar 3 (10%) angajați de gen masculin. Diferențele de gen la variabila „satisfacția de viață”, conform testului U Mann-Whitney, sunt semnificative din puncte de vedere statistic: $U=352$, $N1=46$, $N2=30$, $p=0,042$, mai satisfăcute de viață sunt femeile (media pe grup 41,7) decât bărbații (media pe grup 33,9).

În cele 2 grupuri de vârstă ponderea angajaților nesatisfăcuți (3,8% / 2 de 28-35 ani și 4,2% / 1 peste 36 ani) și puțin satisfăcuți de viață (17,3% / 9 de 28-35 ani și 16,7% / 4 peste 36 ani) este relativ aceeași. Rata celor puțin satisfăcuți de viață este mai mare printre angajații mai în vârstă (41,7% / 10) decât printre cei mai tineri (32,7% / 17). Chiar dacă ponderea participanților satisfăcuți de viață este mai mare printre cei tineri (26,9% / 14) decât printre cei mai în vârstă (8,3% / 2), totuși procentul

angajaților peste 36 de ani (25% / 6) îl depășește pe cel al angajaților de 28-35 de ani (17,3% / 9).

Pentru a clarifica care este aspectul temporal al vieții ce este considerat ca sursă mai importantă pentru satisfacția de viață, vom analiza rezultatele obținute la *Scala satisfacției temporale de viață* [4, p.72]. Rezultatele privind satisfacția vieții curente și așteptările privind satisfacția viitoare în viață oferă o informație mai cuprinzătoare între nivelurile prezente, trecute și viitoare ale satisfacției globale a vieții.

Remarcăm că aproape 1/5 (23,7%) dintre participanții la studiu sunt foarte satisfăcuți de trecutul lor, rata femeilor (23,9% / 11) fiind relativ egală cu cea a bărbaților (23,4% / 7). Mai mult de jumătate (57,9% / 44) dintre angajații testați sunt moderat mulțumiți de viața lor din trecut, totuși ponderea bărbaților (63,3% / 19) cu această atitudine față de trecut este mai mare decât cea a femeilor (54,3% / 25). Rata femeilor (21,7% / 10) nesatisfăcute de trecutul lor este mai mare decât cea a bărbaților (13,3% / 4).

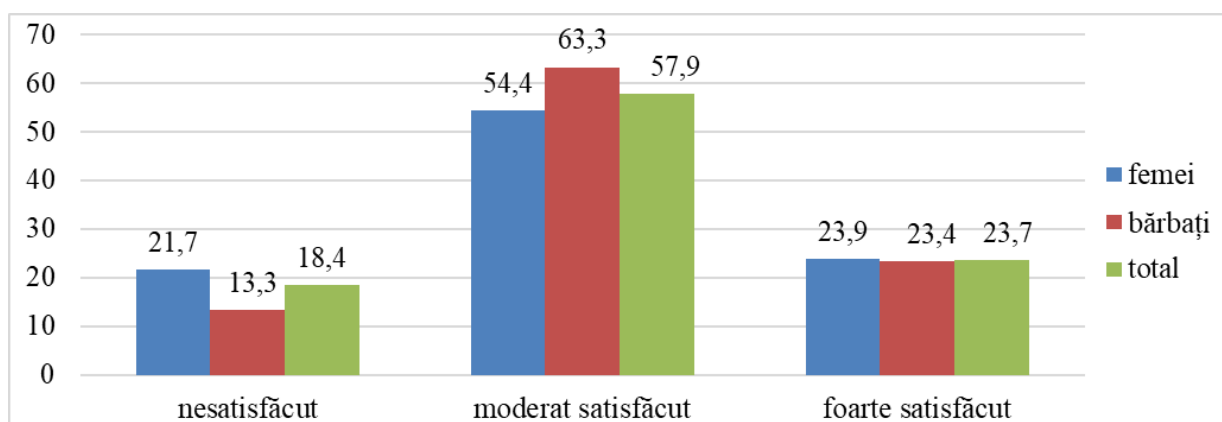


Figura 5. Frecvențele pe nivele a scorurilor obținute la variabila „satisfacția de trecut” (Scala satisfacției temporale de viață) în dependență de gen, în %

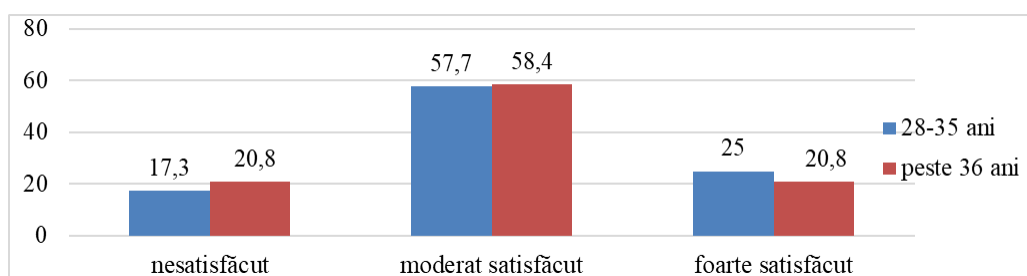


Figura 6. Frecvențele pe nivele a scorurilor obținute la variabila „satisfacția de trecut” (Scala satisfacției temporale de viață) în dependență de grupul de vârstă, în %

Chiar dacă ponderea angajaților ce sunt moderat satisfăcuți de trecutul lor este relativ egală în cele 2 grupuri de vârstă (57,7% - 30 angajați tineri și 58,4% - 14 angajați cu vârsta peste 36 ani), constatăm ponderi diferite pentru celelalte 2 nivele de satisfacție de trecut: mai puțini dintre cei tineri (17,3% - 9), spre deosebire de 20,8% (5) angajați cu vârsta peste 36 ani, sunt nesatisfăcuți de viața lor din trecut, totodată ponderea tinerilor foarte satisfăcuți de trecutul lor (25% - 13) este mai mare decât a colegilor mai în vârstă (20,8% - 5).

Scorurile pentru satisfacția de viață în prezent sunt mai mari în grupul de femei: 50% (23) sunt foarte satisfăcute de prezente, 43,5% (20) – moderat satisfăcute și doar 6,5% (3) femei au regrete legate de trecut. Ponderea bărbaților foarte satisfăcuți de prezent o constituie 30% (9), moderat satisfăcuți sunt 53,3% (16), iar 16,7% (5) bărbați nu sunt satisfăcuți de cum își trăiesc în prezent viața. Conform testului U Mann-Whitney, am constatat la variabila „satisfacția de prezent” diferențe de gen semnificative din puncte de vedere statistic: $U=343$, $N1=46$, $N2=30$, la $p=0,048$, mai satisfăcute de prezent sunt femeile (media pe grup 41,5) decât bărbații (media pe grup 33,6).

Ponderea angajaților foarte satisfăcuți de pre-

zentul lor este aproape aceeași în cele 2 grupuri de vârstă: 42,3% (22) tineri și 41,7% (10) angajați cu vârsta peste 36 de ani. Situația este relativ similară și pentru celelalte nivele:

- moderat satisfăcuți de prezent sunt 46,2% (24) angajați tineri și jumătate (12) dintre cei mai mari de 36 de ani;
- nesatisfăcuți de cum stau lucrurile în viața din prezent sunt 11,5% (6) angajați tineri și 8,3% (2) angajați cu vârsta peste 36 de ani.

Mai mult de jumătate (53,9%) dintre participanții la studiu sunt foarte optimiști cu referire la viitorul lor, rata femeilor (56,5% / 26) este mai mare decât cea a bărbaților (50% / 15). În jur de 43% (33) dintre angajații testați pretind că sunt moderat mulțumiți de viitorul lor, ponderea bărbaților (43,3% - 13) fiind egală cu cea a femeilor (43,5% - 20). Temători față de viitorul lor sunt 6,7% (2) bărbați.

Conform datelor obținute la această variabilă constatăm că angajații cu vârsta peste 36 ani sunt mai mulțumiți de viitorul lor: 58,3% (14) sunt foarte mulțumiți și 41,7% (10) – moderat mulțumiți. Printre cei tineri (28-35 de ani) 3,8% (2) se îngrijorează pentru viitorul lor, 44,3% (23) sunt moderat mulțumiți și 51,9% (27) sunt foarte mulțumiți și încrezători în viitor.

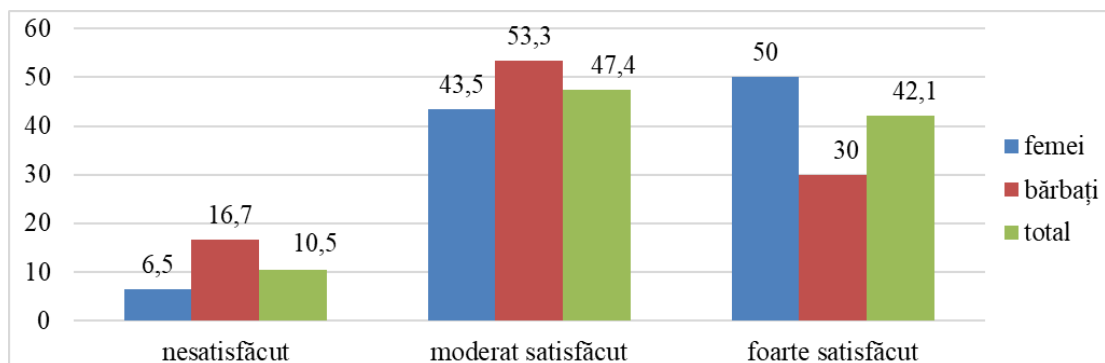


Figura 7. Frecvențele pe nivele a scorurilor obținute la variabila „satisfacția de prezent” (Scala satisfacției temporale de viață) în dependență de gen, în %

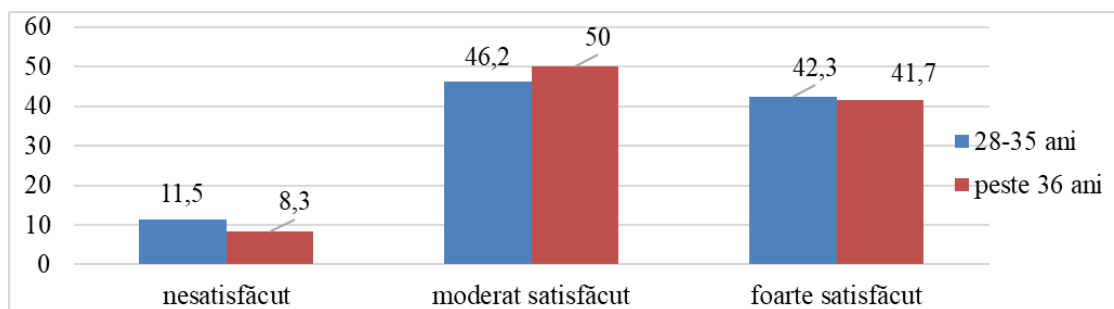


Figura 8. Frecvențele pe nivele a scorurilor obținute la variabila „satisfacția de prezent” (Scala satisfacției temporale de viață) în dependență de grupul de vârstă, în %)

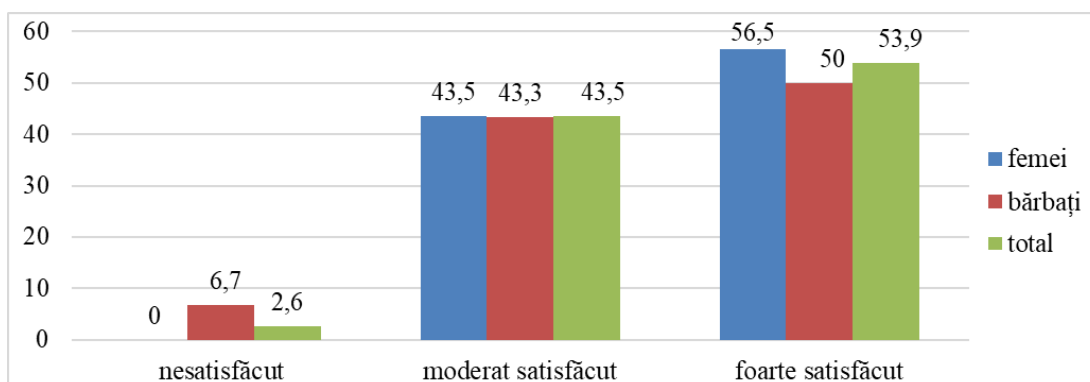


Figura 9. Frecvențele pe nivele a scorurilor obținute la variabila „satisfacția de viitor” (Scala satisfacției temporale de viață) în dependență de gen, în %)

Pentru a măsura gradul de agitație emoțională și nivelul de asertivitate al comportamentului în lucrul în echipă am aplicat *Inventarul de autoevaluare pentru trening asertiv* (E. Gambrell și C. Richey în 1975). În funcție de scorurile obținute la cei doi indicatori (gradul de agitație emoțională și probabilitatea de a acționa) am determinat tipul dominant al comunicării și comportamentului în situație de lucru în grup: indiferent, neasertiv, agitat, asertiv/echilibrat. Rezultatele obținute sunt ilustrate în figurile ce urmează.

Astfel, analiza datelor la nivel de eșantion pun în evidență faptul că frecvențele cele mai mari (28,9% / 22 angajați) revin celor 2 tipuri de comunicare – asertiv și agitat. Tipul indiferent este dominant pentru ¼ (19) dintre angajați, iar cel neasertiv este întâlnit la 17,2% (13) angajați implicați în studiu. Dacă analizăm datele în dependență de gen, constatăm următoarele: în grupul de femei ponderea tipurilor de comunicare în ordine descrescătoare este după cum urmează – comunicarea celor mai multe este de tip agitat (32,8% / 16), apoi asertiv (28,3% /

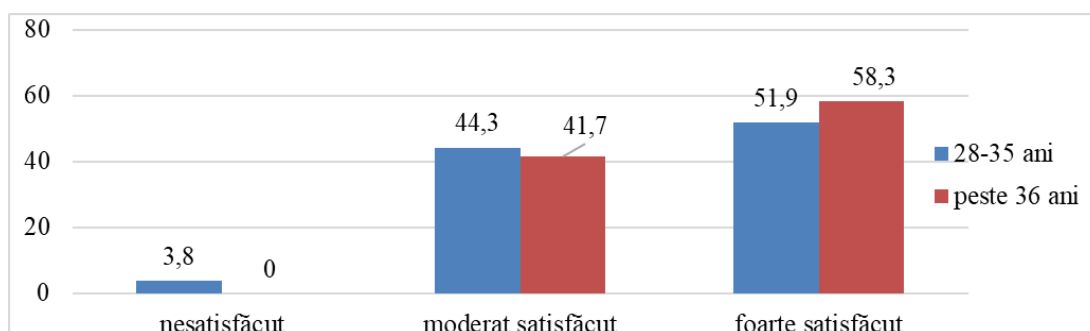


Figura 10. Frecvențele pe nivele a scorurilor obținute la variabila „satisfacția de viitor” (Scala satisfacției temporale de viață) în dependență de grupul de vârstă, în %)

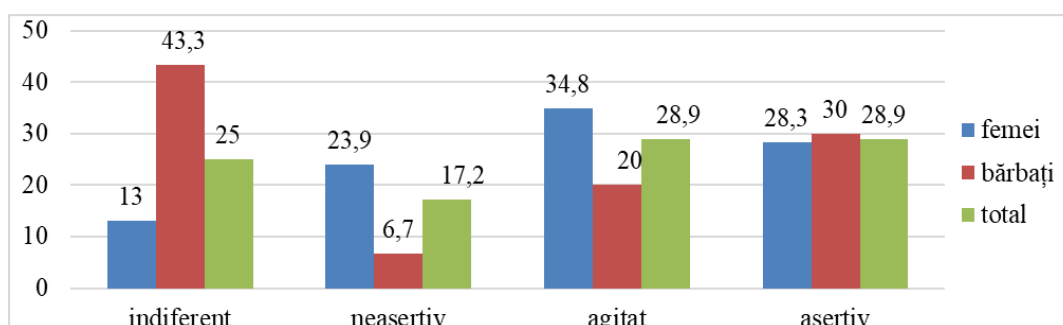


Figura 11. Frecvențele tipurilor dominante de comunicare în dependență de gen, în %

13), apoi neasertiv (23,9% / 11) și indiferent (13% / 6); în grupul de bărbați predomină tipul indiferent (43,3% / 13), apoi tipul asertiv (30% / 9), cel agitat (20% / 6) și neasertiv (6,7% / 2).

Printre angajații tineri (28-35 de ani) predomină tipurile agitat (34,6% / 18) și asertiv (26,6% / 14) de comunicare, iar printre angajații cu vârsta peste 36 de ani predomină tipurile asertiv (33,3% / 8) și indiferent (29,2% / 7). Angajații cu tipul asertiv de comunicare se caracterizează prin faptul că măsura probabilității de acțiune depășește gradul de agitație emoțională. Emoțiile nu perturbă modul constant de acțiune al acestor persoane. Ele reușesc fără dificultate să comunice celor din jur ceea ce le deranjează fără a acumula tensiune în plan psihic. Își respectă drepturile personale, dar și pe cele ale celorlalți din jur. Caracteristic pentru angajații cu tipul agitat de comunicare este gradul mare de agitație emoțională și probabilitate mare de acțiune. Deși aceste persoane se comportă asertiv, sunt anxioase sau tensionate emoțional. Dacă agitația emoțională apare sub forma mâniei sau supărării, acestea sunt un indicator al comportamentului agresiv. Pentru a face față emoțiilor perturbătoare persoanele cu acest tip de comportament trebuie să-și schimbe convingerile, să recunoască senzațiile vegetative în

diferite situații, care sunt semnalele stărilor afective neplăcute, și să le determine cauzele, apoi să le contracareze prin mesaje interioare raționale constructive. Angajații cu tipul asertiv de comunicare se caracterizează printr-un grad redus de agitație emoțională și probabilitate mică de acțiune în majoritatea situațiilor. Sunt genul de persoane care nu doresc să-și schimbe comportamentul pentru a fi mai asertive. Deseori fac confuzii între asertivitate și comportamentul agresiv sau au convingeri neadecvate, de tip irațional, care le împiedică să recunoască drepturilor personale sau pe cele ale celorlalți. Ar face bine să reflecteze mai mult asupra motivelor pentru care se comportă într-un anumit fel în diverse situații.

În continuare vom face analiza inferențială a rezultatelor obținute la teste. Testele statistice aplicate pentru analiza inferențială au rezultat din tipul distribuțiilor conform testului de normalitate Kolmogorov-Smirnov, care pune în evidență distribuții neparametrice la majoritatea variabilelor scalare.

Datele din tabelul 1 indică asocieri statistice semnificative între ranguri ale variabilelor:

- starea de bine cu satisfacția de viață ($K_t=0,653$, asociere substanțială), satisfacția de trecut ($K_t=0,4$, asociere moderată), satis-

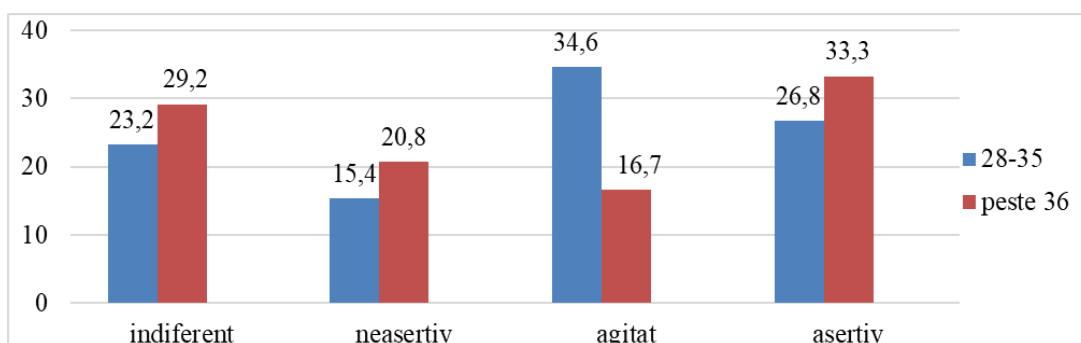


Figura 12. Frecvențele tipurilor dominante de comunicare în grupul de vârstă, în %

Tabelul 1. Valorile coeficienților de asociere a rangurilor (Kendall—tau) și pragurilor de semnificație

Variabile	Sat. de viață		Sat. de trecut		Sat. de prezent		Sat. de viitor	
	K_t	p	K_t	p	K_t	p	K_t	p
Starea de bine	0,653	$\leq 0,001$	0,4	$\leq 0,001$	0,501	$\leq 0,001$	0,463	$\leq 0,001$
Satisfacția de viață			0,429	$\leq 0,001$	0,54	$\leq 0,001$	0,533	$\leq 0,001$

facția de prezent ($K_t=0,501$, asociere substanțială), satisfacția de viitor ($K_t=0,463$, asociere moderată);

- satisfacția de viață cu satisfacția de trecut ($K_t=0,429$, asociere moderată), satisfacția de prezent ($K_t=0,54$, asociere substanțială), satisfacția de viitor ($K_t=0,533$, asociere substanțială).

Pentru a verifica ipoteza conform căreia există o asociere între nivelul stării de bine a angajatului și tipul lui de comunicare în echipă am utilizat testul de asociere Chi-pătrat Pearson. Am constatat că tipul de comunicare se asociază statistic semnificativ cu:

- nivelul stării de bine ($\chi^2=63,701$, $df=9$, $p \leq 0,001$), foarte fericiți sunt toți cei cu tipul de comunicare asertiv (100%), jumătate dintre angajații moderat fericiți au tipul agitat de comunicare (52,4%), iar majoritatea celor cu nivel mediu de fericire (43,6%) sunt cu tipul de comunicare indiferent;
- nivelul satisfacției de viață ($\chi^2=94,275$, $df=15$, $p \leq 0,001$), tipul asertiv de comunicare se asociază cu nivelul „extrem de satisfăcut” de viață (100%), tipul agitat de comunicare se asociază cu nivelul „satisfăcut” (68,8%), tipul indiferent se asociază cu nivelul „puțin nesatisfăcut” (69,2%);
- nivelul satisfacției de trecut ($\chi^2=13,436$, $df=6$, $p=0,037$), tipul asertiv de comunicare se asociază cu nivelul „foarte satisfăcut” de trecut (55,6%), iar tipul indiferent se asociază cu nivelul „nesatisfăcut” (42,9%);
- nivelul satisfacției de prezent ($\chi^2=44,154$, $df=6$, $p \leq 0,001$), majoritatea impunătoare a angajaților cu tip de comunicare asertiv (90,9%) sunt foarte satisfăcuți de prezentul lor, iar majoritatea celor cu tip neasertiv (84,6%) și indiferent (63,2%) sunt moderat satisfăcuți;
- nivelul satisfacției de viitor ($\chi^2=23,793$, $df=6$, $p \leq 0,001$), majoritatea impunătoare a angajaților cu tip de comunicare asertiv (90,9%)

sunt foarte satisfăcuți de viitor, iar majoritatea celor cu tip neasertiv (69,2%) și indiferent (57,9%) sunt moderat satisfăcuți.

Concluzii. Ipotezele propuse pentru a fi verificate experimental precum că: există diferențe în starea de bine și satisfacția de viață a angajaților în funcție de gen și vârstă; există o asociere între nivelul stării de bine a angajatului și tipul lui de comunicare în echipă, s-au confirmat. Deci, starea de bine reprezintă o dimensiune complexă și multidimensională, care include aspecte legate de bunăstarea fizică, emoțională, mintală și socială a individului. Starea de bine în cadrul echipelor este esențială pentru funcționarea și performanța acestora. O echipă în care membrii se simt bine și sunt motivați este mai susceptibilă să fie productivă și să obțină rezultatele dorite. Factorii cheie care influențează starea de bine în cadrul echipelor includ comunicarea și colaborarea eficientă, climatul de lucru pozitiv, oportunitățile de dezvoltare personală și profesională, recunoașterea și recompensarea performanței, suportul social și echilibrul între viața profesională și personală. Starea de bine a angajaților are un impact semnificativ asupra performanței organizaționale, influențând angajamentul, productivitatea, absentismul și rata de rulaj în organizație. Aceasta are un rol important asupra comportamentului profesional al angajatului, dar și impact asupra deciziei acestuia de a rămâne sau pleca din organizație. Iată de ce, atât managementul superior al organizației cât și specialiștii de resurse umane trebuie să analizeze cu promptitudine fiecare factor care poate provoca insatisfacție profesională, respectiv originea cauzelor care au condus la apariția acestuia în sistemul organizațional, în vederea remedierii cât mai curând posibil a problemei date pentru a nu afecta pe termen lung performanța organizațională sau să conducă la apariția altor factori care să provoace insatisfacție profesională.

REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

1. AVRAM, E., COOPER, C. Psihologie organizațional-managerială, tendințe actuale. Iași: Polirom, 2008. 902 p. ISBN 978-973-46-0808-9.
2. BOGATHY, Z. Manual de tehnici și metode în psihologia muncii și organizațională. Iași: Polirom, 2007. 392 p. ISBN: 978-973-46-0428-9.
3. ILIESCU, D., ȚÎNCULESCU-POPA, L. Diagnoza organizațională. Iași: Polirom, 2023. 279 p. ISBN 978-973-46-9489-1.
4. LOSÎI, E. Psihodiagnostic organizațional, recrutare, selecție și evaluare profesională. Culegere de teste. Chișinău: CEP UPSC, 2023. 193 p. ISBN 978-9975-46-810-7.
5. PÂNIȘOARĂ, G., PÂNIȘOARĂ, O. Managementul resurselor umane. Iași: Polirom, 2016. 307 p. ISBN 978-973-46-5821-3.
6. SZENTAGOTAI-TĂTAR, A., DAVID, D. Tratat de psihologie pozitivă. Iași: Polirom, 2017. 339 p. ISBN 978-973-46-6234-0.
7. TABACHIU, A. Psihologie ocupațională. București: Ed. Universitatea „Titu Maiorescu”, 2003. 248p. ISBN 973-86202-1-X.
8. TICU, C. Evaluarea psihologică a personalului. Iași: Polirom, 2004. ISBN 973-681-760-1.
9. ZLATE, M. Tratat de psihologie organizațional-managerială. Iași: Polirom, 2008. 568 p. ISBN 973-681-681-8.
10. VLĂȘCEANU, M. Organizații și comportament organizațional. Iași: Polirom, 2003. 333 p. ISBN 973-681-412-2.
11. IAFFALDANO, M.T., MUCHINSKY, P.M. Job satisfaction and job performance: A meta analysis, Psychological Bulletin, 97, 251 – 273, 1985.
12. MUREȘAN, M. L. Starea de bine. Perspectivă stabilă și dinamică a conceptului. [online]. [Citat: 26.12.2023]. Disponibil: <https://revistaprofesorului.ro/starea-de-bine-perspectiva-stabila-si-dinamica-a-conceptului/>