

CONDIȚII PROFESIONALE PENTRU REALIZAREA STĂRII DE BINE PSIHOLOGIC: ABORDARE TEORETICO-CONCEPTUALĂ ȘI EXPERIMENTALĂ

Svetlana RUSNAC, dr., conf. univ., ULIM

Acest studiu a explorat raportul dintre satisfacția profesională și starea de bine psihologic în cadrul a două grupuri ocupaționale – angajați în educație și medicină. Au fost urmărite câteva obiective majore: studierea manifestării și a relației dintre satisfacția profesională și starea de bine psihologic, investigarea efectelor variabilelor apartenență ocupațională, sexuală, vârstă, vechime în muncă și caracterul economic al organizației asupra satisfacției profesionale și stării de bine psihologic. La cercetare au participat 72 angajați în medicină și 111 – în educație, atât din organizații publice, cât și din private, selectați prin eșantionare aleatoare simplă. A fost aplicat testul t pentru eșantioane independente și coeficientul de corelație Pearson pentru a analiza rezultatele căpătate prin intermediul a două chestionare create de autoare - Chestionarul de satisfacție profesională (CSP) și Chestionarul pentru măsurarea stării de bine psihologic (CSBP), utilizându-se versiunea software-ului SPSS 20. Rezultatele corelației statistice au indicat la un raport pozitiv și semnificativ între satisfacția profesională și starea de bine psihologic. Concluziile au subliniat faptul că, în domeniul educațional și cel al medicinei, organizațiile ar trebui să se concentreze asupra angajaților ca element-cheie al transformărilor sociale, rolul primordial al acestora constând în construirea unei societăți sănătoase și educate. Interdependența satisfacției profesionale și stării de bine psihologic trebuie să devină un obiect al atenției sporite în organizație, deoarece acestea sunt o condiție a productivității, eficienței și eficacității în muncă.

Nu a existat nici un efect semnificativ al apartenenței sexuale atât asupra satisfacției profesionale, cât și asupra bunăstării psihologice, aceste două variabile ale cercetării fiind, însă, influențate de vârstă, vechime în muncă, domeniu de activitate și apartenența organizației la sectorul economic privat sau public.

Cuvinte-cheie: psihologie pozitivă, satisfacție profesională, stare de bine psihologic.

This study explored the relationship between professional satisfaction and well-being in two occupational groups - employed in education and medicine. Several major objectives have been pursued: studying the manifestation and relationship between professional satisfaction and well-being, investigating the effects of the occupational, sexual, age, employment, and economic characteristics of the organization on professional satisfaction and well-being. The research is attended by 72 employees in medicine and 111 - in education, both from public and private organizations, selected by random sampling. We applied The Independent Samples T-Test and the Pearson correlation coefficient to analyze the results obtained through two author's queries - the Professional Satisfaction Questionnaire (CSP) and the Well-Psychological Status Test (CSBP) using the version SPSS 20 software. The results of the statistical correlation indicated a positive and significant relationship between professional satisfaction and psychological well-being. The conclusions highlighted that in the educational and medical fields, organizations should focus on employees as a key element of social transformation, their primary role being to build a healthy and educated society. The interdependence of professional satisfaction and well-being has to become an object of increased attention in the organization, as they are a condition of productivity, efficiency and effectiveness in work.

There was no significant effect of sexuality on both professional satisfaction and psychological well-being, but the research variables were influenced by age, length of service, field of activity, and the organization's membership of the private or public economic sector.

Key words: positive psychology, professional satisfaction, psychological well-being.

Cercetări ale stării de bine psihologic

Starea de bine psihologic este un subiect relativ nou al cercetării științifice, abordat de pe pozițiile psihologiei pozitive, paradigmă care s-a lansat la sfârșitul ultimului deceniu al secolului trecut (se consideră că anul lansării psihologiei pozitive este 1998, când Martin

Seligman a fost ales în calitate de Președinte al Asociației Americane de Psihologie, în discursul de inaugurare declarând că scopul psihologiei este de a studia ceea ce-i face pe oameni fericiți), prezentând o alternativă la abordarea problemelor umanității în științele sociale, ale educației, sănătății și economice prin prisma dificultăților pe care omul le confruntă. De rând cu Martin Seligman care, ”dorindu-și ca sănătatea să prezinte interes mai mare decât absența bolii” a orientat psihologia secolului XXI pe un alt făgaș, cel al cercetării condițiilor care-i fac pe oameni fericiți și împliniți, alți doi co-inițiatori ai psihologiei pozitive sunt Mihaly Csikszentmihalyi și Christopher Peterson [19].

În 2000, într-un articol fundamental [17] Seligman M. și Csikszentmihalyi M. au prezentat psihologia pozitivă. Psihologia de până la afirmarea orientării pozitive ”era concentrată pe modelul deficiențelor funcționării umane... atenția preponderentă fiind acordată influenței patologiei asupra funcționării depline a individului într-o societate prosperă. Scopul psihologiei pozitive constă în a cataliza schimbarea prin re-focusarea de la repararea lucrurilor proaste din viață, la consolidarea calităților pozitive. Contextul psihologiei sociale la nivelul subiectului constă în valorificarea experiențelor personale: starea de bine, satisfacție (în trecut), speranțe și optimism (pentru viitor), prosperare și fericire (în prezent). La nivel de individ se referă la trăirile subiective: capacitatea de a iubi și de relaxare, curaj, competențe interpersonale, sensibilitate estetică, perseverență, dăruire, originalitate, deschidere pentru viitor, spiritualitate, talent și dedicație. La nivel de grup... virtuți civice, institute sociale care conduc la o cetățenie mai bună, responsabilitate, naturalețe, altruism, civilizație, toleranță, moderare, principii etice”.

În cercetarea științifică psihologică a stării de bine s-au afirmat două paradigme care, deși par a fi diferite, în anumite puncta de vedere se intersectează [4].

Perspectiva hedonistă asupra stării de bine postulează că aceasta este identică cu plăcerea și fericirea [8].

Concepția alternativă eudaimonistă conceptualizează bunăstarea în termeni de dezvoltare a resurselor personale pentru atingerea unor performanțe mai înalte, acționând în conformitate cu potențialul [15] și experiența deținerii de scop sau de semnificație a vieții [14]. Abordările hedonistică și eudaimonistă se deosebesc prin utilizarea criteriilor subiective versus obiective pentru determinarea stării de bine psihologic. Dacă abordarea hedonistică se concentrează pe trăirile pozitive subiectiv determinate, cea eudaimonistă menționează experiențele dezvoltării, actualizării potențialului, care constituie în mod obiectiv condiția esențială a bunăstării [7].

Revista abordărilor teoretice și modelelor surprinse prin cercetare empirică scoate în evidență o multitudine de viziuni asupra stării de bine. Într-o publicație recentă, Durayappah [3, p. 683] le prezintă exhaustiv.

Primul grup - *Liking, Wanting, Needing* – întrunește teorii care o explică din perspectiva clasică hedonistă cu tendința de a minimiza experiența curentă a suferinței și a o maximiza pe cea a plăcerii (Peterson C., Park N., Seligman M. E. P., Kahneman D.); prin concentrarea asupra satisfacerii trebuințelor de bază (Maslow A. H., Wilson W.), ori prin urmărirea scopurilor, dorințelor (Davidson R. J.), care oferă un sentiment de plăcere pentru un timp lung, mai valoros decât cel realizat prin atingerea obiectivului.

Al doilea model, ”Teoria discrepanței multiple” (*Multiple Discrepancy Theory*), afirmă că fericirea și starea de bine depind de rezultatul comparării experiențelor cu așteptările: comparația ascendentă diminuează satisfacția, cea descendentă o mărește (Wilson W., Michalos A. C.).

În al treilea grup de teorii, pe care Durayappah le-a întrunit pentru a identifica factorii determinanți ai stării de bine – ”de sus în jos” și ”de jos în sus” (”*top-down*” and ”*bottom-up*”), respectiv subiectivi și obiectivi, accentul se pune pe interpretarea subiectivă de către

individ a evenimentelor (prin prisma atitudinii față de evenimentele obiective) sau a valorilor și scopurilor individuale, care formează anumite obiceiuri sau care conduc la bunăstare. Abordarea ”de jos în sus” accentuează rolul circumstanțelor obiective (vârsta, starea civilă, venitul, educația etc.) care influențează starea de bine a individului. Durayappah numește autorii care împărtășesc această abordare - Andrews F. M. și Withey S. B., Argyle M., Brief A. P., Campbell A., Converse P. E. și Rodgers, W., Costa P. și McCrae R., Diener E., Feist G. J., Headey B., Holmstrom E. și Wearing A., Veenhoven R.

A patra teorie nominalizată de Durayappah este modelul orientărilor spre fericire, prezentat de Seligman M. E., care a definit trei căi pe care oamenii le parcurg către fericire: prin trăirea de emoții pozitive și plăcere (viața plăcută), angajament (viața angajată) și sens (viața semnificativă), sau, după cum au remarcat într-o publicație Peterson C., Park, N. și Seligman, M. E. P., prin alegerea diferită a drumului către fericire, cea mai reușită constând din preferința pentru angajament și sens.

Ultimul model prezentat de Durayappah este ”Continuumul sănătății Mentale: de la renunțare la prosperitate” (*”Mental Health Continuum: From Languishing to Flourishing”*) (Keyes C. L. M.), care caracterizează bunăstarea subiectivă a persoanelor prospere cu niveluri ridicate ale stărilor de bine psihologic, emoțional și social.

Durayappah propune propriul său model ”3P” (*Present, Past, and Prospect-Future*), prezentul referindu-se la emoțiile pozitive trăite la moment, la experiența actuală, trecutul – la reminiscența pozitivă, însoțită de recunoștință și de atribuire de semnificație evenimentelor și experiențelor din trecut, perspectiva – la optimism sau anticipare pozitivă și la scopul care orientează spre viitor.

În funcție de preferințe, oamenii, după Durayappah, pot fi divizați în trei categorii: orientați spre trecut (Documentarul – *Documenter*), spre prezent (Executantul – *Doer*), sau viitor (Visătorul – *Dreamer*). Durayappah sugerează că modelul 3P trebuie privit ca o posibilitate de explicare dinamică a bunăstării subiective, deoarece cele trei modalități de orientare temporală interacționează, indivizii evaluând bunăstarea lor subiectivă diferit în diverse etape ale vieții – în copilărie accentul este pus pe experiența prezentă, tinerii se orientează spre scop, spre viitor, iar adulții caută coerență în povestea de viață, în trecut.

Modelul lui Durayappah sugerează că reluarea trecutului (reminiscența și reframingul) și pre-experimentarea viitorului (anticiparea binelui) pot spori starea de bine, precum și contribui la contracararea judecăților prejudicioase care o diminuează. În final, integrarea modurilor temporale în jurul unei viziuni eudaimoniste a fericirii este ceea ce Durayappah a numit marea viață. Scopul (viitorul), autodeterminarea (prezentul) și sensul (trecutul) (*purpose (prospect), self-determination (present) and meaning (past)*) interacționează pentru a crea o stare de bine durabilă, dincolo de simpla fericire a unui individ. Acest punct de vedere corespunde, mai mult sau mai puțin, cu tratarea hedonistă a fericirii, în care prezentul, trecutul și viitorul sunt îndreptate spre stimuli emoționali și senzuali pozitivi, care, prin definiție, sunt de scurtă durată și oferă o recompensă mai mică din cauza instabilității lor [3, p. 707].

Conceptul de satisfacție profesională (satisfacție cu munca)

Satisfacția profesională (satisfacția cu munca) este un concept care-și găsește explicație în atitudinea complexă a persoanei față de activitatea sa profesională și locul de muncă. Este și o stare afectivă pozitivă care rezultă din aprecierea locului de muncă ca pe o realizare și o valoare cu caracter personal. Sensul uzual al satisfacției profesionale constă în realizarea trebuințelor, dorințelor, așteptărilor, valorizarea meritelor și asigurarea drepturilor personale la locul de muncă.

Există mai multe încercări de a explica satisfacția profesională. Abordările acestui concept pot fi întrunite în două paradigme: teorii de conținut și teorii de proces. Primele pun accentul pe factorii specifici care îl motivează pe individ la locul de muncă, cele din urmă analizează dinamica procesului motivațional [21].

Printre cele mai renumite teorii din primul grup nominalizăm renumita explicație a motivației umane (inclusiv pentru muncă) prin piramida trebuințelor umane (Abraham Maslow). Clayton Alderfers a păstrat structura ierarhică a piramidei lui Maslow, dar a redus nivelurile la trei - Existență, Relaționare și Creștere (*Existence, Relatedness, Growth – ERG*). Existența ocupă cel mai de jos nivel și se referă la supraviețuirea fizică, incluzând nevoile de hrană, apă, locuință, care sunt satisfăcute prin salarii, beneficii, medii de lucru sigure și securizate. Relația cu alte persoane contribuie la satisfacția de suport emoțional, stimă, recunoaștere, sentiment de apartenență. Creșterea contribuie la realizarea trebuințelor de dezvoltare personal și punerea-n uz a abilităților personale. Teoria ERG examinează interdependența și manifestarea concomitentă a trebuințelor manifestate la cele trei nivele.

Teoria bifactorială a lui Frederick Herzberg explică condițiile satisfacției/insatisfacției cu munca prin prezența/absența sau insuficiența factorilor motivatori, intrinseci, asociați cu realizările, recunoașterea, responsabilitatea, posibilitatea de avansare, creșterea personal și conținutul muncii, și a celor extrinseci ("de igienă") – salarii și alte remunerări financiare, securitatea și condițiile de muncă, statutul social al profesiei, politica de personal, politica managerială, relațiile cu colegii, subalternii, superiorii.

Douglas McGregor a propus teoria X și Y pentru explicarea comportamentului angajaților. Teoria X presupune ca angajații căror le displace munca vor munci efectiv numai într-un mediu de lucru puternic controlat, chiar stimulii pozitivi din mediu, cum ar fi salariul, securitatea și organizarea locului de muncă motivându-i insuficient. Teoria Y postulează că oamenii sunt creativi, acceptă responsabilități, se implică în scopurile organizației, deoarece ei își realizează propriile motive intrinsece prin aceste acțiuni, funcția managementului constând în utilizarea eficientă a potențialului angajaților, oferind mijloace adecvate pentru satisfacerea nevoilor acestora. Teoria lui McGregor demonstrează că satisfacția profesională se manifestă acolo și atunci când oportunitățile în muncă corespund nevoilor angajaților.

David McClelland a analizat trei nevoi umane fundamentale care condiționează satisfacția profesională și orientarea spre succes: de realizare, de putere și de afiliere. După McClelland aceste nevoi sunt învățate, influențate de experiența individuală, iar potrivirea lor cu locul de muncă prezintă condiția performanței și satisfacției profesionale. Angajații cu nevoi de afiliere exprimate vor demonstra rezultate înalte în muncă într-un mediu cooperativ și cu sarcini legate de comunicare. Cei care au nevoi evidente de realizare se vor manifesta pozitiv în sarcinile de muncă cu rezultat care poate fi lesne apreciat, iar cei cu nevoi de putere – la locuri de muncă care presupun exercitarea controlului.

Teoriile axate pe analiza dinamicii motivației analizează procesul și factorii care condiționează motivația de muncă.

Cea mai acceptată explicație a motivației a fost propusă de Victor Vroom. Teoria expectanțelor propusă de Vroom susține că motivația angajaților corelează cu atractivitatea sarcinii și a rezultatului, ultimul fiind apreciat diferit în funcție de semnificația pentru persoană. Pentru unii angajați contează salariile, promovarea în carieră, pentru alții – programul flexibil și posibilitatea de a petrece mai mult timp cu familia. Astfel, angajații vor fi motivați să realizeze acele activități pe care le apreciază ca atractive și pentru care dețin capacități de a le realiza, astfel conducând la consecințe personale favorabile.

Mutualitatea satisfacției profesionale și a stării psihologice de bine

Secolul XXI vine cu schimbări majore și cu o dinamică impetuoasă a transformărilor socioeconomice. Sporirea nivelului de trai al populației, creșterea ponderii populației cu studii profesionale de nivel înalt, inovațiile tehnologice care au înlăturat munca fizică, solicitarea de specialiști calificați au generat semnificații noi ale domeniului ocupațional și solicitări față de performanțe de un alt nivel, superior celui din perioadele trecute, la nivel organizațional și al fiecărui angajat în parte. Satisfacția profesională și starea de bine psihologic a angajaților au devenit o condiție esențială a succesului organizațional, în special în domeniile educației, ocrotirii sănătății, judiciar, servicii, teologie, și altele centrate pe sectorul social. Succesul și performanța în aceste domenii asigură bunăstarea socială și starea de bine psihologic a populației, fapt pentru care unii autori au menționat importanța calificării profesionale și a echilibrului socioafectiv al angajaților din organizațiile care realizează activități legate de comunicarea directă cu indivizii umani [6].

Desigur că starea de bine psihologic poate fi determinate de factori de personalitate, dar și de cei ocupaționali – programul și mediul de muncă, satisfacția profesională. Locul de muncă influențează atât satisfacția profesională, cât și starea de bine psihologic. Viața profesională raportată pozitiv la interesele, abilitățile și valorile personale devine o condiție a satisfacției cu munca, astfel menținând starea de bine psihologic a angajaților. Angajații care împărtășesc o atitudine pozitivă față de ocupația pe care o desfășoară sunt mai fericiți și mai mulțumiți de sine. Cei care au o atitudine negativă confruntă mai multe probleme emoționale, psihice și fizice [10].

În acest sens, activitatea profesională care ține de o mare parte a vieții persoanei, poate fi evaluată ca fiind unul dintre factorii fundamentali ai stării de bine psihologic.

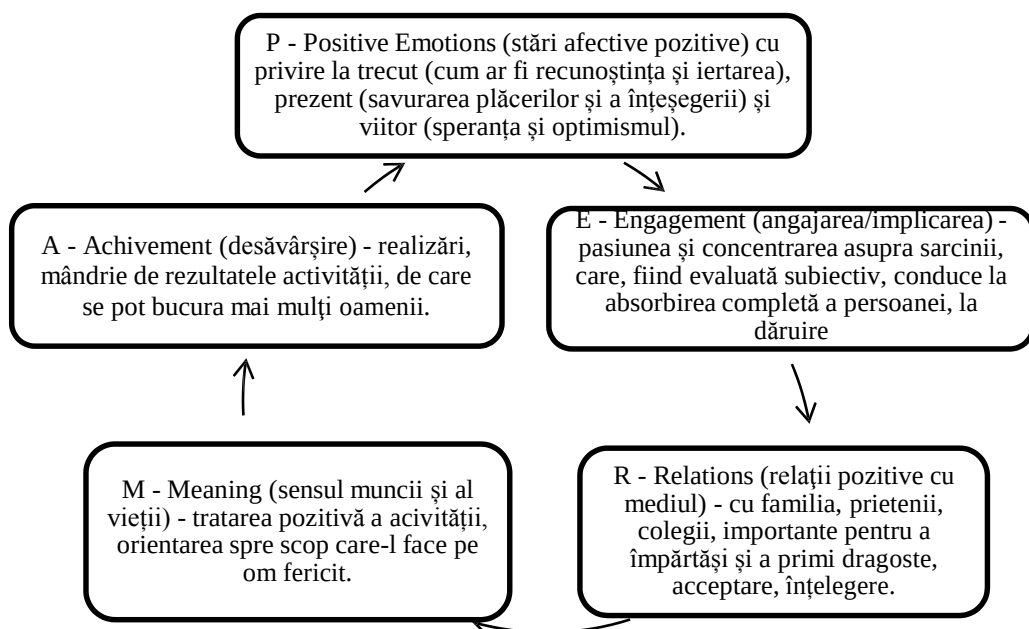


Fig. 1. Modelului PERMA

Modelul PERMA propus de Martin Seligman pentru ilustrarea stării de bine este constituit din cinci blocuri importante [16]:

- P - *Positive Emotions* (stările afective pozitive);
- E - *Engagement* (angajarea/implicarea în activitate);

- R - *Relationships* (relațiile pozitive cu cei din jur);
- M - *Meaning* (sensul/semnificația activității personale și în general al vieții);
- A – *Accomplishment, achievement* (desăvârșire, îndeplinire, realizări, succes).

Atunci când starea de bine psihologic este definită prin prisma satisfacției profesionale, ea îngloba și stabilirea de relații pozitive cu cei din jur, de acceptare la locul de muncă, dezvoltare personală, satisfacere a nevoilor private și profesionale, și altele care conduc la creștere personală. Menționăm că nivelul de satisfacție pe care indivizii îl obțin din ocupația lor ar putea afecta în mod semnificativ bunăstarea lor psihologică.

Au fost efectuate mai multe cercetări ale satisfacției profesionale și stării de bine psihologic ca predictor ai performanței la locul de muncă. Wright și Cropanzano [24] au identificat că starea de bine psihologic are un efect predictiv asupra performanței, dar nu și asupra satisfacției profesionale. Witte [23] a demonstrat o relație puternică între lipsa de fiabilitate la locul de muncă și starea de bine psihologic a angajaților. S-a constatat că există o relație pozitivă între nivelul capacității de inovație, transformare a conducătorilor, satisfacția profesională și starea de bine psihologic a angajaților din domeniul sănătății [11]. Într-un alt studiu s-a stabilit că unul dintre cei mai importanți factori organizaționali care afectează satisfacția cu munca a fost salariul, iar sentimentul de lipsă de corespondență între salariu și volumul de muncă efectuat conduce la nemulțumirea angajaților [22].

Revista literaturii a scos în evidență dominanța cercetărilor privind raportul dintre satisfacția profesională și starea psihologică de bine în educație, sănătate, securitate, drept, sectorul public. În acest sens, acest studiu prezintă importanța pentru completarea cu date experimentale a situației din țara noastră, urmărind raportul dintre starea de bine psihologic și satisfacția profesională în două grupuri ocupaționale – angajați în medicină și în educație, incluzând un șir de diferite variabile.

Metode utilizate în cercetarea experimentală

Chestionarul de satisfacție profesională (CSP) a fost conceptualizat în formă de scală care a înglobat cinci dimensiuni ce prezintă aprecieri oferite: 1) activității cu beneficiarii; 2) activității personale de cercetare, documentare; 3) stimulării dezvoltării intelectuale, profesionale și avansării în carieră în organizație; 4) administrării, procesului decizional și politicilor interne; 5) calității relațiilor interpersonale în cadrul organizației și raportului cu mediul extra-organizațional. Media aprecierilor prezintă coeficientul general al satisfacției profesionale. Inventarul conține 50 de itemi, câte 10 pentru fiecare din laturile care descriu modelul satisfacției profesionale, cu o scală de răspuns de tip Likert în 7 trepte – de la -3 la 3 (-3 – niciodată, deloc; -2 – foarte rar; -1 – rar; 0 – când și cum; 1 – frecvent; 2 – foarte frecvent; 3 – întotdeauna). Scorurile mai mici de -0,5 denotă satisfacție profesională generală și într-un anumit domeniu al activității profesionale joasă, mai mari de 1,0 – satisfacție profesională înaltă. Consistența internă a CSP a fost măsurată prin corelarea tuturor itemilor între ei și cu scorul general, fiind căpătate rezultate cu semnificație înaltă ($p < 0,001$). Valoarea indicelui Cronbach's Alpha = 0,867 ilustrează fidelitatea metodei [13]. În acest studiu valoarea Cronbach's Alpha = 0,887.

Chestionarul pentru măsurarea stării de bine psihologic (CSBP). Pentru măsurarea stării psihologice de bine am construit un chestionar cu 30 de itemi, câte 5 pentru fiecare din cele șase dimensiuni pe care le-am considerat potrivite pentru definirea bunăstării psihologice: sentimentul de a fi fericit, acceptarea de sine, controlul asupra ambianței, capacitatea de autonomie, relațiile pozitive cu ceilalți, scopul și sensul vieții [12]. Scală de răspuns de tip Likert este, la fel, în 7 trepte – de la -3 la 3 (-3 – niciodată, deloc; -2 – foarte

rar; -1 – rar; 0 – când și cum; 1 – frecvent; 2 – foarte frecvent; 3 – întotdeauna, în cea mai mare măsură).

Pentru măsurarea sentimentului de fericire am folosit idea și principiul Scalei fericirii subiective (***Subjective Happiness Scale***), elaborată de Lyubomirsky S. și Lepper H. [9]. Rezultatele se calculează prin extragerea mediei pentru toți cei 5 itemi. Scorul maxim este 3. Scorul mediu al sentimentului subiectiv de fericire este de aproximativ -0,5 până la 1,0. Scorurile mai mici de -0,5 denotă împărțășirea sentimentului de nefericire, mai mari de 1,0 – de fericire. Cu cât mai înalte sunt scorurile, cu atât mai înaltă este aprecierea subiectivă a fericirii.

Următoarele dimensiuni ne-au fost sugerate de Scala pentru starea psihologică de bine (*PWBS – Psychological Well-Being Scale*), elaborată de Ryff în 1989 [14], dezvoltată în 1995 [15]. Scorurile se calculează la fel, precum s-a relatat anterior. Pentru scala "acceptare de sine" scorurile mai mici de -0,5 denotă cote joase: nerecunoașterea meritelor, a calităților pozitive, capacităților și aptitudinilor, insatisfacția și desconsiderarea de sine, mai mari de 1,0 – acceptarea de sine înaltă. Pe scala care măsoară capacitatea de monitorizare a ambianței sociale scorurile mai mici de -0,5 denotă incapacitate de monitorizare a stărilor afective, a comportamentului în diverse circumstanțe, a stării de spirit a celor din jur, a cursului comunicării, mai mari de 1,0 – capacitate de monitorizare a mediului social și a circumstanțelor conform propriilor intenții și a așteptărilor celor din jur. La fel precum în măsurările anterioare se calculează și scorurile care ilustrează spiritual de autonomie: scorurile mici denotă lipsa de autonomie, de încredere în sine și de asertivitate, trăsături care-l limitează pe om în acțiuni, cele înalte – capacitatea de a se manifesta autentic, de a da dovadă de inițiativă, de a se implica activ în diverse proiecte și activități. Calculele pentru blocul de itemi cu referință la măsurarea capacității de construire a relațiilor pozitive cu alții în cazul scorurilor mici caracterizează o persoană cu capacități de comunicare și relaționare socială insuficiente, celor înalte – potențial suficient de adaptare la medii și oameni noi, comunicabilitate, aptitudini de instituire și menținere a relațiilor pozitive cu alții. Scorurile mari la dimensiunea "deținerea scopului și sensului vieții" sunt acumulate de persoane care recunosc și acceptă experiența trecutului, își controlează prezentul și privesc cu optimism la viitor, văd sensul vieții și existenței personale. Persoanele care acumulează scoruri mici nu dețin sensul vieții, au puține sau chiar nu au deloc obiective sau scopuri, nu văd sensul experiențelor trecute, al prezentului și perspectivelor. Media generală indică la aprecierea subiectivă a stării de bine psihologic.

Consistența internă a CSBP a fost măsurată prin corelarea tuturor itemilor între ei și cu scorul general, fiind căpătate rezultate cu semnificație înaltă ($p < 0,001$). Valoarea indicelui Cronbach's Alpha = 0,902 ilustrează fidelitatea metodei [12]. În acest studiu valoarea Cronbach's Alpha = 0,898.

Prezentarea eșantionului și a procedurii de aplicare a protocolului de cercetare

La cercetare au participat subiecți din organizații cu profil educațional (125 persoane) și medical (85 persoane). Protocolul a inclus un chestionar de colectare a datelor demografice și cele două metode – *Chestionarul de satisfacție profesională (CSP)* și *Chestionarul pentru măsurarea stării psihologice de bine (CSPB)*. Protocoalele (27) care n-au fost completate suficient au fost excluse din prelucrarea statistică, astfel rezultând: 111 persoane angajate în domeniul educației (cadre didactice universitare) și 72 – al sănătății (medici de familie, medici de la urgență, farmaciști).

Din numărul total de protocoale de cercetare prelucrate 130 (71%) au fost completate de angajați de sex feminin, 53 (29%) – masculin. 114 persoane (62,3%) au până la 45 de ani, 57 (31,1%) – 46-57 pentru femei (63 pentru bărbați), 12 (6,6%) sunt de vârste de

pensionare. În conformitate cu vechimea în muncă 59 respondenți (32,2%) au până la 10 ani, 31 (16,9%) – 11-20 ani, 93 (50,8%) – mai mult de 20 de ani de vechime în muncă.

Analiza statistică a datelor

Datele obținute au fost transformate în medii prin Excel, transferate în software-ul statistic SPSS 20.0 și analizate prin tehnicile statistice proprii experimentelor. În analiza datelor au fost utilizate tehnici statistice cum ar fi calcularea cotelor procentuale, a frecvenței, mediilor, corelațiilor, comparărilor statistice. Rezultatele au fost testate la nivelul de semnificație $p \leq 0,05$.

Rezultatele cercetării

În cercetarea de față a fost verificată ipoteza despre influența satisfacției profesionale asupra stării de bine psihologic a angajaților din educație și medicină.

Calcularea scorurilor care ilustrează starea de bine psihologic (fig. 2) a identificat cote înalte și medii. Astfel, pentru întreg eșantionul medii înalte au fost înregistrate pentru acceptarea de sine (1,69), capacitatea de control a ambianței (1,05), de menținerea a relațiilor pozitive cu cei din jur (1,51), deținerea de scop și sens al vieții (1,83) și, în general, pentru starea de bine psihologic (1,29). Angajații din sănătate au remarcat scoruri mai înalte pentru majoritatea dimensiunilor și în general pentru starea de bine psihologic, decât cei din educație. Doar în aprecierea sentimentului de fericire angajații din educație au oferit aprecieri mai înalte, acestea fiind înscrise în limitele mediei.

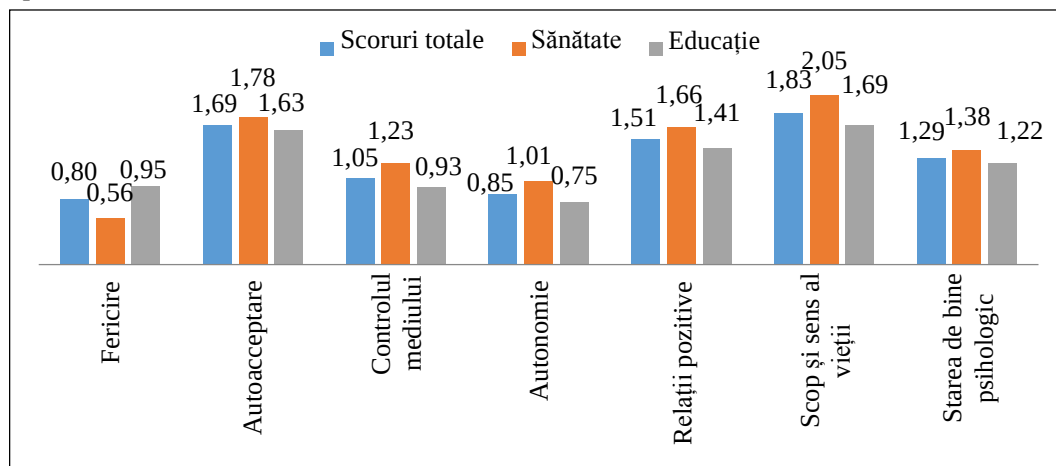


Fig. 2. Valorile atribuite stării de bine psihologic

Cele mai înalte scoruri au fost acumulate de trei componente ale stării de bine psihologic: deținerea de scop și sens al vieții, acceptarea de sine și capacitatea de relaționare pozitivă cu alții. Prin compararea statistică a mediilor au fost identificate diferențe semnificative dintre grupele de angajați privind sentimentul de fericire ($p=0,27$), cadrele didactice universitare apreciindu-l mai înalt, și deținerea de scop și sens al vieții ($p=0,44$), care este mai manifestată în cazul lucrătorilor din domeniul sănătății.

Au fost calculate scorurile pentru grupe diferite pe criterii de apartenență sexuală, vârstă, vechime în muncă și sector public/privat al activității.

În mare parte angajații de sex feminin au înregistrat scoruri mai înalte: sentimental de fericire (0,88 față de 0,58), autoacceptare (1,78 față de 1,47), capacitatea de control al mediului (1,1 față de 0,92), de autonomie (0,9 față de 0,73), în general, starea de bine psihologic (1,32 față de 1,20). Bărbații au indicat la cote mai înalte în cazurile întreținerii relațiilor pozitive cu cei din jur (1,69 față de 1,44) și deținerea de scop și sens al vieții (1,87

față de 1,81). Însă compararea mediilor n-a identificat nici o diferență statistic semnificativă dintre scorurile înregistrate de angajații de sex masculin și feminin.

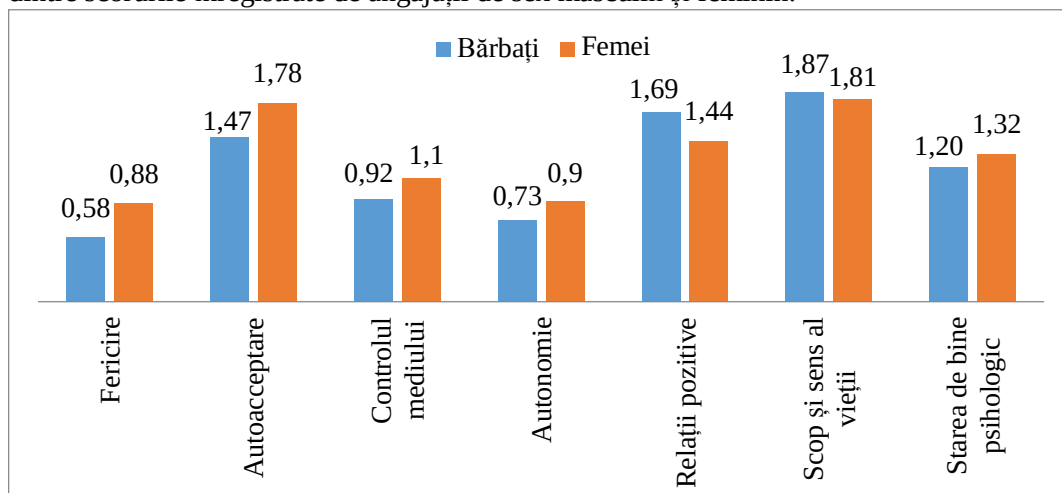


Fig. 3. Valorile atribuite stării de bine psihologic de angajații femeii și bărbați

Problema relații dintre vârstă și starea de bine psihologic a fost examinată de mai multe ori. Printre studiile mai recente se numără cel realizat în perspectivă longitudinală de Springer K. W., Pudrovskia T. și Hauser R. M. [18], care a identificat că autonomia, stăpânirea mediului, relațiile pozitive cu ceilalți și acceptarea de sine reflectă domenii distincte ale funcționării psihologice pozitive, creșterea personal și deținerea de scop al vieții menținându-se neschimbate. Însă autorii au constatat că cercetarea nu este suficientă, deoarece e nevoie de a identifica cum evenimentele de viață și îmbătrânirea influențează bunăstarea psihologică.

Într-un alt studiu [3] s-au examinat evaluările vieții (ale "fericirii", definite în linii mari ca satisfacție de viață) în mai multe anchete aplicate în țări europene, americane, asiatice și latino-americane în diverse perioade de timp, depistând că asocierea dintre vârstă și starea de bine se înregistrează mai frecvent la adulții tineri și în vârstă, enunțând "forma U" în calitate de standard al evaluării stării de bine.

Un sondaj realizat de Gallup World Poll [20] în mai mult de 160 de țări, arată, din nou, o relație în formă de U între evaluarea bunăstării și vârstă cu cele mai scăzute niveluri ale stării de bine în jurul vârstei de 45-54 ani.

Rezultatele cercetării prezentate în acest articol sunt de altă natură. Desigur că acestea sunt influențate de un șir de factori: 1) respondenții cu vârste după pensionare sunt angajați în activitate profesională; 2) de regulă, populația mai tânără este mai exigentă în aprecierea bunăstării; 3) în perioada tinereții adulte abia se formează condițiile pentru realizarea stării de bine psihologic; 4) în ariile profesionale cercetate în studiul de față adulții tineri, de regulă, sunt implicați în procesul de construire a carierei, dar și de rezolvare a diverselor situații legate de viața de familie, cum ar fi educarea copiilor, organizarea condițiilor de habitat etc., lucruri care influențează sentimentul de bunăstare.

Ilustrăm datele căpătate în cercetare în fig. 4. În mare parte scorurile cele mai înalte au fost înregistrate în grupul de respondenți de vârste după pensionare. Acest grup, de fapt, a întrunit scoruri înalte și foarte înalte, indicând la starea de acceptare de sine (2,22), deținere de scop și sens al vieții (2,12), de capacitate de relaționare pozitivă cu alții (1,83), de control al mediului (1,33), autonomie (1,18) și fericire (1,02). Starea de bine psihologic este subiectiv apreciată înalt (1,63).

S-au calculat diferențe statistic semnificative prin compararea scorurilor înregistrate de acești respondenți și cei cu vârsta până la 45 de ani pentru: capacitatea de control al mediului ($p < 0,01$), autonomie ($p < 0,01$), relaționare pozitivă cu alții ($p < 0,02$) și scorul total privind starea de bine psihologic ($p < 0,02$).

Grupul adulților tineri a înregistrat cele mai joase scoruri, unele din acestea ilustrând aprecieri înalte: deținerea de scop și sens al vieții (1,8), autoacceptare (1,58), relații pozitive (1,35), altele medii: capacitatea de control al mediului (0,85), sentimentul subiectiv de fericire (0,69), de autonomie (0,65). Aprecierea generală a stării de bine psihologic este înaltă – 1,15.

Între acest grup de angajați și cei cu vârstele cuprinse între 46 și 57 (63) de ani n-au fost calculate diferențe statistic semnificative. Cel din urmă grup a acumulat un scor semnificativ mai jos la dimensiunea ”acceptare de sine” a stării de bine psihologic, decât în cazul persoanelor pensionate ($p < 0,05$). Grupul de adulți cu vârste medii a înregistrat scoruri înalte, doar într-un singur caz depășind nesemnificativ aprecierea oferită spiritului de autonomie de angajații care continue să lucreze după pensionare (1,2 față de 1,18).

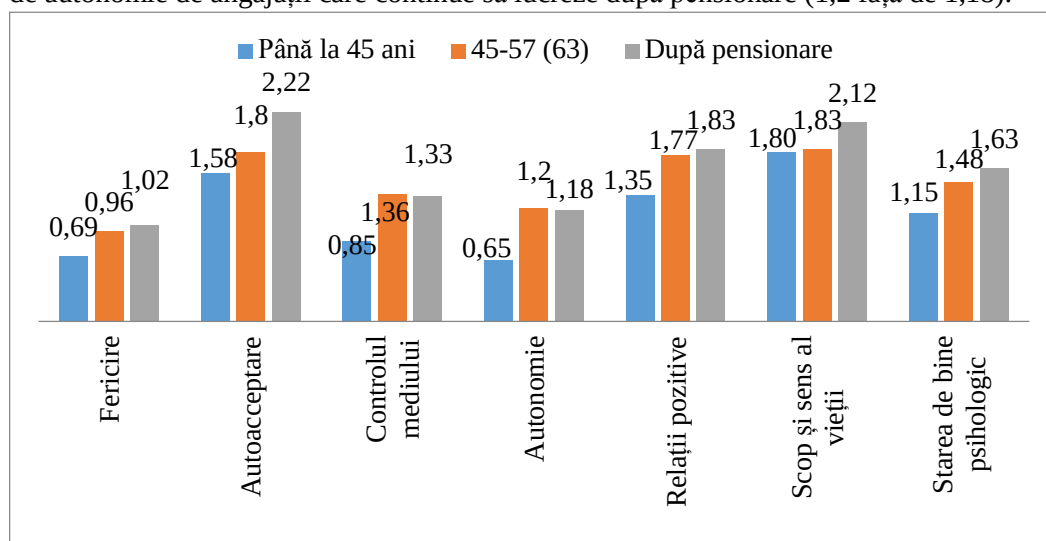


Fig. 4. Valorile atribuite stării de bine psihologic de angajații de diverse vârste

Concluzionăm că bunăstarea persoanelor în vârstă este un obiectiv important atât pentru politicile economice și sociale, cât și pentru cele de sănătate. Teoriile psihologice și economice actuale nu reflectă în mod adecvat raportul dintre starea subiectivă de bine psihologic și vârstă pentru diverse țări. Studiul efectuat prezintă doar o încercare de a stabili această relație pentru țara noastră, care ar urma să fie multiplicată în alte investigații, pe eșantioane mai largi, pentru populație cu statut social, profesional, economic diferit. Asocierea evidentă dintre starea de bine și longevitate este în concordanță cu rolul pozitiv al bunăstării la vârstele înaintate, însă este nevoie și de alte informații și explicații pe care nu le conține acest studiu.

În fig. 5 sunt ilustrate rezultatele privind starea psihologică de bine pentru grupurile de respondenți cu vechime de muncă diferită. Pentru unele din dimensiunile stării de bine psihologică s-a manifestat fenomenul numit ”curba U”, când vechimea mai mică și mai mare se raportează pozitiv la sentimentul subiectiv de fericire, acceptarea de sine, relațiile pozitive cu alții și scorul total pentru bunăstarea psihologică. Capacitatea de control al mediului și de autonomie sporește odată cu acumularea experienței de muncă, iar deținerea de scop și sens al vieții este mai manifestată în cazul angajaților care muncesc nu mai mult de 10 ani, scăzând odată cu anii consacrații profesiei.

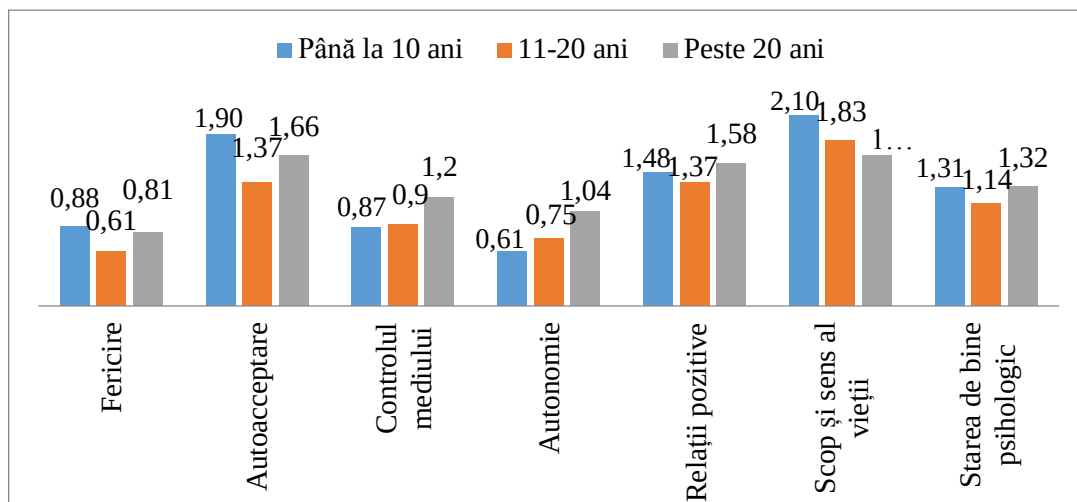


Fig. 5. Valorile atribuite stării de bine psihologic de angajații cu vechime de muncă diferită

Diferențe statistice semnificative au fost calculate pentru acceptarea de sine manifestată de angajații tineri și cei cu o vechime de la 11 la 20 de ani ($p=0,02$), între primii și cei cu vechimea peste 20 de ani în manifestarea de autonomie ($p<0,02$), care sporește odată cu experiența profesională, deținerea de scop și sens al vieții ($p<0,02$), exprimată foarte înalt în cazul specialiștilor tineri.

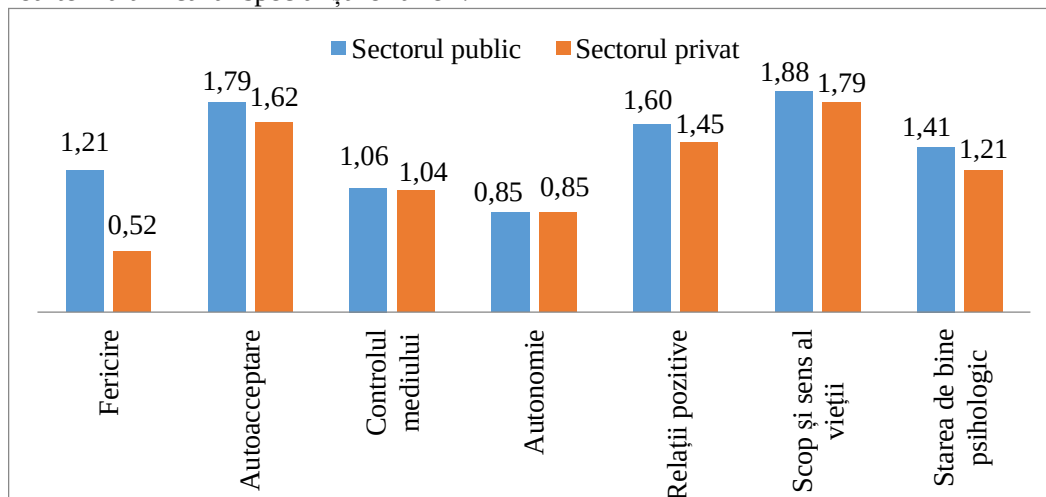


Fig. 6. Valorile atribuite stării de bine psihologic de angajații din organizații publice și private

Prin următoarele calcule am intenționat să identificăm dacă starea psihologică de bine este influențată de angajarea și activitatea profesională în sectorul public sau privat (fig. 6). Ideea ne-a fost sugerată de rezultatele unor studii similare care au identificat că starea de bine psihologic este mai pozitivă în cazul angajaților din organizațiile publice, în cele private manifestându-se atât solicitări și responsabilități mai înalte, cât și nevoia de autonomie, inițiativă, capacitate de stăpânire a mediului [1]. Într-o altă cercetare s-a concluzionat despre existența a două categorii de angajați – activatori și receptori ai bunăstării [2], mediul privat de afaceri solicitându-i pe primii. Formarea unei mentalități axate pe producerea de bunăstare ține de politica organizațională.

În cercetarea prezentă starea de bine psihologic și toate componentele acesteia sunt prezentate mai pozitiv în cazul angajaților din sectorul public. Totuși diferențele nu sunt semnificative, decât în cazul sentimentului subiectiv de fericire ($p < 0,01$).

Prezentăm în continuare rezultatele căpătate prin aplicarea Chestionarului de satisfacție profesională (CSP).

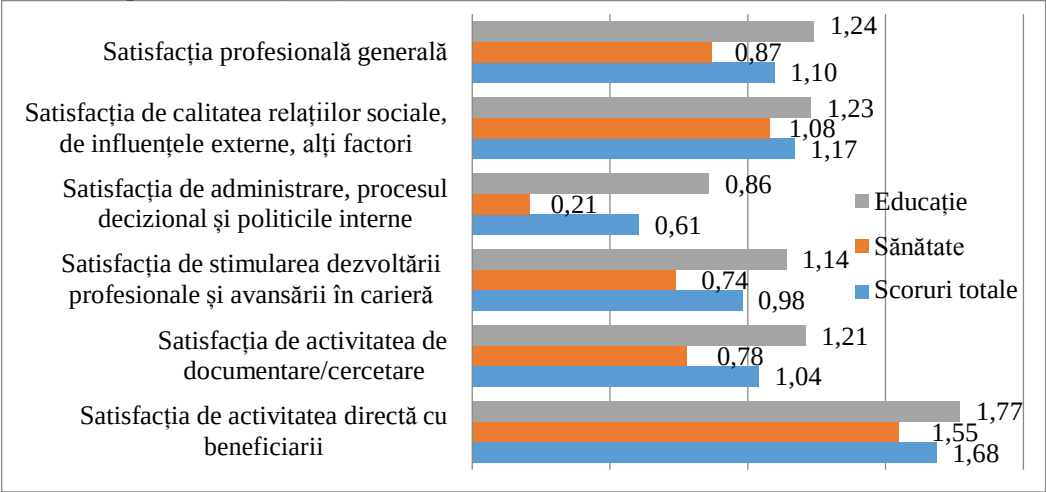


Fig. 7. Valorile atribuite satisfacției profesionale

Majoritatea scorurilor indică la valori înalte ale satisfacției profesionale. În toate măsurările satisfacția profesională a angajaților în educației este mai înaltă decât a celor din domeniul sănătății. Cadrele didactice universitare realizează satisfacție înaltă de activitatea cu beneficiarii de servicii educaționale (1,77), de cea de documentare și cercetare (1,21), de calitatea relațiilor sociale (1,23), de stimularea dezvoltării intelectuale, profesionale și avansării în carieră în organizație (1,14), medie – de calitatea administrării, procesului decizional și politicilor interne (0,86). Spre deosebire de angajații din sănătate, cei din educație au acumulat scoruri înalte pentru satisfacția profesională (1,84 față de 0,87). Diferențe statistic semnificative au fost calculate pentru satisfacția de activitatea personală de cercetare, documentare ($p < 0,02$), de calitatea administrării, procesului decizional și politicilor interne ($p < 0,01$), în general satisfacția profesională ($p = 0,01$).

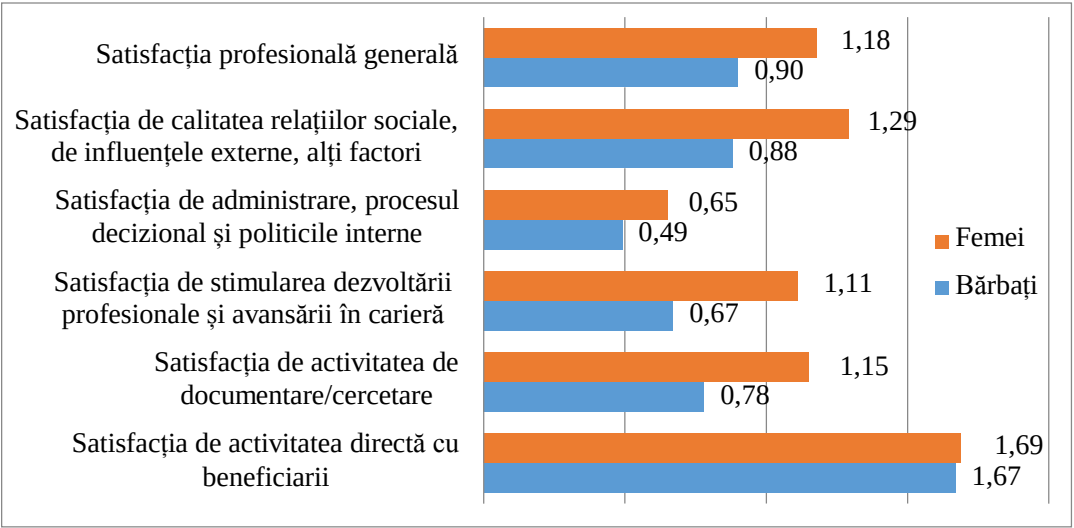


Fig. 8. Valorile atribuite satisfacției profesionale de angajații bărbați și femei

Angajatele împărtășesc o satisfacție profesională mai înaltă decât bărbații angajați (fig. 8), dar compararea mediilor nu indică la diferențe statistice semnificative.

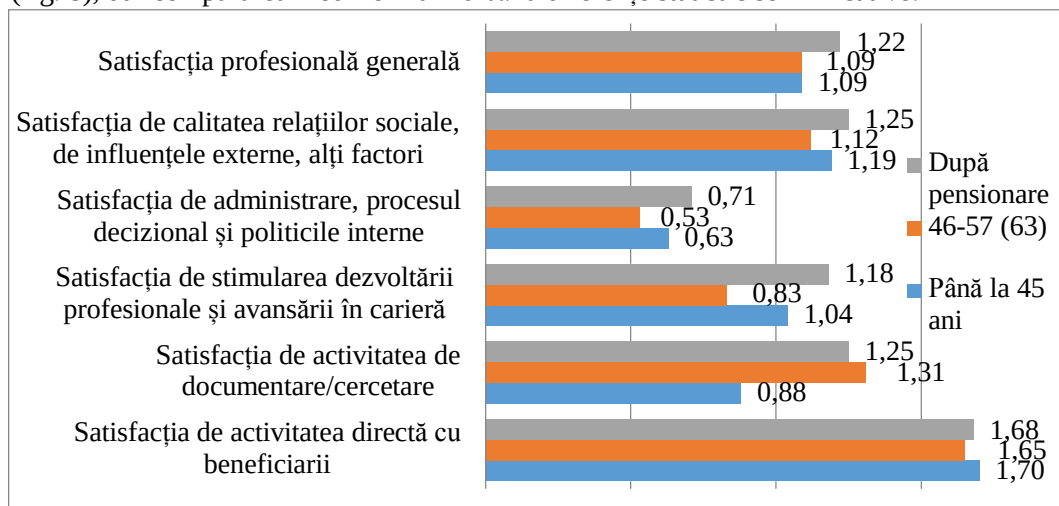


Fig. 9. Valorile atribuite satisfacției profesionale de angajații de diverse vârste

Nu influențează semnificativ satisfacția profesională nici vârsta angajaților (fig. 9), dar datele diferă pentru fiecare grup: adulții tineri sunt mai satisfăcuți de activitatea cu beneficiarii, cei de vârste medii – de cea de documentare și cercetare, angajații cu vârste pensionare – de stimularea dezvoltării intelectuale, profesionale și avansării în carieră în organizație, administrare, procesul decizional și politicile interne, calitatea relațiilor interpersonale în cadrul organizației și raportului cu mediul extra-organizațional. Această grupă de vârstă înregistrează și cele mai înalte rezultate privind satisfacția profesională.

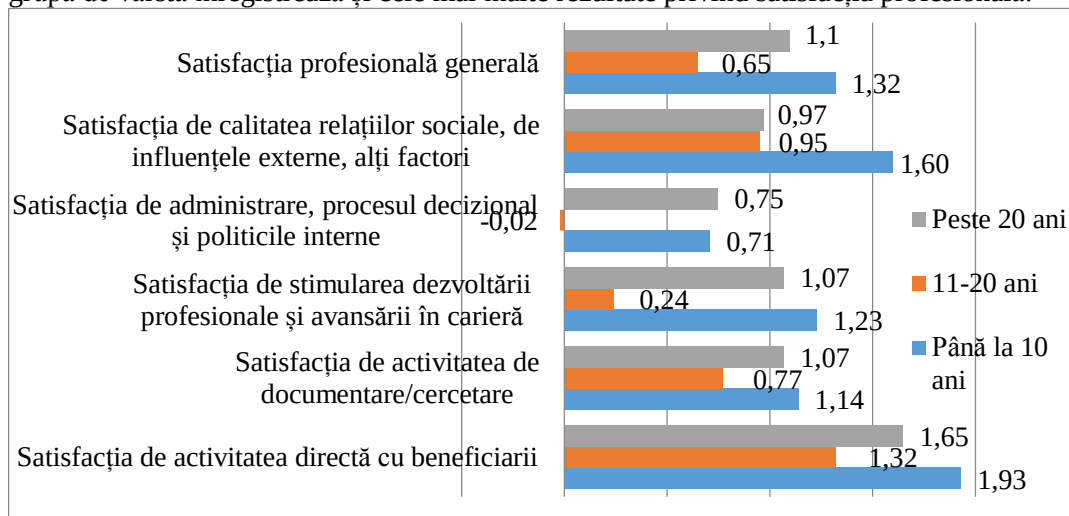


Fig. 10. Valorile atribuite satisfacției profesionale de angajații cu vechime de muncă diferită

Destul de semnificativă pentru satisfacția profesională este vechimea în muncă (fig. 10). În majoritatea cazurilor angajații cu vechime de până la 10 ani sunt mai satisfăcuți profesional, urmați de cei care au depășit vârsta pensionării. Vechimea în muncă de la 11 la 20 de ani prezintă, probabil, o perioadă critică, acești angajați fiind mediu satisfăcuți profesional și înregistrând medii semnificativ diferite de grupul celor cu vechime până la 10 ani: privind satisfacția de activitatea realizată cu beneficiarii ($p < 0,01$), de cea de

documentare și cercetare ($p<0,01$), de calitatea administrării, procesului decizional și politicilor interne ($p<0,02$), a relațiilor interpersonale în cadrul organizației și raportului cu mediul extra-organizațional ($p<0,04$), în general satisfacția profesională ($p<0,01$). La fel înregistrează medii semnificativ diferite de grupul celor cu vechime de peste 20 de ani: privind satisfacția de stimularea dezvoltării intelectuale, profesionale și avansării în carieră în organizație ($p<0,01$), de calitatea administrării, a procesului decizional și politicilor interne ($p<0,01$), în general satisfacția profesională ($p<0,03$). Angajații cu vechime de muncă de până la 10 ani sunt semnificativ mai satisfăcuți de activitatea cu beneficiarii, decât cei care au o vechime mai mare de 20 de ani ($p<0,04$), dar mai puțin satisfăcuți de calitatea relațiilor interpersonale în cadrul organizației și raportului cu mediul extra-organizațional ($p<0,01$).

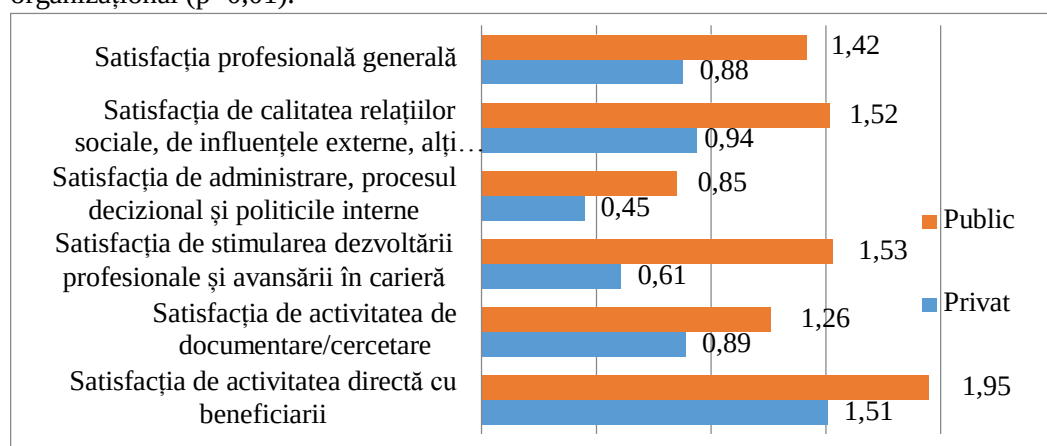


Fig. 11. Valorile atribuite satisfacției profesionale de angajații din sectorul privat și public

Satisfacția profesională a angajaților din sectorul public este mai înaltă decât a celor din organizațiile private (fig. 11), compararea mediilor indicând în toate componentele și în scorul general la diferențe statistic semnificative: 1) activitățile cu beneficiarii ($p<0,01$); 2) activitatea personală de cercetare, documentare ($p<0,04$); 3) stimularea dezvoltării intelectuale, profesionale și avansării în carieră în organizație ($p<0,01$); 4) administrarea, procesul decizional și politicile interne ($p<0,04$); 5) calitatea relațiilor interpersonale în cadrul organizației și raportului cu mediul extra-organizațional ($p<0,01$), coeficientul general al satisfacției profesionale ($p<0,01$).

Probabil, organizațiile private contemporane încă nu dețin instrumente suficiente prin care ar implica activ angajații în construcția bunăstării și realizarea satisfacției profesionale, integrând acest proces într-o structură cu dublu sens al responsabilităților – de jos în sus și de sus în jos. Cercetătorii menționați mai sus [2] identifică trei domenii de intervenție.

Primul este reprezentat de formarea continuă în domeniul bunăstării la locul de muncă ca rezultat al colaborării constructive între individ, grup și organizație, consolidarea inițiativelor axate pe acțiune, participare activă.

A doua zonă constă în inițiative de dezvoltare organizațională destinate grupurilor mici, liderilor și altor actori strategici în construcția subsistemelor de bunăstare la locul de muncă. În plus, pot fi avute în vedere inițiativele de consiliere la locul de muncă, menite să reducă stresul și să îmbunătățească adaptarea proactivă la locul de muncă.

În cele din urmă, un al treilea domeniu de acțiune constă în cercetarea care vizează percepțiile privind bunăstarea, pentru a oferi o monitorizare utilă echipei de management

al resurselor umane și pentru a induce schimbarea organizațională. În acest caz, se solicită o abordare calitativă, axată pe interviuri și focus grupuri, care ar oferi informație privind starea lucrurilor și direcțiile schimbării.

În scopul verificării ipotezei am recurs la corelarea datelor căpătate prin aplicarea celor două metode (tabelul 1).

Tabelul 1. Raportul dintre satisfacția profesională și starea de bine psihologic

		SAB	SACD	SSDIAC	SAPDPI	SCRS	SP
Sentiment subiectiv de fericire	Pearson Correlation	,163*	,192**	,233**	,185*	,147*	,233**
	Sig. (2-tailed)	,027	,009	,001	,010	,047	,001
	N	183	183	183	183	183	183
Acceptare de sine	Pearson Correlation	,268*	,306**	,191**	,107	,340**	,300**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,009	,148	,000	,000
	N	183	183	183	183	183	183
Capacitate de control al ambianței sociale	Pearson Correlation	,082	,170*	,163*	,004	,080	,126
	Sig. (2-tailed)	,271	,022	,028	,955	,280	,089
	N	183	183	183	183	183	183
Spirit de autonomie	Pearson Correlation	,061	,156*	,067	,093	,148*	,131
	Sig. (2-tailed)	,414	,035	,368	,212	,046	,076
	N	183	183	183	183	183	183
Relații pozitive cu alții	Pearson Correlation	,259*	,197**	,132	,143	,273**	,246**
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,075	,053	,000	,001
	N	183	183	183	183	183	183
Scop și sens al vieții	Pearson Correlation	,224*	,253**	,107	,113	,243**	,229**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,148	,126	,001	,002
	N	183	183	183	183	183	183
Starea psihologică de bine	Pearson Correlation	,227*	,279**	,191**	,141	,266**	,274**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,010	,056	,000	,000
	N	183	183	183	183	183	183

Notă: SACES - satisfacția de activitatea cu beneficiarii; SACD – satisfacția de activitatea de cercetare, documentare; SSDIAC - satisfacția de stimularea dezvoltării intelectuale și avansării în carieră; SAPDPI - satisfacția de administrare, procesul decizional și politicile interne; SCRS - satisfacția de calitatea relațiilor sociale, de influențele externe, alți factori; SP – satisfacția profesională.

Satisfacția cu locul de muncă și exigențele profesiei se prezintă ca o condiție a fericirii. Toate componentele și în general satisfacția profesională corelează pozitiv cu fericirea, determinând-o puternic ($p \leq 0,01$), mediu doar satisfacția de activitatea cu beneficiarii ($p < 0,03$) și de calitatea relațiilor sociale ($p < 0,05$).

Acceptarea de sine are loc la locul de muncă, această dimensiune a stării de bine psihologic corelând cu toate componentele și în general cu satisfacția profesională ($p < 0,01$), cu excepția satisfacției de administrare, procesul decizional și politicile interne.

Capacitate de control al ambianței sociale corelează cu satisfacția de activitatea de cercetare, documentare și de stimularea dezvoltării intelectuale și avansării în carieră ($p < 0,03$).

Spiritul de autonomie se manifestă în activitatea de cercetare, documentare ($p < 0,05$), relațiile sociale în cadrul organizației și cu mediul extra-organizațional ($p < 0,05$).

Capacitatea de relații pozitive cu alții este menținută de componentele satisfacției profesionale: activitatea cu beneficiarii, de cercetare, documentare, relațiile sociale în cadrul organizației și cu mediul extra-organizațional, în general de satisfacția cu munca ($p < 0,01$).

Scopul și sensul vieții corelează cu activitatea cu beneficiarii, de cercetare, documentare, relațiile sociale în cadrul organizației și cu mediul extra-organizațional, în general cu satisfacția profesională ($p < 0,01$).

În final starea psihologică de bine este în raport strâns pozitiv cu aproape toate componentele satisfacției profesionale: activitatea cu beneficiarii, de cercetare, documentare și stimulare a dezvoltării intelectuale, relațiile sociale în cadrul organizației și cu mediul extra-organizațional, în general cu satisfacția profesională ($p < 0,01$).

Concluzii

Rezultatele cercetării prezentate în studiul de față ne permit să afirmăm că între satisfacția profesională și starea psihologică de bine se manifestă un raport de intercondiționare. Se poate concluziona cu toată convingerea că satisfacția profesională și starea de bine psihologic a angajaților au devenit o condiție esențială a succesului organizațional, în special în domeniile educației, ocrotirii sănătății, și altele centrate pe sectorul social. Performanța în aceste domenii asigură bunăstarea socială și starea de bine psihologic a populației, moment care confirmă importanța calificării profesionale și a echilibrului socioafectiv al angajaților din organizațiile care realizează activități legate de comunicarea directă cu indivizii umani.

Au fost investigate și efectele variabilelor apartenență ocupațională, sexuală, vârstă, vechime în muncă și caracterul economic al organizației asupra satisfacției profesionale și stării de bine psihologic. Deși nu s-a înregistrat nici un efect semnificativ al apartenenței sexuale a angajaților atât asupra satisfacției profesionale, cât și asupra stării de bine psihologic, totuși, ținând cont de feminizarea domeniilor ocrotirii sănătății și medicinei, în politica de cadre urmează să se țină cont de nevoile primordiale ale femeilor, dar și de capacitatea lor de a se implica mai active în activitatea profesională și a împărtăși sentimental de satisfacție cu munca, cât și de starea de spirit mai pozitivă.

Manifestarea variabilelor vârstă și vechime în muncă în satisfacția profesională și starea de bine psihologic a indicat la anumite procese, descrise și în literatura recentă. Starea de bine psihologic și capacitatea de a manifesta satisfacție profesională a persoanelor în vârstă angajate în activități de muncă ilustrează o realitate a secolului XXI: potențialul de muncă al persoanelor cu vârsta peste 60 de ani este probabil să fi crescut în timp, întrucât locurile de muncă moderne nu se mai bazează pe forța fizică, abilitățile cognitive și sănătatea persoanelor în vârstă se îmbunătățesc, iar aranjamentele flexibile de lucru cu normă parțială au devenit obișnuite. Organizarea mai bună a muncii, pregătirea profesională mai bună a angajaților, sistemele de salarizare mai flexibile ar putea permite persoanelor să beneficieze de avantajele caracteristice vârstei și experienței în muncă și să extindă efectiv viața lor profesională. La rândul său, menținerea în profesie, viața activă influențează longevitatea.

Am identificat și rolul variabilei sector public/privat asupra satisfacției profesionale și stării de bine psihologic. Satisfacția profesională este mai înaltă iar starea de bine psihologic este mai pozitivă în cazul angajaților din organizațiile publice, în cele private manifestându-se atât solicitări și responsabilități mai înalte, cât și nevoia de autonomie, inițiativă, capacitate de stăpânire a mediului, la care o bună parte din persoane nu le pot face față.

Satisfacția profesională și starea de bine psihologic s-au manifestat diferit pentru angajații din medicină și educație.

Constatările studiului sprijină ideea unor cercetări mai ample în domeniu, pentru a identifica și analiza detaliat aspectele psihologice ale satisfacției cu munca ale cadrelor didactice și angajaților în ocrotirea sănătății, consolidându-le și încurajându-i ca formatori de resurse umane educate și sănătoase pentru societate.

Bibliografie

1. Bashir S., Zilli A. S. Psychological Well-Being among Public and Private Undertakings in Aligarh. In: *The International Journal of Indian Psychology*, 2015, Vol. 2, Issue 2. <http://www.ijip.in>.
2. Biggio G., Cortese C. G. Well-being in the workplace through interaction between individual characteristics and organizational context. In: *International Journal of Qualitative Studies in Health and Well-being*, 2013, 8:10. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3576478/>.
3. Blanchflower D. G., Oswald A. J. Is well-being U-shaped over the life cycle? In: *Social Science & Medicine*, 2008, 66 (8), p. 1733–1749.
4. Deci E. L., Ryan R. M. Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction. *Journal of Happiness Studies*, 2008, 9, p. 1-11.
5. Durayappah A. The 3P Model: A General Theory of Subjective Well-Being. In: *Journal of Happiness Studies*, 2011, 12 (4), p. 681-716.
6. İşgör I. Y., Haspolat N. K. Investigating the Psychological Well-Being and Job Satisfaction Levels in Different Occupations. In: *International Education Studies*, 2016, vol. 9, nr. 12, p. 194-205.
7. Kagan S. The limits of well-being. In: E. F. Paul, F. D. Miller, Jr., & J. Paul (Eds.). *The good life and the human good*. Cambridge: Cambridge University Press, 1992, p. 169-189.
8. Kahneman D., Diener E., Schwarz N. Well-being: The foundations of hedonic psychology. New York: Russell-Sage, 1999. 605 p.
9. Lyubomirsky S., Lepper H. A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. In: *Social Indicators Research*, 1999, 46, p. 137-155.
10. Malasch C., Leiter M. P. The Truth about Burnout: How Organization Cause Personal Stress and what to Do about it. San Francisco: Jossey-Bass Incorporated, Publishers, 1997. 200 p.
11. Nielsen K., Yarker J., Randall R., Munir F. The mediating effects of team and self-efficacy on the relationship between transformational leadership, and job satisfaction and psychological well-being in healthcare professionals: A cross-sectional questionnaire survey. In: *International journal of nursing studies*, 2009, 46 (9), p. 1236-1244.
12. Rusnac S. Cercetarea stării de bine psihologic: metodologie și rezultate. In: *Psihologia socială în secolul XXI: provocări, tendințe, perspective*. Materialele Colocviului Științific Internațional. Chișinău, 4-5 mai 2017. Chișinău: Tipogr. Biodesign, 2017, p. 83-93.
13. Rusnac S. Professional satisfaction as a condition of psychological well-being of academics. In: *Education, Social Values and European Integration*. Ed. by. G. Goudenhooff, I. Horga. Debrecen: Debrecen University Press, 2017, p. 144-160.
14. Ryff C. D. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, 1989, 57, p. 1069-1081.
15. Ryff C. D., Keyes C. L. M. The structure of psychological well-being revisited. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, 1995, 69, p. 719-727.
16. Seligman M. Flourish. A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being. N.Y.: Free Press, 2011. 368 p.
17. Seligman M., Csikszentmihalyi M. An Introduction to Positive Psychology. In: *American Psychologist*, 2000, vol. 55, nr. 1., p. 5-14.
18. Springer K. W., Pudrovskaya T., Hauser R. M. Does psychological well-being change with age? Longitudinal tests of age variations and further exploration of the multidimensionality

- of Ryff's model of psychological well-being. In: *Social Science Research*, 2011, nr. 40, p. 392–398.
19. Srinivasan T.S. The 5 Founding Fathers and A History of Positive Psychology. <https://positivepsychologyprogram.com/founding-fathers/>
 20. Steptoe A., Deaton A., Stone A. A. Psychological wellbeing, health and ageing. In: *The Lancet*, 2015, 385 (9968), p. 640–648. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4339610/#R12>.
 21. Thiagaraj D., Thangaswamy A. Theoretical concept of job satisfaction - a study. In: *International Journal of Research – GRANTHAALAYAH*, 2015, vol.5 (6), p. 464-470. <http://www.granthaalayah.com>.
 22. Willem A., Buelens M., De Jonghe I. Impact of organizational structure on nurses' job satisfaction: A questionnaire survey. In: *International journal of nursing studies*, 2007, 44 (6), p. 1011-1020.
 23. Witte H. D. Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. In: *European Journal of work and Organizational psychology*, 1999, 8 (2), 155-177.
 24. Wright T. A., Cropanzano R. Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. In: *Journal of occupational health psychology*, 1999, 5(1), p. 84.