

PERCEPȚII ȘI ATITUDINI PRIVIND REALIZAREA  
CERCETĂRILOR PSIHOLOGICE ÎN MEDIUL  
ORGANIZAȚIONAL DIN REPUBLICA MOLDOVA

Viorica ȘAITAN

CZU: 159.9.07:331.104

[vioricasaitan@yahoo.com](mailto:vioricasaitan@yahoo.com)

**Aspecte metodologice.** Scopul acestui studiu a constat în evidențierea percepțiilor actorilor organizaționali (angajați, manageri și psihologi/specialiști resurse umane) cu referire la realizarea cercetărilor psihologice în organizațiile în care ei activează. La acest studiu au participat în total 87 de subiecți: angajați (35 de subiecți), manageri (26 de subiecți) și psihologi organizaționali/specialiști resurse umane (26 subiecți) din diverse organizații locale, cu vârste cuprinse între 24 și 60 de ani.

**Metode utilizate în cercetare.** În acest sens, am utilizat un chestionar din 10 întrebări. În analiza și interpretarea rezultatelor am utilizat metoda analizei de conținut calitativă.

**Rezultate și discuții.** Au fost identificate și evidențiate cele mai frecvente opinii ale participanților la studiu cu privire la realizarea cercetărilor psihologice în organizații, fiind grupate ulterior în anumite categorii în funcție de apropierea semantică. De asemenea, au fost evidențiate și deosebiri în relațiile angajaților, managerilor și psihologilor referitor la această problematică.

Referitor la întrebarea: *Ce părere aveți despre realizarea unor cercetări psihologice în diverse companii și instituții?* majoritatea subiecților (95%) au afirmat că sunt necesare realizarea cercetărilor. Sunt interesante argumentele subiecților referitor la necesitatea realizării cercetărilor. În primul rând, potrivit *angajaților*, studiile în cadrul organizațiilor ar ajuta dintr-o parte la autocunoașterea mai bună a persoanelor, din altă perspectivă pentru *manageri* – la cunoașterea profundă a angajaților care activează în organizație, fiind identificate interesele colaboratorilor, care este potențialul fiecăruia etc., ce ar duce la productivitatea și calitatea muncii. De asemenea, *angajații* participanți la studiu relatează că ar fi bine ca cercetările psihologice

## ȘTIINȚE SOCIALE

### *Psihologie, științe ale educației, sociologie și asistență socială*

---

să identifice și problemele, conflictele persistente în organizații pentru a se interveni la soluționarea lor, „munca deseori naște și situații de stres, anxietate”, iar un studiu psihologic ar determina o imagine generală despre atmosfera psihologică în cadrul companiilor autohtone. Aici este solicitată și studierea fenomenului de mobbing în organizații, subiecții menționând că este o problemă frecvent întâlnită la nivel organizațional și ar fi bine să se intervină în gestionarea acestei probleme. Mobbing-ul este un fenomen asociat cu discriminarea, ce se referă la acțiuni de presiune psihologică intensă, realizate asupra angajatului pentru a-l face să părăsească un post anume, în condițiile în care concedierea lui ar atrage probleme legislative asupra angajatorului [1]. Sunt interesante și opiniile *managerilor* referitor la necesitatea realizării cercetărilor în organizații, argumentând că „în organizații sunt multe fenomene, situații care pot și ar fi bine să fie studiate, ca ulterior să se intervină cu sugestii și chiar programe de intervenție”. Un aspect cu privire la necesitatea cercetărilor ar fi cunoașterea mai bună a personalului din cadrul companiilor, ce ar duce la prevenirea unor probleme și la optimizarea condițiilor de muncă. Unii manageri consideră că sunt necesare de realizat studii cu privire la dificultatea angajaților de a echilibra rolurile muncii și familiei, ca urmare fiind bine-venite și realizarea programelor de intervenție psihologică în vederea diminuării conflictului multiplu de rol.

*Psihologii organizaționali* consideră și ei că cercetările psihologice sunt importante pentru a scoate în evidență problemele cu care se confruntă angajații, unele fenomene sociale persistente în organizație ce determină climatul psihologic organizațional. De asemenea, realizarea cercetărilor ar permite identificarea și analiza profilului angajatului, evaluarea abilităților profesionale ale colaboratorilor, stabilirea unei imagini mai clare referitor la organizația în cauză, ce ar determina îmbunătățirea mediului organizațional, determinându-i ulterior pe psihologii organizaționali să elaboreze și să implementeze seminare, programe de intervenție potrivit nevoilor acestora.

Drept urmare a identificării similitudinilor și deosebirilor opiniilor angajaților, managerilor și psihologilor referitor la necesitatea realizării studiilor psihologice organizaționale, am constatat că în urma realizării cercetărilor ar avea de câștigat:

- *angajații*, prin satisfacție profesională mai mare, îmbunătățirea relațiilor interpersonale, consolidarea unor abilități și resurse în vederea echilibrării muncii și familiei etc.;

- *managerii*, prin cunoașterea potențialului și nevoilor angajaților în vederea repartizării optime a responsabilităților și a gestionării eficiente a conflictelor, prin implicarea conștientă la îmbunătățirea politicilor și culturii organizaționale;

- *organizația*, prin angajați implicați cu o satisfacție profesională, prin calitatea și productivitatea muncii și buna funcționare generală organizațională.

Sunt interesante relatările angajaților și ale managerilor cu privire la întrebarea „*La locul dvs. de muncă se realizează asemenea cercetări?*” Majoritatea subiecților (62% manageri, 61% angajați și 70% psihologi organizaționali) relatează că în companiile în care ei activează nu se realizează cercetări psihologice. Totuși, participanții la studiul prezent ar accepta realizarea unor cercetări psihologice la locul de muncă, indicând beneficiile pe care le-ar avea organizația ca urmare a realizării acestor cercetări: dezvoltarea personală și profesională, îmbunătățirea abilităților de lucru, dezvoltarea empatiei colegiale; etc.

Referitor la întrebarea: *Ce ar trebui să facă cercetătorii pentru a spori interesul față de cercetările pe care le fac?* analiza calitativă a opiniilor subiecților a identificat unele recomandări de care ar trebui să țină cont *cercetătorii psihologi*: (1) Să se promoveze în mass-media și la nivel de societate despre cercetările psihologice și rezultatele acestora; (2) Să se publice unele rezultate ale cercetărilor și să se reflecteze cum s-a îmbunătățit situația unor organizații, ce beneficii au avut managerii și angajații companiilor; (3) Să se aducă informații persuasive, atât managerilor cât și angajaților, cu privire la scopul, obiectivele cercetărilor și, respectiv, să-i informeze despre continuitatea studiilor și despre beneficiile acestora etc.

### **Concluzii:**

1. Participanții studiului prezent (managerii și angajații) consideră că realizarea cercetărilor psihologice în cadrul organizațiilor sunt necesare și chiar importante, deși relatările lor comunică că în organizațiile locale sunt limitate realizarea acestora, fiind identificate

## ȘTIINȚE SOCIALE

### *Psihologie, științe ale educației, sociologie și asistență socială*

---

și cele mai frecvente probleme oportune pentru cercetările psihologice.

2. Ca urmare a realizării cercetărilor psihologice ar avea de câștigat angajații, managerii și organizațiile.

3. Chiar dacă se simte necesitatea realizării studiilor psihologice organizaționale, totuși cercetătorii se confruntă cu multe dificultăți în realizarea acestora, din cauza reticențelor, lipsei de interes și de timp din partea managerilor și angajaților, percepțiilor greșite referitor la cercetările psihologice.

4. Referitor la desfășurarea eficientă a cercetărilor, potrivit opiniilor subiecților participanți la studiu, au fost scoase în evidență sugestii importante de care cercetătorii în domeniul psihologie ar trebui să țină cont.

#### ***Referințe:***

1. GHEONDEA-ELADI, A., ILIE, S., MIHAILESCU, A., TOMESCU, C. Fenomene specifice de discriminare la locul de muncă: Mobbing-ul. În: *Calitatea vieții*, XXI, nr. 1-2, pp. 113-136.