

RECIPROCIȚATEA RAPORTURILOR DINTRE AXELE ANCORELOR CARIEREI ÎN DOMENIILE PROFESIONALE: MEDICINĂ, EDUCAȚIE ȘI ASISTENȚĂ SOCIALĂ

Mariana ZUBENSCHI ⁴

Abstract

Reciprocitatea raporturilor ancorelor carierei se axează gnostic pe modelul ancorelor carierei dar și a teoriilor și abordărilor constructiviste ale carierei: precum teoria sistemelor cadru care acordă o importanță deosebită dezvoltării profesionale, teoria constructivă a carierei, teoria haosului carierei și teoria ecologică a consilierii în carieră. Această reciprocitate este ipotetizată în sintagmele primei ipoteze: Mediile profesionale din sfera serviciilor destinate societății tind să mobilizeze primar ancorele axate pe nevoi și valori, iar secundar cele axate pe talente. Astfel pentru a proba validitatea ei și a ipotezelor sale vom cerceta nivelele și raporturile scalelor.

Cuvinte cheie: ancorele carierei axate pe nevoi, valori și talente.

1. Introducere

Eșantionul etapei de constatare, a fost constituit din 287 de persoane, de profesie medici, profesori, lectori și asistenți sociali cu stagiu de muncă minimum 1 an, din comunitățile rurale și urbane, precum Chișinău, Soroca, Comrat, Orhei și Bălți. Tehnica de eșantionare probabilistică s-a axat pe o eșantionare stratificată, selecția fiind candidații până la atingerea vârstei de 55 de ani.

În calitate de criteriu de selecție a grupurilor experimentale a fost profesia respondenților: medici, profesori și asistenți sociali. Această alegere era condiționată de trei factori care pot influența relația echilibrului profesional pe axele ”Eu-Eu, Eu-Profesie și Eu-Mediu”, precum existența raportului profesional om-om, a nivelului de comunicare strânsă cu alții și predispoziția grupurilor experimentale selectate față de stres și ardere profesională, drept o primă abordare Gestalt ce sa concentrat inițial pe un mediu uman-holistic și apoi sa extins la relația om-om-în-mediu (Safarov I. , 2009).

2. Cercetarea literaturii de specialitate

Profesia de medic, profesor sau asistent social de multe ori poartă presiuni înalte, prin volum mare de muncă, necesitatea luării unor decizii rapide, implicații directe în acțiunile întreprinse, abordarea vieții și a morții, comunicarea știrilor proaste, provocări profesionale, colegi dificili sau competitivi, dezvoltare profesională continuă, evaluări constante sau examene sunt doar câteva dintre potențialii factori de stres. Domeniul de activitate profesională destinat realizării sarcinilor ce țin de sănătate educație și sociale, prin structura sa este mai degrabă cluster ce include componente gnostice, reacții imediate concrete, organizaționale, de comunicative și reflexive. Prin structura și natura sa, activitatea

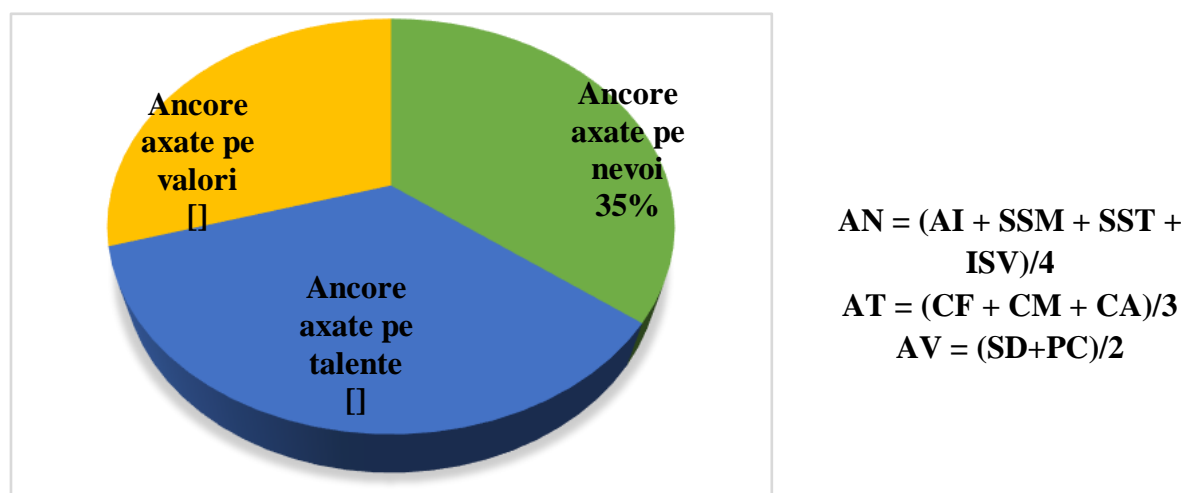
⁴ Mariana Zubenschi, senior lecturer at Free International University of Moldova, Chisinau, Moldova (the Republic of) e-mail: mzubenschi@ulim.md

profesională a eșantionului ales este socială și, prin urmare, asigură o interacțiune constantă cu oamenii unde stresul se poate dezvolta și poate avea efecte adverse, ducând la sentimente negative, pierderea entuziasmului și motivației, dificultăți de memorie, lipsa de concentrare, schimbări de dispoziție și pierderea somnului. De exemplu Lam și alții au evaluat bunăstarea psihologică a stagiarelor din Hong Kong și a constatat că aproximativ o treime au avut nivele anormale de depresie, anxietate și stres (Lam T. Et al., 2010). O perioadă majoră de lucru, un volum mare de muncă și o tură de noapte, au fost citate drept cele mai importante factori de stres. Vacanțele, susținerea colegială de la egal la egal, feedbackul în muncă și somnul, au fost citate ca oferind o reducere substanțială a stresului. De asemenea aceste profesii sunt bugetare și recompensa monetară raportată la efortul depus este proastă și deseori neprestigioasă.

3. Metodologie, date și constatări statistice

Pornind de la premiza că ancore axate pe nevoi sunt unele complexe, compuse din: autonomie și independență (AI), securitate și stabilitate (SS) (SSM- securitate și stabilitate în muncă și SST-securitate și stabilitate față de locul de trai) și integrarea stilului de viață (ISV), iar cele axate pe valori din dedicație (SD) și provocare pură (CP); ancorele competența funcțională (CF), competența managerială (CM) și competența antreprenorială (CA) vor avea un nivel mai scăzut de semnificație față de celelalte două (Figura 1).

Figura 1. Valorile procentuale ale axelor carierelor și calculul scorului unic al axelor ancorelor carierei



Analizând rezultatele procentuale a eșantionului dintre ancorele carierei axate pe nevoi (AN) și talente (AT) față de ancorele axate pe valori (AV) se observă că AN sunt mai mari cu 5% per total eșantion, însă această diferență nu poate fi exprimată la nivelul distribuției scorurilor per eșantion. De aceea, cu ajutorul metodei de procesare a unei variabile noi, în scopul determinării tendințelor AN, AT și AV am primit un scor fix al fiecărei axe. Ancora carierei axată pe nevoi prezintă cea mai mare medie ($M=4,34$, $SD=0,60$) comparativ cu AT ($M=3,59$, $SD=0,78$), și AV ($M=4,29$, $SD=0,72$), a cărui procent acumulat pe toate axele deține un nivel mediu, ce se conformează intervalului [59,8; 72,3].

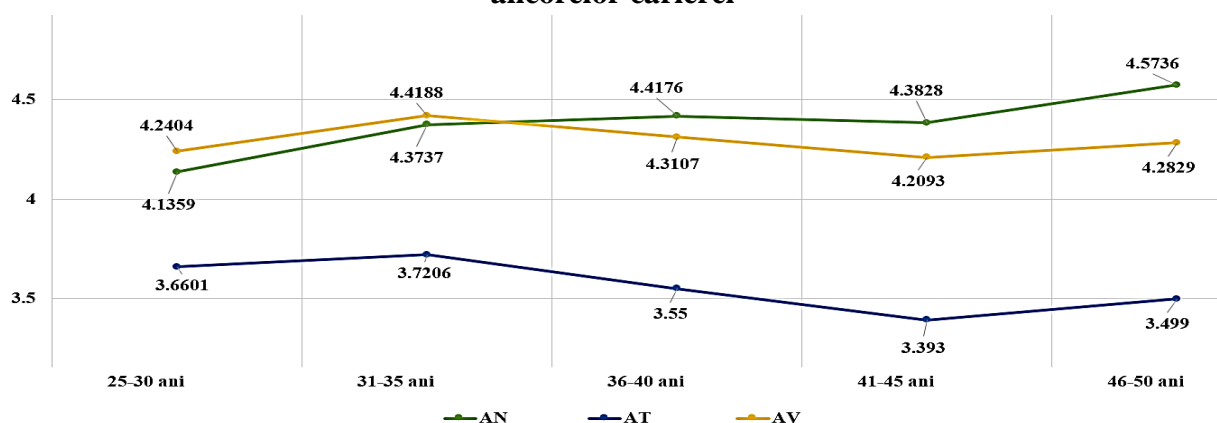
Variația scorurilor a AT cuprinde un interval mai restrâns dintre scorurile medilor [4,21; 4,41], comparativ cu șirul acestora pe axele AN [2,84; 5,75] și AV [1,40; 5,53]. Distribuțiile de frecvență prezintă asimetrii diferite a distribuțiilor scorurilor de stânga: AN (skewness -0,01), AV (skewness -0,08), iar AT (skewness 0,41), adică cea mai simetrică

încalinare o prezintă ancora axată pe nevoi iar cea mai asimetrică cea axată pe talente unde $SD=0,14$. Însă distribuția frecvențelor scorurilor indecelui aplatizării demonstrează atât curbe ascuțite pentru ancorele axate pe valori (kurtosis $-0,47$) și cele pe nevoi (kurtosis $-0,55$), cât curbă turtită pentru ancora axată pe talente (kurtosis $0,10$). Astfel se observă, că ancora axată pe talente arecel mai mic grad de aplatizare unde $SD=0,29$.

În continuare vom analiza următoarele relații dintre axele ancorelor carierei pe următoarele dimensiuni:

- a) relațiile externe cu variabilele independente: vârstă, gen, domeniu profesional, stagiul profesional și zonă teritorială;
 - b) relațiile interaxiale (AN, AT și AV);
 - c) relațiile interne ale axelor dintre variabilele independente și componentele sale dependente;
 - d) relațiile particulare a axelor și ancorelor cu celelate variabile independente:
- studierea celorlate aspecte de corelație dintre ancorele carierei pe axele sale, a variabilelor sale codependente și alte ancore, precum: identitate organizațională (IO), orientarea carierei pe verticală (OCV), orientarea carierei pe orizontală (OCO) și ghidare spre condiții (OCC).

Figura 2. Distribuția scorurilor medii a variabilei independente vârstă, pe axele ancorelor carierei



Într-o cercetare a variației semnificative la nivelul populației și a raporturilor axelor carierei cercetate dintre variabilele independente precum: domeniul profesional, vârstă, stagiul profesional, gen, zonă teritorială și nivelul de educație am utilizat metoda statistică ANOVA sau analiza de varianță cu scoruri relaționale/necorelate. Ea este considerată adesea alternativa în care câteva (două sau mai multe grupuri, în cazul nostru trei axe dependente) asumă medii, unde scorurile acumulate nu au drept condiție să fie egale în fiecare set (Shein E., 1995). Metoda ANOVA a fost utilizată cu scopul cunoașterii dacă scalele ancorelor carierei, nevoia de atingere a succesului profesional, motivația de atingere a succesului profesional și factorii psiho-sociali măsurați pe scări continue, diferă în funcție de nivelul educațional (de exemplu, variabila dependentă ar fi "IO" și variabila independentă ar fi "nivel educațional" care are cinci grupuri: "mediu", "licență", "masterat", "rezidențiat" și "doctorat").

a) O analiză de varianță one-way pentru scoruri relaționale a indicat un efect semnificativ al vârstei respondenților la nivelul combinat al grupurilor, în particular al ancorelor carierei axate pe nevoi ($F_{4,1,3}=4,402$, $p=0,002$), față de relația lineară a axelor și nivelul factorilor ($F_{2,1,1}=14,13$, $p<0,01$), unde media se crește pe intervalele de vârstă la 36-40 de ani, oferind un nivel mediu ($M=3,37$, $SD=0,59$), iar la 46-50 de ani crește la un nivel înalt al punctajului acumulat ($M=4,57$, $SD=0,57$). Diferența dintre medii a intervalului AN (metoda Scheffe de

analiză), dintre grupurile cu vârsta 26-30 ani și 46-50 de ani sunt diferite ($J-I=-0,44$, $p=0,09$). Ancora carierei AV a surprins o semnificație de natură lineară dintre grupurile de vârstă ($F_{4,1,3}=4,75$, $p=0,05$).

Acest fapt confirmă tendința de auto-actualizare a nevoilor față de ancorele axate pe talente la nivelul conceptului de sine, în special în intervalul de vârstă cuprins între 33-36 de ani, unde în același interval de vârstă, AV concentrează cel mai mare scor al său ($M=3,72$, $SD=0,69$) și un procent mediu acumulat (62%), iar distribuțiile de frecvență în acest interval demonstrând o asimetrie de dreapta (skewness $-0,24$) și o ascuțire majoră (kurtosis $-0,92$). O similaritate distributivă a scorurilor poate fi urmărită în cadrul ancorei carierei axată pe valori care la început se repartizează în paralel și apoi se distanțează prin intervalele scorurilor mult mai mic, acumulate pe parcursul vârstei (Figura 2). Acest fapt ne vorbește despre primordialitatea psihologică a dezvoltării ancorelor carierei axate pe nevoi la nivelul conceptului de sine, față de cele axate pe talente și valori. Așadar, putem doar confirma existența unei interrelații dintre nevoi, valori și talente la nivel axelor carierei raportate la vârsta respondenților, unde ancora axată pe nevoi își asumă rolul de catalizator al ancorei axate pe talente, iar AT plonjează la nivelul scorurilor mici pe intervalul de vârstă 41-45 de ani ($M=3,39$, $SD=0,85$). Acest fapt ne face să afirmăm din nou ipoteza 1 (*Mediile profesionale din sfera serviciilor destinate societății tind să mobilizeze primar ancorele axate pe nevoi și valori, iar secundar cele axate pe talente*). Bineînțeles că acest fapt mai poate fi demonstrat prin intermediul studiilor longitudinale, însă în cadrul cercetării noastre nu am avut un astfel de obiectiv.

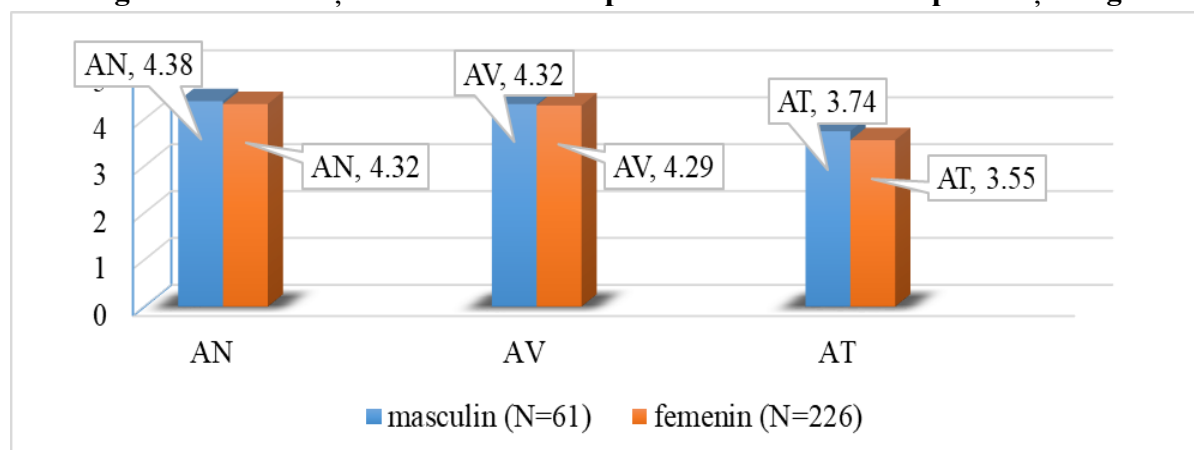
În cadrul repartiției pe domenii profesionale ancora carierei axată pe nevoi demonstrează semnificație înaltă dintre grupurile medicină, educație și asistență socială, prin componentele combinate a scorurilor ($F_{2,1,1}=4,266$, $p=0,015$) și față de relația lineară a axelor și nivelul factorilor ($F_{2,1,1}=8,18$, $p=0,005$) având un grad de asimetrie de dreapta a distribuției scorurilor de $-0,06$ și turtire de $-0,09$. Domeniul profesional medicină acumulează ($M=4,47$, $SD=0,62$), un nivel înalt procentual (74,5%), cu distribuțiile de frecvență în acest interval demonstrând o asimetrie de dreapta (skewness $-0,19$) și o ascuțire (kurtosis $-0,11$) față de lotul educație ($M=4,31$, $SD=0,56$) și asistență socială ($M=4,23$, $SD=0,60$), un nivel mediu procentual (71,8%), care caracterizează distribuții a frecvenței scorurilor cu o asimetrie e stânga și ascuțire mai înaltă (asistență socială: skewness $0,05$, kurtosis $-0,77$; educație: skewness $0,05$; kurtosis $-0,68$). Acest fapt se datorează aspectelor care satisfac mai înalt nevoia de autonomie, independență, securitate și stabilitate față de muncă, securitate și stabilitate geografică precum și integrarea stilului de viață din domeniul profesional medicină, fapt ilustrat în subpunctul c) al acestui compartiment.

Desigur nu este un secret că față de domeniul profesional educație sau asistență socială în medicină se pune un accent mai mic de nevoile resursei umane din instituțiile medico-sanitare de profil, care deține un stil de muncă ce oferă integrarea unui grafic de muncă mult mai flexibil, precum este cel în ture, regulamente generale și epidemiologice cu privire la securitatea muncii, demersuri interne referitor la procedura de muncă și standarde operaționale. De fapt toți respondenții participanți din domeniul medicinei, practică acest stil de activitate profesională destul de flexibilă, fapt care le oferă să integreze un stil de viață mai personalizat înafara activității profesionale. Celelate axe AV și AT a ancorelor carierei nu au demonstrat semnificații relevante nici la nivel de variație dintre grupuri, nici la nivel de linearitate sau deviere a linearității dintre scorurile lor în dependență de variabila independentă domeniul profesional. Din considerentele date, acest manifest semnificativ al ancorelor carierei axate pe nevoi prezintă un accent predestinat în cariera medicului, iar în

competiția de mobilizare ancora carierei axată pe nevoi câștigă din nou întâietatea, ceea ce ne face să afirmăm din nou ipoteza 1 (*Mediile profesionale din sfera serviciilor destinate societății tind să mobilizeze primar ancorele axate pe nevoi și valori, iar secundar cele axate pe talente*).

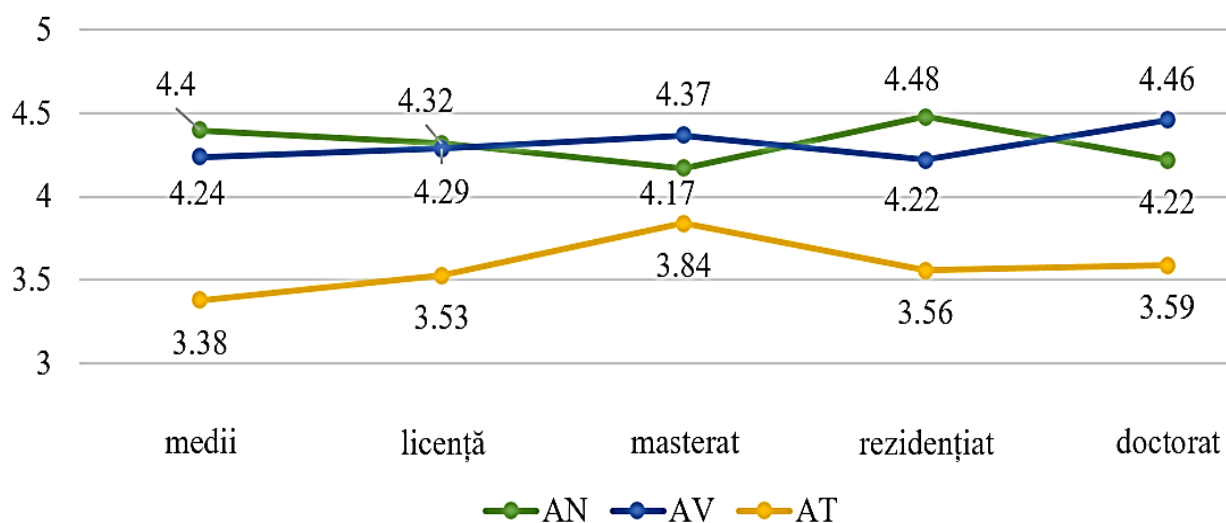
Genul a fost de asemenea un criteriu precăutat pe dimensiunile axelor ancorelor carierei, astfel din cauza faptului că varianțele pentru grupurile masculin și feminin, sunt diferite semnificativ pe axele ancorelor carierei, am utilizat un test *t* pentru varianțe inegale, însă statistic nu am identificat semnificații dintre aceste două grupuri. Ancorele carierei axată pe talente împărtășește o semnificație puțin mai mare ($U=5844,5$, $N_1=61$, $N_2=226$, $p=0,068$, two-tailed) comparativ cu scorurile pe axele AN și AV. Această particularitate survine din inegalitatea de gen a eșantionului de ceretare în domeniul asistență socială și educație (Figura 3).

Figura 3. Distribuția scorurilor medii pe axele carierelor în dependență de gen

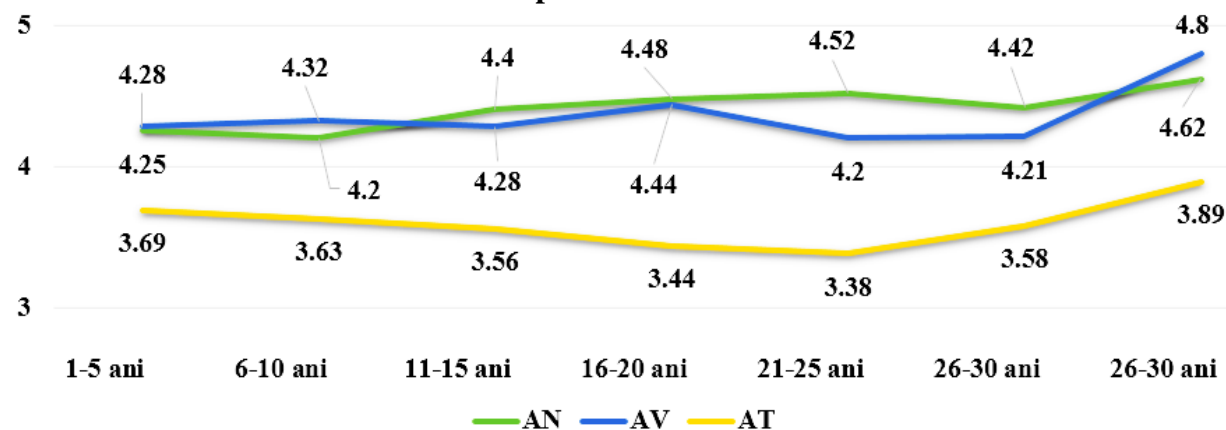


Într-o cercetare adiacentă a fost demonstrat că inegalitatea de gen per domeniu profesional este mult influențată de prestigiul profesiei în societate și remunerarea monetară, astfel bărbații optează mai mult pentru cariere ce oferă un prestigiu și o remunerare mai înaltă (Zubenschi M., 2018).

Din figura 4 se observă că mediile ancorele carierei pe axa nevoi ($M=4,31$ $SD=0,59$), un nivel mediu procentual (71,3%), practic sunt identice cu axa valori ($M=4,29$, $SD=0,75$), un nivel mediu procentual (71,5%), pentru grupul care au finalizat licența ($N=121$), pe când ancorele carierei pe axa nevoi al celor 81 de medici, se instrumentalizează preponderent la ciclul rezidențiat ($M= 4,48$, $SD=0,62$), un nivel mediu procentual (74,7%), iar cea a valorilor în cadrul doctoratului ($M=4,46$, $SD=0,85$) pentru 16 respondenți din domeniul medicinei și al educației la un nivel mediu procentual (74,3%).

Figura 4. Distribuția scorurilor medii pe axele carierelor în dependență de nivelul de educație

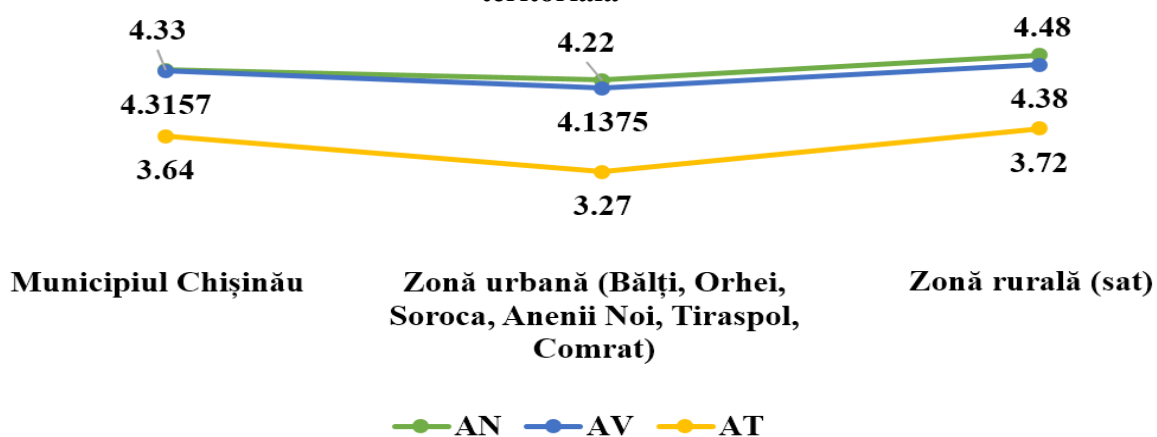
În urma analizei de varianță, variabila independentă "Nivelul de educație" identifică relații semnificative dintre grupurile sale (licență, masterat, rezidențiat și doctorat) la nivelul ancorelor carierei axate pe nevoi ($F=2,41$, $DF=4$, $p=0,05$). Iar metoda Scheffe de analiză a intervalului a descoperit că ancorele carierei pe axa nevoie pe intervalul "masterat" este diferită de "rezidențiat". Acest fapt ne conduce spre ideea că în cadrul lotului nostru de cercetare, finalizarea ciclului masterat și doctorat prezintă o valoare, pe când rezidențiatul este un deziderat axat pe nevoie al carierei din domeniul medicinei.

Figura 5. Distribuția scorurilor medii pe axele carierelor în dependență de stagiul profesional

Segmentarea a câte cinci ani, relevă morfisme a varianței scorurilor stagiul profesional pe axele carierei. AN prezintă semnificații lineare a stagiilor profesionale ($F_{6,1,1,5}=7,907$, $p=0,005$), unde media prezintă intervale de [4,2; 4,62], variază în funcție de procentul acumulat de la un nivel mediu spre unul înalt, a cărei extremitate se majorează la 26-30 de ani, unde traversează momente critice pe intervalele de ani 6-10 ani (skewenes 0,34; kurtosis 0,18), 21-25 ani (skewenes -0,11; kurtosis -1,19), și 26-30 ani (skewenes -0,408, kurtosis -0,606) muncii într-un domeniu profesional. Celelalte axe AT și AV semnificații nu au prezentat, însă observăm din figura 5 că AT oferă cea mai mică medie precum și cea mai mică distribuție, comparativ cu AN și AV, ceea ce ne face să confirmăm din nou ipoteza 1.

Ancorele carierei axate pe nevoi și valori nu manifestă semnificații, pe când axa talente demonstrează prin componentele combinate a scorurilor ($F_{2,1,1}=5,14$, $p=0,006$) și față de relația deviere de la linearitatea per zone teritoriale a axelor ($F_{2,1,1}=10,0$, $p=0,002$). Toate mediile zonelor teritoriale oferă un procent mediu al ancorelor carierei pe intervalul [3,27; 4,48], astfel prin metoda Scheffe de analiză a intervalului se surprinde că axa talent a ancorelor carierei pe zona teritorială "Municipiul Chișinău" este diferită de "Zona urbană (Bălți, Orhei, Soroca, Anenii Noi, Tiraspol, Comrat)" ($p=0,012$), precum și "Zona rurală" e diferită de "Zona urbană (Bălți, Orhei, Soroca, Anenii Noi, Tiraspol, Comrat)" ($p=0,025$), ar alte diferențe semnificative nu s-au mai găsit. Aastă diferență este conferită de domeniul profesional, deoarece în zona rurală activează 41 de respondenți din domeniul asistenței sociale, în zona urbană 48 de respondenți din domeniul asistenței sociale și educației, iar în municipiul Chișinău sunt active resursele umane din toate cele trei domenii profesionale ($N=198$). Cauzele acestor diferențe se pot elucidă în cadrul relației interne a ancorei carierei axate pe talent cu variabila independentă "zonă teritorială" și componentele sale dependente: competență tehnic funcțională, competența managerială generală și creativitate antreprenorială.

Figura 6. Distribuția scorurilor medii pe axele carierelor în dependență de zonă teritorială



b) Relațiile interaxiale ale ancorelor carierei respondenților demonstrează o corelație înaltă pozitivă Pearson dintre axa talentelor și cea a valorilor ($r=0,68$, $DF=285$, $p<0,001$), una de un grad mai mic de semnificație dintre AN și AV ($r=0,37$, $DF=285$, $p<0,001$), iar alta care este semnificativă dar nu demonstrează un grad înalt de corelație Pearson e cea dintre AN și AT ($r=0,27$, $DF=285$, $p<0,001$). Astfel putem totaliza faptul că există probabilități individuale înalte a relației cauză – efect dintre ancorele carierei axate pe talentele și ancorele carierei axate pe valori, mărind nivelul ancorei carierei axate pe talente, de pildă a variabilelor sale (CF, CM și CA) la respondenții lotului de constatare, putem ridica nivelul ancorelor carierei axate pe valori și vice versa.

c) Studiind relațiile interne ale axelor dintre variabilele independente și componentele sale dependente, ne-am propus să le sistematizăm într-un tabel (Tabelul 1).

Tabelul 1. Relațiilor interne ale axelor dintre variabilele independente și componentele sale

Variabile independente	<p align="center">Componentele axelor per variabile dependente:</p> $AN = (AI + SSM + SST + ISV)/4$ $AT = (CF + CM + CA)/3$ $AV = (SD+PC)/2$	Axe
Vârștă	<p>Analiza de varianță ANOVA pe axa nevoilor a ancorelor carierelor oferă variații semnificative dintre grupurile sale pe dimensiunea scalelor securitate și stabilitate față de locul de muncă ($F=2,85$, $p=0,024$) și cea a securității și stabilității față de locul de trai ($F=12,54$, $p<0,001$), oferind tendințe particulare a variabilei de vârstă prin dispoziții semnificative a SST ($H=69,86$, $SD=32$, $p<0,001$).</p> <p>Metoda Scheffé de studiere a diferențelor dintre medii la nivelul SST, oferă informație precum că următoarele intervale de vârstă sunt diferite dintre grupul "25-30 de ani" comparativ cu: "36-40 de ani" ($p=0,013$), "41-45 de ani" ($p=0,05$), "46-50 de ani" ($p<0,001$); grupul "31-35 de ani" raportat la "46-50 de ani" ($p=0,001$); grupul "36-40 de ani" în relație cu "46-50 de ani" ($p=0,014$) și grupul "41-45 de ani" diferit de "46-50 de ani" ($p=0,015$).</p> <p>În cadrul testului Jonckheere-Terpstra am determinat că distribuțiile din fiecare grup (adică distribuția scorurilor pentru fiecare grup al variabilei independente vârstă) au aceeași formă și aceeași variabilitate, la nivelul ancorei carierei SST, unde se observă o tendință înalt pozitivă ($J-T=5,81$, $SD=33$, two-tailed $p<0,001$), adică odată cu vârsta se amplifică cerința de a se asigura o stabilitate și o securitate geografică în cadrul carierei de medic, profesor sau asistent social.</p> <p>Repartizarea variabilelor în dependență de varianța scorurilor vârstă, domeniul profesional și ancorele carierei axate pe nevoi, oferă corelații dintre medicină și SST ($F=4,56$, $p=0,002$), educație SSM ($F=2,85$, $p=0,024$) și SST ($F=12,54$, $p<0,001$), asistență socială și SST ($F=10,69$, $p<0,001$).</p> <p>Acest fapt ne induce să concluzionăm că mediile profesionale investigate potrivit modelul circular a lui Voss se află la un nivel de conservare a resurselor proprii prin satisfacerea nevoilor aspectelor private și profesionale. Starea de conservare argumentează în favoarea validării ipotezelor 1b (<i>Mediul profesional studiat va demonstra un grad mai înalt al nevoii de mobilizare a ancorei carierei securitate / stabilitate.</i>) și 1c (<i>Eșantionul investigat va demonstra un nivel mai saturat al ancorei axate pe nevoie securitate / stabilitate geografică față de ancora carierei securitate / stabilitate în muncă.</i>).</p>	AN
	<p>Competența managerială generală prezintă un prag de semnificație înalt ($F=3,56$, $p=0,007$) dintre grupurile variabilei independente vârstă, unde grupului "25-30 de ani" este diferit de "41-45 de ani" ($p=0,05$). Analiza de variație a distribuției scorurilor dintre vârstă și competența funcțional tehnică precum era de așteptat demonstrează un prag de semnificativ înalt ($F=2,34$, $p=0,05$).</p> <p>Axa talent a ancorelor carierelor relevă tendințe particulare a variabilei de vârstă prin dispoziții semnificative la nivelul competenței antreprenoriale ($H=45,82$, $DF=32$, $p=0,55$). Acest fapt se datorează proceselor de raportare a axelor la valori și nevoi în dependență de vârstă (figura 2.13.).</p> <p>Repartizarea variabilelor în dependență de vârstă, domeniul profesional și ancorele carierei axate pe talente oferă corelații pe lotul medicină și CF ($F=4,56$, $p=0,002$). Fenomenul care demonstrează natura ordinală a variabilei independente vârstă pe axa valorilor a ancorelor carierei, a saturat cu arumentele statistice existența tendințelor la nivelul ancorei carierei competenței tehnice funcționale ($J-T=2,54$, $SD=33$, two-tailed $p=0,01$) și a competenței manageriale generale ($J-T=-3,79$, $SD=33$, two-tailed $p<0,001$). Aceste ipostaze confirmă faptul că odată cu înaintarea în vârstă competențele tehnice funcționale cresc, pe când cele manageriale scad în realitatea mediilor profesionale cercetate.</p>	AT
	<p>Pentru domenii profesionale vârsta respondenților este o variabilă foarte semnificativă, în cadrul loturilor educație ($F=4,40$, $p=0,002$) și asistență socială ($F=3,43$, $p=0,011$), acest fapt ține de caracterul distribuției per lot total a variabilelor dintre domeniul profesional și vârstă (anexa), unde intervalul de vârstă 25-30 de ani în asistență socială reprezintă cel mai mare procent cumulativ</p>	AV

	16,03% comparativ cu celelalte profesii.	
Gen	<p>Unde securitatea stabilitatea în muncă din domeniul asistenței sociale, media pentru femei (M=5,31, SD=0,77) sunt semnificativ mai mari ($t=-2,17$, DF=106, two-tailed $p=0,03$) decât pentru bărbați (M=4,75, SD=1,37).</p> <p>La nivelul particular al variabilelor ancorelor carierei axate pe nevoie, media pentru variabila autonomie/independență din domeniul medicinei pentru bărbați (M=4,36, SD=0,99) sunt semnificativ mai mari ($t=3,51$, DF=87, two-tailed $p=0,001$) decât pentru femei (M=3,71, SD=0,76). Ancora autonomie/independență în urma analizei scorurilor testului U Mann-Whitney per lot total a identificat că scorurile la bărbați per lot total sunt semnificativ mai mari decât la femei (U = 5363, N1 = 61, N2 = 226, $p = 0,008$, two-tailed). În cazul domeniului profesional medicină etalatăm o corelație negativ mică cu un prag de semnificație înalt dintre gen și autonomie/independență ($r=-0,35$, $p=0,001$), această diferență surprinde faptul că etalonarea în funcție de gen, în realitatea domeniilor profesionale educație și asistență socială prezintă o denaturare, deci o inegalitate de gen.</p>	AN
	<p>Testul U Mann-Whitney a concluzionat că scorurile competenței funcționale tehnice la bărbați per lot total sunt semnificativ mai mari decât la femei (U = 5720, N1 = 61, N2 = 226, $p = 0,041$, two-tailed). De asemenea, variabilele AV demonstrează variații diferite pentru bărbați din domeniul medicinei la nivelul competenței manageriale (M=3,47, SD=1,17) fiind semnificativ mai mari ($t=2,83$, DF=69,8, two-tailed $p=0,006$) decât pentru femei (M=2,79, SD=1,06), precum și la nivelul creativității antreprenoriale (M=3,62, SD=0,96), fiind semnificativ mai mari ($t=1,95$, DF=83,26, two-tailed $p=0,054$), comparativ cu femeile (M=3,19, SD=1,14).</p>	AT
	<p>Axa valorii al ancorelor carierei prezintă variații diferite pentru cele două grupuri (bărbați și femei) în raport cu variabila ancorei carierei provocare pură din domeniul medicinei, unde pentru bărbați (M=3,90, SD=0,97) sunt semnificativ mai mari ($t= 2,87$, DF=79,2, two-tailed $p=0,005$) decât pentru femei (M=3,28, SD=1,06). În cazul dat, bărbați împărtășesc o valoare comună precum este ancora carierei CP, unde drept stimul motivațional este un eveniment circumstanțial ce se focalizează în dependență de interesul și câștigul aparent.</p>	AV
Domeniu profesional	<p>Există o relație semnificativă dintre AN și domeniul profesional (F=4,27, $p=0,02$), demonstrată prin existența diferenței dintre scorurile ancorei carierei axate pe nevoi a medicilor și asistenților sociali ($p=0,016$).</p> <p>Domeniul profesional medicină oferă corelații Pearson pozitive dintre AN și AV ($r=0,45$, $p<0,001$), precum și toate ancorele carierei componente: autonomie/independență ($r=0,46$, $p<0,001$), o predictibilitate și remunerare pentru durata la locul de muncă SSM ($r=0,68$, $p<0,001$), SST ($r=0,65$ $p<0,001$) și ISV ($r=0,71$, $p<0,001$).</p> <p>În cadrul lotului educație există corelații pozitive dintre AN cu axa AV ($r=0,37$, $p<0,001$) și ancorele: AI ($r=0,55$, $p<0,001$), SSM ($r=0,64$, $p<0,001$), SST ($r=0,65$, $p<0,001$) și ISV ($r=0,65$, $p<0,001$).</p> <p>Asistenții sociali la nivelul corelație Pearson dintre ancorele carierei axate pe nevoi oferă corelații semnificative cu axele AT ($r=0,48$, $p<0,001$) și AV ($r=0,48$, $p<0,001$), iar în particular cu AI ($r=0,62$, $p<0,001$), SSM ($r=0,68$, $p<0,001$) și o flexibilitate și libertate de a balansa viața de familie și muncă în cadrul ISV ($r=0,64$, $p<0,001$).</p> <p>Medicilor astfel nu le pasă de securitatea sau stabilitatea în muncă, având în vedere că cadrele didactice arată o cerere mai mică în ceea ce privește siguranța și stabilitatea muncii, însă printre asistenții sociali s-au observat indicii înalți de stabilitate și securitate, centrate pe locul de muncă sau pe domiciliul geografic.</p> <p>În rândul asistenților sociali am putut observa un indice înalt de stabilitate și securitate. Această ancoră se datorează nevoii de securitate și stabilitate pentru viitoarele evenimente de viață ce tind să fie mai previzibile. Cadrele didactice arată o cerere mai mică în ceea ce privește siguranța și stabilitatea muncii.</p> <p>Investigarea variabilelor AN în funcție de domeniul profesional relevă din nou existența interdependenței dintre axele AN și AV în cadrul grupurilor profesionale, iar asistenții sociali semnifică corelații Pearson în limitele ancorelor</p>	AN

	<p>carierii axate pe talente, ca o adaptare la cerințele interne și externe a ancorelor carierii, precum este ISV oponentă a CP.</p>	
	<p>Axa talente demonstrează prin componentele combinate a scorurilor dintre grupurile profesionale și competența tehnică funcțională ($F=11,28$, $p<0,001$), competența managerială generală ($F=2,89$, $p=0,057$) și a creativității antreprenoriale ($F=3,07$, $p=0,48$) relații semnificative. Analiză intervalului prin metoda Scheffe relatează diferențe semnificative dintre medicină și educație ($p=0,002$), asistență socială și medicină ($p<0,001$) a competenței tehnice funcționale, fapt care validează ipoteza 1f (<i>Medici vor fi poziționa mai culant competența funcțional tehnică, în raport cu celelalte medii profesionale supuse cercetării, drept o condiție a mobilizării externe a ancorei carierii axate pe talente, și asumarea mai frecventă a angajamentelor multiple și antecedentelor profesionalei.</i>).</p>	AT
	<p>Corelația Pearson dintre ancora axată pe valori și SD ($r=0,75$, $p<0,001$), precum AV și CP ($r=0,85$, $p<0,001$) corelează semnificativ pozitiv în cadrul eșantionului cercetat. În medicină corelația Pearson dintre AV și SD este de ($r=0,68$ $p<0,001$), AV și CP ($r=0,84$, $p<0,001$), în educație dintre AV și SD este de ($r=0,75$ $p<0,001$), AV și CP ($r=0,85$, $p<0,001$), în asistență socială dintre AV și SD este de ($r=0,85$ $p<0,001$), AV și CP ($r=0,87$, $p<0,001$). Din informația dată, concluzionăm că cel mai înalt grad de corelație în cadrul servirea sau dedicare pentru o cauză, care are drept scop de a face societatea mai bună, precum și valoarea constituientă a cărei este puterea și influența de a fi competitiv și a învinge (ancora carierii provocare pură) o împărtășesc asistenții sociali. Oricum corelațiile înalte pozitive a anorei carierii SD susține ipoteza 1a (<i>Persoanele participante la cercetare vor avea o incidență mai înaltă a ancorei axate pe valoare - serviciu sau dedicare pentru o cauză.</i>).</p>	AV
Nivelul de educație	<p>Per total SST a fost semnificativă ($F=4,76$, $p=0,001$). Când s-a efectuat o analiză Kruskal-Wallis test, s-au identificat semnificații dintre nivelul de educație și ancorele carierii axată pe nevoi ($H=9,03$, $DF=3$, $p=0,029$), precum și SST ($H=14,21$, $DF=3$, $p=0,003$). Nu a existat nici o diferență semnificativă dintre celelalte variabile componente. Actualitatea ancorei carierii SST comparativ cu SSM, AI și ISV o prioritizează înaintea celor trei pe axa ancorelor carierii axate pe nevoi. Doar prin saturarea acestei condiții, se vor satisface prin urmare SSM, AI și ISV, în situația în care ancora carierii provocare pură nu va demonstra inconsistență, în relația dihotomică $ISV \leftrightarrow CP$.</p>	AN
	<p>Analiza de varianță Anova este semnificativă în cadrul CF ($F=6,41$, $p<0,001$) și CM ($F=3,83$, $p<0,001$). Testul Kruskal-Wallis prezintă tendințe particulare a variabilei nivelul de educației prin dispoziții semnificative pentru AT ($H=7,67$, $DF=3$, $p=0,053$), CF ($H=69,86$, $DF=3$, $p<0,001$), CM ($H=16,06$ $DF=3$, $p=0,001$) și CA ($H=9,93$, $DF=3$, $p=0,019$). Iar semnificațiile Jonkchkeere-Terpista elucidează tendința pozitivă pe care o dezvoltă ancora carierii competența tehnică funcțională pentru tot lotul de respondenți ($J-T=4,81$, $DF=4$, two-tailed $p<0,001$). Astfel putem afirma că există diferențe semnificative dintre variabila independentă nivelul de educație și componentele AT, unde CF se va mări odată cu ridicarea nivelului de educație, în cadrul ariilor profesionale prezente în cercetarea noastră.</p>	AT
	<p>Ancorele carierii axate pe valori nu demonstrează corelații sau tendințe semnificative raportate la variabila independentă.</p>	AV
Stagiul profesional	<p>Relația pe care o dezvoltă variabila independentă "stagiul profesional" cu componentele AN, este semnificativă în contact cu SST ($F=6,38$, $p<0,001$), și oferă tendințe semnificative pozitive în urma investigării Kruskal-Wallis și Jonkchkeere-Terpista test a tendințelor de rang, unde AN ($J-T=2,67$, $DF=7$, two-tailed $p=0,008$), SST ($H=33,25$, $DF=6$, $p<0,001$) și SST ($J-T=5,18$, $DF=7$, two-tailed $p<0,001$). Existența acestor semnificații, demonstrează raportul pozitiv dintre "stagiul profesional", pe dimensiunea ancorelor carierii axate pe nevoi, în particular a securității și stabilității față de locul de trai.</p>	AN
	<p>Tendința semnificativ negativă dintre ancora carierii competența generală managerială ($J-T=-2,81$, $DF=7$, two-tailed $p=0,005$) în relația sa cu "stagiul profesional" este caracterizată de media rangului cea mai semnificativă pe</p>	AT

	intervalul "1-5 ani" (M=3,48, SD=0,11) și cea mai puțin semnificativă a CM pe intervalul "21-25 de ani" (M=2,8, SD=1,28). Această semnificație argumentează în defavoarea tendinței pragmatice a procesului de saturare dintre ancora carierei competența managerială și stagiul profesional.	
	Semnificații dintre stagiul profesional, AV, ancorele carierei CP și SD nu s-au identificat.	AV
Zonă teritorială	<p>Analiza de varianță Anova one-way pentru scoruri relaționate a indicat relații semnificative a zonei teritoriale în cele trei condiții cu AI ($F_{1,1,2}=4,1$, $p=0,034$), SST ($F_{1,1,2}=5,71$, $p=0,004$) și ISV ($F_{1,1,2}=4,85$, $p=0,008$), precum și tendințe semnificative a rangurilor acestor variabile dependente în urma analizei de varianță Anova (pe ranguri), unde AI ($H=6,85$, $DF=2$, $p=0,033$), SST ($H=10,61$, $DF=2$, $p=0,007$), ISV ($H=9,61$, $DF=2$, $p=0,01$), precum și în cazul testului Jonckheere-Terpista AI ($J-T=-2,54$, $DF=3$, two-tailed $p=0,011$) și SST ($J-T=3,07$, $DF=3$, two-tailed $p=0,002$). Media ancorei carierei autonomie/independență poartă un raport semnificativ înalt al ariilor profesionale selectate în municipiul Chișinău (M=3,94, SD=0,93), și cea mai mică în zona rurală (M=3,52, SD=0,93). Media ancorei carierei securitate/stabilitate geografică este cea mai semnificativă în zona rurală (M=3,94, SD=1,45), iar în municipiul Chișinău cea mai mică (M=3,23, SD=1,21). ISV prezintă semnificații pe medii în zona rurală (M=5,12, SD=0,74) comparativ cu municipiul Chișinău (M=4,89, SD=0,82).</p> <p>În dependență de zona teritorială ancorele carierei AI, SST și ISV suplinesc condiții semnificative divergent: AI evocă tangențe semnificative în municipiu, iar SST și ISV în ruralitate.</p>	AN
	<p>Ancora carierei axată pe talente are un prag înalt de semnificație la nivelul celor două variabile constitutive CF ($F=3,41$, $p=0,034$) și CA ($F=4,29$, $p=0,015$), unde mediile în dependență de criteriul "zonă teritorială" ai CF sunt cele mai semnificative în Chișinău (M=3,99, SD=0,91) a celor trei domenii profesionale, comparativ cu zona urbană (M=3,61, SD=0,95) a domeniilor profesionale educație și asistență socială. Media CA subliniază cele mai înalte semnificații în zona rurală (M=3,79, SD=1,12) comparativ cu zona urbană (Bălți, Orhei, Soroca, Anenii Noi, Tiraspol, Comrat), și tendințe semnificative în creștere a creativității antreprenoriale ($H=7,58$, $DF=2$, $p=0,023$) în ruralitate a domeniului profesional asistență socială.</p> <p>O analiză Kruskal-Wallis test sau Anova pe ranguri pentru scoruri relaționate elucidează o tendință pozitivă a AT ($H=8,89$, $DF=2$, $p=0,012$) pe dimensiunea zonei teritoriale.</p> <p>În relația cu zona teritorială, AT va aprofunda mai înalt ancora carierei competență tehnică funcțională în municipiu Chișinău (medicină), iar în zona urbană ancora carierei creativitate antreprenorială.</p>	AT
	Semnificații dintre zona teritorială, AV, ancorele carierei CP și SD nu s-au identificat.	AV

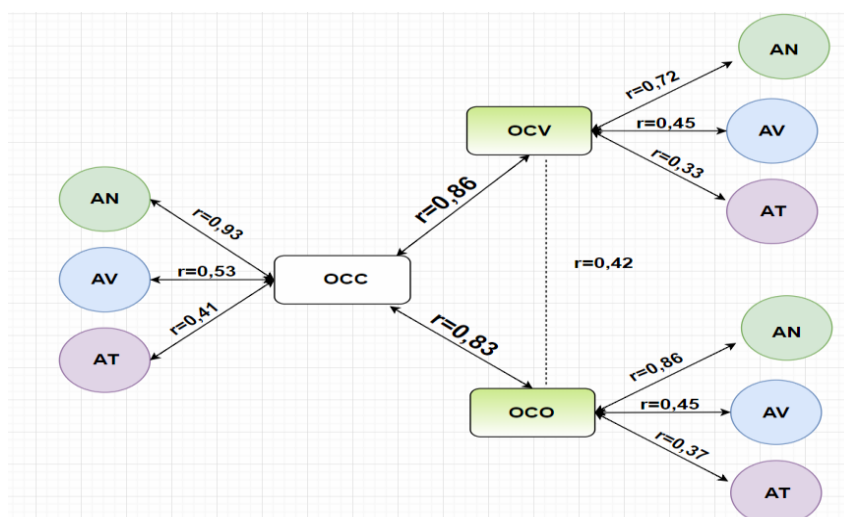
Sursa: Elaborat de autor

d) În continuare vom precăuta ipotezele înaintate (1g, 1d, 1e, 2d, 2f și 2e), iar pentru validarea sau infirmarea acestora am reieșit din particularitățile semnificațiilor oferite de One way Anova pentru eșantioane independente și corelația Pearson în relațiile particulare a axelor și ancorelor cu celelate variabile independente

Domeniul profesional prezintă semnificații înalte a grupurilor cu ancorele carierei: orientarea carierei pe verticală ($F_{2,284}=6,66$, $p=0,001$), (unde intervalele medicină și educație ($p=0,06$), asistență socială și medicină ($p=0,007$) sunt diferite), orientarea carierei pe orizontală ($F_{2,284}=3,32$, $p=0,037$), iar metoda Scheffe de analiză a intervalului a observă că intervalele asistență socială și medicină sunt diferite ($p=0,042$) și cu ancorela carierei ghidare către condiții ($F_{2,284}=6,14$, $p=0,002$) (unde intervalele medicină și educație ($p=0,045$), asistență socială și medicină ($p=0,003$)). Aceste diferențe țin de mediile grupurilor ancorelor carierei, astfel OCV adună medie pe domeniul profesional medicină (M=4,31, SD=0,72),

educație ($M=4,0$, $SD=0,54$) și asistență socială ($M=0,40$, $SD=0,71$); OCO medicină ($M=4,77$, $SD=0,64$), educație ($M=4,68$, $SD=0,6$) și asistență socială ($M=4,54$, $SD=0,6$), OCC pe domeniul profesional: medicină ($M=4,54$, $SD=0,58$), educație ($M=4,31$, $SD=0,34$) și asistență socială ($M=4,28$, $SD=0,55$). În cadrul acestor ancore ale carierei domeniul profesional oferă cele mai înalte medii semnificative, ceea ce validează **ipoteza 1g** (*Accentul pe aspectele interne a carierei la mediile profesionale din sfera serviciilor destinate umanității, vor orienta cariera pe orizontală peste media prevăzută de ancorele carierei*). Însă din cele relevate mai sus se observă că semnificații înalte a domeniilor profesionale cercetate, peste media prevăzută de către particularitatea scalei ce o semnalează ancora carierei OCC doar pentru domeniul profesional medicină.

Genul respondenților trezește interes, deoarece nu prezintă semnificații la nivelul celor trei axe, însă valorile variabilei dependente IO, din grupul masculin are tendința să fie mai mare față de grupul feminin. Ancora carierei identitate organizațională (IO) în urma analizei de varianță ANOVA nu este semnificativă pentru variabilele independente gen, domeniu profesional, vârstă și stagiul profesional, însă este prezintă semnificații majore pentru scoruri relaționate cu nivelul de educație și zona teritorială. Această ultimă informație ține de variațiile intervalelor variabilelor independente. Așa dar, dependența semnificativă a IO de nivelul educației ($F_{2,284}=2,32$, $p=0,5$) în condițiile absolvirii studiilor "medii" au o medie de 3,36 puncte și o deviere standard 0,97, "licență" ($M=3,48$, $SD=0,95$), "masterat" ($M=3,78$, $SD=0,84$), "rezidențiat" ($M=3,28$, $SD=0,95$) și "doctorat" ($M=3,61$, $SD=1,11$), unde metoda Scheffe de analiză a intervalului nu a semnalat diferențe pe intervalele nivelului de educație, deoarece toate medile surprind un procent acumulat mediu o scalei ancorelor carierei IO. Nivelul de educație prezintă o investiție internă, manifestată printr-o relație foarte apropiată de conceptul de sine a persoanei, proiectată de dorința și interesul de realizare personală și vocațională. Oricum, ancora carierei identitate organizațională nu se consolidează clasic doar pe dimensiunea nivelului de educație, ea foarte mult este influențată de mediul organizațional, de valorile, politicile organizației și a societății în relația acestora cu persoana. Adeseori caracteristicile de mediu se prezintă ca o materie tampon în calea dezvoltării personale, care își pun o amprentă vădită pe rezultatul experiențelor și a satisfacerii interesului. Această amprentă ține să uniformizeze interesele și valorile personale în favoarea proiectării mediului profesional prin prisma politicilor în raport cu dimensiunea profesională, precum și a ancorelor carierei. Zădarnic vom pune accentul doar pe nivelul educației al persoanei, dacă nu vom precăuta dimensiunea mediului (în cazul nostru zonă teritorială) în relația acesteia cu ancora carierei identitate organizațională, semnificații de varianță care probează natura mediului organizațional. IO corelează bifatorial Pearson cu ancorele carierei pe axele valori și talente, unde oferă nivele înalte de semnificație pozitivă a coeficientului Pearson: AV ($r=0,77$, $p<0,001$), AT ($r=0,91$, $p<0,001$). O analiză de varianță one-way demonstrează legătura semnificativă dintre intervalele zonei teritorială și IO ($F_{2,284}=3,1$, $p=0,048$). Mediile pe intervalele variabilei zonei teritoriale fiind "municipiul Chișinău" ($M=3,52$, $SD=0,96$), "zonă urbană (Bălți, Orhei, Soroca, Anenii Noi, Tiraspol, Comrat)" de 3,18 unde devierea standard este 0,94 și "zonă rurală (sat)" ($M=3,61$, $SD=0,86$). Aceste argumente favorizează afirmarea ipotezei **1d** (*Conceptul de sine și investirea în aspectele interne ale carierei, la participanții cercetării date (medicii, profesorii și asistenții sociali) vor demonstra o identitate organizațională medie*).

Figura 7. Corelațiile Pearson dintre orientările ancorelor carierei, unde $p < 0,001$ 

În raport de corelație Pearson dintre ancorele carierei pe axele sale cu variabilele sale codependente și alte ancore, sunt stabilite o multitudine de relații semnificative. Prin urmare, dintre AN și orientarea carierei pe verticală ($r=0,72$, $p < 0,001$), orientarea carierei pe orizontală ($r=0,86$, $p < 0,001$) și ghidare spre condiții ($r=0,93$, $p < 0,001$). AV este semnificativă în relațiile sale cu OCV ($r=0,45$, $p < 0,001$), OCO ($r=0,45$, $p < 0,001$) și OCC ($r=0,53$, $p < 0,001$). AT relaționează relativ cu OCO ($r=0,37$, $p < 0,001$) și OCC ($r=0,41$, $p < 0,001$). Acest fapt oferă argumente în favoarea interdependenței dintre axele ancorelor carierei și orientarea lor pe verticală sau orizontală, însă pentru a evalua caracterul primordial al OCC față de OCV și OCO, vom analiza corelațiile Pearson după gradul de asociere a scorurilor în relația acestora. Prin urmare, corelațiile OCV/OCC ($r=0,86$, $p < 0,001$) și OCO/OCC ($r=0,83$, $p < 0,001$) demonstrează interdependență semnificativ înalte doar la nivelul componentelor OCC precum e securitatea și stabilitatea față de locul de trai (corelând înalt cu orientarea carierei pe verticală ($r=0,75$, $p < 0,001$) și autonomie/independență al cărui coeficient Pearson e de 0,68 (figura 2.18). În acest context ipoteza **1e** se validează (*Ancora carierei ghidare spre condiții se orientează pe verticală sau orizontală ca rezultat al adaptării axelor ancorelor carierei a resursei profesionale investigate*).

4. Concluzii

Axele ancorelor carierei sunt un concept ce necesită investigații în multiple domenii profesionale, astfel ele se vor raporta la realitatea existențială a resursei umane, forței active de muncă din Republica Moldova. Toate ipotezele înaintate au fost validate în urma experimentului de constatare.

Rezultatele intratest în rândul medicilor sunt foarte reprezentative în special în relațiile dintre toate ancorele de carieră, cu excepția unei singure orientarea către condiții. De asemenea, aceasta este o supunere puternică în ceea ce privește instrumentele formale și informale care constituie fundamentul standardelor de pregătire a cadrelor tinere în medicină, educație și în special în domeniul asistenței sociale. Datele identificate conduc spre ideea că ancorele carierei din domeniul medicinei sunt cea mai saturate la condițiile nevoi, valoare și talente, conducând tinerii profesioniști la succesul și realizarea lor profesională. Ancorele carierei, mai sunt numite drept predictorii axați pe talente. Modificările sistemului educațional implică tensiuni, în rândul cadrelor didactice în transpunerea responsabilităților în practică, luând în considerare abordarea personală și înțelegerea transliterată a experimentării unor

fapte ce conduce la detașare emoțională sau la epuizare,, drept expresii al celor opt faze a arderii profesionale.

Trebuie menționat faptul că în această perioadă de tranziție socială se construiesc și se schimbă nu numai strategii de management privind cariera, ci și concepte care sunt congruente și se potrivesc cu poziționarea persoanei în mediul organizațional, față de sistem sau în abordarea resursei umane în conformitate cu principiile eficacității, definirea obiectivelor principale, stabilirea priorităților, stabilirea termenelor, gestionarea timpului etc. Ultimul fiind o simplă caracteristică a procesului de îndrumare profesională, unde traiectoriile sale diferă în termenii caracteristicilor individuale cum ar fi: comportamentul, personalitatea, motivația, interesul, realizarea etc. Factorii determinanți personali și sociali mențin accente în traseul carierei, alegeri și vocații, în termeni de ancoră, care moștenesc la rândul său un spectru de caracteristici profesionale.

Bibliografie

- Schein E. H. (1995) Ancres de carriere: Decouvrir ses veritables valeurs, Actualisation. Montreal, 37 p.
- Safarov I. (2009) Towards Modelling of Human Relationships. Nonlinear dynamical systems in relationships. Oulnu: University Press Acta Univ., 294 p.
- Lam T.P., Wong J.G., Lam K.F., Pang S.L. (2010) Psychological well-being of interns in Hong Kong: what causes them stress and what helps them. Med Teach. 32(3): p.12–46.
- Zubenschi M. (2018) The link between Gender Issues and Professional Balance, the Republic of Moldova case. Baku: Baki Dövlet Universitet, p.481-487. ISBN 978-9952-3706-5-2