

Acest articol se citează:

Popa, F., (2016/2018). Relațiile dintre trăsăturile de personalitate și așteptările tinerilor de la locul de muncă. *Studia Doctoralia. Psychology and Educational Science*, 11-12, 39-73.

RELAȚIILE DINTRE TRĂSĂTURILE DE PERSONALITATE ȘI AȘTEPTĂRILE TINERILOR DE LA LOCUL DE MUNCĂ

Florin Popa, Universitatea din București, Facultatea de Psihologie și
Științele Educației.

Email: florin.popa1397@yahoo.ro

Abstract

The main focus of this study was to identify the links between personality and job expectations for young adults. The first objective of this study was to identify the differences in young adults' job expectations in relation to their age and the congruence between their studies and the field in which they would like to work in. The second objective was to identify the relationship between young adults' personality, their job expectations and the way they perceive the possible congruence between their studies and the field in which they would like to work in. For this, a sample of young adults was used, all of them having finished college or were currently in college at the time the study was being carried out. The results were conclusive and have shown that there is a strong relationship between personality traits and job expectations and the expected studies-job congruence. Also, young adults under 21 have higher expectations about their studies and future job congruence, than those who are older than 21 years of age. And last but not least, young adults who have high expectations about their studies and future job being congruent also have higher job expectations.

Keywords: job expectations, personality, congruency studies-job, young adult.

Introducere

Alegerea și menținerea unui loc de muncă este un pas esențial în perioada tinereții, fiind unul din momentele care contribuie la realizarea tranziției de la adolescent la adult (engl. *young adult*). Dar, ca orice aspect al dezvoltării noastre, acest lucru nu vine fără provocările lui. Motivele sunt multiple, iar principala provocare este aceea de a găsi o congruență între studiile urmate și locul de muncă (Crețu, 2016).

Acest lucru este îndeosebi important deoarece, dacă pornim de la premisa că persoanele aleg să urmeze studii într-un anumit domeniu,

având un interes aparte față de acel domeniu, sau considerând că au un set de aptitudini și abilități care se potrivesc în acel domeniu, sau pur și simplu apare o „chemare vocațională” înspre acel domeniu de studii, atunci, în situațiile în care apare o discrepanță între studiile urmate și locul de muncă, rezultatele pot fi cu adevărat grave pentru parcursul în carieră a acelei persoane. Astfel, persoana în cauză poate ajunge la concluzia că nu a fost adecvată pentru a profesa în domeniul pe care l-a studiat, astfel ajungând să se condamne, să își nege calitățile și să își generalizeze defectele până în punctul în care pe baza acestora ajunge să formuleze judecăți de valoare față de propria persoană „nu sunt bun de nimic”, „nu voi realiza niciodată nimic” ș.a.m.d. Un alt scenariu posibil este acela în care persoana ajunge să atribuie vina acestei discrepanțe apărute între studiile urmate și loc de muncă, realității obiective: domeniile congruente cu studiile urmate nu oferă aceleași oportunități ca celelalte domenii, nu sunt la fel de bine plătite, nu sunt la fel de bine văzute sau pur și simplu cererea este mult mai mare decât oferta pieței; toate acestea sunt posibile motive pentru care mulți tineri ajung să părăsească țara în căutarea unor țărâmură cu mai multe oportunități. Astfel, deși efectele acestor incongruențe studii-loc de muncă sunt de mare importanță și merită studiate, acest studiu își propune să cerceteze factorii angajați în apariția acestor incongruențe (Crețu, 2016).

Focusul principal în acest studiu sunt pe factorii care țin de persoană și nu atât de mult cei care țin de realitatea obiectivă, factori precum trăsăturile de personalitate, așteptările tinerilor de la locul de muncă, congruența preconizată dintre studii și locul viitor de muncă, congruența actuală dintre studiile urmate și locul de muncă, și cum acești factori interacționează la nivelul persoanei și influențează alegerile viitoare.

Tema abordată în această lucrare este una de actualitate și de o mare importanță pentru domeniul psihologiei. Astfel, odată ce ajungem să înțelegem pe deplin procesul decizional al tinerilor din ziua de azi (*Millennials*) în ceea ce privește cariera, care este diferit de cel al generațiilor anterioare (Corporate Leadership Council, 2005) și cum anume personalitatea acestora și așteptările lor de la locul de muncă joacă un rol în acest proces, putem elabora strategii de intervenție pentru a diminua rata de apariție a acestor incongruențe dintre studiile urmate

și alegerea locului de muncă. Mai mult decât atât, rezultatele obținute în această lucrare pot fi generalizate astfel încât să servească drept informații importante de adus la cunoștința tinerilor cât mai devreme pentru ca aceștia să le folosească în scopul de a se auto-observa prin prisma lor, de a deveni conștienți de așteptărilor lor de la locul de muncă, ce anume își doresc în ceea ce privește cariera și cum pot ei obține aceste lucruri.

Scopul final al acestei lucrări, în domeniul psihologiei, este acela de a contribui la reducerea ratei de apariție a oricărei discrepanțe între studiile urmate de individ și locul de muncă obținut și, totodată, ajutorarea tinerilor în conștientizarea așteptărilor lor de la locul de muncă și a modului în care personalitatea lor joacă un rol important în relație cu cariera și procesul de alegere a acesteia.

Implicațiile ulterioare ale acestui fapt pot fi numeroase. Creșterea satisfacției la locul de muncă, reducerea șomajului și a ratei de concedieri/demisii, reducerea ratei de emigrare a tinerilor în alte țări, îmbunătățirea condițiilor la locul de muncă, mai buna înțelegere a nevoilor angajaților la locul de muncă, îmbunătățirea procesului de consiliere vocațională și fluidizarea relației angajat-angajator.

Aspecte ale identității profesionale în perioada tinereții

Perioada tinereții este una încărcată de schimbări, astfel apar preocupări noi centrate pe profesie, legăturile sociale se încheagă, se maturizează, rolurile sociale se înmulțesc și încep să se contureze, toate acestea maturând treptat personalitatea pentru a fi conformă unui adult. Identitatea tânărului astfel începe să se împartă conform diferitelor arii ce îi alcătuiesc existența, apare identitatea profesională, cea maritală și socio-culturală, toate acestea începând treptat să se dezvolte.

În ceea ce privește identitatea profesională, aceasta apare inițial doar ca și concept, aflându-se într-un stadiu incipient, de idee, de interes. Abia după ce tânărul se angajează într-o profesie putem vorbi de începerea propriu-zisă a formării acestei identități prin obținerea de experiențe reale, trăite. Este momentul în care tânărul observă prin experiență directă care sunt capacitățile lui reale, care sunt ariile în care excelează, în care își dovedește calitățile și își conștientizează predispozițiile, și care sunt ariile în care are lipsuri și își observă

defectele, astfel ajunge să se întâlnească cu situații în care se bucură de reușite care ajung să îi valideze calitățile, dar se lovește și de eșec. Pentru unii, răspunsul la eșecuri poate să apară ca o stare de șoc, un sentiment de decepție, acesta apărând sub denumirea de „șoc al realității” (Crețu, 2016) iar în urma acestui fapt în anumite situații apare renunțarea la actualul loc de muncă și reorientarea înspre un altul. De asemenea, tânărul se poate confrunta cu lucrul într-un mediu ostil, neacceptarea lui de către colegi, respingerea sau chiar indiferența acestora, fapt ce va impune o perioadă nu foarte ușoară de adaptare și acomodare, sau poate chiar de acceptare și resemnare a situației în cazul în care aceasta nu se schimbă odată cu trecerea timpului. Un alt factor ce poate determina apariția unor relații tensionate între tânăr și mediul de lucru (colegi, superiori) poate fi în sine tendința tânărului de a se supraaprecia, determinându-l astfel să manifeste un comportament de superioritate, de nemulțumire față de ceea ce este în jurul lui și de modul în care se desfășoară munca. Astfel, date fiind aceste situații, putem preciza faptul că, cel mai probabil, tânărul va continua să migreze de la un loc de muncă la altul, tinerețea fiind perioada explorării și acumulării de experiență și nu a stabilității în carieră (Șchiopu & Verza, 1997).

Teoriile dezvoltării carierei

Cariera reprezintă progresul și acțiunile unei persoane pe parcursul întregii vieți, în special acelea care au legătură cu ocupațiile acelei persoane. Cariera este adesea compusă din locurile de muncă avute, titlurile câștigate și munca realizată pe parcursul unei lungi perioade de timp. Având ca punct de pornire conceptul de carieră, de-a lungul timpului s-au formulat o serie de teorii care să explice dinamica procesului de alegere a carierei, în funcție de rolurile sociale, de modul în care persoana se percepe pe sine și chiar alegerea influențată de presiunea unor factori externi, sociali. Negovan (2010) face o trecere în revistă a acestor teorii și a modelelor acestora de inventariere, dintre care vom vorbi succint despre teoria ierarhizării intereselor vocaționale, teoria curcubeului și despre teoria constructivistă.

Teoria ierarhizării intereselor vocaționale. Această teorie a fost dezvoltată de John L. Holland (1973) și este una dintre cele mai larg

cercetate și aplicare teorii ale dezvoltării carierei. Pornind de la premisa că factorii de personalitate influențează alegerea carierei, teoria lui Holland postulează faptul că oamenii proiectează imaginea lor de sine și imaginea pe care o au despre „lumea muncii” asupra unor tipuri de ocupații și iau decizii legate de cariera lor în funcție de preferințe bazate pe orientările personale. Teoria cuprinde o serie de constructe din psihologia personalității, psihologia comportamentului vocațional și psihologia socială, incluzând de asemenea și aspecte din teoria percepției de sine și cea a stereotipizării sociale.

Aplicațiile teoriei lui Holland a ierarhizării intereselor vocaționale implică evaluarea indivizilor sub forma a două sau trei tipuri de personalitate proeminente, iar apoi potrivirea respectivelor tipuri de personalitate cu aspectele de mediu ale unor potențiale cariere. Teoria prezice faptul că dacă gradul de congruență între caracteristicile individuale și ocupaționale este ridicat, șansele pentru rezultate pozitive în ceea ce privește cariera sunt mai mari, cu referire la satisfacția în carieră, realizările și reziliența.

Ipotezele de la care pornește teoria lui Holland sunt:

1. Majoritatea persoanelor posedă unul din cele șase tipuri modale de personalitate: Realistic (R), Investigativ (I), Artistic (A), Social (S), Întreprinzător (E - Enterprising) sau Convențional (C).
2. Există șase tipuri modale de mediu ocupațional ce corespund celor șase tipuri modale de personalitate. Fiecare dintre aceste medii este dominat de un anumit tip de personalitate și este caracterizat de condiții fizice ce implică circumstanțe speciale.
3. Oamenii caută medii care să le permită să își manifeste abilitățile și aptitudinile, să își exprime atitudinile și valorile, și să își asume circumstanțe și roluri agreabile.
4. Comportamentul unei persoane este determinat de interacțiunea dintre personalitatea sa și caracteristicile mediului. Pornind de la patternul de personalitate al unui individ și patternul mediului său, se pot prezice, în principiu, rezultatele posibile ale unei astfel de „împerecheri” folosindu-ne de cunoștințele despre tipurile de personalitate și modelele de mediu. Rezultatele includ alegerea vocației, schimbarea locului de muncă, realizările vocaționale, competența personală și comportamentul social și educațional.

5. Gradul de congruență dintre o persoană și o ocupație (mediu) poate fi estimat printr-un model hexagonal. Cu cât este mai mică distanța dintre un tip de personalitate și un tip de ocupație, cu atât este mai funcțională relația dintre cele două.

6. Gradul de consistență între caracteristicile unei persoane sau a unui mediu este, de asemenea, definit printr-un model hexagonal. Tipurile adiacente de pe hexagon sunt cele mai consistente, sau au interese, caracteristici personale sau sarcini profesionale compatibile. Tipurile opuse de pe hexagon sunt cele mai inconsistente, sau combină caracteristici personale sau sarcini profesionale care în mod normal nu au nicio legătură una cu cealaltă.

7. Gradul de diferențiere a unei persoane sau a unui mediu modifică predicțiile făcute pe baza tipologiei acelei persoane sau pe baza codului ocupațional sau chiar pe baza interacțiunii dintre cele două.

Cele șase tipuri de personalitate conform teoriei lui Holland se caracterizează astfel:

R - tipul realist - Prezintă interes pentru activitățile care implică coordonare motorie, abilitate, putere fizică și masculinitate. Persoanele orientate spre tipul realist preferă implicarea fizică în rezolvarea sarcinilor aferente profesiei și le evită pe cele care implică abilități interpersonale sau verbale și caută situații în care rezolvarea de probleme are un fundament concret și nu abstract. Aceste persoane preferă ocupații precum mecanic auto, electrician, fermier etc.

I - tipul investigativ - Folosirea gândirii logice și rezolvarea de probleme foarte complexe și abstracte este ceea ce acestor persoane le place cel mai mult. Tipul investigativ de personalitate tinde să se concentreze pe idei atunci când este într-un cadru social. În orice cadru se afle aceștia colectează informații și analizează situații înainte de a lua o decizie. Aceștia sunt foarte inteligenți, însă de cele mai multe ori sunt introverți și le lipsesc calitățile de lideri. Evită activitățile rutiniere, comerciale sau de management. Preferă ocupații precum cele de biolog, chimist, fizician, muzician sau actor.

A - tipul artistic - Preferă să se manifeste liber, fără constrângeri exterioare, adesea relaționând cu cei din jurul lor prin intermediul a ceea ce creează. Tind să nu agreeze structura și preferă sarcinile care pun accent pe abilitățile fizice sau pe interacțiunile interpersonale. Sunt

introspecți și sociali, însă interesele lor sunt mai degrabă stereotipic feminine decât masculine, și adesea aceștia dau dovadă de puțin auto-control și exprimă emoții mult mai ușor decât alte persoane. Preferă ocupații precum cele de compozitor, scriitor, actor, decorator interior etc.

S - tipul social - Aceștia gravitează în general înspre activități care implică promovarea sănătății, a educației sau a well-being-ului celorlalți. Spre deosebire de tipurile realiste sau investigative, tipurile sociale caută relații strânse. Au abilități sociale și adesea prezintă aversiune față de activitățile izolante și de asemenea față de activitățile care implică foarte multă angajare fizică sau rezolvare de probleme pe cale intelectuală. Preferă ocupații precum profesor, psiholog clinician, logoped etc.

E (enterprising) - tipul întreprinzător - Deși adesea prezintă foarte bune abilități verbale, întreprinzătorii le folosesc pentru câștig propriu în loc de a-i ajuta pe ceilalți cum fac socialii. Aceștia sunt în general preocupați în vederea obținerii puterii și a statutului social și se folosesc de abilitățile lor interpersonale, persuasive și de leadership pentru a le obține. Tipurile de poziții pe care aceștia preferă să le ocupe sunt acelea de manager, cele din domeniul administrării afacerilor sau vânzărilor.

C - convențional - Această tipologie este caracterizată de o nevoie de reguli și reglementări clare, de abilități foarte bune de auto-control, subordonare a nevoilor personale și o identificare puternică cu puterea și statutul. Tipul convențional preferă structura și ordinea, astfel căutând situații atât interpersonale cât și în contextul profesiei care să fie foarte clar structurate și delimitate. Preferă ocupații precum librar, analist financiar, bancher etc.

Teoria curcubeului (Life-Span, Life-Space Theory)

Donald Super a creat un model al dezvoltării care pune accent pe modul în care experiențele personale interacționează cu preferințele ocupaționale pentru crearea concepției despre sine la indivizi.

Una dintre cele mai mari contribuții ale lui Super (1957) la dezvoltarea carierei a fost accentuarea importanței dezvoltării concepției despre sine, precum și observația că această concepție despre sine se

poate schimba de-a lungul timpului datorită experiențelor noi. Înainte de această teorie, dezvoltarea carierei era în general văzută prin prisma unei alegeri singulare; cu toate acestea, Super privea dezvoltarea carierei drept o activitate ce se desfășoară pe întreg parcursul vieții

Aceste lucruri pot să nu pară revoluționare în ziua de azi, dar în anii '50 când Super a început să își formuleze conceptele teoretice, s-a produs o mare schimbare a modului în care teoreticienii vedeau dezvoltarea carierei. Mai mult decât recunoașterea faptului că oamenii se schimbă pe întreaga perioadă a vieții, Super a identificat diferite arii (life-spaces) care definesc o persoană. Cele șase arii care ne definesc sunt: părinte (homemaker), muncitor (worker), cetățean, relaxat (leisure), student și copil. Multe dintre aceste roluri implică faptul că și alte persoane fac parte din viața noastră și deci au un impact asupra identității în sensul în care o pot forma sau o pot modifica. Sunt multe alte arii în viața unei persoane, în afară de muncă, iar Super considera că aceste spații sociale locuite nu reprezentau o distragere ci dimpotrivă, acestea erau o parte integrală a curcubeului vieții noastre.

Ideea de concepție despre sine a lui Super reprezintă credința că identitățile noastre și automat identitățile noastre în carieră reprezintă produsul a modului în care ne percepem pe noi înșine. Alegerile noastre vocaționale pun acest concept în practică în lumea reală.

Cele cinci stadii ale dezvoltării personale și vocaționale ale lui Super (1957):

1. stadiul de creștere, de la naștere până la 14 ani este caracterizat prin dorința de explorare a mediului copilului; este stadiul în care copilul este foarte receptiv la mediul său, aflându-se în plin proces educativ, preia anumite modele de comportament cu care se identifică și devine conștient de abilitățile și de interesele sale;

2. stadiul explorării (15-24 de ani), copilul începe să se orienteze spre anumite forme de pregătire;

3. stadiul instalării (25-44 de ani), se dobândesc abilitățile primare și se cristalizează experiența în muncă;

4. stadiul menținerii (45-64 de ani), proces continuu de ajustare pentru a-și îmbunătăți statutul;

5. stadiul pregătirii pentru retragere (>65 ani), scade randamentul;

Stadiile stabilite de Super nu sunt rigide, astfel încât individul poate să revină la un stadiu anterior dacă situația necesită acest lucru. Conceptele de model de carieră, maturitate profesională sau de satisfacție în muncă sunt doar câteva dintre numeroasele contribuții aduse de Super în domeniul consilierii carierei. Autorul consideră că factorii de personalitate, interesele persoanei și abilitățile acesteia au în general un grad mai mare de congruență cu anumite profesii decât cu altele, însă preferințele legate de anumite profesii și competențele persoanei se schimbă de-a lungul vieții, și astfel determină o serie de alegeri și schimbări care se manifestă pe parcursul întregii vieți. Astfel putem observa maleabilitatea ființei umane și abilitatea sa de a se adapta unor contexte diferite și de a baleia între domenii diferite de activitate.

Congruența între trăsăturile de personalitate și alegerea profesiei

În procesul de dezvoltare al carierei, indivizii progresează dinspre stadiul de nesiguranță cu privire la opțiunile și planurile în carieră înspre un punct de angajament vizavi de o alegere clară, specifică a carierei (Gottfredson, 1981; Super, 1984). Anjamentul față de o anumită carieră reprezintă o sarcină importantă a dezvoltării din perioada adolescenței târzii și a tinereții timpurii (Harren, 1979; Jepsen, 1984). Bluestein, Ellis și Devenis (1989) au definit angajamentul în alegerea unei cariere drept punctul în care un individ are o idee clară a preferințelor sale ocupaționale împreună cu un atașament ferm la un set specific de țeluri în carieră (ex., dezvoltarea unui țel pentru a urma facultatea de drept și a deveni avocat). Se presupune că indivizii care dezvoltă un mare grad de angajament vor fi cel mai probabil pregătiți să își implementeze alegerea în carieră și să înceapă să înfrunte orice obstacole ce le-ar putea bloca încercările de a-și realiza țelul.

Deși există o lungă istorie în domeniul psihologiei vocaționale a utilizării variabilelor personalității pentru a prezice comportamente în carieră, abia recent a apărut un model teoretic al personalității care să ghideze cercetările asupra rolului pe care îl joacă personalitatea în predicția anumitor aspecte a dezvoltării carierei și a comportamentelor vocaționale. Spre exemplu, modelul celor cinci factori (FFM - five-factor model) al personalității (Goldberg, 1990; McCrae & Costa, 1996, 1999) oferă un model taxonomic, validat empiric a structurii și naturii

trăsăturilor de personalitate. Astfel oferă o abordare dispozițională aplicației constructelor personalității asupra comportamentului vocațional. Abordarea dispozițională este un construct care se focusează pe relevanța trăsăturilor de personalitate de bază în cultivarea anumitor comportamente legate de carieră.

În ultima decadă, cercetătorii din domeniul dezvoltării carierei au dat dovada de un interes crescut pentru studierea relevanței trăsăturilor modelului celor cinci factori pentru anumite comportamente vocaționale care sunt probabil să fie influențate de personalitatea individului. Tokar, Fischer și Subich (1998) au analizat o mare parte a acestor studii și au descoperit faptul că o serie de trăsături ale modelului celor cinci factori au prezentat relații coerente cu variabile ale dezvoltării carierei, precum interesele vocaționale, maturitatea în carieră, și procesul decizional în carieră, precum și relații cu variabile ale ajustării ocupaționale precum satisfacția în muncă și performanța în muncă. De asemenea, studii mai recente au demonstrat și faptul că trăsăturile modelului celor cinci factori sunt predictorii ai comportamentelor de explorare în carieră (Reed, Bruch, & Haase, 2004) și ai comportamentelor de tranziție în carieră (Heppner, Fuller, & Multon, 1998). Mai mult decât atât, aceste trăsături prezintă relații coerente și predictibile cu orientările ocupaționale ale lui Holland (Sullivan & Hansen, 2004).

Un alt factor important în alegerea carierei este hotărârea în carieră (career decidedness). Conform lui Arnold (1989), hotărârea în carieră are mai multe funcții pozitive pentru individ, inclusiv faptul că aceasta contribuie la identitate și la competența psihosocială, oferind un filtru prin care sunt interpretate evenimente uneori surprinzătoare, dintr-un mediu nefamiliar, cu cerințe noi de rol, și oferă țeluri pe termen lung. În cadrul literaturii de specialitate, au fost realizate investigații extensive asupra relației dintre trăsăturile de personalitate și hotărârea în carieră. Este important de studiat hotărârea în carieră din perspectiva personalității pentru mai multe motive. Primul, astfel de cunoștințe ajută la înțelegerea validității de construct a hotărârii în carieră, și astfel la elaborarea unor explicații teoretice a procesului decizional în carieră. Al doilea, cunoașterea legăturilor dintre personalitate și hotărârea în carieră poate ajuta practicienii să evalueze și să proiecteze programe de intervenție. Al treilea, datorită faptului că din perspectiva dezvoltării,

personalitatea precede majoritatea variabilelor legate de carieră și vocaționale, este important de știut cât de mult din variația în hotărârea în carieră poate fi explicată de personalitate, astfel încât să poată fi examinată variația incrementală determinată de intervenții, tratamente și alte variabile legate de carieră.

Până în prezent, o mare parte a cercetărilor realizate pe relația dintre personalitate și hotărârea în carieră s-a concentrat pe corelații ale trăsăturilor de personalitate din rândurile studenților. Spre exemplu, Lounsbury, Tatum, Chambers, Owen și Gibson (1999) au descoperit faptul că hotărârea în carieră corelează pozitiv cu conștiinciozitatea și că agreabilitatea corelează negativ cu nevrotismul. Shafer (2000) a susținut că studenții care au luat o decizie definitivă legată de carieră sunt mult mai conștiincioși decât studenții care încă nu erau decisi. În unul dintre puținele studii din această zonă, folosind un procedeu comprehensiv de măsurare a personalității, Newman, Gray și Fuqua (1999) au descoperit faptul că studenții cu un grad scăzut de nehotărâre în carieră aveau scoruri mai mari Inventarul Psihologic California, la scalele de dominanță, capacitate pentru statut, sociabilitate, empatie, responsabilitate, socializare, auto-control, toleranță, realizare prin conformare și simț psihologic. De asemenea, s-a observat faptul că nehotărârea în carieră corelează pozitiv cu anxietatea și nevrotismul (Meyer & Winer, 1993) și că perfecționismul și conștiinciozitatea (Leong & Chervinko, 1996) corelează negativ cu eficacitatea (Larson, Heppner, Ham & Dugan, 1988) și stima de sine (Chartrand, Martin, Robbins, & McAuliffe, 1994).

După Lounsbury, Hutchens și Loveland (2005) mai sunt încă două alte dimensiuni ale personalității care corelează pozitiv semnificativ cu hotărârea în carieră la studenți, și acestea sunt agreabilitatea și deschiderea. Studenții care erau mai deschiși spre experienței noi și spre a învăța lucruri noi erau și mai deschiși spre a explora mai multe alternative de carieră și să descopere cariere care să li se potrivească cel mai bine. De asemenea, aceștia tind să fie mai deschiși și la sfaturi legate de carieră, venite de la profesori, consilieri, părinți sau alte surse de informare. Posibile explicații ale legăturii dintre agreabilitate și hotărârea în carieră nu sunt însă atât de evidente. Cu toate acestea, pornind de la descoperirea lui Wentzel (1993) conform

căreia profesorii preferă studenții care sunt mai cooperativi, este posibil ca studenții care sunt mai agreabili să primească mai multă atenție și ajutor în aria alegerii carierei de la profesori, consilieri și alte persoane care au influență asupra lor. Un alt aspect important de luat în seamă este acela că au fost descoperite corelații mult mai puternice între hotărârea în carieră și trăsăturile de personalitate la elevii de clasa a 12-a și în sus, fapt ce poate să reflecte un mai mare grad de maturare al personalității în clasa a 12-a, cu mai multe conexiuni între caracteristicile personalității și alte variabile, rezultate și criterii, inclusiv hotărârea în carieră.

Insertia tinerilor în piața muncii

După o scurtă trecere în revistă a literaturii de specialitate este lesne de înțeles un aspect important și anume că inserția tinerilor din ziua de azi în piața muncii nu vine fără un set de provocări, iar acest lucru se datorează faptului că tinerii din ziua de azi sau Millennials cum mai sunt denumiți generic sunt caracterizați drept cei care „vor totul” și „îl vor acum”, în ceea ce privește obținerea beneficiilor, unui salariu bun, avansare rapidă, echilibru între muncă și viață personală, muncă interesantă și variată și aducerea unei contribuții la societate. Cu toate acestea, în lumina crizei de angajați prezise în următorii 25 de ani (Statistics Canada, 2007), tinerii din ziua de azi vor avea un grad mare de alegere în selectarea organizațiilor pentru care vor să lucreze, bazat pe condițiile de lucru, oportunități și flexibilitatea pe care angajatorii o pot oferi. Deja a fost menționat faptul conform căruia managerii care recrutează susțin că „nu noi interviuăm [tinerii] ci ei ne interviuează pe noi” (Kyle, 2009). În timp ce angajatorii fac tot posibilul să atraga și să angajeze tineri valoroși, este mai important ca niciodată ca angajatorii să înțeleagă așteptările cu care tinerii intră pe piața muncii.

Vom vorbi succint și despre cele cinci teme principale ce caracterizează criteriile tinerilor din ziua de azi și care sunt factorii esențiali de luat în seamă atunci când vorbim despre inserția acestora în piața muncii, și anume: echilibrul între muncă și viața personală, salariu bun și pachetul de beneficii, șansele de promovare, obținerea de experiențe semnificative prin muncă și un mediu conținător de muncă.

Accentul pe echilibrul între muncă și viața personală. Tinerii din ziua de azi și-au urmărit părinții muncind multe ore pe zi, doar ca să cadă victime restructurărilor corporatiste, concedierilor frecvente și ratelor ridicate de divorț (Loughlin & Barling, 2001). Drept rezultat, aceștia au devenit conștienți de riscul de a ajunge în aceeași poziție și astfel aleg să își „facă o viață”, mai degrabă decât să își „facă un trai” (making a life vs. making a living) (Zhang et al. 2007). De asemenea, date fiind și nivelele educaționale mai înalte, este mult mai probabil ca tinerii din ziua de azi să negocieze termenii angajării și să pretindă un echilibru între muncă și viața personală pe parcursul fiecărui stadiu al carierei lor (Corporate Leadership Council, 2005; McDonald & Hite 2008).

Salariu și pachet de beneficii generos. Conform unui studiu recent, salariul reprezintă cel mai important factor motivațional pentru tineri (Corporate Leadership Council, 2004). Centrarea pe răsplata financiară reflectă, parțial, nevoia de feedback a tinerilor. McClelland (1965, p.7) observa că „persoanele cu o mare nevoie [de realizare] este interesată de profit sau de răsplata financiară în principal datorită feedback-ului pe care i-l oferă în legătură cu cât de bine își face treaba... răsplata financiară nu este un factor motivator pentru efort.” Pe de altă parte, așteptările legate de obținerea unui salariu bun și al beneficiilor poate, de asemenea, să reflecte simțul tinerilor că totul li se cuvine (sense of entitlement), cu toate acestea, conform lui Hill (2002), apare o discrepanță între ceea ce tinerii consideră că pot să realizeze și ceea ce realizează de fapt.

Posibilitatea obținerii unei promovări rapide. Tinerii din ziua de azi au, de asemenea, așteptări ridicate și atunci când vine vorba de a fi promovați sau a primi creșteri salariale. Este observat faptul că aceștia sunt adesea consternați de lipsa creșterii salariale sau promovări după șase luni de muncă (Erickson et al., 2009). Această atitudine de „nerăbdare în obținerea succesului” a rezultat mai degrabă în așteptarea unor recompense imediate, decât să-și „plătească datoriile”, așa cum au făcut cei din generația părinților lor (Generația X), iar atunci când nu observă răsplățile rapide la o firmă, tinerii vor trece la un angajator care să le ofere mai multe oportunități. Ceea ce este însă interesat de luat în considerare este faptul că deși promovările sunt foarte importante pentru tineri, aceștia doresc să le obțină cu un minim de efort, fapt ce

probabil reflectă simțul că totul li se cuvine care este rezultatul unei creșteri mult prea protective (Corporate Leadership Council 2005).

Obținerea de experiențe semnificative prin muncă. Tinerii așteaptă mult mai mult în schimbul muncii lor decât un fluturaș de salariu. Aceștia își doresc și o muncă plină de însemnătate și care să îi împlinească (Yang & Guy, 2006). Tinerii din ziua de azi analizează cu atenție valorile și misiunea unei companii și aleg să lucreze pentru acelea care văd mai departe decât obținerea rezultatelor financiare. Spre exemplu, în timpul interviului, mulți tineri au întrebat ce poate să facă firma pentru ei astfel încât să ducă niște vieți mai pline de însemnătate și scop (Corporate Leadership Council, 2005). Deși tinerii sunt preocupați cu a reuși să își aducă aportul la societate prin munca lor, aceștia sunt preocupați și de creșterea profesională care să le permită să preia sarcini de mare impact. Aceștia au o toleranță scăzută la muncile care nu îi stimulează și adesea au rezultate scăzute în sarcinile de mare volum și non-stimulante (Corporate Leadership Council, 2005).

Mediul de muncă conținător. Tinerii din ziua de azi au urmat școala în era în care sunt adeseori organizați în grupuri pentru proiecte și prezentări (Lowe et al., 2008). Ca rezultat, aceștia pun mare accent pe aspectul social al muncii (ex. colegi de muncă prietenoși, mediu de muncă plăcut) (Lyons, 2003). Tinerilor le place, de asemenea, să colaboreze îndeaproape cu, și să învețe de la, colegi și manageri pe care îi respectă și speră să creeze relații de prietenie cu colegii lor (Corporate Leadership Council, 2005). Astfel, nu ne surprinde faptul că tinerii au evaluat factorul motivațional „calitatea managerului” drept unul principal (după salariu), din moment ce aceștia doresc o atmosferă în care supervizorii și managerii sunt disponibili constant pentru a le oferi feedback (Corporate Leadership Council, 2004).

Congruența între așteptările tinerilor în carieră și opțiunile pieței

Aspirațiile și așteptările legate de carieră sunt două subiecte care au fost intens studiate și rămân până în ziua de azi un subiect important în cercetare și în practică. Aspirațiile legate de carieră pot fi văzute drept posibilități vocaționale sau preferințe de muncă în contexte ideale. Johnson (1995) a definit aspirațiile legate de carieră drept manifestări a țelurilor legate de carieră la un anume punct în timp. Deși aspirațiile

legate de carieră sunt importante de luat în seamă, este posibil ca acestea să nu reflecte cu precizie comportamentele vocaționale ulterioare ale individului. Așteptările în legătură cu cariera corelează mai degrabă cu alegerea finală a carierei și realizarea deoarece acestea reprezintă urmărirea unei cariere pe care individul consideră că e realist și accesibil să o obțină (Rojewski, 2005).

Din punct de vedere al diferențelor de gen în ceea ce privește aspirațiile și așteptările legate de carieră, Arbona și Novy (1991) au descoperit diferențe de gen semnificative în ceea ce privește așteptările și aspirațiile legate de carieră la studenții europeni. Mai mult decât atât, s-a observat că aceste diferențe urmau îndeaproape patternurile de gen tradiționale. Spre exemplu, era de așteptat ca mai multe femei decât bărbați să activeze în domenii de muncă din sfera socială și convențională, și mai mulți bărbați decât femei să activeze în domenii de muncă din sfera reală și investigativă.

Deciziile bune cu privire la carieră sunt bazate pe informații despre sine și despre lumea muncii, astfel aspirațiile și așteptările cu privire la carieră ar trebui examinate din perspectiva realităților din piața muncii. Arbona și Novy (1991) au descoperit faptul că așteptările studenților europeni cu privire la obținerea unor slujbe din domeniul realului sau al întreprinderilor au fost congruente cu oferta pieței. Mai mult decât atât, așteptările în carieră legate de slujbe din domeniul investigativ, artistic și convențional au fost cu puțin mai multe decât distribuția slujbelor din acele domenii. Singurul domeniu în care au existat mari diferențe între așteptări și oferta pieței a fost cel social.

Reardon, Bullock, și Meyer (2007) au analizat date colectate de către Biroul de Recensământ al Statelor Unite și au evidențiat schimbări în domeniul muncii din ultimii 50 de ani. Aceștia au descoperit faptul că ocupațiile din sfera realistă domină constant forța de muncă în timp ce ocupațiile din domeniul artistic sunt cele mai puține la număr. O schimbare notabilă de-a lungul anilor a fost creșterea ratei angajării în domeniul întreprinderilor. Conform datelor, aceeași rată de angajare se poate observa atât în domeniul realist cât și în cel al întreprinderilor (30%). Reardon et al. a subliniat importanța utilizării datelor din domeniul ocupațional și al pieței muncii drept o componentă importantă în intervențiile asupra carierei. Spre exemplu, aceștia sunt de

părerere că datele din domeniul muncii organizate după codurile lui Holland i-ar putea ajuta pe cei care sunt în căutarea unei slujbe să înțeleagă ce slujbe sunt congruente cu interesele lor.

Ca urmare a consultării de specialitate menționate, s-au formulat o serie de ipoteze.

- H1. Tinerii care au convingerea că își vor găsi un loc de muncă congruent cu studiile urmate au așteptări mai ridicate cu privire la viitorul loc de muncă.*
- H2. Tinerii cu vârste sub 21 de ani au așteptări mai ridicate cu privire la viitorul loc de muncă decât tinerii cu vârste de peste 21 de ani.*
- H3. Tinerii care au așteptări mai mari cu privire la viitorul lor loc de muncă prezintă un nivel mai ridicat de agreabilitate.*
- H4. Tinerii care au așteptări mai mari cu privire la viitorul lor loc de muncă prezintă un nivel mai ridicat de extraversie.*
- H5. Nivelul salariului actual constituie un predictor consistent pentru congruența dintre viitorul loc de muncă și studiile efectuate.*
- H6. Există corelații pozitive statistic semnificative între așteptările tinerilor de la locul de muncă și congruența studii-loc de muncă preconizată.*
- H6a. Există corelații pozitive statistic semnificative între Congruența loc de muncă-studii preconizată și Oportunitățile de dezvoltare ca formă a așteptărilor tinerilor de la locul de muncă.*
- H6b. Există corelații pozitive statistic semnificative între congruența loc de muncă-studii preconizată și Imaginea și responsabilitate socială ca formă a așteptărilor tinerilor de la locul de muncă.*
- H6c. Există corelații pozitive statistic semnificative între congruența loc de muncă-studii preconizată și Beneficiile materiale ca formă a așteptărilor tinerilor de la locul de muncă.*
- H7. Există corelații pozitive statistic semnificative între dimensiunea Agreabilitate a personalității și Așteptările tinerilor de la viitorul loc de muncă.*
- H8. Există corelații pozitive statistic semnificative între dimensiunea Extraversie a personalității și Așteptările tinerilor de la viitorul loc de muncă.*

Metodă

Participanți și procedură

La studiu au participat 80 de tineri adulți (young adults), 24 de gen masculin și 56 de gen feminin, toți dintre ei au absolvit sau urmau la momentul studiului minim o formă de învățământ superior, vârstele acestora fiind cuprinse între 19 și 39 de ani ($M = 22.48$, $AS = 3.97$). Dintre aceștia, 11 proveneau din mediul rural și 69 din mediul urban. Participanții au fost contactați prin intermediul rețelelor de socializare și li s-a făcut o prezentare a studiului. Au fost informați cu privire la condițiile de confidențialitate și invitați să participe la ceretare prin completarea unui set de chestionare online.

Instrumente

Pentru stabilirea *Congruenței loc de muncă actual – studii urmate* s-a formulat întrebarea „Actualul tău loc de muncă este congruent cu studiile pe care le urmezi? (dacă este cazul)”. Variantele de răspuns au fost Da = 1 și respectiv Nu = 0.

Pentru stabilirea *Congruenței loc de muncă viitor – studii urmate* s-a formulat întrebarea „Preconizezi că viitorul tău loc de muncă va fi congruent cu studiile pe care le urmezi?!. Variantele de răspuns au fost Da = 1 și respectiv Nu = 0.

IPIP (International Personality Item Pool: A Scientific Collaboratory for the Development of Advanced Measures of Personality Traits and Other Individual Differences) (Goldberg, 1999) din care s-au utilizat numai 5 subscale: Dominant, Arogant, Introvert, Agreeabil, Extravert. Fiecare dintre subscale cuprinde 4 itemi, traduși în limba română de Dragoș Iliescu în anul 2015. Scorarea a fost realizată pe o scală Likert în cinci trepte, unde 1 = în foarte mică măsură și 5 = în foarte mare măsură. Exemplu de item: „Vorbesc încet, nu zgomotos”. Inventarul a fost elaborat de L. R. Goldberg în anul 1999.

Analiza consistenței interne s-a realizat pentru fiecare subscală în parte, obținându-se pentru subscala Dominant $\alpha = .78$, Arogant $\alpha = .81$, Introvert $\alpha = .66$, Agreeabil $\alpha = .75$ și Extravert $\alpha = .81$.

Inventarul Așteptărilor de la Locul de Muncă. Acest instrument a fost elaborat de noi în vederea atingerii obiectivelor prezentului studiu, plecând de la trecerea în revistă a literaturii de specialitate. Este compus din 16 itemi, formulați pozitiv, la care variantele de răspuns sunt

organizate pe o scală Likert în 5 trepte, unde 1 = în foarte mică măsură și 5 = în foarte mare măsură. Exemplu de item „Să am manageri amabili”. Cei 16 itemi ai chestionarului au fost organizați în patru subscale, după cum urmează: Oportunități de dezvoltare, Beneficii materiale, Climat cordial, Imagine și responsabilitate socială. La analiza consistenței interne s-a obținut un coeficient Cronbach Alpha $\alpha = .82$.

Rezultate

Statistică descriptivă

În ceea ce privește congruența studii-loc de muncă actual, participanții au raportat un nivel de congruență actual sub medie, $M = .58$, $AS = .74$, iar în ceea ce privește congruența preconizată studii-loc de muncă viitor, participanții au raportat un nivel de congruență peste medie, $M = .73$, $AS = .45$. Se observă că în ciuda faptului că în prezent tinerii nu au ocupații care să concorde cu studiile pe care le urmează, cu privire la congruența preconizată, între studii și locul de muncă viitor, aceștia sunt mult mai optimiști.

Rezultatele obținute de participanți la subscalele chestionarului de personalitate au fost după cum urmează: pentru Dominant, $M = 11.7$, $AS = 3.41$; Arogant, $M = 8.88$, $AS = 3.39$; Introvert, $M = 11.17$, $AS = 3.05$; Agreabil, $M = 17.01$, $AS = 2.26$; Extravert, $M = 12.93$, $AS = 3.63$. Se observă că scorul cel mai ridicat a fost obținut la domeniul Agreabil, iar scorul cel mai scăzut la domeniul Arogant, ceea ce denotă că participanții se percep ca fiind persoane plăcute și lipsite de aroganță.

Tabel 1. *Statistică descriptivă*

	M	AS	Asimetrie		Aplatizare	
			ES		ES	
Congruenta studii-loc de munca actuala	.58	.74	.88	.27	-.64	.53
Congruenta studii-loc de munca viitoare	.73	.45	-1.03	.27	-.97	.53
Dominant	11.7	3.41	.11	.27	-.57	.53

Arogant	8.88	3.39	.62	.27	-.50	.53
Introvert	11.17	3.05	.19	.27	-.41	.53
Agreabil	17.01	2.26	-.75	.27	.15	.53
Extravert	12.93	3.63	-.00	.27	-.74	.53
Așteptările de la locul de muncă	66.50	6.97	-.44	.269	.24	.532
Oportunități de dezvoltare	17.99	1.56	-.41	.269	-.36	.532
Beneficii materiale	16.64	2.56	-1.02	.269	2.36	.532
Climat cordial	16.86	2.12	-.86	.269	.78	.532
Imagine și responsabilitate socială	15.01	2.57	-.18	.269	-.39	.532

De asemenea, se observă că așteptările tinerilor de la viitorul loc de muncă sunt mult peste medie, $M = 66.50$, $AS = 6.97$. Cel mai mare scor s-a obținut la Oportunitățile de dezvoltare ca formă a așteptărilor de la locul de muncă, $M = 17.99$, $AS = 1.56$, iar cel mai mic scor s-a obținut la Imagine și responsabilitate socială ca formă a așteptărilor de la locul de muncă, $M = 15.01$, $AS = 2.56$.

Analiza statistică inferențială

H1. Tinerii care au convingerea că își vor găsi un loc de muncă congruent cu studiile urmate au așteptări mai ridicate cu privire la viitorul loc de muncă.

Pentru testarea acestei ipoteze s-a efectuat testul t pentru eșantioane independente.

Tabel 2. Testul t pentru eșantioane independente, Așteptările de la viitorul loc de muncă în funcție de Congruența loc de muncă-studii

		95% Interval de incredere								
		F	Sig.	t	df	Sig.	M	SM	Inf.	Sup.
Așteptările de la locul de munca	Dispersie omogenă	3.43	.07	-2.41	78	.018	-4.08	1.69	-7.45	-.70
	Dispersie neomogenă			-2.08	29.70	.046	-4.08	1.96	-8.07	-.076
Oportunitati de dezvoltare	Dispersie omogenă	.16	.69	-3	78	.004	-1.11	.37	-1.85	-.37
	Dispersie neomogenă			-2.76	32.72	.009	-1.11	.40	-1.93	-.29
Imagine si responsabilitat e sociala	Dispersie omogenă	1.40	.24	-2.12	78	.037	-1.33	.63	-2.59	-.08
	Dispersie neomogenă			-1.95	32.66	.060	-1.33	.68	-2.73	.058

Se observă că tinerii care au credința că viitorul lor loc de muncă va fi în conformitate cu studiile pe care le-au urmat prezintă un nivel mai ridicat al așteptărilor de la viitorul loc de muncă, atât la nivel global $M = 67.62$, $AS = 6.06$ spre deosebire de $M = 63.55$, $AS = 8.39$, cât și pentru anumite aspecte ale așteptărilor precum Oportunitățile de dezvoltare $M = 18.29$, $AS = 1.40$ spre deosebire de $M = 17.18$, $AS = 1.68$, Imagine și responsabilitate socială $M = 15.38$, $AS = 2.38$ față de $M = 14.05$, $AS = 2.85$. Pentru aceste trei diferențe testul t este semnificativ statistic, astfel pentru Așteptările la nivel global $t(78) = 2.41$, $p < .05$, $d = .67$. Pentru Oportunități de dezvoltare $t(78) = -3$, $p < .05$, $d = .72$. Pentru Imagine și responsabilitate socială $t(78) = -2.12$, $p < .05$, $d = .51$. Aceste rezultate ne determină să concluzionăm că ipoteza I1 este susținută de datele analizate.

H2. Tinerii cu vârste sub 21 de ani au așteptări mai ridicate cu privire la viitorul loc de muncă decât tinerii cu vârste de peste 21 de ani.

Pentru testarea acestei ipoteze s-a efectuat testul t pentru eșantioane independente.

Tabel 3. Testul t pentru eșantioane independente, Imagine și responsabilitate socială ca fațetă a așteptărilor de la viitorul loc de muncă în funcție de intervalul de vârstă

								95% Interval de incredere	
		F	Sig.	t	df	Sig.	M	SM	Inf. Sup.
Imagine si responsab. sociala	Dispersie omogenă	2.351	.129	2.374	78	.020	1.33	.56	.214 2.44
	Dispersie neomogenă			2.374	74.81	.020	1.33	.56	.213 2.44

Singura diferență semnificativă statistic este la Imagine și responsabilitate socială $t(78) = 2.374$, $p < .05$, $d = 0.53$. Ținând seama de aceste cifre, se poate spune că ipoteza I2 este susținută de datele analizate, în sensul că tinerii cu vârste sub 21 de ani se așteaptă într-o măsură mai mare decât cei cu vârste peste 21 de ani să își găsească un loc de muncă într-o companie cu o bună imagine și care manifestă responsabilitate socială.

H3. Tinerii care au așteptări mai mari cu privire la viitorul lor loc de muncă prezintă un nivel mai ridicat de agreabilitate.

Pentru testarea acestei ipoteze s-a efectuat testul t pentru eșantioane independente.

Tabel 4. Testul t pentru eșantioane independente, Agreabilitate ca fațetă a personalității în funcție de congruența loc de muncă-studii

								95% Interval de incredere	
		F	Sig.	t	df	Sig.	M	SM	Inf. Sup.
Agreabil	Dispersie omogenă	4.605	.035	4.327	78	.000	2.212	.511	1.194 3.229
	Dispersie neomogenă			3.698	29.177	.001	2.212	.598	.989 3.435

Se observă că tinerii care au convingerea că își vor găsi un loc de muncă în conformitate cu studiile urmate prezintă un nivel mai ridicat de agreabilitate decât cei care nu au această convingere, $t(29.177) = 3.698$,

$p < .05$, $d = .99$. Aceste cifre demonstrează că Ipoteza 3 este susținută de datele analizate.

H4. Tinerii care au așteptări mai mari cu privire la viitorul lor loc de muncă prezintă un nivel mai ridicat de extraversie.

Pentru testarea acestei ipoteze s-a efectuat testul t pentru eșantioane independente.

Tabel 5. *Testul t pentru eșantioane independente, Extraversie ca fațetă a personalității în funcție de congruența loc de muncă-studii*

									95% Interval de incredere	
		F	Sig.	t	df	Sig.	M	SM	Inf.	Sup.
Extravert	Dispersie omogenă	.032	.858	3.320	78	.001	2.843	.856	1.138	4.548
	Dispersie neomogenă			3.220	35.785	.003	2.843	.883	1.052	4.635

Se observă că tinerii care au convingerea că își vor găsi un loc de muncă în conformitate cu studiile urmate prezintă un nivel mai ridicat de extraversie decât cei care nu au această convingere, $t(35.785) = 3.220$, $p < .05$, $d = .82$. Aceste cifre demonstrează că Ipoteza 4 este susținută de datele analizate.

H5. Nivelul salariului actual constituie un predictor consistent pentru congruența dintre viitorul loc de muncă și studiile efectuate.

Pentru testarea acestei ipoteze s-a efectuat o analiză de regresie liniară simplă în care variabila dependentă este congruența loc de muncă-studii și variabila predictor este salariul actual.

Tabel 6. *Modelul de regresie Salariul actual – Congruența loc de muncă-studii*

		R ²		
Model	R	R ²	Ajustat	ESE
1	.303 ^a	.092	.080	.431

a. Predictors: (Constant), Salariu

Tabel 7. *Semnificația ecuației de regresie*

Model		Suma patratelor	df	Media patratelor	F	Sig.
1	Regression	1.468	1	1.468	7.906	.006 ^b
	Residual	14.482	78	.186		
	Total	15.950	79			

a. Variabila dependentă: Congruența studii-loc de muncă viitoare

b. Predictor: (Constant), Salariu

Tabel 8. Coeficientul de regresie

Model		Coeficienti nestandardizati		Coeficienti standardizati		
		B	ES	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.826	.060		13.754	.000
	Salariu	-.115	.041	-.303	-2.812	.006

a. Variabila dependentă: Congruența studii-loc de muncă viitoare

Nivelul actual al salariului explică 9.2% din variația congruenței studii-loc de muncă. Ecuația de regresie este semnificativă statistic $F(1,78) = 7.906$, $p < .01$, $R^2 = .092$. Salariul actual prezice congruența studii-loc de muncă $\beta = .303$, $t(78) = 2.812$, $p < .01$. Se observă că nivelul salariului prezice în mod negativ congruența studii-loc de muncă, în sensul că un salariu actual mai ridicat, indiferent de locul actual de muncă și de congruența acestuia cu studiile urmate, determină tinerii să nu mai aleagă în viitor un loc de muncă în conformitate cu studiile efectuate. Așadar, se poate spune că Ipoteza 5 este susținută de datele analizate.

H6. Există corelații pozitive statistic semnificative între așteptările tinerilor de la locul de muncă și congruența studii-loc de muncă preconizată.

În vederea testării acestei ipoteze s-au efectuat o serie de analize de corelație Pearson.

I6a. Există corelații pozitive statistic semnificative între Congruența loc de muncă-studii preconizată și Oportunitățile de dezvoltare ca formă a așteptărilor tinerilor de la locul de muncă.

Tabel 9. Corelația dintre Congruența loc de muncă-studii preconizată și Oportunitățile de dezvoltare ca formă a așteptărilor tinerilor de la locul de muncă (N = 80)

		Congruenta studii-loc de munca viitoare	Oportunitati de dezvoltare
Congruenta studii-loc de munca viitoare	Corelatia Pearson	1	
Oportunitati de dezvoltare	Corelatia Pearson	.32**	1

** . Corelatia este semnificativa la nivelul 0.01.

Se observă că, deși de intensitate redusă, există o corelație pozitivă statistic semnificativă între Congruența loc de muncă-studii preconizată și Oportunitățile de dezvoltare ca formă a așteptărilor tinerilor de la locul de muncă, $r = .32$, $p < .01$, $r^2 = .10$.

Se poate spune că Ipoteza 6a este susținută de datele analizate, în sensul că tinerii care preconizează că își vor găsi un loc de muncă în conformitate cu studiile efectuate vor urmări ca acest loc de muncă să le ofere oportunități de dezvoltare profesională.

H6b. Există corelații pozitive statistic semnificative între congruența loc de muncă-studii preconizată și Imaginea și responsabilitate socială ca formă a așteptărilor tinerilor de la locul de muncă.

Tabel 10. Corelația dintre Congruența loc de muncă-studii preconizată și Imaginea și responsabilitate socială ca formă a așteptărilor tinerilor de la locul de muncă (N = 80)

		Congruenta studii-loc de munca viitoare	Imagine si responsabilitate sociala
Congruenta studii-loc de munca viitoare	Corelatia Pearson	1	

Imagine si responsabilitate sociala	Corelatia Pearson	.23*	1
-------------------------------------	-------------------	------	---

*. Corelatia este semnificativa la nivelul 0.05.

Se observă că există o corelație pozitivă statistic semnificativă între Congruența loc de muncă-studii preconizată și Imaginea și responsabilitate socială ca formă a așteptărilor tinerilor de la locul de muncă, $r = .23$, $p < .05$, $r^2 = .05$. Se poate spune că Ipoteza 6b este susținută de datele analizate, în sensul că tinerii care preconizează că își vor găsi un loc de muncă în conformitate cu studiile efectuate vor urmări ca acest loc de muncă să aibă o imagine bună și să manifeste responsabilitate socială.

H6c. Există corelații pozitive statistic semnificative între congruența loc de muncă-studii preconizată și Beneficiile materiale ca formă a așteptărilor tinerilor de la locul de muncă.

Tabel 11. Corelația dintre Congruența loc de muncă-studii preconizată și Beneficiile materiale ca formă a așteptărilor tinerilor de la locul de muncă (N = 80)

		Congruenta studii-loc de munca viitoare	Beneficii materiale
Congruenta studii-loc de munca viitoare	Corelatia Pearson	1	
Beneficii materiale	Corelatia Pearson	.16	1

Se observă că nu există o corelație între Congruența loc de muncă-studii preconizată și Beneficiile materiale ca formă a așteptărilor tinerilor de la locul de muncă, ceea ce ne determină să concluzionăm că Ipoteza 6c nu este susținută de datele analizate, în sensul că tinerii care preconizează că își vor găsi un loc de muncă în conformitate cu studiile efectuate nu vor urmări neapărat ca acest loc de muncă să le ofere beneficii materiale.

H7. Există corelații pozitive statistic semnificative între dimensiunea Agreabilitate a personalității și Așteptările tinerilor de la viitorul loc de muncă.

În vederea testării acestei ipoteze s-a efectuat o analiză de corelație Pearson.

S-a constatat că există corelații pozitive statistic semnificative între Agreabilitate ca trăsătură de personalitate și toate cele patru fațete ale Așteptărilor de la viitorul loc de muncă. Astfel, pentru Oportunități de dezvoltare $r = .36$, $p < .01$, $r^2 = .13$, pentru Beneficii materiale $r = .45$, $p < .01$, $r^2 = .20$, pentru Climat cordial $r = .40$, $p < .01$, $r^2 = .16$ și pentru Imagine și responsabilitate socială $r = .38$, $p < .01$, $r^2 = .14$.

Tabel 12. Corelația dintre Agreabilitate ca trăsătură a personalității și Așteptările tinerilor de la viitorul loc de muncă ($N = 80$)

		1	2	3	4	5
1. Agreabil	Pearson	1				
2. Oportunitati de dezvoltare	Pearson	.36**	1			
3. Beneficii materiale	Pearson	.45**	.43**	1		
4. Climat cordial	Pearson	.40**	.30**	.68**	1	
5. Imagine si responsabilitate sociala	Pearson	.38**	.56**	.44**	.51**	1

** . Corelatia este semnificativa la nivelul 0.01.

Se poate spune că Ipoteza 7 este susținută de datele analizate, în sensul că tinerii cu un nivel ridicat de agreabilitate au așteptări ridicate de la viitorul lor loc de muncă, în toate planurile.

H8. Există corelații pozitive statistic semnificative între dimensiunea Extraversie a personalității și Așteptările tinerilor de la viitorul loc de muncă.

În vederea testării acestei ipoteze s-a efectuat o analiză de corelație Pearson.

Tabel 13. Corelația dintre Extraversie ca trăsătură a personalității și Așteptările tinerilor de la viitorul loc de muncă (N = 80)

		Extravert	Oportunitati de dezvoltare
Extravert	Corelatia Pearson	1	
Oportunitati de dezvoltare	Corelatia Pearson	.22*	1

Se observă că există o corelație statistic semnificativă între Extraversie ca trăsătură de personalitate și Oportunitățile de dezvoltare ca fațetă a Așteptărilor de la viitorul loc de muncă $r = .22$, $p < .01$, $r^2 = .05$. Se poate spune că Ipoteza 8 este susținută de datele analizate, în sensul că tinerii cu un nivel ridicat de extraversie au așteptări ridicate de la viitorul lor loc de muncă, în ceea ce privește oportunitățile de dezvoltare.

Discuții

Rezultatele studiului de față sunt consistente și contribuie la mai buna înțelegere a modului în care trăsăturile de personalitate influențează așteptările tinerilor în ceea ce privește locul de muncă, și de asemenea, în ce măsură consideră tinerii ca viitorul loc de muncă va fi congruent cu studiile urmate. Obiectivele stabilite au fost atinse prin testarea ipotezelor de cercetare.

Obiectivul O1 a avut în vedere stabilirea diferențelor cu privire la nivelul așteptărilor tinerilor de la viitorul loc de muncă în funcție de vârsta acestora și de ideea de congruență loc de muncă-studii urmate.

În cadrul acestui obiectiv, Ipoteza 1 a reliefat faptul că tinerii care au credința că viitorul lor loc de muncă va fi în conformitate cu studiile pe care le-au urmat prezintă un nivel mai ridicat al așteptărilor de la viitorul loc de muncă, atât la nivel global, cât și pentru anumite aspecte ale așteptărilor precum Oportunitățile de dezvoltare și Imagine și responsabilitate socială. Aceste rezultate sugerând faptul că persoanele

care au convingerea că sunt capabile să obțină un loc de muncă în conformitate cu studiile urmate, sunt foarte bine pregătite pentru domeniul în care doresc să profeseze și au încredere în abilitățile și aptitudinile lor

Ipoteza 2 a arătat faptul că tinerii cu vârste sub 21 de ani se așteaptă într-o măsură mai mare decât cei cu vârste peste 21 de ani să își găsească un loc de muncă într-o companie cu o bună imagine și care manifestă responsabilitate socială. Astfel, conform rezultatelor, se observă că tinerii care pun preț pe imagine, se așteaptă să lucreze într-o companie cu valori asemănătoare. De asemenea, se observă faptul că tinerii consideră ca dacă vor lucra într-o companie care manifestă responsabilitate socială, vor putea și vor fi încurajați să facă și ei același lucru, anume să manifeste responsabilitate socială și să se preocupe de acest aspect.

Ipoteza 3 a reliefat faptul că tinerii care au convingerea că își vor găsi un loc de muncă în conformitate cu studiile urmate prezintă un nivel mai ridicat de agreabilitate decât cei care nu au această convingere. Această ipoteză s-a concluzionat prin concepția că bazat pe nivelul ridicat al agreabilității, ca trăsătură de personalitate, tinerii în cauză sunt conștienți de faptul că au un atu în ceea ce privește interacțiunile umane ce vor fi necesare în procesul de angajare, motiv pentru care sunt mai siguri în ceea ce privește obținerea unui loc de muncă în conformitate cu studiile urmate.

Ipoteza 4 a subliniat faptul că tinerii care au convingerea că își vor găsi un loc de muncă în conformitate cu studiile urmate prezintă un nivel mai ridicat de extraversie decât cei care nu au această convingere. Datele obținute sugerează faptul că extraverții sunt persoane deschise, foarte sociale, cărora le place să fie în centrul atenției și să își etaleze aptitudinile și abilitățile în fața altor persoane. Astfel, sunt persoane care nu au rețineri în a interacționa interumane, persoane care știu să se vândă, își cunosc foarte bine calitățile și știu cum să se folosească de acestea pentru a-și eclipsa defectele, toți aceștia fiind factori esențiali în creșterea șanselor pentru a obține locul de muncă dorit, iar datele obținute confirmă acest lucru.

Ipoteza 5 a subliniat ideea conform căreia nivelul salariului prezice în mod negativ congruența studii-loc de muncă, în sensul că un

salariu actual mai ridicat, indiferent de locul actual de muncă și de congruența acestuia cu studiile urmate, determină tinerii să nu mai aleagă în viitor un loc de muncă în conformitate cu studiile efectuate. Astfel, cu cât răsplata financiară este una mai mare, cu atât servește drept un mai bun mijloc de retenție al angajaților ce aparțin tinerei generații. Totodată, oferta unui salariu ridicat servește și drept un bun mijloc de a atrage forța de muncă tânără înspre domenii care poate în alte condiții nu i-ar fi interesat sau nu s-ar fi înscris în criteriile de alegere ale tinerilor.

Ipoteza 6 a relevat faptul că tinerii care preconizează că își vor găsi un loc de muncă în conformitate cu studiile efectuate vor urmări ca acest loc de muncă să le ofere oportunități de dezvoltare și să aibă o imagine bună și să manifeste responsabilitate socială. Motivele fiind, pe de o parte, faptul că tinerii pun preț pe imaginea lor personală și caută să lucreze într-o companie care să se reflecte pozitiv în această imagine personală și pe de altă parte, faptul că tinerii din ziua de azi pun foarte mare preț pe șansa de a avea un impact social pozitiv și caută companii care să le permită acest lucru și care să fie în acord cu valorile tinerilor. De asemenea, conform rezultatelor nu există o corelație între Congruența loc de muncă-studii preconizată și Beneficiile materiale ca formă a așteptărilor tinerilor de la locul de muncă, în sensul că tinerii care preconizează că își vor găsi un loc de muncă în conformitate cu studiile efectuate nu vor urmări neapărat ca acest loc de muncă să le ofere beneficii materiale. Motivul fiind faptul că tinerii sunt dedicați în munca pe care doresc să o depună într-un anumit domeniu ales de ei, astfel, răsplata materială nu este un criteriu puternic care să îi deterneze de la a realiza ce și-au propus.

Ipoteza 7 a subliniat faptul că tinerii cu un nivel ridicat de agreabilitate au așteptări ridicate de la viitorul lor loc de muncă, în toate planurile. Acest lucru relevă faptul că persoanele care au un nivel ridicat de agreabilitate pun foarte mare preț pe condițiile și oportunitățile pe care locul de muncă li le oferă și au un criteriu de selecție foarte clar și bine structurat, motivul fiind faptul că persoanele agreabile sunt obișnuite ca lucrurile să se desfășoare în general într-o direcție favorabilă pentru ei, tocmai datorită faptului că oamenii au tendința să răsplătească persoanele pe care le consideră agreabile și plăcute.

Ipoteza 8 a relevat ideea conform căreia tinerii cu un nivel ridicat de extraversie au așteptări ridicate de la viitorul lor loc de muncă, în ceea ce privește oportunitățile de dezvoltare. Acest rezultat sugerează faptul că persoanele cu un grad ridicat de extraversie pun foarte mare preț pe evoluția în carieră, pe perfecționarea lor atât în ceea ce privește locul de muncă, dar și în ceea ce privește propria persoană. Acest lucru se întâmplă datorită modului de a fi al extraverților, care au un grad ridicat de transparență, astfel persoanele ajung să le vadă atât părțile bune cât și pe cele mai puțin bune și astfel le pot oferi feedback, iar extraverții ajung să caute acest feedback pentru a evolua, și automat doresc și ocazia din partea companiei la care lucrează de a se dezvolta.

Obiectivul O2 și-a propus să evidențieze relațiile dintre personalitate, așteptările cu privire la locul de muncă și ideea de congruență între studiile urmate și locul de muncă, reușind să creeze o imagine acurată a tânărului zilelor noastre, cel puțin a grupului nostru de studiu.

Limite și direcții viitoare

Una dintre limitele prezentei cercetări constă în numărul mic de participanți, fiind bazată pe completarea unui chestionar online, livrat prin intermediul rețelelor de socializare, numărul persoanelor care au dorit să ia benevol parte la această cercetare fiind unul relativ redus.

Totodată, o altă posibilă limită s-a datorat, de asemenea, faptului că acest chestionar a fost distribuit online și astfel a trebuit să fie realizat sub o formă cât mai scurtă și intuitivă cu puțință pentru a se putea evita apariția erorilor, dar, în același timp, și pentru a se evita situațiile în care persoanele să renunțe pe parcursul completării. Astfel, deși rezultatele au fost concludente și reprezentative statistic, nu au reușit să releve toate relațiile posibile trăsăturile de personalitate și așteptările de la locul de muncă.

Cu privire la metoda de evaluare, se poate menționa o a treia limită care constă în tipul de chestionare care se bazează pe autoevaluare.

Pornind de la rezultatele obținute, ar fi util de studiat relația dintre trăsăturile de personalitate și așteptările tinerilor de la locul de muncă mai în profunzime, folosind un chestionar de personalitate într-o

formă mai complexă și un inventar pentru așteptările de la locul de muncă cu mai multe dimensiuni, pentru a putea înțelege cât mai complet cum aceste două aspecte interacționează și pentru a putea fi elaborate modele de intervenție adecvate.

Bibliografie

- Armstrong, P. I., & Anthoney, S. F. (2009). Personality facets and RIASEC interests: An integrated model. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 346-359.
- Arnold, J. (1989). Career decidedness and psychological well-being: A two-cohort longitudinal study of undergraduate students and recent graduates. *Journal of Occupational Psychology*, 62(2), 163-176.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Pastorelli, C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child development*, 72(1), 187-206.
- Blustein, D. L., Ellis, M. V., & Devenis, L. E. (1989). The development and validation of a twodimensional model of the commitment to career choice process [Monograph]. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 342-378.
- Chartrand, J. M., Martin, W. F., Robbins, S. B., & McAuliffe, G. J (1994). Testing a level versus an interactional view of career indecision. *Journal of Career Assessment*, 2(1), 55-69.
- Corporate Leadership Council. (2005). HR considerations for engaging Generation Y employees. *Washington, DC: Corporate Executive Board*
- Corporate Leadership Council. (2004). Generation X and Y employees. *Washington, DC: Corporate Executive Board*.
- Cretu, T. (2016). *Psihologia vârstelor*. Polirom.
- Duffy, R. D., Dick, B. J. (2009). Beyond the self: external influences in the career development process. *Career Development Quarterly*. 8(1), 29-43.
- Erickson, T. J., Alsop, R., Nicholson, P. A. M. E. L. A., & Miller, J. (2009). Gen Y in the workforce. *Harvard Business Review*, 87(2), 43-49.

- Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216-1229.
- Goldberg, L. R. (1999). A broad-bandwidth, public domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. *Personality psychology in Europe*, 7(1), 7-28.
- Golu, F. (2010). *Psihologia dezvoltării umane*. Editura Universitară.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations [Monograph]. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 545-579.
- Harren, V. A. (1979). A model of career decision making for college students. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 119-133.
- Heppner, M. J., Fuller, B. E., & Multon, K. D. (1998). Adults in involuntary career transition: An analysis of the relationship between the psychological and career domains. *Journal of Career Assessment*, 6, 327-346.
- Hewitt, J. (2010). Factors influencing career choice. Citat de pe www.ehow.com în 23/05/2018.
- Hill, R. P. (2002). Managing across generations in the 21st century: Important lessons from the ivory trenches. *Journal of Management Inquiry*, 11, 60-66.
- Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. Prentice Hall.
- Iliescu, D., Popa, M., & Dimache, R. (2015). Adaptarea românească a Setului International de Itemi de Personalitate: IPIP-Ro [The Romanian adaptation of the International Personality Item Pool: IPIP-Ro]. *Psihologia Resurselor Umane*, 13(1), 83-112.
- Jepsen, D. A. (1984). The developmental perspective on vocational behavior: A review of theory and research. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (pp. 178-215). New York: John Wiley
- Johnson, L. (1995). A multidimensional analysis of the vocational aspirations of college students [Versiune online]. *Measurement and Evaluation*, 28(1), 25-44.

- Kerka, S. (2000). Career development, gender, race and class. Eric Clearing house on Adult Career and Vocational Education Columbus.
- Kyle, C. (2009). Millenials know what they want. *Saskatoon Star Phoenix*. Retrieved May, 9, 2009.
- Larson, L. M., Heppner, P. P., Ham, T., & Dugan, K. (1988). Investigating multiple subtypes of career indecision through cluster analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 35(4), 439-446.
- Leong, F. T. L., & Chervinko, S. (1996). Construct validity of career indecision: Negative personality traits as predictors of career indecision. *Journal of Career Assessment*, 4(3), 315-329.
- Loughlin, C., & Barling, J. (2001). Young workers' work values, attitudes, and behaviors. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 543-558.
- Lounsbury, J. W., Tatum, H. E., Chambers, W., Owens, K., & Gibson, L. W. (1999). An investigation of career decidedness in relation to "Big Five" personality constructs and life satisfaction. *College Student Journal*, 33(4), 646-652.
- Lounsbury, J. W., Hutchens, T., & Loveland, J. M. (2005). An investigation of big five personality traits and career decidedness among early and middle adolescents. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 25-39.
- Lowe, D., Levitt, K. J., & Wilson, T. (2008). Solutions for retaining Generation Y employees in the workplace. *Business Renaissance Quarterly*, 3, 43-57.
- Lyons, S. (2003). An exploration of generational values in life and at work. Unpublished doctoral dissertation, Carleton University, Ottawa, ON, Canada.
- McDonald, K. S., & Hite, L. M. (2008). The next generation of career success: Implications for HRD. *Advances in Developing Human Resources*, 10, 86-103.
- McClelland, D. C. (1965). Achievement motivation can be developed. *Harvard Business Review*, 43, 6-178.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1996). Toward a new generation of personality theories: Theoretical contexts for the five-factor model. In J. S. Wiggins (Ed.), *The five-factor model of*

personality: Theoretical perspectives (pp. 51-87). New York: Guilford.

- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1999). A five-factor theory of personality. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed., pp. 139-153). New York: Guilford.
- Newman, J. L., Gray, E. A., & Fuqua, D. R. (1999). The relation of career indecision to personality dimensions of the California Psychology Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 54(1), 174-187.
- Noe, R. A., Tews, M. J., & Marand, A. D. (2013). Individual differences and informal learning in the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 327-335.
- Oyamo, O. R., and Amoth, D (2008). Choice of final year options by undergraduate students at the Moi School of Information Sciences. *East African Journal of Information Science*, 26, 102-87.
- Reardon, R. C., Bullock, E. E., & Meyer K. E. (2007). A Holland perspective on the U.S. workforce from 1960 to 2000. *Career Development Quarterly*, 55(3), 262-274.
- Reed, M. B., & Bruch, M. A., & Haase, R. F. (2004). Five-factor model of personality and career exploration. *Journal of Career Assessment*, 12, 223-238.
- Reilly, P. (2012). Understanding and Teaching Generation Y. In *English teaching forum* (Vol. 50, No. 1, pp. 2-11). US Department of State. Bureau of Educational and Cultural Affairs, Office of English Language Programs, SA-5, 2200 C Street NW 4th Floor, Washington, DC 20037.
- Rojewski, J. W. (2005). Occupational aspirations: Constructs, meanings, and application. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 131-154.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative science quarterly*, 46(4), 655-684.
- Shafer, A. B. (2000). Mediation of the Big Five's effect on career decision making by life task dimensions and on money attitudes by materialism. *Personality and Individual Differences*, 28(1), 93-109.

- Statistics Canada. (2007). Labour force projections for Canada, 2006–2031. *Canadian Economic Observer*, June 2007.
- Stebbleton, M. J. (2007) Career counseling with African immigrant colleges: theoretical approaches and implications for practice. *Career Development Quarterly*, 55(4), 290-312.
- Sullivan, B. A., & Hansen, J. I. C. (2004). Mapping associations between interests and personality: Toward a conceptual understanding of individual differences in vocational behavior. *Journal of Counseling Psychology*, 51, 287-298.
- Super, D. E. (1957). The psychology of careers; an introduction to vocational development.
- Super, D. E. (1984). Career and life development. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (pp. 192-234). San Francisco: Jossey-Bass
- Șchiopu, U., & Verza, E. (1997). *Psihologia vârstelor: ciclurile vieții*. Editura Didactică și Pedagogică.
- Šverko, I., & Babarović, T. (2016). Integrating personality and career adaptability into vocational interest space. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 89-103.
- Taylor, J., Harris, M. and Taylor, S. (2004). Parents have their say about their college aged children's career decisions. *National Association of Colleges and Employers Journal*, 64 (3).
- Tokar, D. M., Fischer, A. R., & Subich, L. M. (1998). Personality and vocational behavior: A selective review of the literature, 1993-1997. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 115-153.
- Wentzel, K. R. (1993). Does being good make the grade? Social behavior and academic competence in middle school. *Journal of Educational Psychology*, 85(2), 357-364.
- Young, R. A., & Collin, A. (2004). Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field. *Journal of Vocational Behavior*, 64(3), 373-388.
- Zhang, Y., Straub, C., & Kusyk, S. (2007). Making a life or making a living? Cross-cultural comparisons of business students' work and life values in Canada and France. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 14, 174–195.