

O poveste despre pasiune: Copilul meu sau locul meu de muncă? Studiu comparativ privind antreprenorii și angajații

Alena Todorov¹

Abstract

This study explores comparisons between entrepreneurs (N = 25) and employees (N = 25), in terms of work motivation, adult attachment styles and burnout. The results showed that among entrepreneurs secure attachment style is dominant, work motivation is supported by integrated regulation and the level of burnout is kept balanced by focusing on their personal accomplishments. Among employees the fearful attachment style is dominant, work motivation is manifested by amotivation, and burnout takes the form of emotional exhaustion. The results are discussed in terms of theoretical and practical implications, according to the metaphor: the company - "my child" or just a job.

Keywords: entrepreneurs, employees, adult attachment styles, work motivation, burnout

Résumé

Cette étude explore les comparaisons entre les entrepreneurs (N = 25) et les employés (N = 25), à-propos de la motivation au travail, style d'attachement adulte et burnout. Les résultats ont montré que chez les entrepreneurs l'attachement sécuritaire est dominant, la motivation au travail est supportée via la régulation intégrée et le niveau de burnout est maintenu en se concentrant sur des accomplissements personnels. Chez les employés l'attachement à la peur est dominant, la motivation au travail est montrée par la non-motivation, et le burnout prend la forme de fatigues émotionnelles. Les résultats sont discutés en termes d'implication théorique et pratique, en accord avec le métaphore : l'entreprise - "mon enfant" ou juste un boulot.

Mots-clés: entrepreneurs, employés, styles d'attachement chez l'adulte, motivation du travail, épuisement professionnel

Rezumat

Acest studiu explorează comparațiile dintre antreprenori (N = 25) și angajați (N = 25), în privința stilurilor de atașament la adult, motivației în muncă și nivelul de epuizare profesională. Rezultatele arată că, în rândul antreprenorilor predomină stilul de atașament securizant, motivația în muncă este susținută prin reglare integrată, iar nivelul epuizării profesionale este menținut echilibrat prin centrarea spre realizările profesionale. În rândul angajaților predominant este stilul de atașament temător, motivația în muncă este manifestată prin amotivație, iar epuizarea profesională ia forma epuizării emoționale. Rezultatele sunt discutate în termeni de implicații teoretice și practice, potrivit metaforei: firma – „copilul meu” sau doar un loc de muncă.

Cuvinte cheie: antreprenori, angajați, stiluri de atașament la adult, motivație în muncă, epuizare profesională

Antreprenoriatul este un subiect popular atât în rândul studenților din cadrul facultăților de afaceri, cât și în cadrul departamentelor de management și cercetare. Cursurile universitare,

cărțile și revistele academice abundă de subiecte pe tema antreprenoriatului. Multe guverne din întreaga lume consideră că antreprenoriatul reprezintă cheia spre dezvoltarea economică.

¹ Universitatea de Vest, Timișoara

Corresponding address: alena.todorov@gmail.com

Deși de multe ori antreprenorii manifestă o formă de atașament față de propria afacere sau idee de afacere, pe care o descriu ca fiind „copilul lor”, exprimând conexiunea personală și chiar identificându-se cu aceasta (Cardon și colab., 2005), marea majoritate a definițiilor privind antreprenoriatul evidențiază doar aspectul economic: „activitatea antreprenorială constă sintetic în identificarea și valorificarea unei oportunități economice de către un întreprinzător, în vederea obținerii de profit” Ursu (nd., p. 6) sau cu alte cuvinte antreprenoriatul constă în crearea de noi afaceri (Lafuente și Driga, 2007).

Prin această lucrare, vom încerca să reducem aspectul misterios al antreprenoriatului printr-o perspectivă care coincide cu experiența noastră de zi cu zi utilizând o metafora relațională „afacerea mea – copilul meu”. „Metaforele îmbină conceptele noi cu structurile cognitive familiare. Cu ajutorul metaforelor putem vedea paralelele și aspectele pe care le-am omis” (Cardon, Zietsma, Saporito, Matherne și Davis, 2005, p. 27). Astfel, cu ajutorul acestei metafore relaționale vom evidenția importanța sentimentelor în procesele antreprenoriale pentru a obține o perspectivă auxiliară asupra teoriei dezvoltării antreprenoriatului.

Pentru a evidenția cât mai clar rolul pe care îl joacă atașamentul în lumea antreprenoriatului, vom realiza un studiu comparativ privind antreprenorii și angajații. Astfel, potrivit metaforei prezentate anterior, antreprenorii sunt persoanele care își definesc propria afacere ca fiind copilul lor, iar angajații sunt persoanele care consideră că firma în care lucrează este doar un loc de muncă.

Pentru investigarea atașamentului atât în rândul antreprenorilor, cât și în rândul angajaților vom utiliza elemente ale teoriei atașamentului. Originile teoriei atașamentului sunt asociate cu extinsele publicații și cercetări ale lui Bowlby (1969, 1973, 1980 citat de Lyddon și Sherry, 2001), teorie rafinată de Ainsworth (Ainsworth, 1989; Ainsworth, Blehar, Waters și Walls, 1978; Ainsworth și Bowlby, 1989 citați de Siegert, Ward și Hudson, 1995). Conform teoriei atașamentului (Bowlby, 1969; Ainsworth, Blehar, Waters și Wall, 1978 citați de Manning, 2003) sentimentele de securitate sau de insecuritate apar din tendința înăscută a copiilor de a se uita după persoanele care îi îngrijesc (de obicei părinții) pentru satisfacerea nevoilor de bază, de refugiu în timp de primejdie și ca bază

sigură pentru explorare. Experiențele pe care copiii le-au avut cu părinții lor vor rezulta în modele de lucru sau patternuri de atașament care vor continua să influențeze experiențele interpersonale pe parcursul vieții individului (Harms, 2011). Aceste modele sunt bazate pe schemele internalizate, cognitive, emoționale și comportamentale cunoscute sub denumirea *modele interne de lucru*. Aceste modele de lucru sunt auto-percepute, au un caracter modificabil în timp, iar astfel se poate ajunge la un mod de lucru sănătos, definit printr-un stil de atașament securizant (Meredith, 2009).

Pornind de la teorii anterioare, Griffin și Bartholomew (1994) au definit patru patternuri ale atașamentului adulților și ale așteptărilor pe care adulții le construiesc în termeni de imagini pozitive sau negative asupra propriei persoane și asupra celorlalți. Cele patru stiluri de atașament sunt: stilul securizant, stilul preocupant, stilul evitant și stilul temător.

Deși multe cercetări privind atașamentul la adulți își centrează atenția asupra relațiilor intime, în ultimul deceniu, cercetătorii au arătat că atașamentul poate fi investigat și în cazul sarcinilor de lucru. Spre exemplu, Pietromonaco și Barrett (1997 citați de Manning, 2003) au constatat că stilul de atașament influențează modul în care o persoană se percepe pe sine și pe ceilalți, emoțiile negative și pozitive și sentimentul de apropiere în toate tipurile de interacțiuni interpersonale de zi cu zi.

Multe alte cercetări (Caldwell, 1995; Hahn, 1995; McClain, 1996; Neuson, 1998; Kummel, 1999; Corcoran și Mallinckrodt, 2000 citați de Manning, 2003; Waight, 2006) asupra atașamentului la adulți au arătat conexiunea dintre stilurile de atașament, atitudinile față de muncă și comportamentul de la locul de muncă. Astfel, indivizii cu stiluri de atașament diferite au caracteristici comportamentale diverse la locul de muncă. Spre exemplu, adulții cu *atașament securizant* sunt mai sociabili și mai competenți social, utilizează cu precădere comunicarea de tip colaborativ, sunt mai puțin anxioși și mai deschiși la primirea unui feedback negativ. Persoanele cu un *stil de atașament evitant* au un nivel ridicat al satisfacției în muncă, similar cu cel al persoanelor cu un stil de atașament securizant (Hazan și Shaver, 1990; Hardy și Barkham, 1994; Manning, 2001; Toepfer, 1996 citați de Manning, 2003). Persoanele cu un stil de atașament evitant prioritizează munca mai mult decât relațiile

interpersonale, atât la locul de muncă, cât și în afara lui (Hazan și Shaver, 1990), fiind mai puțin satisfăcuți de întreaga lor viață, față de cei cu un stil de atașament securizant (Toepfer, 1996 citat de Manning, 2003; Waight, 2006). Cei cu *stilul de atașament preocupant și temător* sunt cel mai puțin satisfăcuți de munca lor și de relațiile interpersonale (Hazan și Shaver, 1990). Persoanele *preocupante* raportează mai multe boli fizice și psihice, anxietate și tensiune crescută, mai puțină persistență în sarcină și mai puțină satisfacție față de suportul social pe care îl primesc, în comparație cu cei cu un stil de atașament securizant (Caldwell, 1995 citat de Manning, 2003; Manning, 2001). Cei cu un *stil de atașament temător* lucrează mai puțin și sunt supra-încărcați în muncă, față de cei cu un stil de atașament securizant (Vasquez, Durik și Hyde, 2002 citați de Manning, 2003).

Prin urmare, atașamentul se dezvoltă încă din copilărie, urmând ca patternurile de atașament să se mențină în viața adultă, manifestate prin diferite comportamente observabile în relațiile interpersonale. Prin identificarea și cunoașterea stilului de atașament dominant se poate interveni la nivelul schimbării acestui stil pentru a ajunge la relații sănătoase atât cu propria persoană și cu persoanele din jur, cât și în relațiile față de muncă. Conform metaforei prezentate la începutul lucrării, antreprenorii își iubesc afaceriile ca pe proprii copii, încă din perioada de concepere, până la momentul în care aceștia își iau zborul - maturitate. Antreprenorii manifestă față de companiile lor un atașament diferit de cel al angajaților, încă de la ideea de afacere, la punerea pe picioare a ideii și până la maturizarea companiei, momentul de exit. Cu alte cuvinte, primul obiectiv al cercetării este de a investiga *stilurile de atașament* față de locul de muncă, ceea ce semnifică *relația emoțională* în legătură cu munca în rândul celor două categorii de subiecți. Pentru a atinge acest obiectiv propunem următoarea ipoteză de cercetare: 1. *Există diferențe între antreprenori și angajați privind stilurile de atașament: în rândul antreprenorilor va predomina stilul de atașament securizant, iar în rândul angajaților va predomina un stil de atașament de insecuritate.*

Cuvintele pasiune și succes sunt nelipsite din orice articol publicat pe subiectul antreprenoriatului. Dacă în cazul antreprenorilor vorbim despre pasiunea, pe care unii cercetători (Baron și Hannan, 2002; Branzei și Zietsma,

2003 citați de Cardon, Wincent, Singh și Drnovsek, 2009) o numesc chiar iubire, în cazul angajaților putem vorbi cel mult despre angajament organizațional. „Pasiunea este poate, cel mai observat fenomen în procesul antreprenorial și o caracteristică definitorie a multor antreprenori de succes” (Cardon și colab., 2009, p. 511). Pasiunea a fost de multe ori pusă în legătură cu unitate, tenacitate, dorința de a lucra ore suplimentare și persistență în fața obstacolelor (Bierly, Kessler și Christensen, 2000; Bird, 1989 citați de Cardon și colab., 2009). Chiar mai mult „pasiunea poate alimenta motivația în muncă, poate spori activitatea mentală și poate furniza sensul muncii de zi cu zi” (Brannback, Carsrud, Elfving și Krueger, 2006, p. 4).

Fiecare antreprenor, pe lângă pasiune are propriile motive pentru care dorește să inițieze o afacere. Conform lui Marian (2007), principalele motivații în antreprenoriat sunt: dorința de succes, dorința de a fi independent, dorința de afirmare personală și profesională, insatisfacția rezultatelor anterioare, dorința de a avea avere, lipsa unei ocupații sau a unui loc de muncă.

Motivația în muncă a devenit un subiect clișeu în studiile de psihologie organizațională și a muncii, fiind dezvoltate cele mai multe teorii decât pe oricare alt subiect, și totuși, motivația în muncă reprezintă piatra de temelie în dezvoltarea teoriei eficienței (Baron, 1991; Steers, Mowday și Shapiro, 2004 citați de Tremblay, Blanchard, Taylor, Pelletier și Villeneuve, 2009).

Marea majoritate a teoriilor contemporane asupra motivației susțin faptul că oamenii inițiază și persistă comportamente, în măsura în care consideră că aceste comportamente le vor aduce rezultatele dorite sau obiectivele scontate (Deci și Ryan, 2000). Una dintre aceste teorii este *teoria autodeterminării* dezvoltată de Deci și Ryan în anul 1980. Teoria autodeterminării este o teorie a dezvoltării personalității și a schimbării comportamentale auto-motivate (Gavreliuc, 2011). Cercetătorii au fost interesați de modul în care oamenii integrează și internalizează motivația extrinsecă, ajungând să-și regleze comportamentul, pentru a se angaja autonom în activitățile cotidiene. Teoria autodeterminării se centrează pe „natura” motivației, care reprezintă „de ce-ul comportamentului” (Ryan, Deci și Grolnick, 1995). Diferitele valențe ale motivației se regăsesc pe un continuum motivațional de la *amotivație*, la motivația *extrinsecă*, ajungând la

motivația *intrinsecă* (Deci și Ryan, 2000). La capătul extrem se află *amotivația*, în care indivizii nu au nici măcar intenția de a acționa sau acționează pasiv. În continuarea continuumului motivațional se află motivația extrinsecă care se referă la prestarea unei activități doar pentru a obține rezultatele sau recompensa acelei activități. Motivația extrinsecă este subdivizată în patru tipuri diferite de motivație, ce poate fi relativ controlată de diferiți factori externi sau poate fi relativ autonomă. Aceste subdiviziuni ale motivației extrinseci sunt: *reglare externă* (realizarea unei activități doar pentru a obține o recompensă); *reglare introiectată* (reglarea comportamentului prin auto-valorizare neprevăzută, de exemplu stima de sine sau sentimentul de vină); *reglare identificată* (realizarea unei activități deoarece persoana se identifică cu valoarea sau semnificația activității și o acceptă ca fiind activitatea proprie) și *reglare integrată* (identificarea cu valoarea unei activități până în acel punct în care devine sensul vieții persoanei respective). La capătul extrem opus al continuumului motivațional se află *motivația intrinsecă* denumită și motivația optimă ce constă în interesul pentru o anumită acțiune, exaltare și încredere ce duce la creșterea performanței, perseverenței în muncă și o stare generală de bine a individului (Tremblay și colab., 2009).

Succesul poate fi definit prin obținerea rezultatelor dorite în urma acțiunilor sau atingerea obiectivelor scontate (Deci și Ryan, 2000). Cu alte cuvinte, succesul unei persoane depinde de dorința sa de a avea succes și de modurile prin care obține acest succes. La locul de muncă succesul este măsurat prin atitudinea pozitivă față de muncă și performanță profesională sporită, ambele fiind constituite și influențate de diferitele aspecte ale motivației în muncă atât în rândul angajaților, cât și în rândul antreprenorilor. Așadar, motivația este o sursă de schimbare ce poate fi modificată. Conform acestei perspective, motivația reprezintă un element important în educația antreprenorială în rândul tinerilor, în modificarea atitudinii față de locul de muncă și față de profesie în rândul angajaților și în îmbunătățirea performanțelor profesionale. Așadar, al doilea obiectiv al cercetării este de a investiga *motivația în muncă* pentru a putea determina *valoarea atribuită obiectivelor și rezultatelor dorite* în rândul antreprenorilor și angajaților. Pentru atingerea

acestui obiectiv propunem următoare ipoteză de cercetare: 2. *Există diferențe între antreprenori și angajați privind motivația în muncă: motivația în muncă a antreprenorilor va avea un nivel mai ridicat, față de cea a angajaților.*

Deși există cazul persoanelor care lucrează din pasiune, care se identifică cu munca lor, fiind motivate de atingerea succesului, la polul opus se află cazul persoanelor care simt că au eșuat, considerând că munca lor este fără valoare, că nu pot face nici o diferență în lume și astfel încep să se simtă neajutorate, pierzând speranța obținerii succesului. În cele mai multe cazuri, această perspectivă asupra muncii și vieții duce la epuizare profesională (engl. *burnout*) deoarece la baza epuizării stă nevoia oamenilor de a crede că viața lor are semnificație sau valoare, că lucrurile pe care le fac sunt utile și importante (Pines, 2004).

Epuizarea profesională reprezintă „o stare de epuizare, în care persoana devine cinică cu privire la valoarea ocupațională și nesigură de capacitatea de a executa sarcinile” (p. 2) (Maslach, Jackson și Leiter, 1996, citați de Perry, Penney și Witt, 2008). De asemenea, este descrisă ca rezultatul final al eroziunii emoționale, exprimată printr-o stare de epuizare la nivel fizic, emoțional și mental, și un sentiment de realizare redus (Pines, 2004). Încă din anii 1970, Maslach și colaboratorii au studiat îndeaproape conceptul de epuizare profesională pe care au divizat-o în trei faze: epuizare emoțională, depersonalizare și realizări profesionale. *Epuizarea emoțională* este descrisă ca oboseală sau lipsă de energie și sentimentul că resursele emoționale sunt epuizate (Asunción Buzzetti Bravo, 2005). Această fază poate apărea împreună cu frustrare și tensiune în măsura în care persoana nu mai e motivată să își facă munca (Cordes și Dougherty, 1993). Persoana se simte epuizată și incapabilă de a se recupera (Maslach, Leiter și Schaufeli, 2001). Această imagine ar fi prima reacție la cerințele stresante de la locul de muncă. *Depersonalizarea* sau cinismul se referă la dezvoltarea unei atitudini negative și insensibilitate față de oamenii cu care interacționează și față de colegii de lucru (Asunción Buzzetti Bravo, 2005). Acest comportament duce la conflicte interpersonale și izolare. La baza depersonalizării se află generalizarea, etichetarea și desconsiderarea celorlalți pentru a evita orice fel de apropiere care poate fi epuizantă (Cordes și Dougherty, 1993; Maslach, Leiter și Schaufeli, 2001). Lipsa

realizărilor profesionale se referă la senzația că nu se obțin rezultatele dorite în urma muncii, incapacitatea de a realiza munca și tendința de a se autoevalua într-un mod negativ. Astfel se ajunge la dificultatea de a obține performanță în muncă (Cordes și Dougherty, 1993; Maslach, Leiter și Schaufeli, 2001). Cu alte cuvinte, angajații simt că nu funcționează la fel de bine cum au făcut-o la începutul perioadei de muncă pe acel post, resimțind un sentiment constant de lipsă de progres, iar persoana se simte ineficientă, astfel crește sentimentul de inadaptare și inadecvare, iar fiecare proiect nou este considerat suprasolicitant, copleșitor (Asunción Buzzetti Bravo, 2005).

Multe dintre cerințele locului de muncă și insuficiențele resurse pot fi sumarizate în termeni de constrângeri. Constrângerile sunt obstacolele care interferează cu realizarea cu succes a sarcinile de la locul de muncă. Aceste constrângeri corelează pozitiv cu rezultatele nedorite la locul de muncă, precum creșterea predispoziției spre epuizare profesională și reducerea nivelului de performanță și satisfacție într-o gamă largă de ocupații (Penney și Spector, 2005; Taylor și Barling, 2004 citați de Perry, Penny și Witt, 2008). Antreprenorii se confruntă cu o serie de constrângeri suplimentare în comparație cu angajații în cadrul unei organizații. Ei se bazează pe propriile aptitudini, abilități și motivație pentru ca afacerea lor să fie una de succes. Adesea sunt nevoiți să mai aibă încă un loc de muncă, în plus față de munca pentru propria afacere, astfel ajung să extindă la maxim ziua lor de lucru, să lucreze în izolare, fără prea mult sprijin din partea colegilor (Jamal, 2007).

Pornind de la această perspectivă, al treilea obiectiv al lucrării este de a investiga *nivelul de epuizare profesională* al antreprenorilor și al angajaților, pornind de la ipoteza conform căreia: *3. Există diferențe între antreprenori și angajați privind nivelul de epuizare profesională: în rândul antreprenorilor nivelul de epuizare profesională va fi mai scăzut decât în rândul angajaților.*

Metodă Participanți

Eșantionul. La acest studiu a luat parte un total de 50 de subiecți selectați în funcție de statutul profesional: angajați (N=25) și antreprenori (N=25). Pentru a explica cât mai

specific repartizarea subiecților în cele două grupuri, este necesară definirea celor două categorii profesionale. Conform DEX (1998), angajatul a fost definit ca persoana care ocupă un post de muncă în cadrul unei organizații, firme sau cabinet particular, iar antreprenorul sau întreprinzătorul a fost definit ca persoana care deține o firmă sau un IMM, un cabinet particular etc. Eșantionul este format din participanți cu vârsta cuprinsă între un minim 25 și un maxim de 40 de ani ($M = 30$, $AS = 5.48$), din care 33 persoane sunt femei (66%) și 17 bărbați, cu vechime în muncă de minim 3 ani și vechime pe postul actual ocupat de minim 2 ani. Toți subiecții ne-au acordat consimțământul de a participa voluntar la studiul de față prin citirea și completarea Formularului de consimțire.

Instrumente

Stiluri de atașament au fost investigate prin varianta tradusă și adaptată pentru acest studiu a instrumentului *Relationship Scale Questionnaire - RSQ* (Griffin și Bartholomew, 1994). Pornind de la clasificări anterioare ale stilurilor de atașament, Griffin și Bartholomew (1994 citați de Gavreliuc, 2006), au nuanțat abordările anterioare, definind patru patternuri ale atașamentului adulților. Cei doi autori consideră că adulții își construiesc anumite așteptări, pornind de la imaginea pozitivă sau negativă față de propria persoană și față de „celălalt”. Stilul de atașament se referă la tiparul unei legături fuzionate, legătură constituită cel mai adesea prin modalitățile de relaționare cu ceilalți, dobândite în socializarea primară (Gavreliuc, 2006). RSQ este obținut prin îmbinarea a trei instrumente de investigare a atașamentului: Dimensiunile Atașamentului (engl. *Attachment Measure - Hazan și Shaver, 1987*), Chestionarul Relațiilor (engl. *Relationship Questionnaire - Bartholomew și Horowitz, 1991*) și Scala Atașamentului la Adult (engl. *Adult Attachment Scale - Collins și Read, 1990*). Instrumentul de cercetare conține 30 de afirmații cu referire la relațiile apropiate. Participanții au trebuit să citească cu atenție afirmațiile și să noteze gradul de potrivire al afirmației cu sentimentele lor față de relațiile apropiate. Scala de notare a răspunsurilor este de tip Likert de la 1 la 5 (unde 1 = *nu mi se potrivește deloc* iar 5 = *mi se potrivește total*). Chestionarul RSQ investighează 4 dimensiuni – stiluri sau patternuri de atașament: stilul securizant (5 itemi, ex. „*Mi se pare ușor să mă*

apropii afectiv de alte persoane”), stilul temător (5 itemi, ex. „Îmi este greu să depind de alți oameni”), stilul preocupant (4 itemi, ex. „Îmi fac griji că alții nu mă apreciază în măsura în care îi apreciez eu pe ei”) și stilul evitant (5 itemi, „Este foarte important pentru mine să mă simt independent/ă.”). Scorurile pentru fiecare pattern de atașament sunt obținute prin media celor patru sau cinci itemi, reprezentând fiecare prototip de atașament. Pentru a clasifica participanții în modele de atașament trebuie utilizate scoruri standard. Aceste scoruri se obțin, în primul rând, calculând media pentru fiecare din cele patru subscale, apoi aceste medii vor fi transformate în scoruri standard. Coeficienții alfa Cronbach (vezi Tabelul 1) pentru fiecare subscală ating următoarele valori: atașament securizant ($\alpha = .19$); atașament temător ($\alpha = .65$); atașament preocupant ($\alpha = .37$) și atașament evitant ($\alpha = .60$).

Motivația în muncă a fost investigată prin varianta tradusă și adaptată pentru acest studiu a instrumentului *Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale – WEIMS* (Tremblay, Blanchard, Taylor, Pelletier și Villeneuve, 2009). La baza acestui instrument de cercetare stă teoria autodeterminării a lui Deci și Ryan (2000 citați de Tremblay și colab., 2009). Conform definiției oferite de Pinder (1998 citat de Tremblay și colab., 2009), motivația în muncă reprezintă „un set de forțe de energie care provin atât din interiorul individului, cât și din afara sa, ce inițiază comportamente relaționate cu munca și îi determină forma, direcția, intensitatea și durata” (p. 217). Chestionarul conține 18 afirmații referitoare la motivul pentru care un individ a ales să lucreze în actualul locul de muncă. WEIMS este divizat în șase subscale. Fiecărei subscale îi corespund trei itemi din cadrul chestionarului. Participanții au fost rugați să indice măsura în care fiecare afirmație corespunde cu motivul pentru care lucrează în actualul loc de muncă pe o scală Likert de la 1 la 7 (unde 1 = *nu corespunde deloc*, iar 7 = *corespunde exact*). Cele șase dimensiuni ale motivației în muncă, măsurată prin chestionarul WEIMS sunt: motivația intrinsecă (3 itemi, ex. „Deoarece îmi face mare plăcere să învăț lucruri noi”), motivația extrinsecă măsurată prin patru dimensiuni: reglare integrată (3 itemi, ex. „Din cauză că acest loc de muncă este parte din viața mea”), identificată (3 itemi, ex. „Deoarece am ales acest gen de muncă pentru a-mi atinge țelurile în carieră”), introiectată (3 itemi, ex. „Deoarece doresc să fiu câștigător în

viață”) și extrenă (3 itemi, ex. „Pentru venitul pe care mi-l asigură”) și amotivația (3 itemi, ex. „Nu știu de ce, ni se oferă condiții de lucru ireale”). Sistemul de scorare al WEIMS se realizează pentru fiecare dimensiune prin suma scorurilor la itemii aparținând fiecărei dimensiuni. Coeficienții alfa Cronbach (vezi Tabelul 1) pentru fiecare subscală ating următoarele valori: motivație intrinsecă ($\alpha = .86$), reglare integrată ($\alpha = .87$), reglare identificată ($\alpha = .76$), reglare introiectată ($\alpha = .82$), reglare externă ($\alpha = .79$) și amotivație ($\alpha = .69$).

Epuizarea emoțională a fost investigată prin varianta tradusă a instrumentul de cercetare *Maslach Burnout Inventory – MBI* (Maslach, Jackson și Leiter, 1996). Acest chestionar investighează sentimentele și gândurile implicate în interacțiunea persoanelor la locul de muncă. Prima variantă a MBI a avut 47 de itemi și măsura 10 tipuri ale epuizării profesionale, varianta a doua cu 27 de itemi care măsura 4 tipuri de burnout, iar în cele din urmă s-a ajuns la varianta finală cu cei 22 de itemi care măsoară 3 tipuri de burnout (Cordes și Dougherty, 1993). Acest instrument a generat un volum mare de studii și cercetări cu privire la burnout sau epuizare profesională, fiind primul instrument validat științific pe această temă (Maslach, 2003). Participanții au trebuit să citească cu atenție cele 22 de afirmații și să indice frecvența de potrivire sau cât de des se manifestă fiecare dintre afirmații. Scala de notare a răspunsurilor este de tip Likert (de frecvență, nu de preferință) de la 1 la 7 (1 = *niciodată* până la 7 = *zilnic*). Chestionarul MBI investighează 3 dimensiuni ale epuizării profesionale: epuizare emoțională (9 itemi, ex. „Mă simt epuizat/ă din cauza muncii”), depersonalizare (5 itemi, ex. „De când lucrez în acest post am devenit mai nepăsător față de ceilalți”) și realizările profesionale (8 itemi, ex. „De când lucrez în acest post simt că îi influențez pozitiv pe ceilalți”). La fiecare item subiectul poate să obțină un scor între 1 și 7 puncte (1 – *niciodată*, 2 - *de câteva ori pe an sau mai puțin*, 3 - *o dată pe lună sau mai puțin*, 4 – *de câteva ori pe lună*, 5 – *o dată pe săptămână*, 6 - *de câteva ori pe săptămână*, 7 – *zilnic*). Cota finală pentru fiecare dimensiune în parte se obține prin însumarea cifrelor corespunzătoare bifate de subiect. Coeficienții alfa Cronbach (vezi Tabelul 1) pentru fiecare subscală ating următoarele valori: epuizare emoțională ($\alpha = .82$), depersonalizare ($\alpha = .73$) și realizări profesionale ($\alpha = .65$).

Tabelul 1. Statistici descriptive, Valori consistență internă a probelor (alfa Cronbach) și coeficienții de corelație r Pearson pentru subdimensiunile variabilelor studiate

Variabile	Statistici		Subdimensiuni Stiluri de atașament				Subdimensiuni Motivația în muncă				Subdimensiuni Epuizare profesională				
	M	AS	S	T	P	E	I	RInte	RIId	RIIntr	REExt	AM	EE	D	RP
Stiluri de atașament															
Securizant (S)	16.58	2.03	(.19)	-	-.02	-.44	.20	.15	.17	.05	.09	-.37	-.17	-.24	.30*
Temător (T)	10.96	3.24		(.65)	.14	.61**	-.00	-.08	.50	.21	.11	.52**	.55*	.64**	-.14
Preocupant (P)	11.68	2.58			(.37)	-.07	.10	.12	.19	.40**	.07	.16	.24	.23	-.20
Evitant (E)	15.80	3.61				(.60)	.11	-.03	.18	.17	.09	.44**	.42**	.41**	-.45
Motivația în muncă															
Intrinsecă (I)	15.04	4.33					(.86)	.53**	.77**	.61**	.28*	-.09	-.12	-.25	.27
Reglare integrată (RInte)	13.24	5.06						(.87)	.67**	.45**	-.03	-.23	-.22	-.17	.31*
Reglare identificată (RIId)	13.06	4.92							(.76)	.66**	.22	-.08	-.04	-.19	.19
Reglare introiectată (RIIntr)	10.74	5.23								(.82)	.17	.18	.14	.12	-.01
Reglare externă (REExt)	12.22	4.94									(.79)	.07	.20	.08	-.04
Amotivație (Am)	5.72	2.87										(.69)	.67**	.58**	.47**
Epuizare profesională															
Epuizare emoțională (EE)	25.22	10.50											(.82)	.75**	-.34*
Depersonalizare (D)	9.68	4.71												(.73)	-.30*
Realizări profesionale (RP)	40.92	6.71													(.65)

Legendă: N = 50.

* p < .05 ** p < .01

Procedură

Pentru a atinge obiectivele propuse, am realizat un studiu non-experimental comparativ privind antreprenorii și angajații. Pentru a putea colecta un număr cât mai mare de date, ținând cont de criteriile de selecție ale eșantionului (antreprenori și angajați), am utilizat metoda chestionarelor online. Alături de Formularul de consimțire, setul a conținut un număr de 4 chestionare: *Chestionar Relații apropiate – Stiluri de atașament* (RSQ varianta tradusă și adaptată); *Chestionar MBI* (Maslach Burnout Inventory varianta tradusă); *Chestionar De ce ai ales acest loc de muncă?* (WEIMS varianta tradusă și adaptată) și *Datele demografice*. Acest set de chestionare a fost distribuit online prin mai multe canale de comunicare, precum: *LinkedIn*;

Facebook și prin e-mail: grupurile de *Yahoo* ale studenților și masteranzilor la psihologie și e-mailuri personalizate către persoanele de contact cu statutul de antreprenori (persoane care dețin cabinete individuale: psihologie, traduceri, notariat). Completarea chestionarelor nu a depășit 20-25 de minute. În scop de recompensă, cei care și-au trecut adresa de e-mail, au primit profilul psihologic rezultat din chestionarele completate.

Rezultate

În vederea testării celor trei ipoteze am utilizat instrumentul de analiză comparativă: testul „t” pentru eșantioane independente. Rezultatele testului „t” se regăsec în Tabelul 1.

Tabelul 2. Statistici descriptive și rezultatele testului t independent ale antreprenorilor (N = 25) și angajaților (N = 25)

Variabile	Media (AS)		Comparații antreprenori și angajați
	Antreprenori	Angajați	t (d)
Atașament Securizant	17.44 (1.7)	15.72 (1.9)	3.27 (.00)
Atașament Temător	9.92 (3.0)	12.00 (3.1)	-2.37 (.02)
Atașament Preocupant	12.00 (2.7)	11.36 (2.3)	.87 (.38)
Atașament Evitant	15.08 (3.5)	16.52 (3.6)	-1.42 (.16)
M. Intrinsecă	15.40 (3.7)	14.68 (4.9)	.58 (.56)
Reglare integrată	15.36 (3.8)	11.12 (5.3)	3.23 (.00)
Reglare identificată	13.80 (4.5)	12.32 (5.2)	1.06 (.29)
Reglare introiectată	10.76 (5.3)	10.72 (5.2)	.02 (.97)
Reglare externă	11.64 (5.3)	12.80 (4.5)	-.82 (.41)
Amotivație	4.68 (1.7)	6.76 (3.4)	-2.72 (.01)
Epuizare emoțională	21.92 (8.8)	28.52 (11.1)	1.15 (.02)
Depersonalizare	8.96 (4.6)	10.40 (4.7)	.11 (.28)
Realizări profesionale	43.04 (7.2)	38.80 (5.5)	.98 (.02)

Notă. $df = 48$.

Ipoteza 1. Există diferențe între antreprenori și angajați privind stilurile de atașament: în rândul antreprenorilor va predomina stilul de atașament securizant, iar în rândul angajaților va predomina un stil de atașament de insecuritate.

Conform rezultatelor, în rândul antreprenorilor se regăsesc mai multe persoane cu un stil de atașament securizant ($t(48) = 3.27$, $p < .01$). Acest aspect evidențiază o imagine pozitivă a antreprenorilor atât asupra propriei persoane, cât și asupra celorlalți. Potrivit stilului de atașament securizant, în comparație cu angajații, antreprenorii sunt mai sociabili și mai competenți social, utilizează cu precădere comunicarea de tip colaborativ, sunt mai puțin anxioși și mai deschiși la primirea unui feedback negativ, având relații apropiate cu ceilalți.

În rândul angajaților, spre deosebire de antreprenori se regăsesc mai multe persoane cu un stil de atașament temător ($t(48) = -2.37$, $p < .05$). Stilul de atașament temător este la polul opus față de stilul de atașament securizant, deoarece persoanele cu un stil de atașament temător nu au o părere pozitivă despre propria persoană, dar nici despre ceilalți și astfel se simt ambivalenți față de relațiile interpersonale.

Potrivit caracteristicilor stilul de atașament temător, putem afirma că angajații, spre deosebire de antreprenori, sunt considerați de ceilalți ca fiind reci și pasivi, au puțină stimă de sine și încredere în mediul social, sunt cel mai puțin satisfăcuți de munca lor și de relațiile interpersonale.

Ipoteza 2. Există diferențe între antreprenori și angajați privind motivația în muncă: în rândul antreprenorilor motivația în muncă va avea un nivel mai ridicat, față de cea a angajaților.

Potrivit rezultatelor prezentate în Tabelul 1, antreprenorii, spre deosebire de angajați, își susțin motivația în muncă prin reglare integrată ($t(48) = 3.23$, $p < .01$). Putem afirma că, în cazul antreprenorilor, forma, direcția, intensitatea și durata comportamentelor relaționate cu munca se datorează identificării personale cu valoarea unei activități ce poate deveni sensul vieții. Acest tip de motivație, deși este o motivație extrinsecă, e profund internalizată, astfel sarcinile de lucru pot fi evaluate și raportate la nevoile și valorile individului.

Spre deosebire de antreprenori, angajații își exprimă motivația în muncă prin amotivație

($t(48) = -2.72, p < .01$). Conform rezultatelor, se poate afirma că, în sarcinile de muncă, angajații acționează fără intenție sau nu acționează deloc, iar în cazurile în care acționează, antrenarea în sarcinile de lucru se produce într-un mod pasiv – executat automat.

Ipoteza 3. Există diferențe între antreprenori și angajați privind nivelul de epuizare profesională: în rândul antreprenorilor nivelul de epuizare profesională va fi mai scăzut, decât în rândul angajaților.

Conform analizei rezultatelor, angajații au un nivel mai ridicat de epuizare emoțională decât antreprenorii ($t(48) = -2.31, p < .05$). Așadar, putem afirma că angajații sunt mai predispuși la pierderea resurselor emoționale, pierdere resimțită prin sentimente de saturație și oboseală emoțională datorate muncii pe care o prestează.

În privința antreprenorilor, pentru acest grup profesional, realizările profesionale au o importanță mai mare decât pentru angajați ($t(48) = 2.33, p < .05$). Se poate afirma faptul că, antreprenorii au tendința de a-și evalua pozitiv activitatea în sarcinile de lucru, au un sentiment de competență și eficiență în muncă și resimt succes profesional.

Discuții

Conform teoriei atașamentului, interacțiunile timpurii dintre copil și îngrijitorul primar sunt internalizate și encodate ca modele de lucru interne, cu funcție de predicție a interacțiunilor în relații apropiate (Kurdek, 2002). La vârsta adultă, aceste modele de lucru ale atașamentului funcționează ca structuri interne pe baza cărora oamenii își organizează experiențele lor de viață (Bartholomew și Horowitz, 1991). Așadar stilul de atașament, respectiv modelele interne despre sine și ceilalți, formate în contextul relațiilor de atașament timpurii, au influență semnificativă asupra *funcționării intrapersonale*: stima de sine (perspectiva asupra propriei persoane) și barometru social (perspectiva asupra celorlalți); autoreglare emoțională; starea de bine (prin satisfacerea nevoilor fundamentale de bază, inclusiv nevoia de apartenență); sănătatea mentală; și asupra *funcționării interpersonale* a adultului: singurătatea, în special cea emoțională, și problemele interpersonale (Kurdek, 2002).

Rezultatele primei ipoteze confirmă faptul că în cazul antreprenorilor, vorbim despre un stil

de atașament securizant, spre deosebire de angajați care au un stil de atașament temător. Potrivit studiilor întreprinse de Waight (2006), 90% dintre antreprenori au un stil de atașament securizant, datorat perspectiva pozitivă asupra propriei persoane provenită dintr-o stimă de sine ridicată și încredere în forțele și ideile proprii puse în aplicare prin pasiune și dorință de succes. De asemenea, conform metaforei prezentate la începutul lucrării, antreprenorul este părintele, iar afacerea lui este copilul său. Atât în lumea antreprenoriatului, cât și în lumea părinților, pasiunea contribuie la identificarea și formarea atașamentului. Astfel, în cazul unui atașament de tip securizant, o dată cu creșterea copilului, părintele îi oferă treptat acestuia independență pe care copilul o va folosi pentru o dezvoltare sănătoasă și sigură, securizantă (Cardon și colab., 2005). Cu alte cuvinte, în rândul antreprenorilor, stilul de atașament securizant contribuie la succesul afacerii - de la idee, la crearea și dezvoltarea acesteia, prin imaginea pozitivă asupra propriei persoane care favorizează asumarea responsabilităților ce apar o dată cu „maturizarea copilului”- afacerii.

La polul opus al stilului de atașament securizant, dominant în cazul antreprenorilor, se află stilul de atașament temător, preponderent în cazul angajaților. Stilul de atașament temător se referă la o imagine negativă asupra propriei persoane și asupra celorlalți, un sentiment de inadapabilitate și neîncredere în propria persoană și în relațiile cu ceilalți, sentimente de teamă și frică de respingere (Griffin și Bartholomew, 1994; Hazan și Shaver, 1990). Rezultatele studiului de față sunt susținute de cercetările întreprinse de Kurstedt (2002, citat de Adams, 2004) care relevă faptul că mulți angajați sunt foarte sensibili la sentimentele de teamă sau frică ce pot fi provocate în urma acțiunilor supervisorilor, colegilor sau managerilor de nivel superior. „Organizațiile sunt adesea extrem de competitive și iau frecvent măsuri precum concedierea angajaților sau mutarea angajaților, care este contract celor mai bune interese” (p. 76). Așadar, este lesne de înțeles că vor predomina reacțiile de teamă și frică în rândul angajaților, ce vor influența în mod negativ încrederea în organizații și în propria persoană de a face față la astfel de situații și medii de lucru.

Potrivit celei de a doua ipoteze, în cazul antreprenorilor, motivația în muncă este susținută de identificarea cu valorile muncii prestate, identificare ce poate deveni sensul

vieții. Acest lucru poate fi datorat rolului fundamental pe care îl joacă pasiunea în activitățile antreprenoriale. „Pasiunea poate alimenta motivația în muncă, poate spori activitatea mentală și poate furniza sensul muncii de zi cu zi” (Brännback și colab., 2006, p. 4), antreprenorii ajungând să considere profesia ca fiind „chemarea” lor (Pines, 2004). Deși mult asemănătoare reglarea integrată cu motivația intrinsecă, totuși aceasta este o sudimensiune a motivației extrinseci. Dacă în cazul motivației intrinseci, interesul pentru o anumită acțiune este manifestat prin exaltare și încredere ce duce la creșterea performanței, perseverenței în muncă și o stare generală de bine a individului, comportamentul motivat de reglarea integrată se realizează pentru valoarea sa instrumentală propusă cu privire la rezultatele scontate, deși e un comportament volitiv și valorizat (Ryan și Deci, 2002). Cu alte cuvinte, în cazul antreprenorilor, spre deosebire de angajați, pe lângă pasiunea depusă în munca lor, intervin și acțiunile de atingere a rezultatelor dorite, mai exact dezvoltarea și succesul firmei care fac parte din sfera motivațiilor extrinseci.

Ryan, Deci și Grolnick (1995) susțin că amotivația este rezultatul unei lipse de satisfacere a nevoilor de bază. „Aceasta nu implică doar lipsa unei autonomii (precum în cazul motivației controlate), ci de asemenea implică lipsa competenței sau a altor factori înrudiți” (p. 627). Potrivit teoriei autodeterminării, indivizii sunt predispuși spre amotivație atunci când simt lipsa sentimentului de eficacitate sau control cu privire la rezultatele dorite - incapacitatea de a regla comportamentul dorit (Pelletier, Dion, Tuson și Green-Demers, 1990 citați de Deci și Ryan, 2000). Desconsiderarea capacității de a acționa duce la un comportament pasiv la locul de muncă. „Pasivitatea nu se referă doar la a nu acționa, ci și la a acționa dar fără a face lucrurile cum trebuie și a persista în a le face prost” (De Graff și Kunst, 2010, p.141). Conform lui De Graff și Kunst (2010), pasivitatea se poate exprima prin diferite tipuri de comportamente ce pot duce la eroziunea sănătății fizice și psihice: de la a nu face nimic, la supra-adaptare, agitație, comportamente de neputință și chiar violență.

Așadar, putem afirma că în rândul angajaților amotivația poate provoca consecințe dintre cele mai negative: de la persistență scăzută în sarcini, la performanță redusă în muncă, manifestată prin comportamente contraproductive, până la refuzul

de a acționa sau chiar până la retragere, demisionare (Tremblay și colab., 2009).

În ultimele decenii, organizațiile au suferit schimbări majore datorate industrializării, progresului tehnologic și globalizării ce au condus la necesitatea organizațiilor de a deveni mai competitive și mai eficiente prin promovarea unor restructurări drastice la nivelul proceselor de lucru, schimbări care au afectat, în principal, sănătatea angajaților (Raigosa Gallego și Marín Londoño, 2010). Potrivit acestei afirmații, angajații sunt nevoiți în cazul schimbărilor de la nivelul organizației să găsească strategii și metode noi de a face față acestor schimbări sau cerințe. Atunci când angajatul nu reușește să facă față acestor cerințe noi, ele se transformă în constrângeri care vin în opoziție cu realizarea cu succes a sarcinilor de lucru (Perry, Penny și Witt, 2008). Persistența constrângerilor favorizează eroziunea sănătății angajatului ce poate lua diferite forme ale epuizării profesionale. Acesta ar fi unul dintre argumentele care susțin rezultatele celei de a treia ipoteze.

„Modurile în care antreprenorii fac față efectelor locului de muncă și modurile de abordare a sarcinilor și provocărilor depind de diferitele caracteristici ale strategiilor de coping cu care antreprenorii intră în lumea afacerilor” (Voltmer, Spahn, Schaarschmidt și Kieschke, 2011, p. 487). Cu alte cuvinte, hotărârea de a alege cariera de antreprenor și de a dezvolta o afacere este cel mai adesea în conformitate cu criteriul strict economice, consecințele posibile ale sănătății fiind de puține ori luate în considerare. Potrivit cercetărilor anterioare (Tetrick, Slack, Sinclair și DaSilva, 2000 citați de Voltmer și colab., 2011) și a rezultatelor cercetării de față, putem afirma că în situațiile stresante de la locul de muncă, antreprenorii spre deosebire de angajați își concentrează atenția asupra realizărilor profesionale deoarece „încrederea în sine și încrederea în cunoștințele și abilitățile antreprenoriale reprezintă combustibil pentru succesul profesional al întreprinzătorilor” (Lafuente și Driga, 2009, p. 10).

Limite și sugestii de abordări viitoare

Limitele studiului pot fi urmărite la nivelul eșantionului cercetat și la nivelul instrumentelor de cercetare utilizate.

Eșantionul a fost la limită din punct de vedere al numărului de participanți, doar 50 de

subiecți, din care 25 antreprenori și 25 angajați. O cercetare cu o populație mai numeroasă ar putea duce la depășirea pragului de semnificație sub .05, dar și în cazul acelor dimensiuni la care pragul de semnificație s-a înregistrat cu puțin deasupra. De asemenea, eșantionul ar fi trebuit să fie mai omogen din punct de vedere al corelației dintre vârstă, sex și vechime în muncă și vechimea pe post a subiecților. O altă limită întâmpinată la nivelul eșantionului ar fi putut fi depășită prin investigarea și repartizarea subiecților în funcție de domeniul de activitate sau specificațiile postului ocupat. Depășind această limită, am putea formula concluzii mai reprezentative și generale atât în cazul antreprenorilor (care pot ocupa fie funcția de întreprinzător și/sau alte posturi în cadrul propriei firme), cât și în cazul angajaților (care pot ocupa diferite posturi în cadrul locului sau chiar locurilor de muncă). Sugerăm ca în studii viitoare să se țină cont de aceste limite deoarece ele constituie variabile care pot introduce distorsiuni ale rezultatelor și limite ale interpretării lor.

Calitatea instrumentelor de cercetare utilizate reprezintă o altă limită a acestui studiu. Conform Tabelului 1, în ceea ce privește stilurile de atașament investigate prin chestionarul RSQ (Relationship Scale Questionnaire) consistența internă a probei atinge valori în intervalul .65 și .19. Aceste valori ale lui alfa Cronbach, la limita unor valori adecvate, pot fi datorate atât eșantionului foarte mic și a numărului de itemi redus pentru fiecare subdimensiune, cât și a unor limite la nivel teoretic privind stilurile de atașament la adult și a pozițiilor de viață.

Griffin și Bartholomew (1994 citați de Siegert, Ward și Hudson, 1995) au avut incertitudini mari și o perspectivă pesimistă asupra șanselor de a dezvolta un chestionar de tip auto-completare care să fie capabil să măsoare cele patru modele de atașament. La baza perspectivei lor pesimiste, au stat în primul rând, mecanismele psihologice de apărare. Însă, conform Siegert, Ward și Hudson (1995), cea mai mare problemă a scalei RSQ constă în faptul că această probă nu este capabilă să măsoare clar cele patru stiluri de atașament, iar această problemă trebuie rezolvată dacă se dorește utilizarea acestui instrument în măsurarea stilurilor de atașament la adult. În prezentarea scalei RSQ, Griffin și Bartholomew (1994 citați de Bäckström și Holmes, 2001) au sugerat că fidelitatea destul de scăzută a unor sub-

dimensiuni poate fi atribuită ogindirii unui item în mai mult decât o dimensiune. În cercetarea de față ne-am asumat aceste minusuri ale scalei RSQ, dar recomandăm ca în studiile viitoare să se realizeze analiza de itemi sau analiza structurii factoriale a instrumentului pentru obținerea unor rezultate acurate.

De asemenea, în investigarea stilului de atașament recomandăm să se țină cont de caracterul modificabil al stilului pe parcursul vieții și de considerarea utilizării mai multor instrumente de cercetare a tipului de atașament: chestionar cu auto-completare și metode bazate pe interviu deoarece, conform Siegert, Ward și Hudson (1995), interviurile sunt instrumente de cercetare de mai mare încredere, decât alte metode de investigare a stilurilor de atașament.

Implicații teoretice și practice

Privind implicațiile teoretice ale cercetării de față, în primul rând amintim importanța introducerii stilurilor de atașament la adult în studiile de psihologie organizațională și a muncii. Stilurile de atașament, definite ca modele interne de lucru bazate pe scheme internalizate, cognitive, emoționale și comportamentale au caracteristica fundamentală de a se modifica sau schimba (Meredith, 2009). Astfel, investigarea stilurilor de atașament poate conduce la intervenții ce promovează un mod sănătos de lucru, exprimat prin stilul de atașament securizant. De asemenea, utilizarea stilurilor de atașament poate fi utilă atât în educația tinerilor antreprenori, cât și în rândul angajaților cu scopul de a dezvolta și menține un atașament de tip securizant în relațiile cu munca.

Când vorbim despre educarea sau formarea adulților, atât în rândul antreprenorilor, cât și în rândul angajaților, un aspect foarte important de care ținem cont este motivația acestora. Pornind de la ideea conform căreia motivația este o sursă de schimbare ce poate fi modificată se pot propune programe de intervenție sau de formare cu scopul de a identifica valoarea atribuită obiectivelor și rezultatelor dorite. Potrivit rezultatelor obținute, în rândul angajaților se poate acționa la nivelul motivației, privind modificarea atitudinii față de locul de muncă, față de profesie și în vederea îmbunătățirii performanțelor profesionale, iar în rândul tinerilor antreprenori se poate interveni la nivelul identificării personale cu valoarea unei activități ce poate deveni sensul vieții sau pasiune ce naște succesul profesional.

Conform rezultatelor privind angajații și epuizarea profesională, aceștia sunt mai predispuși decât antreprenorii spre primul stadiu de burnout - epuizare emoțională, probabil datorate condițiilor de lucru suprasolicitante. Așadar, putem propune unele sugestii de prevenire a epuizării profesionale ce pot fi întreprinse la nivelul organizațiilor angajatoare: găsirea unei potriviri între caracteristicile individuale ale angajaților, complexitatea posturilor și caracteristicile structurii organizațiilor; dezvoltarea programelor de îmbunătățire a strategiilor de a face față stresului (strategii de coping) ce poate duce la epuizare profesională; încurajarea și sprijinirea strategiilor individuale de adaptare ca răspuns al simptomelor de burnout (adaptare după Glicken și Janka, 1982). Totuși, conform lui Maslach (2003) cercetările privind intervențiile asupra modurilor de a face față epuizării profesionale sunt limitate. Motivul principal al numărului mic de astfel de studii nu este datorat lipsei de interes, ci dimpotrivă dificultăților majore pe care le implică construirea unui program de intervenție eficient, găsirea oportunității de a fi implementată intervenția și capacitate limitată de a realiza studii longitudinale de monitorizare pentru a surprinde impactul avut și pentru a oferi sugestii de îmbunătățire ale programelor de intervenție.

Concluzii

Persoanele cu o perspectivă pozitivă asupra propriei persoane și asupra celorlalți tind să fie proprietarii sau întreprinzătorii unei afaceri (antreprenori) în timp ce persoanele cu o imagine negativă asupra propriei persoane sunt mai puțin probabil să întemeieze o afacere, devenind astfel angajați în cadrul unei firme sau organizații.

Pasiunea, dorința de dezvoltare și succes a firmei, favorizează identificarea antreprenorilor cu propria afacere, ceea ce susține un nivel ridicat al motivației în muncă. În ceea ce privește angajații, motivația în muncă ia forma unor acțiuni automate în sarcinile de lucru, ce poate conduce la comportamente pasive la locul de muncă și sentimente de ineficacitate și lipsă de control asupra rezultatelor dorite.

În rândul antreprenorilor, nivelul epuizării profesionale este menținut echilibrat deoarece aceștia se simt competenți și siguri pe abilitățile și cunoștințele lor pentru a obține succesul dorit și pentru a se realiza profesional. Eroziunea sănătății

angajaților se produce datorită constrângerilor ce apar în schimbările organizaționale și a modurilor ineficiente de a se adapta sau de a face față acestor schimbări și cerințe noi. Astfel, în rândul angajaților, epuizarea profesională este manifestată prin epuizare emoțională, prin pierderea resurselor emoționale, resimțită prin sentimente de saturație și oboseală emoțională datorate muncii pe care o prestează.

Considerăm că prin utilizarea metaforei relaționale „afacerea mea – copilul meu”, am încercat să oferim o perspectivă nouă atât asupra antreprenoriatului, cât și asupra angajatului. Astfel, conform rezultatelor studiului putem susține că pentru antreprenori, firma sau organizația reprezintă „copilul lor”, în timp ce pentru angajați aceasta reprezintă doar un loc de muncă. Cu alte cuvinte, în rândul antreprenorilor, imaginea pozitivă atât asupra propriei persoane, cât și asupra celorlalți favorizează o relație pozitivă și o conexiune personală față de locul de muncă, motivația în muncă favorizează identificarea cu propria afacere, iar dorința realizărilor profesionale conferă încredere în competențele și abilitățile necesare pentru a obține succes, sau cu alte cuvinte, conferă încredere în creșterea și dezvoltarea propriului copil. În schimb, în rândul angajaților, relația față de muncă este una negativă datorată de o perspectivă negativă atât asupra propriei persoane cât și asupra celorlalți, motivația în muncă se manifestă prin lipsa eficienței și controlului față de rezultatele dorite ce favorizează comportamente pasive la locul de muncă, iar constrângerile pe care le implică locul de muncă favorizează pierderea resurselor emoționale, sau altfel spus, angajații nu văd firma în care lucrează ca fiind copilul lor – cu toată implicarea pe care o presupune această perspectivă, ci mai probabil văd firma ca oferind doar un loc de muncă și nimic mai mult.

Putem astfel încheia cercetarea de față, susținând existența diferențelor dintre cele două grupe profesionale studiate. Totuși, datorită limitelor cercetării, aceste rezultate nu pot fi generalizate pentru întreaga populație, dar ne pot oferi o perspectivă de ansamblu și unele elemente cheie atât la nivel teoretic, cât și practic în ceea ce privește antreprenorul și angajatul.

Notă: *Mulțumesc conf. univ. dr. Delia Vîrgă pentru suportul oferit în coordonarea cercetării.*

Bibliografie

- Adams, S.H. (2004). *The relationships among adult attachment, general self-disclosure, and perceived organizational trust*. Lucrarea de doctorat nepublicată. Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Asunción Buzzetti Bravo, M. (2005). *Validación Del Maslach Burnout Inventory (MBI), en Dirigentes Del Colegio De Profesores A.G. de Chile*. Teză de doctorat nepublicată. Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, Carrera de Psicología.
- Bäckström, M., Holmes, B.M. (2001). Measuring adult attachment: A construct validation of two self-reported instruments. *Scandinavian Journal of Psychology*, 42, 79-86.
- Bartholomew, K. Horowitz, L. M. (1991). Attachment styles among young adults: A test of a four-category model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61, 226-244.
- Brännback, M., Carsrud, A., Elfving, J., Krueger, N.K. (2006). *Sex, [drugs], and entrepreneurial passion? An exploratory study*. Lucrare prezentată în cadrul Babson College Entrepreneurship Research Conference, Bloomington, IN.
- Cardon, M. S., Wincent, J., Singh, J., Drnovsek, M. (2009). The Nature and Experience of Entrepreneurial Passion. *The Academy of Management Review*, 34(3), 511-532.
- Cardon, M.S., Zietsma, C., Saporito, P., Matherne, B.R., Davis, C. (2005). A tale of passion: New insights into entrepreneurship from a parenthood metaphor. *Journal of Business Venturing*, 20, 23-45.
- Cordes, C., Dougherty, T. (1993). A Review And An Integration Of Research On Job Burnout. *The Academy of Management Review*, 18(4), 621-657.
- Deci, E.L., Ryan, R.M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- De Graff, A, Kunst, K. (2010). *Einstein și arta de a naviga: o explorare a leadershipului modern*. București: Editur Codecs.
- Gavreliuc, A. (2006). *De la relațiile interpersonale la comunicarea socială: psihologia socială și stadiile progresive ale articulării sinelui*. Ediția a II-a revăzută și adăugită. Iași: Editura Polirom.
- Gavreliuc, D.-F. (2011). *Axiome sociale și autonomie personală în mediul educațional românesc*. Teză de doctorat nepublicată. Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca.
- Glicklen, M.D., Janka, K. (1982). Executives under Fire: The Burnout Syndrome. *California Management Review*, 24(3), 67-72.
- Griffin, D., Bartholomew, K. (1994). Models of the self and other: Fundamental dimensions underlying measures of adult attachment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 430-445.
- Harms, P. D. (2011). Adult attachment styles in the workplace. *Human Resource Management Review*, 21(4), 285-296.
- Hazan, C., Shaver, P. (1990). Love and work: An attachment-theoretical perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(2), 270-280.
- Jamal, M. (2007). Burnout and self-employment: a cross-cultural empirical study. *Stress & Health: Journal Of The International Society For The Investigation Of Stress*, 23(4), pp. 249-256.
- Kurdek, L.A. (2002). On being insecure about the assessment of attachment styles. *Journal of Social and Personal Relationships*. 19(6), 811-834.
- Lafuente, E., Driga, O. (2007). *1st Report on Entrepreneurial Activities in Romania*. Centre for Entrepreneurship & Business Research. CEBR working paper series WP 01/2007, 1-21.
- Lafuente, E., Driga, O. (2009). *2nd Report on Entrepreneurial Activities in Romania: Executive summary for the year 2008*. Centre for Entrepreneurship & Business Research. CEBR working paper series WP 01/2009, 1-18.
- Lyddon, W.J., Sherry, A. (2001). Developmental Personality Styles: An Attachment Theory Conceptualization of Personality Disorders. *Journal of counseling and development*. 79,405-414
- Manning, T.T. (2001). *Love and work revisited: Attachment style, work attitudes and transformational leadership*. Presentation at the Annual Meeting of the Society for Personality and Social Psychology, San Antonio, TX.
- Manning, T.T. (2003). Leadership Across Cultures: Attachment Style Influences. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 9(3), 20-30.
- Marian, L. (2007). *Antreprenorii și antreprenoriatul*. Târgu-Mureș: Editura EFI ROM.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: new directions in research and intervention. *Current Directions In Psychological Science (Wiley-Blackwell)*, 12(5), 189-192.
- Maslach, C., Leiter, P., Schaufeli., Y. (2001). Job Burnout, *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Meredith, P. (2009). Introducing attachment theory to occupational therapy. *Australian Occupational Therapy Journal*, 56(4), 285-292.
- Perry, S., Penney, L.M., Witt, L.A. (2008). Coping With The Constraints Of Self-Employment: A Person-Situation Model Of Entrepreneurial Burnout. Lucrare prezentată în cadrul Academy of Management Annual Meeting. Anaheim, CA.
- Pines, A.M. (2004). Adult attachment styles and their relationship to burnout: A preliminary, cross-cultural investigation. *Work & Stress*, 18(1), 66-80.
- Raigosa Gallego, D., Marín Londoño, B. (2010). Formación en creencias de eficacia. Una propuesta para reducir el burnout y optimizar los niveles de engagement en empleados. (Spanish). *International Journal Of Psychological Research*, 3(2), 86-92.

- Ryan, R.M., Deci, E.L., Grolnick, W.S. (1995). Autonomy, relatedness and the self: Their relation to development and psychopathology. În D. Cicchetti și D. J. Cohen (coord.), *Developmental psychopathology. Vol. 1*. NewYork: Wiley, 618–655.
- Siegert, R.J., Ward, T., Hudson, S. (1995). The structure of romance. A factor-analytic examination of the Relationship Scales Questionnaire. *New Zealand Journal of Psychology*, 24(1), 13-20.
- Tremblay, M.A., Blanchard, C.M., Taylor, S., Pelletier, L.G., Villeneuve, M. (2009). Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its Value for Organizational Psychology Research. *Canadian Journal of Behavior Science*, 41(4), 213-226.
- Ursu, D. (nd). *Crearea și dezvoltarea afacerilor – planul afacerii. Modulul 4*. Suport de curs al programului: Promovarea culturii antreprenoriale și formare antreprenorială în mediul de afaceri.
- Voltmer, E., Spahn, C., Schaarschmidt, U., Kieschke, U. (2011). Work-related behavior and experience patterns of entrepreneurs compared to teachers and physicians. *International Archives Of Occupational And Environmental Health*, 84(5), 479-490.
- Waight, P.I. (2006). *Attachment, Anxiety and the Entrepreneurial Mind: The Relationship Between Adult Attachment Style and Entrepreneurship*. Lucrare de doctorat nepublicată. Departamentul de Management, Griffith Business School.