

RELAȚIA DINTRE AXIOME SOCIALE, AUTONOMIA PERSONALĂ ȘI COMPORTAMENTUL ORGANIZATIONAL: CONCEPTUALIZAREA UNUI MODEL TEORETIC

SORIN IULIAN ROPOTAN*, MARGARETA DINCĂ

Institutul de Filosofie și Psihologie Constantin Rădulescu-Motru[†]

Abstract

Although work engagement, burnout and wellbeing have been studied in organizational context and there are developmental theories that mention social context as a factor in developing personal autonomy (Ryan&Deci, 2001) there is limited research investigating the impact of social context in personal autonomy development and how the corporate behavior is influenced as a result. We are proposing a theoretical model that aims to investigate the mediating role of social axioms in the relationship between personal autonomy and behavior at work. In this model we are using social axioms to define social context, self-development theory, self-esteem and organizational locus of control to describe personal autonomy and work engagement, burnout and subjective wellbeing to describe organizational behavior. If the proposed model is valid, it will help us better understand social context influence in working behavior and will possibly provide a theoretical framework that can be used in order to improve work engagement and wellbeing and reduce burnout in organizations.

Cuvinte-cheie: psihologie organizațională, axiome sociale, autonomie personală, burnout, implicare în muncă, comportament organizațional.

Keywords: organizational psychology, social axioms, personal autonomy, burnout, work engagement, organizational behavior.

1. INTRODUCERE

Psihologia organizațională este continuatoarea demersurilor începute de Wundt în laboratorul său din Leipzig în 1879, iar în ultimii ani o atenție deosebită este acordată cercetărilor legate de implicarea în muncă, *burnout* și stare de bine. Dintre cele trei variabile (implicarea în muncă, *burnout*, stare de bine subiectivă), subliniem importanța implicării în muncă deoarece se estimează la nivel mondial că doar o treime din angajați este implicată în muncă. Consecințele sunt atât la nivel personal – începând cu 2019, *burnout*-ul (conceptul opus implicării în muncă) este inclus în lista bolilor ocupaționale propuse de Organizația Mondială a Sănătății –, cât și la nivel de companii – se estimează costuri cuprinse între 450 și 550 de

* Doctorand Școala de Studii Avansate a Academiei Române – București, Calea Victoriei 125, Sector 1, 010071 București, România; E-mail: sorin.ropotan@live.com

miliarde de dolari doar la nivelul economiei Statelor Unite (Poll, 2013). Acest articol are ca scop propunerea unui model teoretic de investigare a relației dintre autonomia personală și comportamentul organizațional, relație mediată de contextul social descris de axiomele sociale (Fig. nr. 1).

Deși contextul social tinde să fie considerat în teorii ce explică dezvoltarea (Deci și Ryan, 2000), nu există cercetări care să ateste rolul acestuia în dezvoltarea autonomiei personale. Or, conceptele circumscrise autonomiei personale – stima de sine și locul controlului – sunt factori ce determină comportamentul organizațional (Xanthopoulou *et al.*, 2009), constituind resurse personale ce pot fi angajate alături de suportul social în depășirea provocărilor legate de rolul profesional (Lin și Kwantes, 2015).

2. AXIOME SOCIALE, AUTONOMIE PERSONALĂ, COMPORTAMENT ORGANIZAȚIONAL

2.1. AXIOME SOCIALE

Axiomele sociale sunt definite ca fiind credințe generale, independente de context, dobândite din experiența de socializare (Bond, 1988). Aceste credințe generale vizează oameni, grupuri sociale, instituții sociale, mediul înconjurător, lumea spirituală, precum și fenomenele asociate și sunt stocate ca aserțiuni legate de relația dintre două entități sau concepte.

Aceste axiome au, alături de atitudini, un rol central în cadrul proceselor cognitive și, potrivit perspectivei funcționaliste (Kruglanski, 1980), deservește patru mari funcții: 1. Cunoaștere – ajută oamenii să înțeleagă lumea, 2. Instrumentală – facilitează atingerea unor obiective importante, 3. Protecție – ajută la protejarea stimei de sine, 4. Expresivă – permit manifestarea valorilor personale ale individului.

Aceste funcții îndeplinite de axiomele sociale le conferă un caracter pan-cultural, deoarece vizează modul în care oamenii își rezolvă problema supraviețuirii (Schwartz, 1992). Putem prin urmare utiliza axiomele sociale pentru a descrie contextul social în cercetările emice – cercetări efectuate în cadrul unei societăți – și contextul cultural pentru cercetări etice – cercetări pe populații aparținând unor culturi diferite.

Cele cinci fațete ale axiomelor sociale au fost descrise astfel:

1. Cinismul social se referă la perspectiva negativă asupra naturii umane ca urmare a ușoarei coruptibilități în fața puterii, o viziune discriminatorie în legătură cu anumite grupuri sociale, o neîncredere în instituțiile sociale și nepăsare în alegerea unor mijloace etice de atingere a scopurilor.

2. Complexitatea socială vizează înțelegerea că nu există reguli fixe și un lucru se poate obține prin mai multe modalități, de aici și aparenta inconsistență în comportamentul uman.

3. Recompensa pentru efort reprezintă credința generală că efortul, cunoașterea și planificarea vor duce la rezultate pozitive și ajută la evitarea celor negative.

4. Religiozitatea vizează credințele în forțe supranaturale și beneficiile oferite de un sistem de credințe.

5. Controlul destinului se referă la credințe conform cărora evenimentele din viața cuiva sunt determinate și există modalități de influență a acestor rezultate. Aceste credințe acceptă contradicția logică între determinare și posibilitatea de a schimba rezultatele și acest lucru a dat naștere unor practici pentru evitarea ghinionului în multe culturi.

Aceste axiome reprezintă, potrivit lui Bond și Leung, dimensiunile etice fundamentale ale sistemului de credințe (Bond & Leung, 2004). Cinismul social corespunde sistemului de detectare a înșelăciunii, iar religiozitatea nevoii de găsimă a unui sens în viață, în timp ce abilității de rezolvare de probleme îi corespund controlul destinului, recompensa pentru efort și complexitatea socială.

Din punct de vedere al corelațiilor cu trăsături de personalitate, se pare că doar religiozitatea corelează semnificativ cu agreabilitatea din modelul Big Five propus de McCrae cu o valoare de 0,63 (Bond & Leung, 2004).

Aceste credințe sociale, teoretizate de conceptul de axiome sociale, apar corelate cu sindromul de *burnout* într-o cercetare efectuată în 2016 pe 342 de malaiezieni. Având la bază modelul stresului descris de Lazarus, *burnout*-ul este prezentat ca un dezechilibru între solicitări și resursele disponibile. Cercetarea a evidențiat rolul moderator al cinismului social asupra relației între solicitări și *burnout* și al recompensei pentru efort asupra relației între resurse și implicare în muncă (Valencia *et al.* 2016).

Cercetări ce au căutat să evidențieze valori ale axiomelor sociale și ale autonomiei personale în România au arătat, pe un lot 522 de participanți format din cadre didactice din licee și facultăți, coeficienți de corelație cuprinși între 1,76 și 4,65 cu o medie de 3,29 pentru cinism social; între 1,75 și 4,83 cu o medie de 3,80 pentru recompensă pentru efort; între 2,08 și 4,33 cu o medie de 3,43 pentru complexitate socială; între 1,00 și 4,57 cu o medie de 2,69 pentru controlul destinului și 1,29 și 5,00 cu o medie de 3,27 pentru religiozitate. În aceeași cercetare, în zona autonomiei personale valorile medii au fost de 11,59 pentru conștiință de sine și 12,06 pentru percepția alegerii (Gavreliuc, 2012). Cercetătorii atrag atenția asupra valorii ridicate a cinismului social, valori ce apropie țara noastră de țări precum China (3,03), Hong Kong (3,13) și India (3,04) sau țări din zona islamică, cum ar fi Pakistan (3,29) (Leung, Bond, 2008). Deși această cercetare a evidențiat aspecte ce fac obiectul de studiu al cercetării noastre, ea nu a căutat să evidențieze o corelație între axiomele sociale și autonomia personală, ceea ce oferă premisele acestei cercetări.

2.2. AUTONOMIE PERSONALĂ

Autonomia personală presupune de obicei un sentiment de acțiune (Bandura, 1989) și include capacitatea de a lua decizii și de a exercita controlul asupra ariilor importante ale vieții personale (Ryan și Deci, 2001).

Pentru modelul de față vom operaționaliza conceptul de autonomie personală ca fiind compus din autodeterminare, stima de sine și locul controlului (Gavreliuc, 2011).

2.2.1. Autodeterminare

Teoria autodeterminării propusă de Ryan și Deci oferă un cadru ce descrie modul de evoluție a personalității, proceselor motivaționale și al autoreglării comportamentului pe parcursul dezvoltării umane. Ea a fost dezvoltată pe baza observațiilor și experimentelor legate de influența unor comportamente stimulative social (recompensă, laudă) asupra motivației intrinseci (Deci și Ryan, 2000) și distinge între trei mari etape de dezvoltare. În prima etapă, comportamentul nu este reglat și nu putem vorbi despre motivație. În etapa a doua, comportamentul evoluează în patru stadii: 1 – reglat extern (pentru a obține o recompensă sau a evita o pedeapsă), 2 – introiectat (pentru a evita sentimentele de vinovăție sau anxietate, sau pentru mândrie), 3 – identificat (acțiunea este importantă pentru persoana care o desfășoară), 4 – integrat (comportament în congruență cu setul de norme și valori ce au devenit proprii persoanei). Această ultimă etapă este asemănătoare cu motivația intrinsecă, diferența constă în faptul că persoana urmărește obținerea unui scop, pe când în cadrul motivației intrinseci primează însăși plăcerea de a face respectiva activitate. Cea de-a treia etapă de dezvoltare este caracterizată de apariția motivației intrinseci.

Autorii teoriei autodeterminării afirmă că procesele motivaționale au în spate nevoia de satisfacere a trei nevoi universale: 1. de autonomie; 2. de competență și 3. de conectare. Modul de satisfacere a acestor nevoi ține de contextul istoric și cultural în care acționează o persoană, de internalizarea și integrarea valorilor și comportamentelor recompensate la nivel social în acel moment. Deși această teorie ține cont de contextul social în care se dezvoltă o persoană, autorii susținând că mediul social influențează normele ce vor fi interiorizate în procesul dezvoltării, aceștia nu își propun să se concentreze în mod specific pe felul în care mediul influențează dezvoltarea autonomiei personale.

2.2.2. Locul controlului

Dezvoltarea autonomiei personale presupune, pe lângă internalizarea procesului volitiv, și internalizarea locului de control (Deci și Ryan, 1995). Cea mai influentă teorie a tiparelor atribuționale a fost elaborată de Julian Rotter sub denumirea teoria locului controlului (Rotter, 1966, 1993). Utilizând această teorie, autorul a construit un instrument ce evidențiază modul în care o persoană își stabilește cauzele evenimentelor (intern sau extern determinate). Persoanele cu un loc al controlului

extern tind să fie motivate extrinsec, cred că au un control redus asupra contextului și, prin urmare, o responsabilitate redusă. Aceste persoane tind să fie ușor influențate de cei din jur, să aibă un nivel mai redus de școlarizare și să atribuie eșecul unor cauze externe (destinul nedrept, ghinionul) și nu-și modifică așteptările după un eșec. De cealaltă parte, internaliștii tind să fie motivați mai degrabă intrinsec, controlează contextul, arată responsabilitate și rezistă presiunilor externe, utilizându-și discernământul pentru a decide când se conformează. Totodată au un nivel de școlarizare mai mare și tind să atribuie eșecul unor cauze interne (muncă insuficientă, neatenție), ceea ce îi face să se automatizeze după un eșec (Gavreliuc, 2006). Persoanele cu un loc al controlului extern tind să devină neajutorate și dezangajate prin mecanismul neajutorării învățate și astfel să eșueze în sarcini ce implică efort, atenție și energie cognitivă (sarcinile de muncă), invocând frecvent condiții nedrepte sau lipsa șansei. Această atribuire intern-extern a locului controlului este învățată social (Jurcău, 2001) și el corelează cu nevroticismul evaluat pe scala Big Five (Bono & Judge, 2003).

Locul de control este după unii cercetători un predictor al stării de bine (Judge *et al.*, 1998; Spector *et al.*, 2002), însă nevoia intrinsecă de control asupra mediului înconjurător a fost propusă încă din 1930 (Adler, 1930). Această perspectivă a locului de control ca predictor al stării de bine este susținută și de cercetările ce demonstrează legătura lui cu aspecte psihopatologice cum ar fi sentimentele de neajutorare (Phares, 1976, apud Ng *et al.*, 2006), depresie (Bennassi, Sweeney, & Dufour, 1988, apud Ng *et al.*, 2006; Presson & Benassi, 1996, apud Ng *et al.*, 2006) și alte tulburări de personalitate (Watson, 1998, apud Ng *et al.*, 2006).

Un alt aspect important evidențiat de cercetările lui Judge și colaboratorii (2001) este că locul controlului, ca parte a conceptului de autoevaluare a nucleului – construct teoretic dezvoltat de aceștia –, este important în motivația de stabilire a obiectivelor, ceea ce se traduce într-un nivel de activare superior și performanță în muncă. Aceste concluzii au fost întărite de metaanaliza lui Ng și colaboratorii (2006) care evidențiază că un loc de control internalizat corelează cu un coeficient de 0,36 cu starea de bine psihologică, 0,35 cu satisfacția cu viața și 0,31 cu starea de sănătate raportată. Alte rezultate importante au fost semnalate în legătură cu locul de control intern și implicarea în muncă ($r=0,22$) și cu autonomia la muncă ($r=0,24$) (Ng *et al.*, 2006).

În urma unui studiu făcut pe 3.000 de muncitori în șase țări, s-a ajuns la concluzia că locul de control corelează semnificativ cu implicarea în muncă, internaliștii indicând implicare mai bună și o motivare mai înaltă (Reitz & Jewell, 1979, apud Spector, 1982).

Internaliștii sunt mai înclinați să considere că efortul lor va duce la rezultate și că aceste rezultate vor fi recompensate, demonstrând mai mare încredere în competențele personale și stimă de sine crescută în legătură cu slujba lor, fiind mai înclinați să se bazeze pe ei înșiși (Kahle, 1980, apud Spector, 1982). Ca urmare, ei

sunt mai sensibili la recompense și vor arăta o mai mare motivație atâta timp cât percep relația dintre obiectiv și recompensă (Spector, 1982).

Dacă eficacitatea la locul de muncă este operaționalizată prin variabile precum creșterea salarială și promovările, internaliștii sunt mai eficace și mai de succes în carieră (Spector, 1982), ei având în general performanțe legate de obiective mai bune (Hersch & Scheibe, 1967; Mujamder, MacDonald & Greever, 1977; Broedlin, 1975, apud Spector, 1982).

În ceea ce privește satisfacția muncii, internaliștii resimt o mai mare satisfacție deoarece sunt orientați pe rezultate și obiective și vor fi evaluați pozitiv și promovați mai rapid (Spector, 1982). Pentru că tind să acționeze și să considere că deciziile le aparțin, angajații cu locul de control intern în situații de insatisfacție fie vor lua măsuri pentru a schimba locul de muncă nesatisfăcător prin plecare, efort pentru promovare, schimbarea sarcinilor (Hammer & Vardi, 1981; Giles, 1977, apud Spector, 1982), fie vor schimba modul în care percep locul de muncă către satisfăcător, pentru a menține consistența între atitudinea lor internă și comportament (Salancik & Pfeffer, 1978, apud Spector, 1982).

2.2.3. *Stimă de sine*

Korman definește stima de sine ca fiind „felul în care o persoană se vede pe ea ca fiind competentă și capabilă să-și satisfacă nevoile” (Korman, 1970, p. 32).

În cercetările ulterioare, stima de sine a fost privită ca un concept multifățetat cu perspective din zona socială, fizică, academică și morală (Shavelson *et al.*, 1976).

Stima de sine a fost definită ca reprezentând componenta afectivă și evaluativă a sinelui, mobilizând atât un set de trăiri afective cu privire la propria persoană, cât și un set de cogniții autoreferențiale (Gailliot, Baumeister, 2007). Variațiile stimei de sine coincid de cele mai multe ori cu succese sau eșecuri și implică reacții emoționale puternice.

Conform teoriei identității sociale, conceptul de sine include atât atribute personale, cât și sociale. O dovadă în acest sens sunt rezultatele cercetărilor lui Twenge care arată că stima de sine colectivă este corelată cu stima de sine globală (Twenge *et al.*, 2007). Cu alte cuvinte, apartenența la un grup ce este perceput ca favorizat va produce o creștere a stimei de sine la nivel individual. Prin urmare, stima de sine nu este doar personală, ea include și o evaluare globală a grupului/grupurilor de apartenență. În cadrul organizațional, primul grup de apartenență este reprezentat de echipa în care activează o persoană; ca grupuri extinse regăsim departamentul și compania.

Literatura ce investighează aspectele ce influențează dezvoltarea stimei de sine evidențiază forțe similare celor ce dau naștere autoeficacității descrise de Bandura în 1982. Aceste forțe sunt: 1) semnele implicite transmise de mediul în care activează persoana; 2) mesaje transmise de persoane semnificative din mediul social; 3) propriile sentimente de eficiență și competență derivate din experiențele personale ale individului (Brockner, 1988; Franks & Marolla, 1976, apud Pierce, Gardner, 2004).

2.3. COMPORTAMENT ORGANIZAȚIONAL

2.3.1. Implicare în muncă

Încercările timpurii de definire a conceptului s-au concentrat pe descrierea unor sentimente pozitive, afectiv-motivaționale legate de muncă, conceptul fiind poziționat în opoziție cu cel de *burnout*. Angajații implicați în muncă sunt descriși ca având un nivel ridicat de energie și entuziasm legat de munca lor. Sunt totodată absorbiți în muncă și nu percep trecerea timpului (Macey & Schneider, 2008). Două perspective au rămas până azi definitorii în descrierea acestui concept, chiar dacă încercările de a-l defini continuă.

Perspectiva propusă de Maslach și Leiter (1997) afirmă că implicarea în muncă este caracterizată de energie, dedicare și eficiență, trăsături opuse epuizării, cinismului și ineficienței ce descriu sindromul de *burnout*. Prin urmare, implicarea în muncă ar putea fi evidențiată de scoruri reduse pe scalele de epuizare și cinism și scoruri ridicate pe scala de eficiență profesională a instrumentului dezvoltat de aceștia, Inventarul de Burnout Maslach (MBI; Maslach, Jackson, & Leiter, 1996).

Cea de-a doua perspectivă propune ca atribute ale implicării în muncă trei componente: vigoare, dedicare și absorbție. Vigoarea reprezintă un nivel ridicat de energie și reziliență mentală în timpul muncii, precum și disponibilitatea de efort și perseverență în fața obstacolelor. Dedicarea surprinde entuziasmul, inspirația, mândria și sentimentul de semnificație a muncii prestate, în timp ce absorbția descrie sentimentul de concentrare maximă asupra muncii, concentrare ce face ca percepția trecerii timpului să fie diminuată și desprinderea din sarcină dificilă (Schaufeli *et al.*, 2001).

Alte încercări mai recente de definire a conceptului de implicare în muncă evidențiază importanța rolului profesional și susțin că angajații implicați depun un efort mai mare datorită identificării lor cu rolul profesional (Kahn, 1990). Pentru a măsura implicarea în muncă se poate utiliza inventarul de *burnout* propus de Maslach pe care se urmărește un scor mic pe scala de epuizare și pe cea de cinism și un scor ridicat pe scala eficienței, dacă implicarea în muncă este operaționalizată ca fiind opusă *burnout*-ului (Maslach *et al.*, 1996). Cel mai utilizat instrument pentru evaluarea implicării în muncă este scala de implicare în muncă Utrecht (UWES) și include trei subscale: vigoare, dedicare și absorbție.

Cercetările desfășurate pe tema implicării în muncă și mai precis aceste trei subscale ale UWES au poziționat conceptul foarte aproape de cel de dependență de muncă (*workaholism*). Cu toate acestea, cercetările ulterioare au arătat că, spre deosebire de dependenții de muncă, persoanele implicate în muncă nu manifestă impulsul compulsiv al celor dintâi. Pentru cei implicați în muncă, activitatea le aduce plăcere și nu este o adicție, ei muncind pentru că le face plăcere și nu pentru că simt o pornire interioară căreia nu-i pot rezista (Schaufeli *et al.*, 2001).

Un alt aspect cercetat în corelație cu implicarea în muncă a fost cel al resurselor și al cerințelor postului. Studiile au arătat că resurse ca suportul social din partea colegilor și al managerilor, evaluarea performanțelor, autonomia și

posibilitățile de învățare sunt asociate pozitiv cu implicarea în muncă (Bakker & Demerouti, 2008). Resursele postului contribuie la motivația intrinsecă deoarece facilitează învățarea, dezvoltarea și creșterea angajaților, răspunzând unor nevoi legate de autonomie, competență și semnificație sau la cea extrinsecă deoarece sunt instrumentale în atingerea obiectivelor (Deci & Ryan, 1985). Din punct de vedere al cerințelor postului, studiile au arătat că ele au o influență mai mică în implicarea în muncă, comparativ cu resursele postului. În cadrul unui studiu longitudinal, desfășurat pe o perioadă de doi ani, în Finlanda, controlul în rol profesional și stima de sine raportată la organizație au fost cei mai buni predictorii ai implicării în muncă (Mauno *et al.*, 2007). La aceleași concluzii au ajuns și cercetările efectuate pe o populație de profesori din școli primare, gimnaziale și vocaționale în 2007 de Bakker, Hakanen, Demerouti și Xanthopoulou. Aceștia au arătat că sprijinul managerilor, gradul de noutate, aprecierea și climatul organizațional au fost resurse organizaționale importante pentru profesori în provocarea lor de a face față unor copii cu un comportament dificil (Bakker *et al.*, 2007). Mai mult decât atât, angajații care sunt capabili să-și creeze propriile resurse sunt mai pregătiți să facă față solicitărilor profesionale și să-și atingă obiectivele (Bakker și Demerouti, 2003). Performanța în muncă a fost asociată cu implicarea în muncă cu un coeficient de 0,37 în cercetările efectuate de Schaufeli, Taris și Bakker (2006). Un alt studiu efectuat pe o populație de lucrători în domeniul serviciilor hoteliere în peste 100 de locații din Spania a evidențiat faptul că resursele organizaționale și implicarea în muncă au prezis climatul serviciilor, care la rândul lor au prezis performanța angajaților și apoi loialitatea clienților (Salanova, Agut și Peiro, 2005). Așadar, dacă implicarea în muncă este conceptul diametral opus *burnout*-ului, dependența de muncă se situează undeva pe acest continuum și doar timpul, contextul de muncă – prin raportul dintre solicitările și resursele postului – și resursele personale vor face ca o persoană dependentă de muncă să rămână mai aproape de zona implicării în muncă (dacă perioada compulsiiei este redusă, raportul între cerințele postului și resursele este pozitiv sau resursele personale sunt ridicate) sau va ajunge să dezvolte *burnout*.

2.3.2. Burnout

Prima operaționalizare a conceptului îi aparține lui Maslach și Jackson în 1986 și el era descris ca o stare de uzare mentală specifică angajaților ce interacționează cu clienții (Maslach & Schaufeli, 2001). Treptat a devenit evident că nu doar acești angajați pot suferi de *burnout* (Maslach & Leiter, 1997) și scala de evaluare concepută inițial în 1986 (MBI) a fost adaptată pentru populația generală și redenumită MBI-GS (MBI-GS: Schaufeli, Leiter, Maslach, & Jackson, 1996).

Scalele MBI și MBI-GS cuprind cele trei dimensiuni care au fost puse în legătură cu *burnout*-ul, și anume: 1. Epuizarea, care măsoară nivelul de oboseală, 2. Cinismul reflectă o detașare excesivă, o indiferență și atitudine distantă față de

muncă în general, 3. Eficacitatea profesională – care se referă la realizările profesionale, de natură socială sau nonsocială în cadrul organizației. Scoruri înalte pe dimensiunile epuizare și cinism concomitent cu scoruri joase pe dimensiunea eficacității profesionale sunt indicatori ai *burnout*-ului (Maslach, Jackson, Leiter, 1996).

Cele trei dimensiuni-cheie ale răspunsului la *burnout* pot fi clasificate și în funcție de zona în care impactul lor se manifestă, și anume dimensiunea individuală principală de răspuns la factorii stresori (epuizarea), dimensiunea contextului interpersonal (cinismul/detașarea) și dimensiunea de autoevaluare (eficacitatea redusă) (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001).

Modelul structurat MBI dezvoltat de Maslach, Jackson și Leiter (1986) pune în legătură prezența unor cerințe specifice și absența unor resurse cu apariția *burnout*-ului. Conceptul de cerință a postului a fost definit ca fiind „gradul în care mediul conține stimuli care necesită atenție și răspuns, ce nu pot fi evitați” (Jones și Fletcher, 1996, p. 34). Cu alte cuvinte, cerințele postului sunt acele sarcini care nu pot fi evitate, peste care nu se poate trece și care trebuie îndeplinite. Îndeplinirea cerințelor postului presupune implicarea angajatului la nivel fizic, psihic, relațional, etc., ceea ce necesită efort susținut și deci costuri la nivel fiziologic și/sau psihologic (emoțional, cognitiv etc.). Deși cerințele postului nu sunt în mod necesar negative, ele se pot transforma în factori de stres la locul de muncă cu consecințe negative de tipul anxietății, depresiei, oboselei cronice, *burnout*-ului, dacă îndeplinirea lor presupune efort ridicat, continuu și susținut din partea angajatului. Resursele postului se referă la acele aspecte fizice, psihice, organizaționale sau sociale care ajută în îndeplinirea sarcinilor, care reduc cerințele postului cu impact pozitiv în reducerea costurilor fiziologice și psihologice pentru angajat sau care stimulează creșterea personală a angajaților, procesul lor de învățare și dezvoltare (Schaufeli, Bakker, 2004).

Legătura dintre cerințele postului și resursele de la locul de muncă, *burnout* și angajament a fost cercetată în cadrul modelului Job Demand-Resource (JD-R) (Demerouti *et al.*, 2001), model care postulează că cerințele postului (e.g. cerințe fizice, presiunea timpului, munca în schimburi) sunt asociate cu epuizarea, în timp ce lipsa resurselor (e.g. participare la decizii, evaluarea performanțelor, suportul social) este asociată cu lipsa angajamentului.

Pornind de la teoria psihologiei cognitiv-comportamentale, cercetarea s-a îndreptat către studierea relației dintre perceperea subiectivă de către angajat a volumului de muncă și *burnout* (*versus* numărul efectiv de ore lucrate sau volumul real al sarcinilor) (Shirom *et al.*, 2008, Panagopoulou *et al.*, 2006, apud Tyrell, 2010). Concluziile acestor studii au fost că volumul de muncă perceput de către angajat se asociază mai bine cu fenomenul de *burnout* decât numărul efectiv de ore lucrate sau volumul real al sarcinilor de îndeplinit, subliniind astfel necesitatea abordării *burnout*-ului nu numai prin prisma factorilor obiectivi, ci și a parametrilor subiectivi, percepuți la nivel individual de către angajați.

2.3.3. *Stare de bine subiectivă*

Organizația Mondială a Sănătății definește starea de bine generală ca fiind o stare în care fiecare individ își realizează propriul potențial, poate face față stresului vieții cotidiene, poate munci productiv și fructuos și este capabil să aducă o contribuție la comunitatea din care face parte.

Cercetările efectuate în legătură cu starea de bine tind să evidențieze existența a trei dimensiuni, și anume starea de bine subiectivă (în plan emoțional), starea de bine psihologică și starea de bine socială (Ryan, 2008, Keyes, 1998, Ryff, 1989, Veenhoven, 2008).

Conceptul de stare de bine este însă studiat de peste 45 de ani și autori ca Diener, Suh și Oishi (1997) disting între trei faze: cercetările timpurii, centrate pe descrierea și compararea fericirii indivizilor în funcție de indici socio-demografici; în etapa a doua, cercetările vizau legătura cu temperamentul, adaptarea și compararea socială; etapa curentă, în care starea de bine se investighează în varianta multidimensională cu cele trei dimensiuni amintite anterior (Negovan 2013).

Starea de bine în plan psihologic a fost definită, în urma cercetărilor lui Ryff începând cu 1989, ca fiind nivelul de angajare în raport cu provocările existențiale (Keyes, Shmotkin și Ryff, 2002). În cercetările sale, Ryff integrează modele ale dezvoltării personale, modelul dezvoltării pe parcursul întregii vieți și modelul sănătății mintale pozitive și definește șase dimensiuni pentru a descrie conceptul de stare de bine psihologică: 1) acceptarea de sine, 2) relațiile pozitive cu ceilalți, 3) autonomia, 4) sentimentul de stăpânire a mediului, 5) scopul în viață, 6) dezvoltare personală.

Starea de bine socială apare ca o componentă a stării de bine generale și se diferențiază de starea de bine în plan psihologic – ce evaluează criterii intrapersonale – prin faptul că aceasta folosește criterii sociale și publice pentru a evalua funcționarea în mediul social.

Modelul propus de Keyes (1998) evaluează starea de bine socială utilizând cinci dimensiuni: 1) integrarea socială – relația cu comunitatea; 2) contribuția socială – ce oferă membrul grupului de apartenență; 3) acceptarea socială – încrederea pe care o are în cei din jur; 4) actualizarea socială – valoarea potențialului de dezvoltare a societății de apartenență; 5) coerența socială – percepția calității și organizării mediului în care trăiește individul. Aceste dimensiuni sunt influențate de acțiuni de participare socială, cum ar fi activități politice, culturale, civice, de voluntariat etc.

Într-un studiu publicat de Ed Diener și colaboratorii (1999) sunt descrise componentele stării de bine subiective pornind de la sugestia lui Kozma și Stones (1997) care susțineau că acest concept se impune deoarece există o serie de corelații substanțiale între noțiunile pe care acest concept le cuprinde, și anume: afecte pozitive și negative, evaluări cognitive ale satisfacției cu viața pe domenii diferite (munca, familia, sănătatea și hobby-urile, finanțele, sinele, grupul social de apartenență).

Starea de bine subiectivă apare definită (Negovan, 2013) ca fiind percepția și evaluarea propriei vieți, inclusiv a satisfacției cu viața la care se adaugă un raport între emoțiile pozitive și cele negative (Diener, 1984) și exprimă starea de sănătate mintală pozitivă.

Starea de bine subiectivă are o componentă afectivă ce include aspectele emoționale ale vieții – raportul între emoțiile pozitive (plăcere, mândrie) și cele negative (tensiune, depresie) – și o componentă cognitivă ce include aspecte raționale sau intelectuale – satisfacția cu viața (Diener, Oishi și Lucas, 2003).

Starea de bine subiectivă este influențată de factori externi – situații de viață, condiții demografice –, dar și de factori interni, ce țin de gradul de satisfacere a nevoilor umane de bază și universale. Studii efectuate de Campbell, Converse și Rodgers (1976) arată că factorii demografici, cum ar fi vârsta, genul, rasa, nivelul de educație, nivelul de venit și statutul marital, influențează starea de bine subiectivă cu mai puțin de 20%, în timp ce Andrews și Withney (1976) atribuie doar 8% acestor variabile. Ca urmare a acestor niveluri mici de influență a factorilor externi asupra stării de bine subiective, atenția s-a concentrat pe factorii interni de influență.

Un astfel de factor intern este stima de sine, pe care Wilson (1967) l-a corelat cu starea de bine subiectivă. Cu toate acestea, Diener și Diener (1996) arată că această relație nu este universală. Ei descoperă, într-un studiu intercultural ce caută corelații între stima de sine și satisfacția cu viața, că aceste corelații sunt mai mici în cazul culturilor colectiviste. De asemenea, continuând aceste studii, Kwan, Bond și Singelis (1997) au descoperit în Statele Unite ale Americii o corelație puternică între stima de sine și satisfacția cu viața, în timp ce în Hong Kong armonia relațiilor este în corelație cu satisfacția cu viața.

Și optimismul este menționat de Wilson ca o trăsătură aflată în corelație cu fericirea. Conform teoriei emise de Scheier și Carver (1985), optimismul reprezintă o tendință generalizată de așteptări pozitive în viața cuiva. În baza acestor așteptări pozitive, persoana va depune efort pentru a obține ceea ce speră, pe când, în lipsa optimismului, persoana nu se va implica în activitățile curente. Seidlitz și Diener (1993) au arătat că oamenii fericiți țin minte mai multe evenimente fericite din viața lor decât ceilalți și asta se datorează faptului că ei semnifică de la bun început pozitiv mai multe evenimente. Odată memorate, evenimentele cu o conotație negativă tind să inducă un nivel redus al stării de bine subiective.

În concluzie, există o serie de cercetări ce investighează influența axiomelor sociale asupra implicării în muncă și a *burnout*-ului (Valencia, 2016) și asupra stării de bine (Rastegar, 2018, Lai *et al.*, 2007).

De asemenea, locul controlului a fost investigat în corelație cu implicarea în muncă (Yuki, Latham, 1978) și cu *burnout*-ul (Wang, 2010), iar stima de sine și implicarea în muncă au fost cercetate de Xanthopoulos (2009).

Cu toate că teoria autodeterminării menționează contextul social ca influență în definirea autodeterminării, lipsesc cercetări care să investigheze specific această influență.

Având în vedere această breșă în cercetările întreprinse până în acest moment, prezentăm un model care considerăm că va permite analiza relațiilor dintre conceptele prezentate mai sus și contextul social, ca elemente de influență asupra comportamentului organizațional (vezi Fig. nr. 1).

Dacă modelul propus va fi validat, ne va permite să înțelegem mai bine diferențele sociale și interculturale, în măsura în care studiul va fi replicat și în alte culturi, referitoare la comportamentul organizațional și va oferi un cadru teoretic posibil de intervenție pentru îmbunătățirea implicării în muncă, a stării de bine și reducerea *burnout*-ului în organizații.

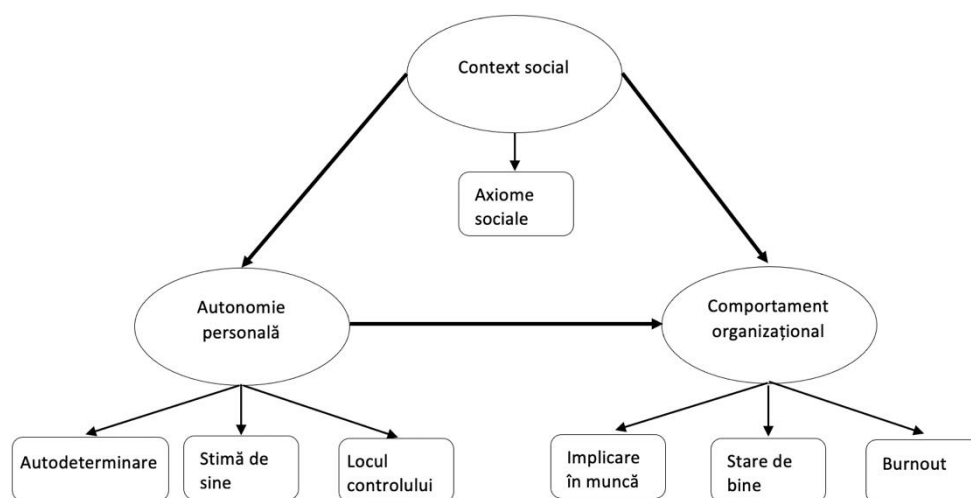


Fig. nr. 1. Modelul influenței contextului social asupra autonomiei personale și a comportamentului organizațional

Modelul propus de noi face obiectul unui studiu amplu, care va oferi informații, credem, importante, în completarea literaturii de specialitate. Prin urmare, noi credem că structura axiomelor sociale influențează nivelul autonomiei personale, care este corelativă stării de bine. Cu cât este mai mare nivelul de autonomie personală, cu atât este mai mare starea de bine subiectivă și implicarea în muncă, nivelul *burnout*-ului fiind redus.

Primit în redacție la: 5.09.2020

BIBLIOGRAFIE

1. ADLER, A., *Individual psychology* în MURCHINSON, C. (Ed.), *Psychologies of 1930*, Worcester, MA: Clark University Press.
2. ANDREWS, F.M., & WITHEY, S.B., *Social indicators of well-being: The development and measurement of perceptual indicators*, New York, Plenum, 1976, **10**, 1, p. 978.
3. BAKKER, A.B., DEMEROUTI, E., & SCHAUFELI, W.B., *The socially induced burnout model*, *Advances in psychology research*, **25**, 2003, p. 13–30.

4. BAKKER, A.B., DEMEROUTI, E., *Towards a model of work engagement*, Career Development International, **13**, 2008, p. 209–223.
5. BAKKER, A.B., HAKANEN, J.J., DEMEROUTI, E. & XANTHOPOULOU, D., *Job resources boost work engagement particularly when job demands are high*, Journal of Educational Psychology, **99**, 2007, p. 274–284.
6. BANDURA, A., *Human agency in social cognitive theory*, American Psychologist, **44**, 1989, p. 1175–1184.
7. BOND, M.H., LEUNG, K., AU, A., TONG, K.K., & CHEMONGES-NIELSON, Z., *Combining social axioms with values in predicting social behaviours*, European Journal of Personality, **18**, 3, 2004, p. 177–191.
8. BOND, M.H., *Finding universal dimensions of individual variation in multi-cultural studies of value*, Journal of Personality and Social Psychology, **55**, 1988, p. 1009–1015.
9. BONO, J.E., JUDGE, T.A., *Core self-evaluations: A review of the trait and its role in job satisfaction and job performance*, European Journal of Personality, **17**, 2003, p. 5–18.
10. CAMPBELL, A., CONVERSE, P.E., RODGERS, W.L., *The quality of American life: Perceptions, evaluations, and satisfactions*, Russell Sage Foundation, 1976.
11. DECI, E.L., RYAN, R.M., *Human autonomy in Efficacy, agency, and self-esteem*, Springer, Boston, MA, 1995, p. 31–49.
12. DECI, E.L., RYAN, R.M., *The „what” and „why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior*, Psychological Inquiry, **11**, 2000, p. 23–34.
13. DECI, E.L., RYAN, R.M., *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*, New York: Plenum, 1985.
14. DEMEROUTI, E., BAKKER, A.B., NACHREINER, F., SCHAUFELI, W.B., *The job demands: resources model of burnout*, Journal of Applied Psychology, **86**, 2001, p. 499–512.
15. DIENER, E., DIENER, C., *Most people are happy*, Psychological science, **7**, 3, 1996, p. 181–185.
16. DIENER, E., LARSEN, R.J., *Temporal stability and cross-situational consistency of affective, behavioral, and cognitive responses*, Journal of personality and social psychology, **47**, 4, 1984, p. 871.
17. DIENER, E., OISHI, S., LUCAS, R.E., *Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life*, Annual review of psychology, **54**, 1, 2003, p. 403–425.
18. DIENER, E., SANDVIK, E.D., PAVOT, W. & FUJITA, F., *Extraversion and subjective well-being in a US national probability sample*, Journal of research in personality, **26**, 3, 1992, p. 205–215.
19. DIENER, E., SUH, E.M., LUCAS, R.E., SMITH, H.L., *Subjective well-being: Three decades of progress*, Psychological bulletin, **125**, 2, 1999, p. 276.
20. DIENER, E., SUH, E., OISHI, S., *Recent findings on subjective well-being*, Indian journal of clinical psychology, **24**, 1997, p. 25–41.
21. GAILLIOT, M.T., BAUMEISTER, R.F., *Self-esteem, belongingness, and worldview validation: Does belongingness exert a unique influence upon self-esteem?*, Journal of Research in Personality, **41**, 2, 2007, p. 327–345.
22. GAVRELIUC, A., *De la relațiile interpersonale la comunicarea socială*, Psihologia socială și stadiile progresive ale articulării sinelui, Polirom, Iași, 2006.
23. GAVRELIUC, A., GAVRELIUC, D., *Social axioms, cultural dimensions and personal autonomy in Romanian educational field*, Procedia-Social and Behavioral Sciences, **33**, 2012, p. 223–227.
24. GAVRELIUC, D.F., *Axiome sociale și autonomie personală în mediul educațional românesc*, Teză de doctorat nepublicată, Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca, 2011.
25. JACKSON, S.E., SCHWAB, R.L., SCHULER, R.S., *Toward an understanding of the burnout phenomenon*, Journal of Applied Psychology, **71**, 1986, p. 630–640.
26. JONES, F., FLETCHER, B.C., *Job control and health* In SCHABRACQ, M.J. WINNUST, A.M., COOPER, C.L., (Ed.), *Handbook of work and health psychology*, Chichester, Wiley., 1996, p. 33–50.
27. JUDGE, T.A., LOCKE, E.A., DURHAM, C.C., KLUGER, A.N., *Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations*, Journal of Applied Psychology, **83**, 1998, p. 17–34.

28. JURCĂU, N., *Psihologia educației*, Editura UT Cluj, Cluj-Napoca, 2001/2007.
29. KAHN, W.A., *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*, Academy of Management Journal, **33**, 1990, p. 692–724.
30. KEYES, C.L.M., *Social well being*, Social Psychology Quarterly, **61**, 2, 1998, p. 121–140.
31. KEYES, C.L., SHMOTKIN, D., & RYFF, C.D., *Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions*, Journal of personality and social psychology, **82**, 6, 2002, p. 1007.
32. KORMAN, A.K., *Toward an hypothesis of work behavior*, Journal of Applied Psychology, **54**, 1970, p. 31–41.
33. KOZMA, A., STONE, S., & STONES, M.J., *Stability in components and predictors of subjective well-being*, Paper delivered at the First Conference of the International Society of Quality of Life Studies: 1997, Charlotte, North Carolina.
34. KRUGLANSKI, A.W., *Lay epistemo-logic-process and contents: Another look at attribution theory*, Psychological review, **87**, 1, 1980, p. 70.
35. KWAN, V.S., BOND, M.H., SINGELIS, T.M., *Pancultural explanations for life satisfaction: adding relationship harmony to self-esteem*, Journal of personality and social psychology, **73**, 5, 1997, p. 1038.
36. LAI, J.H.W., BOND, M.H., HUI, N.H.H., *The role of social axioms in predicting life satisfaction: A longitudinal study in Hong Kong*, Journal of Happiness Studies, **8**, 4, 2007, p. 517–535.
37. LEUNG, K., BOND, M.H., *Psycho-logic and Eco-logic: Insights from Social Axiom Dimensions*, In VAN DE VIJVER, F., VAN HEMERT, D., POORTINGA Y.P., (Ed.), *Individuals and cultures in multilevel analysis*, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, 2008, p. 197–219.
38. LIN, I.Y., & KWANTES, C.T., *Potential Job Facilitation Benefits of “Water Cooler” Conversations: The Importance of Social Interactions in the Workplace*, The Journal of psychology, **149**, 3, 2015, p. 239–262.
39. MACEY, W.H., & SCHNEIDER, B., *The meaning of employee engagement*, Industrial and Organizational Psychology, **1**, 2008, p. 3–30.
40. MASLACH, C., *Burnout: a multidimensional perspective* în SCHAUFELI, W.B., MASLACH, C., & MAREK, T., (Ed.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research*, Taylor & Francis Washington DC, 1993, p. 19–32.
41. MASLACH, C., & LEITER, M.P., *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*, Jossey-Bass, San Francisco, CA, 1997.
42. MASLACH, C., JACKSON, S.E., & LEITER, M., *Maslach Burnout Inventory manual*, 3rd ed., Palo Alto, CA Consulting Psychologists Press, 1996.
43. MASLACH, C., SCHAUFELI, W.B., LEITER, M.P., *Job burnout*, Annual review of psychology, **52**, 2001, p. 397–422.
44. MAUNO, S., KINNUNEN, U. & RUOKOLAINEN, M., *Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study*, Journal of Vocational Behavior, **70**, 2007, p. 149–171.
45. NEGOVAN, V., *Psihologie pozitivă aplicată în educație*, București, Editura Universitară, 2013.
46. NG, T.W., SORESENSEN, K.L., & EBY, L.T., *Locus of control at work: a meta-analysis*, Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, **27**, 8, 2006, p. 1057–1087.
47. PIERCE, J.L., & GARDNER, D.G., *Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature*, Journal of management, **30**, 5, 2004, p. 591–622.
48. POLL, G., *State of the global workplace: Employment engagement insights for business leaders worldwide*, 2013.
49. RASTEGAR, P., *Social Axioms as Predictors of Psychological and Subjective Well-Being in Iran and England*, 2018.
50. ROTTER, J.B., *Expectancies* în WALKER, C.E. (Ed.), *The history of clinical psychology in autobiography*, **2**, Brooks/Cole, 1993, p. 273–284.

51. ROTTER, J.B., *Generalized expectancies of internal versus external control of reinforcements*, Psychological Monographs, **80**, 1966, p. 1–28.
52. RYAN, R.M., *A motivational approach to self: Integration in personality*, Perspectives on motivation, **38**, 1991, p. 237–288.
53. RYAN, R.M., & DECI, E.L., *Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being*, American psychologist, **55**, 1, 2000, p. 68.
54. RYAN, R.M., & DECI, E.L., *On happiness and human potential: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being*, Annual Review of Psychology, **52**, 2001, p. 141–166.
55. RYAN, R.M., DECI, E.L., & GROLNICK, W.S., *Autonomy, relatedness, and the self: Their relation to development and psychopathology*, Ariel, **128**, 1995, p. 155.
56. RYAN, R.M., HUTA, V., & DECI, E.L., *Living well: a self-determination theory perspective on eudaimonia*, Journal of Happiness Studies, **9**, 1, 2008, p. 139–170.
57. RYFF, C.D., *Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being*, Journal of personality and social psychology, **57**, 6, 1989, p. 1069.
58. SALANOVA, M., AGUT, S., & PEIRO, J.M., *Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate*, Journal of Applied Psychology, **90**, 2005, p. 1217–1227.
59. SCHAUFELI, W.B., BAKKER, A.B., *Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement a multi-sample study*, Journal of Organizational Behaviour, **25**, 2004, p. 293–315.
60. SCHAUFELI, W.B., MARTINEZ, I., MARQUES PINTO, A., SALANOVA, M., & BAKKER, A.B., *Burnout and engagement in university students: a cross national study*, Journal of Cross Cultural Psychology, **33**, 2002, p. 464–481.
61. SCHAUFELI, W.B., SALANOVA, M., GONZALES-ROMA, V., & BAKKER, A.B., *The measurement of engagement and burnout and: a confirmative analytic approach*, Journal of Happiness Studies, **3**, 2002, p. 71–92.
62. SCHAUFELI, W.B., TARIS, T.W. & BAKKER, A.B., *Dr. Jekyll and Mr. Hyde: On the differences between work engagement and workaholism* în BURKE, R.J. (Ed.), *Research companion to working time and work addiction*, Edward Elgar, Northampton, 2006, p. 193–217.
63. SCHAUFELI, W.B., TARIS, T.W., LE BLANC, P., PEETERS, M., BAKKER, A.B. & DE JONGE, J., *Maakt arbeid gezond? Op zoek naar de bevlogen werknemer [Does work make happy? In search of the engaged worker]*, De Psycholoog, **36**, 2001, p. 422–428.
64. SCHEIER, M.F., & CARVER, C.S., *Optimism, coping, and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies*, Health psychology, **4**, 3, 1985, p. 219.
65. SCHWARTZ, S.H., *The universal content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries* în ZANNA, M (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, New York, Academic Press, 1992, **25**, p. 1–65.
66. SEIDLITZ, L. & DIENER, E., *Memory for positive versus negative life events: theories for the differences between happy and unhappy persons*, Journal of personality and social psychology, **64**, 4, 1993, p. 654.
67. SHAVELSON, R.J., HUBNER, J.J., & STANTON, G.C., *Self-concept: Validation of construct interpretations*, Review of Educational Research, **46**, 1976, p. 407–441.
68. SPECTOR, P.E., *Behavior in organizations as a function of employee's locus of control*, Psychological bulletin, **91**, 3, 1982, p. 482.
69. TWENGE, J.M., LIQING, Z., CATANESE, K.R., DOLAN-PASCOE, B., LYCHE, L.F., BAUMEISTER, R.F., *Replenishing connectedness: Reminders of social activity reduce aggression after social exclusion*, British Journal of Social Psychology, **46**, 1, 2007, p. 205–224.
70. VALENCIA, M., & HEMALATHA, K., *Work Engagement and Job Burnout: The Role of Social Axioms in a Job Demands Resources Framework*, International Journal of Psychology, **51**, 2016, p. 659–659.
71. VEENHOVEN, R., *Sociological theories of subjective well-being*, The science of subjective well-being, **9**, 2008, p. 44–61.

72. XANTHOPOULOU, D., BAKKER, A.B., DEMEROUTI, E., & SCHAUFELI, W.B., *Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources*. Journal of occupational and organizational psychology, **82**, 1, 2009, p. 183–200.
73. WANG, Q., BOWLING, N.A., & ESCHLEMAN, K.J., *A meta-analytic examination of work and general locus of control*, Journal of Applied Psychology, **95**, 4, 2010, p. 761.
74. WILSON, W.R., *Correlates of avowed happiness*, Psychological bulletin, **67**, 4, 1967, p. 294.

REZUMAT

Deși implicarea în muncă, *burnout*-ul și starea de bine sunt studiate în context organizațional și există teorii ce menționează contextul social ca factor de influență, în dezvoltarea autonomiei personale (Ryan și Deci, 2001) există puține cercetări cu privire la impactul contextului social în dezvoltarea autonomiei personale și a influenței acesteia în comportamentul organizațional. Propunem un model teoretic ce are ca scop să investigheze rolul mediator al axiomelor sociale asupra relației dintre autonomie personală și comportament organizațional. În acest model, vom folosi axiomele sociale pentru a defini contextul social, teoria autodeterminării, stima de sine și locul de control în organizație pentru a operaționaliza autonomia personală și implicarea în muncă, *burnout* și starea de bine subiectivă pentru a descrie comportamentul organizațional. Dacă modelul propus va fi validat, ne va permite să înțelegem mai bine influența contextului social asupra comportamentul organizațional și va oferi un cadru teoretic posibil de intervenție pentru îmbunătățirea implicării în muncă, a stării de bine și reducerea *burnout*-ului în organizații.