

**UNIVERSITATEA PEDAGOGICĂ DE STAT „ION CREANGĂ”
DIN CHIȘINĂU**

Cu titlu de manuscris

C.Z.U.:316.6:[331.44+378](043.2)

BEANOVA IRINA

**MANIFESTAREA STRESULUI SOCIAL LA ABSOLVENȚII
INSTITUȚIILOR SUPERIOARE DE ÎNVĂȚĂMÂNT ÎN
CONDIȚIILE CĂUTĂRII UNUI LOC DE MUNCĂ**

511.03 – PSIHLOGIE SOCIALĂ

Rezumatul tezei de doctor în psihologie

CHIȘINĂU, 2025

Teza a fost elaborată în cadrul Catedrei Psihologie și Științe ale Educației, Universitatea Liberă Internațională din Moldova

Conducător științific:

RUSNAC Svetlana, doctor în psihologie, conferențiar universitar

Referenți oficiali:

RACU Jana, doctor habilitat în psihologie, profesor universitar

GONȚA Victoria, doctor în psihologie, conferențiar universitar

Componența consiliului științific specializat:

GLAVAN Aurelia, președinte, doctor habilitat în psihologie, profesor universitar

CERLAT Raisa, secretar științific, doctor în psihologie, conferențiar universitar

PALADI Oxana, doctor habilitat în psihologie, profesor universitar

POTÂNG Angela, doctor în psihologie, conferențiar universitar

PUZUR Elena, doctor în psihologie, conferențiar universitar

Susținerea va avea loc la data de 19 martie 2025, la ora 10, în ședința Consiliului științific specializat 511.03-24-57 din cadrul Universității Pedagogice de Stat „Ion Creangă” din Chișinău, pe adresa: Chișinău, str. Ion Creangă, 1, blocul 2, sala Senatului.

Teza de doctor și rezumatul pot fi consultate la Biblioteca Științifică a Universității Pedagogice de Stat „Ion Creangă” din Chișinău și pe pagina web a ANACEC www.anacec.md.

Rezumatul a fost expediat la 14 februarie 2025

Secretar științific al Consiliului științific specializat:

CERLAT Raisa, doctor în psihologie, conferențiar universitar



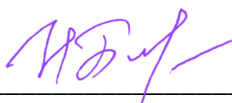
Conducător științific:

RUSNAC Svetlana, doctor în psihologie, conferențiar universitar



Autor:

BEANOVA Irina



CUPRINS

REPERELE CONCEPTUALE ALE CERCETĂRII.....	4
CONȚINUTUL TEZEI	7
CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI.....	22
BIBLIOGRAFIE.....	24
LISTA PUBLICAȚIILOR AUTORULUI LA TEMA TEZEI.....	27
АННОТАЦИЯ.....	28
ADNOTARE.....	29
ANNOTATION	30

LISTA ABREVIERILOR UTILIZATE ÎN REZUMAT

GC – grup de control

GE – grup experimental

LC - locul controlului

NCS - Metodologia de cercetare a nivelului controlului subiectiv (NCS)

PSM-25 - Scala de stres psihologic

SEDIS – Scala de evaluare a dificultății și incertitudinii situațiilor

ULIM – Universitatea Liberă Internațională din Moldova

USC – Universitatea de Stat din Comrat

REPERELE CONCEPTUALE ALE CERCETĂRII

Actualitatea și importanța temei abordate. Actualitatea cercetării este determinată de necesitatea studierii stresului în rândul absolvenților instituțiilor de învățământ superior, care apare în procesul de căutare a unui loc de muncă, în condițiile restructurării economice a Republicii Moldova. Tinerii se confruntă cu numeroase provocări: tranziția de la studii la muncă, căutarea unei ocupații stabile, cu perspective de creștere profesională și o remunerare decentă. Un început nereușit al carierei profesionale poate complica dezvoltarea ulterioară a acesteia, poate duce la neconcordanțe cu cerințele pieței muncii sau chiar la șomaj.

Conform Strategiei Naționale de Dezvoltare „Moldova Europeană – 2030” [30], rata ocupării forței de muncă în țară rămâne una dintre cele mai scăzute din Europa Centrală și de Est, fiind în 2021 de doar 42–43%. O inactivitate economică deosebit de ridicată este înregistrată în rândul tinerilor, dintre care 61,4% se află în afara pieței muncii [24]. Aproximativ 165 de mii de persoane fac parte din categoria NEET (nu sunt angajate și nu urmează niciun program educațional), ceea ce reflectă o discrepanță între sistemul educațional și cerințele pieței contemporane [12].

Tranziția spre o societate informațională impune instituțiilor de învățământ superior solicitarea de a pregăti absolvenți care să dețină nu doar cunoștințe fundamentale, ci și competențe profesionale ce contribuie la o carieră de succes și la dezvoltarea rezilienței la stres. Strategia de dezvoltare a educației „Educația 2030” subliniază importanța alinierii programelor educaționale la cerințele pieței muncii și a formării competențelor transformatoriale [6]. Situația actuală de pe piața muncii evidențiază o neconcordanță între numărul de absolvenți cu studii superioare și cererea pentru specialiști. Neconcordanța verticală a competențelor atinge 40,3%, iar absolvenții cu studii superioare ocupă frecvent poziții necalificate [7]. Acest fapt generează probleme precum migrarea tinerilor specialiști peste hotare, scăderea motivației pentru învățare, lipsa de orientare profesională și distresul legat de căutarea unui loc de muncă și de discrepanțele între așteptări și realitate.

Astfel, devine tot mai necesară elaborarea și implementarea unor măsuri orientate spre reducerea stresului asociat procesului de căutare a unui loc de muncă și sporirea rezilienței la stres a absolvenților instituțiilor de învățământ superior.

Prezentarea temei de cercetare la nivel internațional, național, local și interdisciplinar, precum și rezultatele cercetărilor anterioare. Revizuirea literaturii științifice asupra temei cercetării a arătat că conceptul de stres este dezvoltat în lucrările lui Г. Селье [33], Л. Китаев-Смык [25], R. Lazarus și S. Folkman [42], care definesc stresul ca o reacție fiziologică și cognitivă la stresori. Elemente structurale ale situațiilor provocatoare de stres au fost investigate de H.E. Водопьянова [19] și E.C. Старченкова [20], care au analizat condițiile de apariție a unui mediu care poate consue la stres.

Stresul social, determinat de interacțiunea individului cu contextul social, a fost studiat în lucrările lui S. Levine, N.A. Scotch [44], L.I. Pearlin [47] și R.J. Turner [50], care subliniază influența factorilor sociali complecși. În psihologia autohtonă, un aport semnificativ la studiul adaptării tinerilor în condiții stresante a fost adus de E. Puzur [13] și O. Paladi [8], care au evidențiat importanța resurselor profesionale și personale.

Problema stresului profesional a fost cercetată de M. Pleșca [9], T. Șova [15], N. Balode [1], E. Losîi [5], Bucun N. și R. Cerlat [2], care au acordat atenție epuizării emoționale și prevenirii acesteia. Strategiile de coping au fost analizate de R. Lazarus, S. Folkman [42], С.К. Нартова-Бочавер [29] și Т.Л. Крюкова [26], axându-se pe mecanismele de depășire a stresului. Resursele personale și competențele flexibile, cum ar fi comunicarea, reziliența la stres și autoevaluarea, au fost investigate de S. Rusnac [14], V.R. Preda [11], O. Paladi [8] și Ж. Паку [32], care subliniază rolul acestora în sporirea rezilienței studenților la stres în mediul educațional și pe piața muncii.

Descrierea situației în domeniul cercetat și formularea problemei științifice.

Cu toate că există un număr semnificativ de cercetări dedicate problemei stresului în rândul absolvenților instituțiilor de învățământ superior în procesul de căutare a unui loc de muncă, mai multe dintre aspectele acestui fenomen rămân insuficient studiate, iar unele necesită o aprofundare suplimentară. Analiza a evidențiat contradicții între situația provocatoare de stres cu care se confruntă absolvenții și capacitatea lor de a evalua cognitiv această situație, de a alege strategii comportamentale eficiente, precum și de a utiliza resursele personale și competențele flexibile necesare pentru sporirea rezilienței la stres. De asemenea, se observă o discrepanță între necesitatea tot mai mare a societății de a avea specialiști rezilienți la stres și numărul limitat de cercetări teoretico-aplicative pe această temă în Republica Moldova. Contradicțiile identificate au constituit baza pentru formularea problemei științifice.

Problema cercetării constă în studierea insuficientă a contradicțiilor și dificultăților care se manifestă în situațiile de căutare a unui loc de muncă și necesitatea elaborării unor modalități de sporire a competențelor cognitiv-comportamentale, precum și de activare a resurselor personale și a competențelor flexibile, ca factori care contribuie la reziliența la stres a absolvenților instituțiilor de învățământ superior.

Scopul lucrării: studierea stresului social, manifestat în formă de stres la angajare, în rândul absolvenților universitari aflați în situație de căutare a unui loc de muncă, pentru a determina modelul de manifestare a acestuia - de evaluare cognitivă, strategii comportamentale, resurse personale și competențe soft, care pot acționa ca factori de stres sau de rezistență la stres, cu dezvoltarea, implementarea și evaluarea ulterioară a programului de formare «Modalități eficiente de căutare a unui loc de muncă».

În vederea realizării scopului, au fost formulate următoarele **obiective ale cercetării:** 1) trecerea în revistă a literaturii psihologice teoretice și aplicate asupra problemei cercetării pentru a defini conceptul de «stres al angajării» ca tip de stres social, a identifica și descrie competențele care determină pregătirea profesională de succes a absolventului universității la nivelul evaluării cognitive a situației de căutare a unui loc de muncă, strategiilor comportamentale pentru depășirea situațiilor dificile, resurselor personale și abilităților soft; 2) studiul experimental al manifestării stresului de angajare ca tip de stres social în rândul absolvenților instituțiilor de învățământ superior în contextul căutării unui loc de muncă, prin studierea evaluării cognitive a situației de căutare a unui loc de muncă, a strategiilor comportamentale de depășire a situațiilor dificile, a resurselor personale și a competențelor soft, pentru determinarea factorilor de stres și rezistență la stres; 3) dezvoltarea și testarea programului de formare «Modalități eficiente de căutare a unui loc de muncă» pentru absolvenții universității care intră pe piața muncii, în vederea dezvoltării competen-

țelor și aptitudinilor care contribuie la creșterea rezistenței la stres și la reducerea nivelului de stres în situația de căutare a unui loc de muncă, evaluarea eficacității acestuia; 4) elaborarea de recomandări pentru dezvoltarea formelor de participare a universităților la activități de creștere a rezistenței la stres a absolvenților în procesul de căutare a unui loc de muncă.

Ipoteza cercetării. Nivelul stresului la angajare în rândul absolvenților instituțiilor de învățământ superior în contextul căutării unui loc de muncă corelează cu evaluarea cognitivă a situației, strategiile comportamentale, resursele personale și competențele flexibile. Dezvoltarea intenționată a acestor factori prin implementarea unui program de training contribuie la creșterea rezilienței la stres.

Metodologia cercetării științifice. Metodologia cercetării include: metode teoretice: analiza surselor, generalizarea datelor, abordarea ipotetico-deductivă, interpretarea rezultatelor; metode empirice: experimente constatativ, formativ și de control, testarea; metode de prelucrare statistico-matematică: analiza corelațională Pearson și Spearman's rho, metoda de comparație statistică t-Student, testele Wilcoxon W și U Mann-Whitney, verificarea fiabilității prin coeficientul Alfa Cronbach.

Noutatea și originalitatea științifică a rezultatelor obținute. În această lucrare au fost fundamentate teoretic și confirmate experimental definiția autorului privind componentele stresului la angajare și structura acestora la absolvenții instituțiilor de învățământ superior în condițiile căutării unui loc de muncă. Au fost stabilite condițiile care contribuie la creșterea rezilienței la stres. Rezultatele obținute au stat la baza unui program de training, implementarea căruia a permis reducerea stresului specific situației prin dezvoltarea resurselor personale și a competențelor soft, precum și prin însușirea de către absolvenți a unor metode eficiente de căutare a unui loc de muncă.

Rezultatele obținute, care contribuie la soluționarea unei probleme științifice importante, constau în elaborarea și testarea experimentală a unui model al componentelor psihosociale care determină conținutul stresului la angajare; identificarea resurselor ce contribuie la creșterea rezilienței la stres; precum și în dezvoltarea, implementarea și validarea unui program de training destinat dezvoltării rezilienței la stres și metodelor eficiente de căutare a unui loc de muncă.

Semnificația teoretică a cercetării constă în sistematizarea studiilor contemporane privind problema stresului social, a resurselor personale, a competențelor soft și a rezilienței la stres a absolvenților de universitate. Pe baza acestor studii a fost elaborată definiția autorului pentru stresul la angajare, confirmată empiric. Interpretarea teoretică a interrelațiilor dintre resursele personale, competențele soft și reziliența la stres a absolvenților aduce o contribuție semnificativă la soluționarea problemelor teoretice fundamentale ale psihologiei sociale.

Valoarea aplicativă a cercetării constă în testarea metodologiei și a metodelor de studiere a stresului în condițiile căutării unui loc de muncă, definit ca stres la angajare (o subcategorie particulară a stresului social). În cadrul cercetării a fost elaborat și implementat programul de training „Modalități eficiente de căutare a unui loc de muncă”, destinat creșterii rezilienței la stres în rândul absolvenților de universități. Rezultatele obținute pot fi utilizate de psihologi pentru diagnosticarea nivelului de stres la studenții din anii terminali, pentru sporirea rezilienței lor la stres și prevenirea consecințelor negative asociate cu finalizarea studiilor și căutarea unui

loc de muncă. Materialul empiric al cercetării poate fi inclus în programele unor cursuri facultative și poate servi drept bază pentru cercetări ulterioare în acest domeniu, atât la nivel național, cât și internațional. De asemenea, rezultatele studiului pot fi utilizate în meta-cercetări privind problemele legate de stresul la angajare și reziliența la stres a absolvenților de universități.

Aprobarea și implementarea rezultatelor cercetării au fost realizate în cadrul ședințelor catedrelor USC și ULIM și au fost discutate cu studenții absolvenți ai specialităților pedagogice. Tezele principale au fost prezentate la conferințele științifice anuale ale USC (inclusiv cinci conferințe internaționale, 2011–2015), la conferința internațională „Dezvoltarea inovatoare a Republicii Moldova” (Comrat, 2013) și la alte forumuri științifice. Rezultatele cercetării au fost integrate într-un program de training, propus ca disciplină facultativă pentru absolvenții USC.

Publicațiile științifice la tema tezei de doctorat. Conținutul principal al tezei este reflectat în 12 lucrări științifice: 9 publicații în materialele conferințelor și 3 articole în reviste științifice de specialitate (categoria B).

Volumul și structura tezei de doctorat. Teza de doctorat include: introducere, 3 capitole, concluzii generale și recomandări, bibliografie care conține 303 surse și 6 anexe. Volumul tezei este de 150 de pagini de text principal, incluzând 24 de tabele și 24 de figuri. Rezultatele cercetării au fost publicate în 12 lucrări științifice.

Cuvinte-cheie: stres, stres social, stresul la angajare, absolvent universitar, pregătire pentru activitatea profesională, evaluare cognitivă a situației de căutare a unui loc de muncă, strategii comportamentale pentru depășirea situațiilor dificile, resurse personale, abilități soft, strategii de coping.

CONȚINUTUL TEZEI

În **Introducere** este evidențiată actualitatea și importanța problemei studiate, fiind determinat gradul de investigare a acesteia în psihologie; este prezentată tema cercetării în investigațiile internaționale, naționale și zonale, în context interdisciplinar și transdisciplinar; sunt formulate problema, scopul, obiectivele și ipoteza cercetării; este descrisă baza metodologică și sunt expuse pe scurt principalele secțiuni ale tezei.

Capitolul 1: „Bazele teoretice ale cercetării socio-psihologice privind problema stresului social în procesul de căutare a unui loc de muncă”, este dedicat analizei principalelor concepte despre stres. Fundamentul analizei teoretice este constituit din lucrările unor cercetători de renume, precum G. Selye, care a definit stresul ca o reacție nespecifică de adaptare a organismului la influențele externe, subliniind natura sa duală: distructivă și adaptativă [33]. R. Lazarus a dezvoltat teoria cognitivă a stresului, legându-l de evaluarea amenințării și de procesele adaptative ale personalității, delimitând stresul fiziologic de cel psihologic [42]. O contribuție deosebită au avut cercetători precum Л.А. Китаев-Смык, care a studiat ansamblul reacțiilor fiziologice și psihologice la stres [25], și В.Э. Мильман, care a accentuat evaluarea subiectivă a situațiilor [28]. Lucrările lui P. Popescu-Neveanu și M. Golu subliniază influența stresului asupra motivației și proceselor adaptative [4, 10]. În Republica Moldova, stresul a fost studiat de cercetători precum M. Pleșca, I. Racu, Iu. Racu, N. Bucun, R. Cerlat, T. Șova și M. Cojocaru-Borozan. Investigațiile lor abordează factorii, simptomele și consecințele stresului, precum și

influența caracteristicilor personalității asupra reacțiilor profesionale la stres. Acești autori au propus recomandări pentru gestionarea stresului și reducerea riscurilor asociate adaptării și sănătății individuale [2, 9, 15, 32].

Diversitatea factorilor care generează stres a dus la clasificarea acestuia în categorii precum: stres profesional, social, interpersonal, intrapersonal, familial și ecologic [17]. Fiecare categorie include elemente obiective și subiective. Stresul social a fost investigat de cercetători precum D. Mechanic, S. Levine, L.I. Pearlin și alții [44, 45, 47, 50]. Acesta apare sub influența condițiilor socio-economice, a discriminării și a supraîncărcării informaționale. Stresul social poate avea un caracter adaptativ, mobilizând resursele, sau unul dezadaptativ, reducând nivelul de adaptare socială [18].

Abordările contemporane privind studiul stresului subliniază caracterul său tranzacțional, considerându-l un proces care include trei elemente interdependente: stresorii, reacțiile individului și strategiile de coping [27, 36, 37]. Stresul social, fiind un tip specific de stres, este determinat de evenimentele rapide ale vieții și de multitudinea surselor, precum rolurile sociale, așteptările societății și cerințele mediului. Această perspectivă este reflectată și în studiul stresului profesional, care, conform opiniei lui T. Șova și M. Cojocaru-Borozan, apare în condiții în care cerințele unei situații depășesc resursele disponibile ale individului [15].

Stresul profesional, mai ales în contextul căutării unui loc de muncă, este adesea asociat cu amenințări la adresa identității. Manifestări precum scăderea stimei de sine, sentimentul de devalorizare și afectarea nevoii fundamentale de apartenență sunt caracteristice acestui tip de stres [43]. În literatura rusă, stresul care apare în procesul căutării unui loc de muncă este în mod tradițional clasificat ca stres profesional. Totuși, această definiție nu acoperă toate aspectele problemei, în special specificitatea situațiilor legate de angajare.

Pe baza analizei teoriilor și abordărilor existente, a fost propus conceptul de „stres la angajare” ca o subcategorie a stresului social. Acest tip de stres include atât factori generali, precum incertitudinea legată de viitor, lipsa sprijinului social și supraîncărcarea informațională, cât și aspecte specifice: competiția, incertitudinea profesională, evaluarea de sine negativă și lipsa unei identități profesionale clare. O trăsătură caracteristică a acestui tip de stres este reducerea percepției resurselor personale interne și externe, intensificarea percepției amenințărilor, a pierderilor și a provocărilor în situația căutării unui loc de muncă (Figura 1).

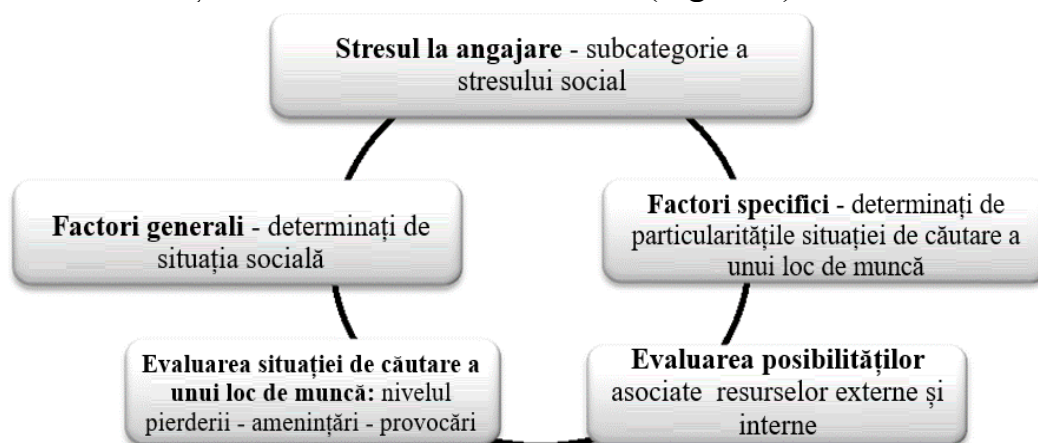


Fig. 1. Definiția stresului la angajare, factorii și manifestările acestuia

Conceptul de „stres la angajare” reflectă interesul crescând pentru studierea noilor tipuri de stres care apar în condițiile relațiilor socio-economice dinamice. Incluziunea sa în clasificările contemporane subliniază importanța înțelegerii acestui fenomen ca bază pentru elaborarea abordărilor care facilitează angajarea de succes și adaptarea absolvenților instituțiilor de învățământ superior.

Absolvenții contemporani ai instituțiilor de învățământ superior se confruntă cu o serie de factori provocatori de stres în procesul de căutare a unui loc de muncă: incertitudinea statutului social, concurența ridicată, lipsa identității profesionale și o autoevaluare negativă [3] îi fac deosebit de vulnerabili la „stresul la angajare”. Aceste provocări solicită de la tinerii specialiști nu doar cunoștințe profesionale, ci și abilități adaptative bine dezvoltate pentru a se integra eficient într-un mediu social complex.

Conform Cadrului Național al Calificărilor din Republica Moldova (CNCRM), absolvenții ciclului I trebuie să dețină cunoștințe teoretice, competențe cognitive și practice, precum și abilități de autonomie personală și profesională [3]. Totuși, piața muncii actuală solicită mai mult: un rol esențial îl au competențele transversale (*soft skills*), precum inteligența emoțională, creativitatea, reziliența la stres și capacitatea de a lucra în echipă. Aceste calități contribuie la reducerea nivelului de stres, la o adaptare reușită și la integrarea profesională eficientă [39, 40, 49].

Pregătirea psihologică pentru activitatea profesională include componentele motivațională (orientarea spre profesie, interesul pentru activitate), cognitiv-operatională (cunoștințe profesionale, gândire, atenție, memorie), emoțional-volitivă (autocontrol, determinare, inițiativă) și orientativă (valori, convingeri, etică profesională) [51]. Aceste caracteristici sunt adesea reunite sub conceptul de „inteligență spirituală,” care contribuie la reducerea stresului profesional și la sporirea implicării în activitatea profesională [52, pp. 5-7]. Studiile arată că un nivel ridicat al locului controlului intern contribuie la reducerea nivelului de stres, la consolidarea responsabilității pentru rezultate și la depășirea cu succes a dificultăților legate de angajare [46, 48].

Factorii-cheie ai rezilienței la stres în rândul absolvenților includ evaluarea cognitivă a propriilor resurse, deținerea de competențe flexibile, claritatea motivelor și obiectivelor, precum și capacitatea de adaptare la noi situații sociale. Dezvoltarea acestor calități reprezintă o condiție esențială pentru căutarea eficientă a unui loc de muncă și valorificarea potențialului profesional în conformitate cu cerințele actuale ale pieței muncii [41, 49].

Comportamentul de coping, bazat pe conceptul lui S. Folkman și R. Lazarus [38, pp. 207-227], implică strategii de gestionare a situațiilor stresante, cum ar fi reevaluarea pozitivă, căutarea sprijinului social și rezolvarea sistematică a problemelor. Nivelul de dezvoltare al resurselor de coping, inclusiv aspectele fizice, psihologice, sociale și materiale, joacă un rol esențial în adaptarea cu succes [21, 34, 38].

Situația de căutare a unui loc de muncă, inclusiv interviurile profesionale, constituie un factor provocator de stres semnificativ, agravat de criza normativă a formării profesionale. Aceasta necesită resurse adaptative considerabile [22]. Dezvoltarea unor strategii eficiente de gestionare și a resurselor de coping devine baza pregătirii psihologice a absolvenților, creând premise pentru cercetări ulterioare și metode experimentale de sprijinire a pregătirii lor pentru procesul de angajare.

În Capitolul 2: „Cercetarea empirică a manifestării stresului la angajare în rândul absolvenților contemporani ai instituțiilor de învățământ superior în procesul de căutare a unui loc de muncă și resursele pentru depășirea acestuia”, sunt specificate scopurile, obiectivele și etapele experimentului constatativ, metodele de cercetare și rezultatele obținute.

În urma analizei problemei stresului social și a manifestărilor sale sub forma stresului la angajare în rândul absolvenților în situația căutării unui loc de muncă, precum și a modalităților de depășire a acestuia, a fost elaborat un model conceptual al cercetării aplicative, care include următoarele componente: cognitivă, comportamentală, resurse personale și competențe flexibile (Fig. 2).



Fig. 2. Manifestarea evaluării cognitive, a strategiilor comportamentale, a resurselor personale și a competențelor flexibile la absolvenții instituțiilor de învățământ superior în situația de căutare a unui loc de muncă

Aceste componente (cognitivă, comportamentală, resurse personale și competențe flexibile) constituie baza modelului conceptual al studiului experimental al manifestării stresului social la absolvenți în condițiile căutării unui loc de muncă.

Scopul etapei constatative a cercetării constă în studierea experimentală a manifestărilor stresului social, reprezentat sub forma unei subcategorii – stresul la angajare, la absolvenții instituțiilor de învățământ superior în condițiile căutării unui loc de muncă. Pentru atingerea acestui scop, s-a efectuat măsurarea nivelului stresului și a relației acestuia cu evaluarea cognitivă a situației, reacțiile comportamentale, resursele personale și competențele flexibile.

Conform scopului stabilit, au fost formulate următoarele **obiective ale etapei constatative**: 1) măsurarea nivelului percepției dificultății și incertitudinii situațiilor profesionale, precum și determinarea stresului resimțit de absolvenții instituțiilor de învățământ superior în procesul de căutare a unui loc de muncă; 2) identificarea nivelului stresului la absolvenții instituțiilor de învățământ superior în situația căutării unui loc de muncă; 3) studierea relației dintre evaluarea cognitivă a situației de căutare a unui loc de muncă și nivelul stresului, în scopul determinării forței manifestării acestuia în diferite situații profesionale și justificării conceptului de „stres la angajare”; 4) identificarea resurselor personale și a stării competențelor flexibile ale absolvenților, precum și a rolului acestora în procesul de depășire a stresului provocat de finalizarea studiilor și căutarea unui loc de muncă; 5)

determinarea manifestărilor și eficienței utilizării strategiilor de coping de către absolvenții instituțiilor de învățământ superior. Aceste obiective au fost orientate spre obținerea unei imagini cuprinzătoare a factorilor care determină reziliența la stres a absolvenților în condițiile căutării unui loc de muncă și spre identificarea modalităților de optimizare a potențialului lor adaptativ.

Descrierea eșantionului. Studiul experimental s-a desfășurat în cadrul Universității de Stat din Comrat (USC) și al Universității Libere Internaționale din Moldova (ULIM). La experiment au participat în total 190 de studenți, dintre care 100 de fete (52,6%) și 90 de băieți (47,4%). În funcție de domeniul general al pregătirii profesionale, au fost formate trei grupuri principale: *grupul specialităților pedagogice*: 57 persoane (30%); *grupul specialităților socio-comportamentale și juridice*: 86 persoane (45,3%); *grupul specialităților economice*: 47 persoane (24,7%).

Instrumentele utilizate în cercetare. Scala de evaluare a dificultății și incertitudinii situațiilor (SEDIS) elaborată de Н.Е. Водопьянова; testul de coping al lui Lazarus, adaptat de Т.Л. Крюкова, Е.В. Куфтяк și М.С. Замышляева; chestionarul metodelor de gestionare a situațiilor dificile; testul de evaluare a nivelului comunicativității (В.Ф. Ряховский); metoda de evaluare a nivelului tendințelor empaticе; modificarea chestionarului А. Mehrabian pentru măsurarea motivației de realizare, propusă de М.Ш. Магомед-Эминов; metodologia de cercetare a nivelului controlului subiectiv (NCS); scala de stres psihologic PSM-25. Metodele statistice utilizate pentru prelucrarea datelor: analiza corelațională Pearson și Spearman's rho; metoda de comparație statistică t-Student; verificarea fiabilității cu ajutorul coeficientului Alfa Cronbach.

La etapa constatativă a cercetării a fost formulată următoarea **ipoteză de bază**: evaluarea dificultății și incertitudinii situației, combinată cu utilizarea strategiilor comportamentale neconstructive, precum și cu lipsa resurselor personale și a competențelor flexibile necesare pentru luarea deciziilor în procesul de căutare a unui loc de muncă, contribuie la manifestarea stresului la angajare ca o subcategorie a stresului social.

În conformitate cu ipoteza generală, au fost formulate următoarele **ipoteze operaționale**.

1. Situația căutării unui loc de muncă este percepută de absolvenții instituțiilor de învățământ superior ca fiind dificilă și incertă.

2. Dificultatea și incertitudinea situației de căutare a unui loc de muncă sunt factori care contribuie la stres.

3. O parte semnificativă a absolvenților instituțiilor de învățământ superior nu dispune de un set suficient de resurse personale și competențe flexibile, cum ar fi motivația pentru realizare locului controlului intern și competențele comunicative, necesare pentru luarea constructivă a deciziilor în procesul de căutare a unui loc de muncă.

4. În condițiile dificultății și incertitudinii situației de căutare a unui loc de muncă, absolvenții instituțiilor de învățământ superior recurg mai frecvent la strategii de coping ineficiente.

În continuare, sunt prezentate **rezultatele experimentului constatativ**.

Pentru analiza percepției de către studenți a situațiilor profesional-dificile, a fost utilizată metoda „Scala de evaluare a dificultății și incertitudinii situației” (SEDIS), elaborată de Н.Е. Водопьянова [20]. Principalele rezultate sunt prezentate astfel.

Evaluarea dificultății situațiilor profesionale dificile (Fig. 3).

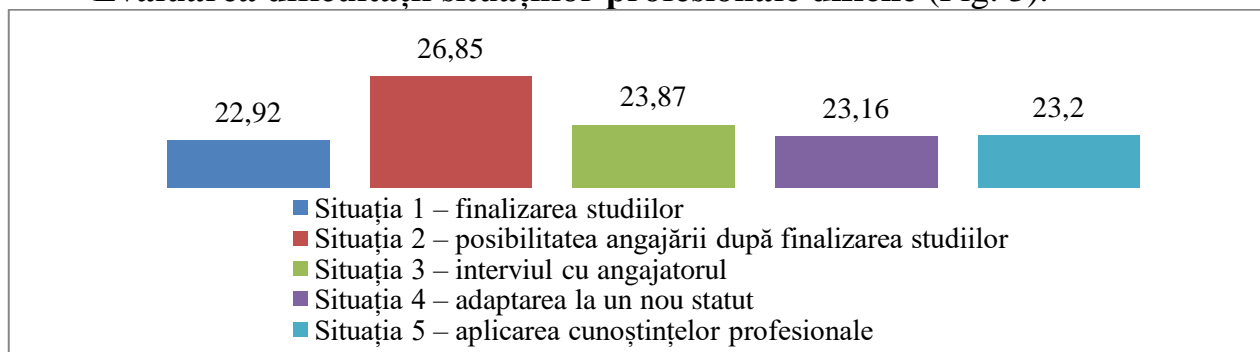


Fig. 3. Indicatorii medii generali pe scala de evaluare a dificultății și incertitudinii situației

Situația „posibilitatea angajării după finalizarea studiilor” a fost considerată de respondenți cea mai dificilă (mean = 26,85), fiind atribuită unui nivel mediu de dificultate. Alte situații, precum „finalizarea studiilor” (mean = 22,92), „interviul cu angajatorul” (mean = 23,87), „adaptarea la un nou statut” (mean = 23,16) și „aplicarea cunoștințelor profesionale” (mean = 23,20), au fost clasificate la un nivel scăzut de dificultate. Acest fapt indică faptul că posibilitatea angajării necesită o mobilizare cognitivă și emoțională mai mare din partea absolvenților.

Parametrii evaluării cognitive (Fig. 4). Studiul a inclus opt parametri ai reprezentării cognitive, împărțiți în trei subscale primare („amenințare,” „pierdere,” „provocare”) și cinci subscale secundare, legate de resursele personale. *Parametri cu nivel scăzut* (12,42–14,66): gradul de amenințare, pierdere, dificultatea de a înțelege situația și posibilitatea de control. Acești indicatori arată o semnificație redusă a aspectelor dificile în contextul situațiilor profesionale. *Parametri cu nivel mediu* (15,83–18,03): gradul de provocare, gradul de informare, repetabilitatea și autonomia situației. Acești indicatori sugerează o semnificație moderată a acestor aspecte în evaluarea cognitivă. Parametrii cu valori scăzute, precum amenințarea și pierderea, reflectă o încredere limitată a respondenților în propriile resurse. Nivelurile medii ale parametrilor de provocare și informare indică o percepție mai echilibrată a situației.

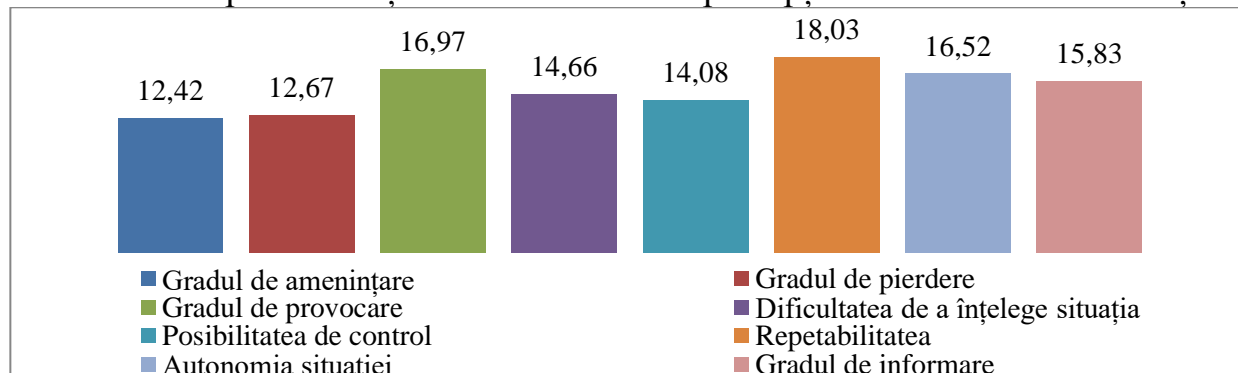


Fig. 4. Indicatorii medii generali ai parametrilor reprezentării cognitive

Componenta cognitivă a stresului social, manifestată sub forma stresului la angajare, joacă un rol-cheie în percepția și reacția absolvenților la situațiile profesional-dificile. Acest fapt este confirmat de rezultatele analizei corelaționale: 1) *evaluarea amenințării*: absolvenții percep adesea căutarea unui loc de muncă ca pe o situație de

incertitudine ridicată, care intensifică sentimentul de deficit de resurse și pierderea perspectivelor ($r=,623$, $p=0,000$); 2) *evaluarea pierderii*: finalizarea studiilor și pierderea statutului de student sunt percepute ca o pierdere traumatică, ceea ce conduce la un nivel crescut de stres ($r=,584$, $p=0,000$); 3) *evaluarea provocării*: căutarea unui loc de muncă este percepută ca o provocare ce necesită strategii adaptive complexe; o evaluare ridicată a provocării este însoțită de o tensiune stresantă mai mare ($r=,575$, $p=0,000$); 4) *controlul*: o senzație scăzută de control asupra situației intensifică stresul, în special în contextul interviurilor ($r=,661$, $p=0,000$); 5) *complexitatea înțelegerii*: dificultățile în interpretarea și gestionarea situației sporesc amplificarea stresului, mai ales la aplicarea cunoștințelor profesionale ($r=,679$, $p=0,000$); 6) *autonomia*: incertitudinea și lipsa de previzibilitate a evenimentelor amplifică neputința și stresul ($r=,592$, $p=0,000$); 7) *repetabilitatea*: frecvența situațiilor dificile este corelată cu creșterea nivelului de stres ($r=,586$, $p=0,000$); 8) *gradul de informare*: lipsa experienței în depășirea situațiilor profesionale crește stresul, mai ales în timpul interviurilor ($r=,569$, $p=0,000$). Astfel, evaluarea cognitivă a absolvenților, incluzând percepția amenințării, pierderii, complexității și controlului, influențează semnificativ nivelul de stres în procesul de angajare.

Rezultatele confirmă că evaluarea cognitivă joacă un rol-cheie în manifestarea stresului profesional. Situațiile asociate cu incertitudinea, complexitatea interpretării și lipsa controlului intensifică stresul. Cele mai stresante aspecte sunt „aplicarea cunoștințelor profesionale” și „interviul cu angajatorul.” Acest lucru subliniază necesitatea elaborării unor programe destinate îmbunătățirii evaluării cognitive și formării strategiilor eficiente de coping, contribuind astfel la reducerea nivelului de stres și la succesul angajării absolvenților.

Analiza datelor, obținute utilizând Scala de stres psihologic PSM-25 [20], a evidențiat următoarele. Majoritatea respondenților prezintă un nivel scăzut de stres (mean = 91,07), ceea ce indică adaptarea lor psihologică la cerințele profesionale. Un nivel scăzut de stres a fost demonstrat de 66,31% dintre participanți, un nivel mediu de 23,16%, iar un nivel ridicat de stres a fost înregistrat la 10,53% dintre respondenți (Fig. 5). Acest fapt subliniază necesitatea unor programe de sprijin pentru grupul cu stres ridicat și a instruirii în metode de reglare emoțională.

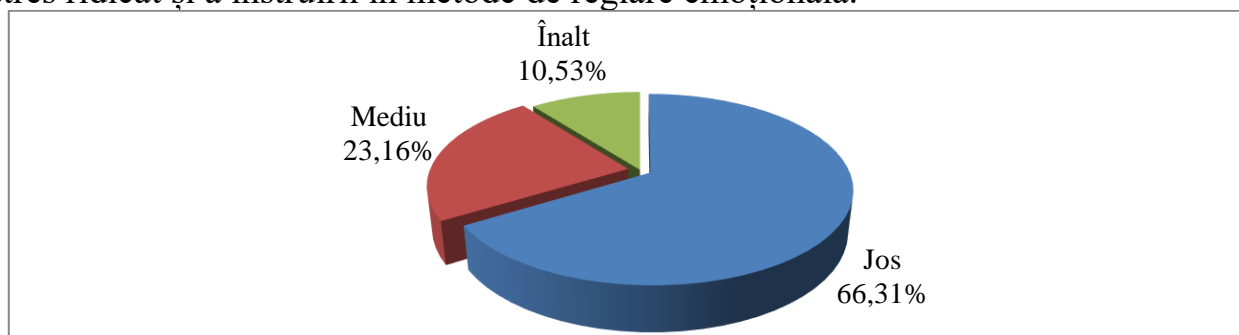


Fig. 5. Indicatorii nivelului stării de stres

Analiza corelațională a arătat că factorii-cheie care intensifică stresul includ:

- *gradul de amenințare* ($r=0,637$, $p=0,001$): conștientizarea riscurilor profesionale amplifică tensiunea stresantă;
- *gradul de pierdere* ($r=0,670$, $p=0,000$): percepția pierderii statutului de student sau a stabilității profesionale generează experiențe stresante semnificative;

- *posibilitatea de control* ($r=-0,655$, $p=0,000$): capacitatea limitată de gestionare a situațiilor profesionale crește nivelul de stres;
- *dificultatea de înțelegere a situației* ($r=0,599$, $p=0,006$): dificultățile în interpretarea provocărilor profesionale măresc nivelul de stres.

Situațiile cele mai stresante sunt *finalizarea studiilor* și *interviul cu angajatorul*, fiind asociate cu incertitudinea, competiția ridicată și necesitatea de a demonstra competențe profesionale.

Analiza datelor a confirmat primele două ipoteze ale cercetării.

Prima ipoteză, conform căreia căutarea unui loc de muncă este percepută de absolvenții instituțiilor de învățământ superior ca o situație dificilă și incertă, a fost parțial confirmată. Respondenții au evaluat situația angajării drept cea mai dificilă dintre situațiile profesional-dificile (mean = 26,85). Totuși, alte situații, precum finalizarea studiilor, interviul cu angajatorul sau aplicarea cunoștințelor profesionale, au fost considerate mai puțin dificile, ceea ce indică faptul că majoritatea respondenților dispun de anumite resurse pentru a le depăși. Cu toate acestea, elementele de incertitudine persistă, necesitând mobilizare cognitivă și emoțională.

A doua ipoteză, conform căreia dificultatea și incertitudinea situației de căutare a unui loc de muncă sunt factori care contribuie la trăirea stresului, a fost complet confirmată. Analiza corelațională a evidențiat legături semnificative între evaluarea cognitivă a dificultății situațiilor profesionale și nivelul stresului psihologic. De exemplu: 1) un grad ridicat de amenințare și pierdere au o corelație pozitivă cu nivelul stresului, amplificând experiențele trăirii stresului; 2) capacitățile limitate de control și complexitatea înțelegerii situației cresc semnificativ nivelul de stres. Situațiile legate de finalizarea studiilor și interviul cu angajatorul s-au dovedit a fi deosebit de provocatoare de stres, din cauza incertitudinii viitorului și a necesității de a demonstra competențe profesionale.

Căutarea unui loc de muncă reprezintă un proces moderat de dificil pentru majoritatea absolvenților, însă pentru o parte semnificativă a respondenților acesta este asociat cu un nivel ridicat de stres. Evaluarea cognitivă joacă un rol-cheie în percepția provocărilor profesionale și în formarea stării de stres. Cele mai critice aspecte sunt situațiile de angajare și incertitudinea profesională, ceea ce confirmă necesitatea de a lucra asupra reducerii caracterului stresant al acestora.

Analiza strategiilor de coping ale absolvenților instituțiilor de învățământ superior. Analiza datelor prezentate în cercetare a evidențiat principalele caracteristici ale utilizării strategiilor de coping de către absolvenții aflați în procesul de căutare a unui loc de muncă (Fig. 6).

Nivel mediu al strategiilor de coping predomină la majoritatea respondenților pentru parametrii precum coping confrunțațional (74,8%), autocontrol (66,8%) și planificarea soluționării problemelor (72,1%). Acest lucru indică existența unor abilități adaptive de bază, utilizate situațional. Nivelul ridicat al strategiilor de coping este observat pe scala reevaluării pozitive (66,3%) și autocontrolului (62,1%). Acest fapt arată tendința absolvenților de a identifica aspectele pozitive în situațiile stresante și de a-și controla emoțiile. Nivelul scăzut al strategiilor de coping este identificat cel mai frecvent pe scala asumării responsabilității (27,9%), ceea ce indică o insuficientă autoreflexie și o reticență a respondenților de a-și recunoaște rolul în circumstanțele create.

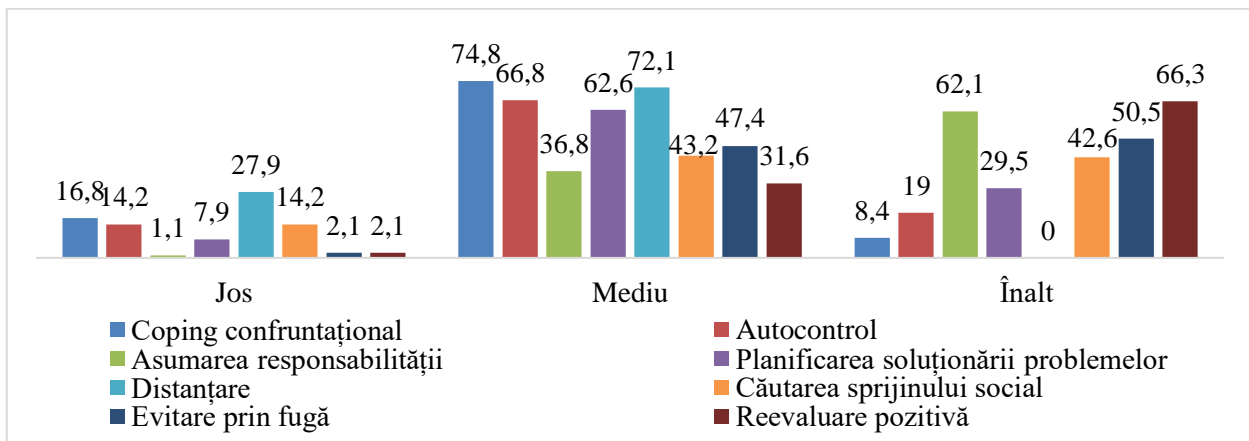


Fig. 6. Indicatori comparativi ai nivelurilor strategiilor de coping

Strategiile de distanțare și evitare prin fugă prezintă o corelație pozitivă cu nivelul stresului psihologic ($p=0,020$ și $p=0,003$, respectiv). Aceste strategii sunt alese mai frecvent de respondenții cu un nivel ridicat de stres, care caută să evite problemele, ceea ce agravează dezadaptarea. Planificarea soluționării problemelor demonstrează o corelație inversă cu percepția amenințării ($p=0,009$) și dificultatea înțelegerii situației ($p=0,000$), confirmând eficiența acestora în reducerea stresului. Reevaluarea pozitivă reduce stresul prin reinterpretarea situațiilor negative, punând accent pe aspectele lor pozitive, fapt confirmat de corelația inversă cu percepția amenințării ($p=0,040$) și dificultatea înțelegerii situației ($p=0,009$).

Verificarea ipotezelor. Ipoteza conform căreia absolvenții, în condiții de dificultate și incertitudine, utilizează mai frecvent strategii de coping ineficiente a fost parțial confirmată. Respondenții cu un nivel ridicat de stres sunt predispuși la evitarea prin fugă și distanțare, însă majoritatea utilizează strategii constructive, precum reevaluarea pozitivă, autocontrolul și planificarea. Corelația dintre evaluarea cognitivă a situațiilor profesionale și alegerea strategiilor de coping a fost confirmată. Strategiile constructive, precum planificarea și căutarea sprijinului social, contribuie la reducerea stresului provocat de situațiile dificile de căutare a unui loc de muncă.

Absolvenții instituțiilor de învățământ superior demonstrează abilități adaptive moderate, însă o parte semnificativă dintre respondenți sunt predispuși la strategii dezadaptive în condiții de stres ridicat. Dezvoltarea strategiilor de coping constructive, precum autocontrolul, planificarea și reevaluarea pozitivă, este necesară pentru a îmbunătăți capacitățile de adaptare.

Resursele personale-cheie, precum comunicativitatea, motivația pentru realizare, empatia și locul controlului, joacă un rol important în depășirea stresului la angajare. Comunicativitatea și empatia, care fac parte din competențele flexibile, sunt deosebit de importante pentru adaptarea profesională, facilitând interacțiunile eficiente și rezolvarea conflictelor.

Analiza valorilor medii ale nivelului de comunicativitate [16] a arătat următoarele: 52,64% dintre respondenți au un nivel normal de comunicativitate, ceea ce le permite să comunice și să se adapteze cu încredere; 33,16% demonstrează un nivel ridicat de comunicativitate, dar uneori întâmpină dificultăți în situații complexe; 13,68% aparțin categoriei „foarte comunicativi”, însă activitatea lor excesivă poate

provoca reticență; nivelul scăzut de comunicativitate a fost înregistrat de 0,52% dintre respondenți.

Comunicativitatea ridicată este asociată cu o sensibilitate crescută la caracterul stresant al situațiilor profesionale, inclusiv: amenințarea – percepția mai acută a riscului pierderilor ($p=0,044$); pierderea – trăirea dureroasă a schimbărilor și pierderii legăturilor sociale ($p=0,048$); complexitatea înțelegerii – dificultăți în interpretarea situațiilor complexe ($p=0,018$).

Comunicativitatea ridicată reprezintă atât o resursă pentru interacțiuni, cât și un factor care crește percepția stresului, subliniind necesitatea unui echilibru în utilizarea acesteia.

Studiul nivelului de empatie. Pentru evaluarea nivelului de empatie a fost utilizată metoda lui И.М. Юсупов, care măsoară capacitatea de empatie și răspuns emoțional [23]. Distribuția nivelurilor de empatie: nivel mediu (84,74%): majoritatea respondenților demonstrează un nivel normal de empatie, arătând atenție și înclinație spre înțelegerea altora, dar uneori întâmpină dificultăți în situații încărcate emoțional; nivel ridicat (4,73%): respondenții cu empatie crescută sunt receptivi emoțional, stabilesc cu ușurință contacte și evită conflictele, preferă să lucreze cu oamenii și sunt orientați spre aprobarea socială; nivel scăzut (10,53%): acești respondenți preferă activitățile solitare, sunt orientați spre soluții raționale și întâmpină dificultăți în stabilirea conexiunilor emoționale.

Empatia ridicată este asociată cu: trăirea mai intensă a pierderilor în context profesional, datorită sensibilității ridicate ($p=0,022$); percepția mai frecventă a repetabilității situațiilor stresante, ceea ce crește tensiunea emoțională ($p=0,039$); reducerea complexității înțelegerii situațiilor, ceea ce reflectă o capacitate mai profundă de interpretare ($p=0,007$) – rezultate căpătate prin analiză corelațională.

Deși nivelul mediu de empatie predomină în eșantion, însă variabilitatea nivelurilor subliniază diversitatea trăsăturilor personale. Empatia, pe de o parte, poate crește percepția stresului prin amplificarea percepției pierderilor și a repetabilității dificultăților, iar pe de altă parte, poate îmbunătăți adaptarea prin facilitarea înțelegerii situațiilor. Echilibrul în utilizarea empatiei ca resursă este cheia unei adaptări profesionale reușite.

Pentru **studierea motivației pentru realizare** a respondenților a fost utilizată metoda lui A. Mehrabian [35]. Rezultate: 96,84% dintre respondenți manifestă o motivație orientată spre evitarea eșecurilor, ceea ce indică un nivel ridicat de anxietate și tendința spre comportamente de autoprotecție; 3,16% dintre respondenți au demonstrat o motivație neutră, fără o orientare pronunțată spre succes sau evitarea eșecurilor.

Analiza corelațională a evidențiat legături semnificative între motivația pentru realizări și percepția situațiilor profesional-dificile. Cu cât este mai pronunțată motivația pentru realizări, cu atât mai complexe sunt evaluate situațiile precum interviul cu angajatorul ($p=0,016$) și aplicarea cunoștințelor profesionale ($p=0,013$). De asemenea, aceasta intensifică percepția amenințării ($p=0,024$), pierderii ($p=0,000$), complexității controlului ($p=0,013$) și înțelegerii situației ($p=0,000$). Aceste date reflectă așteptări înalte, teama de eșec și dorința de analiză detaliată a sarcinilor în rândul persoanelor motivate de realizări.

Un nivel ridicat de motivație pentru realizări, deși reprezintă o resursă valoroasă, amplifică percepția situațiilor profesionale ca fiind mai provocatoare de stres. Acest fapt subliniază necesitatea dezvoltării programelor psihologice menite să

reducă percepția subiectivă a situațiilor ca prezentând stres și să dezvolte abilități de gestionare a stresului la respondenții cu o motivație ridicată pentru realizări.

Evaluarea locului controlului. Pentru evaluarea locului controlului a fost utilizată metoda LCS, care identifică tendința respondenților spre locus de control intern sau extern [31]. Rezultate: locul general al controlului (LCG): 100% dintre respondenți au manifestat un loc al controlului extern; locul controlului în realizări (LCR): 64,2% – externali, 35,8% – indeciși; locul controlului în eșecuri (LCE): 96,8% – externali, 3,2% – indeciși; locul controlului în relațiile profesionale (LCRP): 73,2% – indeciși, 25,2% – externali, 1,6% – internali.

Prevalența locului controlului extern indică tendința majorității respondenților de a transfera responsabilitatea asupra circumstanțelor externe, mai ales în situațiile legate de realizări și eșecuri. Cea mai mare pondere a respondenților indeciși este observată la scala relațiilor profesionale (LCR), ceea ce poate fi explicat prin lipsa experienței profesionale.

Nivelul locului controlului intern în eșecuri este corelat pozitiv cu percepția dificultății situațiilor profesionale ($p=0,031$). Capacitatea de a controla situațiile sporește nivelul locului controlului intern în eșecuri ($p=0,020$).

Majoritatea respondenților demonstrează un locus de control extern, ceea ce evidențiază importanța dezvoltării conștientizării și responsabilității, în special în domeniul profesional. Formarea unui locus de control intern contribuie la o mai bună gestionare a dificultăților și adaptare la provocările profesionale.

Ipoteza conform căreia o parte semnificativă a absolvenților nu deține un set suficient de resurse personale și competențe flexibile necesare pentru luarea constructivă a deciziilor în procesul de căutare a unui loc de muncă a fost confirmată. Prevalența locului controlului extern și a motivației scăzute pentru realizări reduce capacitatea absolvenților de a influența activ situațiile profesionale și de a se adapta cu succes.

Studiul a arătat că stresul la angajare reprezintă o formă de stres social, caracterizată prin evaluarea negativă a situațiilor profesionale, sentimentul de pierdere, amenințare și provocare, precum și capacitatea insuficientă de a utiliza resursele personale și sociale. Resursele-cheie care influențează depășirea stresului includ strategiile de coping (reevaluarea pozitivă, autocontrolul), abilitățile de comunicare și empatie, motivația pentru realizări și locul controlului intern.

Rezultatele obținute confirmă necesitatea elaborării unui program de creștere a rezilienței la stres pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior. Un astfel de program ar trebui să se concentreze pe valorificarea potențialului personal, consolidarea resurselor-cheie și instruirea în strategii eficiente de coping, contribuind astfel la o adaptare profesională reușită și la reducerea nivelului de stres în procesul de angajare.

În Capitolul 3: „Dezvoltarea rezilienței la stres și trainingul metodelor eficiente de căutare a unui loc de muncă pentru studenții absolvenți”, este prezentată baza metodologică a experimentului formativ.

Scopul experimentului a fost elaborarea, testarea și evaluarea eficienței programului de training orientat spre dezvoltarea competențelor necesare căutării de succes a unui loc de muncă și sporirea rezilienței la stres a absolvenților.

Pentru atingerea acestui scop, au fost stabilite următoarele **obiective**: 1) elaborarea unui program de training orientat spre sporirea rezilienței la stres în

procesul de căutare a unui loc de muncă și de angajare; 2) testarea programului de training „Metode eficiente de căutare a unui loc de muncă,” ținând cont de principiile desfășurării sesiunilor de grup; 3) evaluarea eficienței programului pentru studenții din anii terminali în cadrul experimentului de control.

Ipoteza experimentului formativ a constat în presupunerea că dezvoltarea intenționată a competențelor de căutare a unui loc de muncă, prin implementarea programului de training, contribuie la sporirea rezilienței la stres și reducerea nivelului de stres al absolvenților instituțiilor de învățământ superior.

Ca metodă principală a fost ales trainingul, considerat un proces de intervenție psihologică planificat din timp. Sarcina acestuia a fost schimbarea convingerilor, reducerea stresului, dezvoltarea și mobilizarea resurselor personale.

Activitatea experimentală s-a desfășurat în două etape, în perioada 2016–2017, iar pentru actualizarea rezultatelor în 2023, când au fost formate grupuri experimentale (GE) și de control (GC). Experimentul din 2023 s-a realizat pe baza unui curs opțional introdus în USC după finalizarea experimentului din 2017. Principalele criterii de selecție a participanților a fost nivelul ridicat al stresului general și participarea voluntară.

Înainte de inițierea programului de training, a fost realizată o diagnosticare și o analiză comparativă a indicatorilor grupurilor GE și GC (pe baza rezultatelor experimentului de constatare). Rezultatele comparației statistice prin testul U Mann-Whitney au confirmat omogenitatea grupurilor în ceea ce privește indicatorii stresului în situațiile profesionale, nivelului de comunicativitate, empatie, motivație pentru realizări și loc al controlului.

Programul de training „Metode eficiente de căutare a unui loc de muncă” este constituit din trei module, axate pe dezvoltarea competențelor de angajare, mobilizarea resurselor personale și a competențelor flexibile (Tabelul 1).

În continuare, studiul a analizat schimbările produse în grupul experimental (GE) înainte și după participarea la programul de training, precum și rezultatele grupului de control (GC) înainte și după desfășurarea trainingului. În plus, au fost comparate schimbările din GE cu rezultatele GC în toate etapele cercetării. La etapa de control au fost utilizate aceleași proceduri de diagnostic ca și la etapa constatativă a experimentului, cu excepția metodei de evaluare a locului controlului (LC). Acest lucru se explică prin faptul că internitatea și externitatea sunt trăsături de personalitate care necesită o perioadă îndelungată pentru a se modifica și care se formează sub influența circumstanțelor de viață. O astfel de abordare a permis o evaluare obiectivă a dinamicii schimbărilor în reziliența la stres, resursele personale și competențele flexibile ale respondenților sub influența programului de training.

Rezultatele analizei schimbărilor în evaluarea complexității situațiilor profesionale dificile

Analiza datelor utilizând criteriile Wilcoxon (W) și Mann-Whitney (U) a arătat schimbări semnificative în evaluarea complexității situațiilor profesionale dificile la participanții din GE după programele de training din 2017 și 2023, în timp ce în GC nu au fost observate schimbări.

Tabelul 1. Modulele programului de training „Metode eficiente de căutare a unui loc de muncă”

No	Module	Tema și scopul ședinței	Timp
1	Evaluarea cognitivă a situației de căutare a unui loc de muncă	Tema: Eu sunt participant al trainingului Scop: Conștientizarea motivelor personale pentru obținerea învățământului superior și începerea activității profesionale	2 ore
2		Tema: Căutarea unui loc de muncă Scop: Conștientizarea motivelor și dificultăților în căutarea unui loc de muncă	2 ore
3		Tema: Construirea perspectivelor de viață și profesionale Scop: Dezvoltarea abilității de a planifica obiectivele personale și de carieră	4 ore
4	Strategii comportamentale pentru depășirea situațiilor dificile	Tema: Căi de căutare a unui loc de muncă Scop: Dezvoltarea abilității de a utiliza diverse metode de căutare a unui loc de muncă	2 ore
5		Tema: Documente însoțitoare Scop: Familiarizarea cu redactarea CV-ului și a scrisorii de intenție	2 ore
6		Tema: Scrisoarea de recomandare Scop: Cunoașterea oportunităților și scopurilor scrisorii de recomandare	2 ore
7		Tema: Conversația telefonică Scop: Dezvoltarea abilităților de comportament eficient în timpul conversațiilor telefonice	2 ore
8	Resurse personale și competențe flexibile	Tema: Interviu Scop: Exersarea abilităților de participare la interviuri	2 ore
9		Tema: Eu și angajatorul Scop: Dezvoltarea abilităților de comunicare și comportament cu angajatorul	2 ore
10		Tema: Prima zi de lucru Scop: Dezvoltarea abilităților de comunicare și comportament în prima zi de lucru	2 ore

În 2017, în GE s-au înregistrat îmbunătățiri semnificative în toate cele cinci situații profesionale dificile: finalizarea studiilor, posibilitatea angajării, interviul cu angajatorul, adaptarea la un nou statut și aplicarea cunoștințelor profesionale ($p < 0,01$). Participanții au remarcat o reducere a complexității și caracterului stresant al situațiilor, ceea ce indică dezvoltarea încrederii și a competențelor profesionale. Aceste schimbări sunt asociate cu exercițiile care simulează situații profesionale reale.

În 2023, schimbările au devenit și mai pronunțate: reducerea complexității în toate situațiile a fost înregistrată cu un nivel de semnificație $p < 0,001$. Acest lucru se explică prin perfecționarea programului de training, care a inclus noi exerciții, cum ar fi „Analiza riscurilor profesionale” și „Strategii motivaționale”.

Comparația între GE și GC a evidențiat diferențe semnificative. În 2017, participanții din GE au demonstrat o reducere a nivelului de dificultate și stres în toate situațiile ($p < 0,01$), în timp ce în GC nu au avut loc schimbări. În 2023, diferențele dintre grupuri au devenit și mai evidente ($p < 0,001$), confirmând eficiența ridicată a programului.

Programele de training din 2017 și 2023 s-au dovedit a fi eficiente în reducerea complexității situațiilor profesionale dificile la participanții din GE. Îmbunătățirile din 2023 au fost mai semnificative datorită implementării unor metode perfecționate și unei pregătiri practice intensificate. În GC nu au fost observate schimbări, ceea ce subliniază necesitatea unor programe specializate de training pentru sporirea încrederii profesionale și a competențelor absolvenților instituțiilor de învățământ superior.

Rezultatele analizei schimbărilor în evaluarea reprezentării cognitive a situațiilor profesionale

Analiza datelor utilizând criteriile Wilcoxon (W) și Mann-Whitney (U) a confirmat schimbări semnificative în parametrii reprezentării cognitive a situațiilor profesionale la participanții grupului experimental (GE) după programele de training din 2017 și 2023. În grupul de control (GC), practic nu au fost observate schimbări semnificative.

Anul 2017. În GE, s-a observat o reducere semnificativă a nivelului de stres pentru parametrii *amenințare* ($p=0,009$), *pierdere* ($p=0,033$), *posibilitate de control* ($p=0,018$), *repetabilitate* ($p=0,017$) și *informare* ($p=0,027$). Parametrii *provocare* ($p=0,175$), *complexitatea înțelegerii situației* ($p=0,099$) și *autonomie* ($p=0,378$) nu au demonstrat schimbări semnificative. Rezultatele arată că participanții au început să perceapă situațiile profesionale ca fiind mai puțin amenințătoare și mai puțin asociate cu pierderea, având o mai bună conștientizare a resurselor lor pentru depășirea dificultăților.

Anul 2023. GE a demonstrat îmbunătățiri semnificative pentru parametrii *amenințare* ($p=0,002$), *pierdere* ($p=0,018$), *complexitatea înțelegerii situației* ($p=0,010$), *repetabilitate* ($p=0,002$) și *informare* ($p=0,013$). Parametrii *provocare* ($p=0,122$), *posibilitate de control* ($p=0,054$) și *autonomie* ($p=0,267$) au rămas neschimbați. Programul de training actualizat din 2023 s-a dovedit a fi mai eficient, în special în dezvoltarea conștientizării participanților și în reducerea percepției complexității situațiilor profesionale.

Comparația între GE și GC. Anul 2017: diferențe semnificative între grupuri au fost observate pentru parametrii *amenințare* ($p<0,001$), *pierdere* ($p<0,001$), *posibilitate de control* ($p<0,001$), *complexitatea înțelegerii situației* ($p<0,001$), *repetabilitate* ($p=0,003$) și *informare* ($p=0,029$). Parametrul *autonomie* nu a prezentat modificări semnificative ($p=0,066$).

Anul 2023: toți parametrii, cu excepția *autonomiei* ($p=0,257$), au arătat diferențe statistice semnificative între GE și GC ($p<0,01$), indicând o eficiență și mai mare a programului. În GC, schimbările au fost minime: în 2017 și 2023, schimbări semnificative au fost observate doar pentru parametrii *amenințare* ($p=0,016$ și $p=0,003$) și *pierdere* ($p=0,003$ și $p=0,014$). Restul parametrilor au rămas neschimbați, evidențiind lipsa unor îmbunătățiri sistematice în absența participării la programul de training.

Programele de training din 2017 și 2023 au avut un impact semnificativ pozitiv asupra evaluării reprezentării cognitive a situațiilor profesionale în GE. Cele mai importante schimbări au fost observate pentru parametrii *amenințare*, *pierdere*, *repetabilitate* și *informare*, indicând o reducere a percepției stresului și o creștere a abilităților adaptive ale participanților.

Programul actualizat din 2023 a demonstrat o eficiență mai mare datorită noilor module și a accentului pe pregătirea practică. Lipsa schimbărilor în GC subliniază

necesitatea unor programe de training specializate pentru dezvoltarea rezilienței la stres și a resurselor cognitive ale absolvenților instituțiilor de învățământ superior.

Rezultatele analizei schimbărilor nivelului de stres

Testarea nivelului de stres al participanților la experimentele din 2017 și 2023 a evidențiat un impact pozitiv semnificativ al programului de training asupra reducerii stresului la studenții din grupul experimental (GE). În grupul de control (GC), astfel de schimbări nu au fost observate.

Anul 2017. La etapa inițială, nivelul de stres în GE și GC a fost comparabil (103,1 în GE și 105,1 în GC; $p > 0,05$). După training, nivelul de stres în GE a scăzut la 77,0 ($p \leq 0,01$), în timp ce în GC a scăzut ne semnificativ, ajungând la 97,5 ($p < 0,01$). Diferențele semnificative statistic între GE și GC după training ($p < 0,01$) confirmă eficiența programului.

Anul 2023. Nivelul de stres la etapa inițială a fost mai ridicat decât în 2017 (114,9 în GE și 120,7 în GC), fapt asociat cu factori externi (de exemplu, consecințele pandemiei). După training, nivelul de stres în GE a scăzut la 85,2 ($p \leq 0,01$), iar la majoritatea participanților (13 din 15) acesta a ajuns la un nivel scăzut. În GC, nivelul de stres a crescut la 124,1, însă schimbările nu au fost semnificative statistic ($p > 0,05$). Diferențele dintre GE și GC după training în 2023 s-au dovedit a fi și mai semnificative ($p < 0,01$), subliniind eficiența programului perfecționat.

Programul de training a avut un impact pozitiv semnificativ asupra participanților din GE, contribuind la reducerea nivelului de stres datorită dezvoltării încrederii în sine, empatiei, comunicabilității și activității. Sesiunile de grup au ajutat participanții să dezvolte abilități precum autoprezentarea, stabilirea obiectivelor și gestionarea emoțiilor. În GC, aproape că nu au fost observate schimbări, ceea ce subliniază necesitatea unor astfel de programe pentru pregătirea studenților în gestionarea situațiilor profesionale stresante. Analiza comparativă demonstrează eficiența ridicată a trainingului ca instrument de sprijin pentru studenți, facilitând adaptarea lor profesională și personală.

Rezultatele analizei schimbărilor în strategiile de coping

Programele de training din 2017 și 2023 au demonstrat un impact semnificativ asupra dezvoltării strategiilor adaptive de coping la participanții grupului experimental (GE).

Anul 2017. Înainte de training, rezultatele GE și GC erau similare. După training, s-a observat: reducerea utilizării strategiilor distructive: coping confrunțațional ($p < 0,01$), evitare prin fugă ($p < 0,03$); creșterea aplicării strategiilor adaptive: autocontrol, planificarea soluționării problemelor, reevaluarea pozitivă, căutarea sprijinului social (toate $p < 0,01$); modificări ne semnificative în asumarea responsabilității. În GC, schimbările au fost ne semnificative și fără rezultate relevante din punct de vedere statistic.

Anul 2023. Înainte de training, rezultatele GE și GC erau comparabile. După training, în GE s-a înregistrat: reducerea strategiilor distructive: coping confrunțațional ($p < 0,01$), distanțare ($p < 0,01$), evitare prin fugă ($p < 0,01$); creșterea strategiilor adaptive: planificarea soluționării problemelor ($p = 0,01$), reevaluarea pozitivă ($p < 0,01$); modificările privind căutarea sprijinului social și autocontrolul nu au atins un nivel semnificativ ($p > 0,05$). În GC, s-a observat o creștere ne semnificativă a asumării responsabilității ($p < 0,05$) și o utilizare crescută a strategiilor de evitare ($p < 0,05$); celelalte schimbări au lipsit.

În ambele experimente (2017 și 2023), diferențele dintre GE și GC după training au fost semnificative ($p < 0,01$). Participanții din GE au demonstrat o reducere a stresului situațiilor dificile și o dezvoltare a comportamentelor constructive.

Programul de training a contribuit la reducerea utilizării strategiilor distructive și la dezvoltarea abordărilor constructive, precum reevaluarea pozitivă și planificarea soluționării problemelor.

În 2023, s-a constatat necesitatea unei lucrări suplimentare asupra strategiilor sociale și autocontrolului. Pentru a crește eficiența programului, se recomandă acordarea unei atenții sporite dezvoltării abilităților de autocontrol și adaptare socială, pentru a consolida reziliența la stres și pregătirea participanților pentru provocările profesionale.

Rezultatele analizei schimbărilor în nivelul competențelor flexibile și al resurselor personale

Programele de training din 2017 și 2023 au demonstrat un impact semnificativ asupra dezvoltării comunicativității, empatiei și motivației pentru realizări la participanții din grupul experimental (GE).

Anul 2017. Înainte de training, indicatorii din GE și GC erau comparabili. După training, în GE s-au remarcat următoarele: comunicativitatea a înregistrat o creștere semnificativă, de la un nivel normal la unul optim ($p < 0,01$); empatia a crescut, dar fără schimbări semnificative statistice ($p > 0,05$); motivația pentru realizări a crescut de la 118,3 la 139,5, indicând o sporire a motivației interne ($p = 0,078$). În GC nu au fost observate schimbări semnificative.

Anul 2023. Înainte de training, indicatorii în ambele grupuri erau egali. După training, în GE s-au observat: comunicativitatea a crescut semnificativ ($p < 0,01$); empatia a înregistrat o creștere semnificativă ($p < 0,01$) datorită accentului pus pe exercițiile de grup; motivația pentru realizări a crescut considerabil ($p < 0,01$), reflectând o sporire a perseverenței și a orientării către obiective. În GC au fost înregistrate schimbări nesemnificative statistice ($p \geq 0,03$), asociate cu factori educaționali naturali, precum practica profesională și reluarea învățământului față în față după pandemie.

Programul de training a contribuit semnificativ la dezvoltarea resurselor personale esențiale. Rezultatele arată că trainingul a fost deosebit de eficient în 2023 datorită diversificării exercițiilor și accentului pe munca în grup.

Aceste schimbări subliniază importanța programelor orientate spre dezvoltarea competențelor flexibile, necesare pentru adaptarea profesională și angajarea cu succes.

Astfel, programul de training și-a demonstrat eficiența în pregătirea absolvenților pentru integrarea profesională, dezvoltarea competențelor profesionale, creșterea rezilienței la stres și consolidarea resurselor personale necesare pentru succesul în activitatea profesională și în carieră.

CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI

Conform temei, ipotezei de bază, scopului și obiectivelor cercetării, au fost obținute următoarele **rezultate științifice**.

1. Analiza abordărilor teoretico-metodologice a confirmat că stresul este un fenomen emoțional, fiziologic, psihologic și social [62, 64]. Dezvoltarea acestuia este legată de influența factorilor socio-economici, inclusiv șomajul și instabilitatea [64]. Pe baza analizei stresului cauzat de căutarea unui loc de muncă, acest tip a fost clasificat

drept o formă de stres social, desemnată prin termenul „stres la angajare.” Acesta îmbină factorii sociali generali (conștiința de pierdere, amenințare, provocare) și evaluarea individuală a resurselor, care pot fi fie producătoare de stres, fie să contribuie la reziliența la stres, în funcție de nivelul lor de dezvoltare [63, 64]. Au fost identificate resurse personale-cheie și competențe flexibile care facilitează pregătirea profesională și căutarea cu succes a unui loc de muncă. Aceste componente reprezintă baza pentru valorificarea potențialului profesional și personal al tinerilor specialiști [56].

2. Pentru studiul stresului social la absolvenții instituțiilor de învățământ superior în condițiile căutării unui loc de muncă – a stresului angajării – a fost elaborat un model conceptual care include variabilele-cheie: evaluarea cognitivă a situației: amenințare, pierdere, provocare, posibilitatea de control, complexitatea înțelegerii, autonomie, repetabilitate, informare [54, 61]; strategii comportamentale de coping: confruntare, distanțare, autocontrol, căutarea sprijinului social, asumarea responsabilității, evitare prin fugă, planificarea soluționării problemelor, reevaluarea pozitivă [54, 61]; resurse personale: nivelul controlului subiectiv, motivația pentru realizări [53]; competențe flexibile: empatia, comunicativitatea [53]. S-a constatat că evaluarea dificultății și incertitudinii căutării unui loc de muncă este corelată cu percepția ca stresante a altor situații profesionale [57, 59] și cu nivelul general de stres, ceea ce confirmă influența negativă a căutării unui loc de muncă asupra stării psiho-emoționale a absolvenților. Dezvoltarea competențelor eficiente de căutare a unui loc de muncă contribuie la o evaluare cognitivă optimistă a acestei situații și are un impact pozitiv asupra procesului de angajare. Experimental au fost identificate resurse care sporesc reziliența la stres: strategii constructive de coping, nivel ridicat de comunicativitate, empatie și motivație pentru realizări [53, 54]. Datele obținute în experimentul constatativ au stat la baza elaborării și testării unui program orientat spre formarea rezilienței la stres a absolvenților prin conștientizarea și dezvoltarea potențialului lor personal.

3. Compartimentul formativ al cercetării a evidențiat o dinamică pozitivă a variabilelor studiate în condiții experimentale, confirmând eficiența programului de training „Metode eficiente de căutare a unui loc de muncă” [53, 58]. Participanții la training au demonstrat îmbunătățiri semnificative ale motivației pentru succes, nivelului de comunicativitate și empatie, contribuind astfel la dezvoltarea rezilienței la stres în condițiile căutării unui loc de muncă [55]. Programul a fost testat în anii 2017 și 2023, obținând rezultate similare, iar diferențele între perioade au fost explicate prin particularitățile procesului educațional, inclusiv pandemia Covid-19 și tranziția la formatul online. Pe lângă schimbările cantitative, s-au înregistrat îmbunătățiri calitative, subliniind necesitatea perfecționării programului și integrării acestuia în procesul educațional permanent al USC [55].

4. Pe baza cercetării, au fost elaborate recomandări pentru sporirea rezilienței la stres și dezvoltarea abilităților de autoprezentare ale absolvenților instituțiilor de învățământ superior în procesul căutării unui loc de muncă (vezi Concluzii generale și recomandări).

Pe baza rezultatelor cercetării, se propun următoarele **recomandări**.

1. Se recomandă organizarea de activități orientate spre dezvoltarea rezilienței la stres și a competențelor necesare pentru o căutare de succes a unui loc de muncă.

Astfel de programe pot fi implementate de centrele psihologice universitare, cu implicarea experților și a studenților pregătiți în calitate de formatori.

2. Datele teoretice și empirice ale cercetării pot fi integrate în programele de formare continuă a cadrelor didactice universitare, precum și în disciplinele din modulul psihopedagogic și în activitățile de orientare profesională. Publicarea și diseminarea programului de training „Metode eficiente de căutare a unui loc de muncă” vor oferi cadrelor didactice și serviciilor psihologice un model pentru dezvoltarea competențelor flexibile ale studenților.

3. Pentru sporirea rezilienței la stres, se recomandă dezvoltarea unor competențe flexibile, precum empatia, comunicativitatea, motivația pentru succes, capacitatea de muncă și învățarea continuă. Acest lucru poate fi realizat prin implicarea studenților în activități de voluntariat, autogovernare studentescă, activități ale centrelor psihologice, cluburi de interese și cursuri opționale.

4. Se recomandă utilizarea obligatorie a programului „Metode eficiente de căutare a unui loc de muncă” pentru studenții din anii terminali, ceea ce va spori adaptarea profesională și pregătirea lor pentru angajare.

Această lucrare deschide **perspective pentru cercetări ulterioare**, precum: compararea manifestărilor stresului social în procesul de căutare a unui loc de muncă la absolvenții de universități și colegii; studierea diferențelor în nivelul de stres la absolvenții din mediul urban și rural; investigarea factorilor suplimentari care contribuie la dezvoltarea rezilienței la stres, precum inteligența emoțională și flexibilitatea cognitivă.

Aceste direcții vor contribui la aprofundarea cunoștințelor despre reziliența la stres și la îmbunătățirea metodelor de sprijinire a absolvenților.

BIBLIOGRAFIE

1. BALODE, N. Modalități de sporire a rezilienței la burnout a cadrului didactic școlar. In: *Psihologie. Pedagogie Specială. Asistență Socială*, 2019, nr. 2(55), pp. 61-70.
2. BUCUN, N., CERLAT, R. Influențe ale stabilității emoționale în diminuarea stresului profesional și în prevenirea sindromului Burnout al cadrelor didactice din învățământul primar. In: *Univers Pedagogic*, 2017, nr. 3(55), pp. 64-73. ISSN 1811-5470.
3. Cadrul Național al Calificărilor din Republica Moldova (CNCRM), aprobat prin Hotărârea Guvernului RM nr. 1016 din 23.11.2017. B: Monitorul Oficial, № 421-4276 01.12.2017. <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=37275>
4. GOLU, M. *Dinamica personalității*. București: Geneze, 1993. 266 p. ISBN: 9739099165.
5. LOSII, E. Influența trăsăturilor de personalitate asupra tipului de reacționare în situație de stres ocupațional. In: *Revista Psihologie. Pedagogie specială. Asistența socială*. 2010, № 18, cc. 55-62. ISSN:1857-0224.
6. Ministerul Educației și Cercetării. Strategia de dezvoltare «Educația 2030». Chișinău, 2022. 42 p. <https://mecc.gov.md/ro/node/10477>
7. Ministerul Muncii și Protecției Sociale. Program național pentru ocuparea forței de muncă pe anii 2022-2026. <https://social.gov.md/wp-content/uploads/2023/04/Programul-national-de-ocupare-a-forței-de-munca-2022-2026.pdf>.
8. PALADI, O. Profilul psihologic al personalității adolescentului cu nivel înalt al adaptării psihosociale. In: *Univers Pedagogic*, 2021, nr. 2(70), pp. 80-93. ISSN 1811-5470.
9. PLESCA, M. Stresul profesional la cadrele didactice. In: *Revista de științe socioumane*, 2011, № 3, p. 9-14. ISSN: 1857-0119.
10. POPESCU-NEVEANU, P. *Dicționar de psihologie*. București: Albatros, 1978. 236 p. ISBN: 973-32-0136-7.

11. PREDA, V.R. Efecte ale stresului și strategii de coping la cadre didactice și la elevi: *teză de doctor în psihologie*. Cluj-Napoca, 2010. 70 p.
12. PRODAN, M. Tendințele și problemele angajării tinerilor pe piața muncii. In: *Competitivitatea și inovarea în economia cunoașterii*, 22-23 septembrie 2017, Chișinău. Chișinău: Departamentul Editorial-Poligrafic al ASEM, 2017, Vol.4, pp. 87-92. ISBN 978-9975-75-899-4.
13. PUZUR, E. *Adaptarea psihosocială a studenților anului I din instituțiile de învățământ superior*. Teza de doctor în psihologie. Chișinău, 2016. 178 p.
14. RUSNAC, S., MUSIENCO, N., ZMUNCILA, L. Manifestarea stresului profesional la cadrele didactice universitare. In: *Eficientizarea învățământului – vector al politicilor educaționale moderne. Mat. Conf. științ. Internaț.*, 11-12 decembrie 2014, partea a II-a, Chișinău: IȘE, 2014, pp. 195-200. ISBN: 978-9975-48-066-6.
15. ȘOVA, T., COJOCARU, M. *Stresul ocupațional al cadrelor didactice: Note de curs*. Chișinău: S.n. (Tipografia din Bălți), 2014. 151 p. ISBN: 978-9975-4487-2-7.
16. БАТАРШЕВ, А. *Психодиагностика в управлении: Практическое руководство: учебно-практическое пособие*. М., 2005. 496 с. ISBN: 5-7749-0407-5.
17. *Большая медицинская энциклопедия. Том 1*. /Б.В. ПЕТРОВСКИЙ. М.: «Советская энциклопедия», 1974. 576 с. (ISBN отсутствует).
18. ВАСИЛЕНКО, Е.А. Социальный стресс и его влияние на социально-психологическую адаптацию личности. Челябинск: Южно-Уральский научный центр РАО, 2019. 272 с. ISBN: 978-5-907210-71-4.
19. ВОДОПЬЯНОВА, Н. *Психодиагностика стресса*. СПб.: Питер, 2009. 336 с. ISBN: 978-5-388-00542-7.
20. ВОДОПЬЯНОВА, Н., СТАРЧЕНКОВА, Е. Трансактный подход к изучению стрессовых ситуаций в профессиональной деятельности. В: *Вестник Санкт-Петербургского университета*. Серия 12. Социология, Выпуск № 2, 2008, сс. 47-58. ISSN: 1995-0047.
21. ГАВРИЛОВА, Т. Понятие эмпатии в зарубежной психологии. В: *Вопросы психологии*. 1995, № 2, с.147-158. ISSN: 0042-8841.
22. ДЁМИН, А. Адаптация молодежи к социальным изменениям. В: *Социальные изменения в России и молодежь*. М., 1997. ISBN: 5-00-002251-3.
23. *Диагностика уровня поликоммуникативной эмпатии (И.М.ЮСУПОВ) //ФЕТИСКИН Н.П., КОЗЛОВ В.В., МАНУЙЛОВ Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп*. М., Изд-во Института Психотерапии, 2002. с.153-156. ISBN: 5-9268-0103-6.
24. Закон № 315 от 17-11-2022 об утверждении Национальной стратегии развития «Европейская Молдова – 2030». В: *Monitorul Oficial*, № 409-410, 21.12.2022, статья № 758. https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=134582&lang=ru
25. КИТАЕВ-СМЫК, Л. *Психология стресса. Психологическая антропология стресса*. М.: Академический Проект, 2009. 943 с. ISBN: 978-5-8291-1023-9.
26. КРЮКОВА, Т. *Психология совладающего поведения*. Кострома: Авантитул, 2004. ISBN: 5-98342-025-9.
27. МЕДВЕДЕВ, В. *Устойчивость физиологических и психических функций человека при действии экстремальных факторов*. Л.: Изд-во «Наука», 1982. 104 с. (ISBN отсутствует).
28. МИЛЬМАН, В. *Стресс и личностные факторы регуляции деятельности. Стресс и тревога в спорте*. М.: Изд-во «Физкультура и спорт», 1983. 246 с. (ISBN отсутствует).
29. НАРТОВА-БОЧАВЕР, С. «Coping Behavior» в системе понятий психологии личности. В: *Психологический журнал*, 1997, том 18, № 5, сс. 20-30. ISSN: 0205-9592.
30. Национальная стратегия развития Молдовы до 2030. *Strategia Națională de Dezvoltare „Moldova 2030” - o strategie despre oameni și pentru oameni*. <https://particip.gov.md/ru/strategy/strategia-nationala-de-dezvoltare-moldova-2030/4> (посетила 18.09.24.).
31. *Психологические тесты для профессионалов*. //Авт. сост. Н.Ф. Гребень. Минск: Современ. Шк., 2007. 496 с. ISBN: 978-985-6807-75-9.
32. РАКУ, Ж. Психологические особенности адаптационного потенциала личности в юношеском возрасте. In: *Integrare prin cercetare si inovare.: Științe sociale*, 7-8 noiembrie 2019, Chișinău.

- Chisinau, Republica Moldova: CEP USM, 2019, Vol.1, SS, pp. 146-149. ISBN 978-9975-149-50-1..
33. СЕЛЬБЕ, Г. Стресс без дистресса. М.: Наука, 1979. ISBN: 5-9292-0146-3.
 34. СИРОТА, Н.А. *Копинг-поведение в подростковом возрасте*. Дисс. на соиск. учен. степ. доктора мед. наук. СПб, 1994. 246 с.
 35. ФЕТИСКИН, Н., КОЗЛОВ, В., МАНУЙЛОВ, Г. *Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп*. М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. 340 с. ISBN: 5-89939-086-7.
 36. СОХ, Т. The nature and measurement of stress. In: *Ergonomics*, 1985, Vol. 28, № 8, pp. 1155-1163. ISSN: 1366-5847.
 37. Demand/Control Model: a social, emotional, and physiological approach to stress risk and active behaviour development. In: J. Stellman (Ed.). *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety*. Geneva: International Labour Office, 1998, pp. 34.6-34.14. ISBN: 92-2-109203-8.
 38. FOLKMAN, S., LAZARUS, R. Coping and Emotion. In: *Stress and Coping: an anthology*. N.Y.: Columbia University Press, 1991, pp. 207-227. ISBN: 978-0231058216.
 39. *Generation 21: Shaping Graduates for life and work in the 21st century*. Dublin City University, 2012. [http://www.dcu.ie/graduate attributes/brochure web.pdf](http://www.dcu.ie/graduate%20attributes/brochure%20web.pdf)
 40. *Graduate Attributes: Enhancing student employability*. Retrieved 29 01 2015. https://www.ed.ac.uk/files/atoms/files/ga-helping_uni_and_students_preparemarch2010.pdf
 41. KEOGH, J., MAGUIRE, T., O'DONOGHUE, J. Graduate Work-Readiness in the 21st. Century. In: *Higher Education in Transformation Conference*, Dublin, Ireland, 2015, pp.385-395. <https://arrow.dit.ie/st4/2/>
 42. LAZARUS, R., FOLKMAN, S. *Stress appraisal and coping*. N.Y.: Springer, 1984. 460 p. ISBN: 978-0826141910.
 43. LEARY, M.R., ALLEN, A.B. Belonging motivation: establishing, maintaining, and repairing relational value. In: Dunning, D. (Ed.). *Social motivation*. New York: Psychology Press, 2011, pp. 37-55. ISBN-13: 978-1841697543.
 44. LEVINE, S., SCOTCH, N.A. *Social Stress*. New Jersey: Aldine Transaction, 2013. 306 p. ISBN: 978-1412851831.
 45. MECHANIC, D. *Students Under Stress: A Study in the Social Psychology of Adaptation*. Madison, Wisconsin: Univ of Wisconsin Pr., 1978. 352 p. ISBN: 978-0299074746.
 46. OGOLLA, P.O., ALOKA, P.J., RABURU, P. Relationship between Locus of Control and Stress Management among High School Principals Kenya. In: *International Journal of Applied Psychology*, 2016, 6 (5), pp. 150-155. E-ISSN: 2364-5059.
 47. PEARLIN, L.I. The sociological study of stress. In: *Journal of Health and Social Behavior*, 1989, 30, pp. 241-256. E-ISSN: 21506000.
 48. QADRI, U.A., HASSAN, S.S., SHEIKH, M.A. The mediating role of internal locus of control and job stress between spiritual intelligence and job performance. In: *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 2017, Vol. 11 (2), pp. 623-643. ISSN: 1997-
 49. Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills. What work requires of schools: A SCANS report for America 2000. Washington, D.C.: United States Department of Labor, 2021. Retrieved from.
 50. TURNER, R.J. Understanding health disparities: The promise of the stress process model. In: Avison, W.R., Aneshensel, C.S., Schieman, S. & Wheaton, B. (Eds.). *Advances in the Conceptualization of the Stress Process*. New York: Springer, 2010, pp. 3-21. ISBN: 978-1-4419-1020-2.
 51. UHRYN, O. Psychological readiness of students to work in a professional field. In: *Journal of Education Culture and Society*, 2013, No. 2, pp. 97-107. ISSN: 2081-1640.
 52. WANG, Z., HAN, Y. Establishing spirituality in the workplace. In: *Human Resource Management International Digest*, 2016, 24 (4), pp. 5-7. ISSN: 0967-0734

LISTA PUBLICAȚIILOR AUTORULUI LA TEMA TEZEI

Articole în reviste științifice categoria B

53. **БЯНОВА, И.** Коммуникабельность как личностная стратегия совладания со стрессом у выпускников вузов. В: Economics, Social and Engineering Sciences Year 4, Nr.3-4/2021, сс. 181-185. «B» Category. ISSN: 2587-344X.
54. **БЯНОВА, И.** Проявления способов совладания со стрессом у выпускников вузов. В: Economics, Social and Engineering Sciences Year 3, Nr.3-4/2020, с.181-189. «B» Category. ISSN: 2587-344X.
55. **БЯНОВА, И.** Формирование стрессоустойчивости и уверенного поведения у выпускников вузов, посредством тренинговой программы «Развитие навыков самопрезентации при трудоустройстве». В: Revista Psihologie. 2016, №3-4, с.54-65. ISSN: 1857-2502 /ISSNe: 2537-6276.

Articole în lucrările conferințelor științifice

56. РУСНАК, С., **БЯНОВА, И.** Готовность к профессиональной деятельности и стресс трудоустройства. В: Preocupări contemporane ale științelor socio-umane = The contemporary issues of the socio-humanitarian sciences: Materialele Conferinței Științifice Internaționale, Ed. a 9-a, Chișinău, 6-7 decembrie, 2018 / resp. de ed.: Svetlana Rusnac [et al.]. Chișinău: ULIM, 2019 (Tipogr. "Print-Caro"), p. 76-85. ISBN: 978-9975-3277-5-6.
57. **БЯНОВА, И.** Стрессогенность ситуации трудоустройства у современных выпускников ВУЗов. В: Сборник международной научно-практической конференции, посвященной 25-й годовщине Комратского государственного университета, КГУ, 4 февраля 2016. Комрат, 2016, сс. 403-407. ISBN: 978-9975-83-013-3.
58. РУСНАК, С., **БЯНОВА, И.** Копинг – стратегии как самостоятельные способы реализации совладающего поведения. В: Сборник международной научно-практической конференции, посвященной 24-ой годовщине Комратского государственного университета, КГУ, 11 февраля 2015, Комрат, 2015, сс.401-404. ISBN: 978-9975-83-002-7.
59. РУСНАК, С., **БЯНОВА, И.** Оценка трудности и неопределенности ситуации трудоустройства, как основа социального стресса студентов выпускных курсов. В: Materialele Conferinței Științifice Internaționale cu genericul: Rolul științei și educației în implementarea Acordului de Asociere la Uniunea Europeană, Iași, 2015, pp. 612-619. ISBN: 978-973-116-404-5.
60. **БЯНОВА, И.** Различные подходы к пониманию понятия «копинг-поведение». В: Сборник международной научно-практической конференции, посвященной 23-й годовщине Комратского государственного университета. Комрат, 2014, сс. 192-194. ISSN: 1857 – 2170.
61. **БЯНОВА, И.** Изучение уровня копинга у выпускников ВУЗа в условиях поиска работы. В: Сборник международной научно-практической конференции Инновационное развитие Республики Молдова: национальные задачи и мировые тенденции. Комрат, 2013, сс. 564-568. ISBN: 978-9975-4266-0-2.
62. **БЯНОВА, И.** Основные, этапные теории и модели стресса. В: Сборник международной научно-практической конференции, посвященной 22-й годовщине Комратского государственного университета. Комрат, 2013, сс. 174-176. ISBN: 978-9975-4440-5-7.
63. **БЯНОВА, И.** Роль ВУЗа в определении профессиональных предпочтений и типа личности у студентов. В: Сборник международной научно-практической конференции, посвященной 21-й годовщине Комратского государственного университета. Комрат, 2012, с.140-142. ISBN: 978-9975-4440-4-0.
64. **БЯНОВА, И.** Общие подходы в изучении проблемы стресса. В: Сборник международной научно-практической конференции, посвященной 20-летию Комратского государственного университета. Комрат, 2011, с.144-147. ISBN: 978-9975-4050-2-7.

АННОТАЦИЯ

Бянова Ирина, Проявление социального стресса у выпускников высших учебных заведений в условиях поиска работы. Диссертация на соискание ученой степени доктора психологии. Кишинэу, 2025

Структура диссертации. Диссертация содержит: *введение*, 3 главы, *общие выводы и рекомендации*, *библиографию* из 303 источников и 6 *приложений*. Объем диссертации составляет 151 страницу основного текста, в том числе 24 таблицы и 24 рисунка. Результаты исследования опубликованы в 12 научных работах.

Ключевые слова: стресс, социальный стресс, стресс трудоустройства, выпускник вуза, готовность к профессиональной деятельности, когнитивная оценка ситуации поиска работы, поведенческие стратегии преодоления трудных ситуаций, личностные ресурсы, гибкие навыки, копинг-стратегии.

Цель работы: изучение социального стресса, в виде стресса трудоустройства, у выпускников вузов в ситуации поиска работы для определения модели его проявления - когнитивной оценки, поведенческих стратегий, личностных ресурсов и гибких навыков, выступающих в качестве факторов стрессогенности и стрессоустойчивости, с последующими разработкой, апробированием и оценкой тренинговой программы «Эффективные способы поиска работы».

Задачи исследования: обзор теоретической и прикладной психологической литературы по проблеме исследования для определения понятия «стресс трудоустройства» как разновидности социального стресса, выявление и описание компетенций, определяющих успешную профессиональную готовность современного выпускника вуза на уровне когнитивной оценки ситуации поиска работы, поведенческих стратегий преодоления трудных ситуаций, личностных ресурсов и гибких навыков; экспериментальное изучение проявления стресса трудоустройства, как разновидности социального стресса у выпускников вузов в условиях поиска работы, путем исследования когнитивной оценки ситуации поиска работы, поведенческих стратегий преодоления трудных ситуаций, личностных ресурсов и гибких навыков, для определения факторов стрессогенности и стрессоустойчивости; разработка и апробирование тренинговой программы «Эффективные способы поиска работы» у выпускников вузов при выходе на рынок труда, с целью выработки компетенций и навыков, способствующих повышению стрессоустойчивости и снижению уровня стрессогенности в ситуации поиска работы, оценка ее эффективности; составление рекомендаций по развитию форм участия вузов в деятельности по повышению стрессоустойчивости выпускников в процессе поиска работы.

Новизна и научная значимость. В данной работе теоретически обосновано и экспериментально подтверждено авторское определение компонентов стресса трудоустройства и их структура у выпускников высших учебных заведений в условиях поиска работы. Определены условия, способствующие повышению стрессоустойчивости. Полученные результаты легли в основу тренинговой программы, внедрение которой позволило снизить стрессогенность ситуации за счет развития личностных ресурсов и гибких навыков, а также освоения студентами-выпускниками эффективных способов поиска работы.

Полученные результаты исследования, способствующие решению важной научной проблемы, заключаются в разработке и экспериментальной проверке модели социально-психологических компонентов, определяющих содержание стресса трудоустройства; выявлении ресурсов, способствующих повышению стрессоустойчивости; а также в разработке, внедрении и апробации тренинговой программы, направленной на развитие стрессоустойчивости и эффективных способов поиска работы.

Теоретическое значение исследования заключается в систематизации современных исследований по проблеме социального стресса, личностных ресурсов, гибких навыков и стрессоустойчивости выпускников вузов. На основе этих исследований было разработано авторское определение стресса трудоустройства, подтвержденное эмпирическим путем. Теоретическая интерпретация взаимосвязей между личностными ресурсами, гибкими навыками и стрессоустойчивостью выпускников вносит значимый вклад в решение ключевых теоретических проблем социальной психологии.

Практическое значение исследования заключается в апробации методологии и методов изучения стресса в условиях поиска работы, определенного как стресс трудоустройства (особый подвид социального стресса). В рамках исследования была разработана и внедрена тренинговая программа «Эффективные способы поиска работы», предназначенная для повышения стрессоустойчивости выпускников вузов. Полученные результаты могут быть использованы психологами для диагностики уровня стресса у студентов выпускных курсов, повышения их стрессоустойчивости и профилактики негативных последствий, связанных с окончанием обучения и поиском работы. Эмпирический материал исследования может быть включен в программу факультативного курса и служить основой для дальнейших исследований в данной области, как на национальном, так и международном уровне. Результаты работы также могут быть использованы в метаисследованиях по проблемам стресса трудоустройства и стрессоустойчивости выпускников вузов.

Внедрение научных результатов. Результаты исследования были обсуждены и одобрены на заседаниях Кафедры психологии и образовательных наук ULIMA, апробированы в педагогической и методической деятельности на кафедре Педагогика и психологии КГУ со студентами выпускных курсов. Материалы работы включены в дисциплины «Социальная психология» и «Социальная педагогика», представлены на научных конференциях и в публикациях.

ADNOTARE

Beanova Irina, Manifestarea stresului social la absolvenții instituțiilor superioare de învățământ în condițiile căutării unui loc de muncă. Teză de doctor în psihologie, Chișinău, 2025

Structura tezei: introducere, trei capitole, concluzii generale și recomandări, bibliografie din 303 de titluri, 6 anexe, 151 de pagini de text de bază, 24 de figuri, 24 tabele. Rezultatele obținute sunt publicate în 12 lucrări științifice.

Cuvinte-cheie: stres, stres social, stresul la angajare, absolvent universitar, pregătire pentru activitatea profesională, evaluare cognitivă a situației de căutare a unui loc de muncă, strategii comportamentale pentru depășirea situațiilor dificile, resurse personale, abilități soft, strategii de coping.

Scopul lucrării: studierea stresului social, manifestat în formă de stres la angajare, în rândul absolvenților universitari aflați în situație de căutare a unui loc de muncă, pentru a determina modelul de manifestare a acestuia - de evaluare cognitivă, strategii comportamentale, resurse personale și competențe soft, care pot acționa ca factori de stres sau de rezistență la stres, cu dezvoltarea, implementarea și evaluarea ulterioară a programului de formare «Modalități eficiente de căutare a unui loc de muncă».

Obiectivele cercetării: analiza literaturii psihologice teoretice și aplicate asupra problemei cercetării pentru a defini conceptul de «stres al angajării» ca tip de stres social, a identifica și descrie competențele care determină pregătirea profesională de succes a absolventului universității la nivelul evaluării cognitive a situației de căutare a unui loc de muncă, strategiilor comportamentale pentru depășirea situațiilor dificile, resurselor personale și abilităților soft; studiul experimental al manifestării stresului de angajare ca tip de stres social în rândul absolvenților instituțiilor de învățământ superior în contextul căutării unui loc de muncă, prin studierea evaluării cognitive a situației de căutare a unui loc de muncă, a strategiilor comportamentale de depășire a situațiilor dificile, a resurselor personale și a competențelor soft, pentru determinarea factorilor de stres și rezistență la stres; dezvoltarea și testarea programului de formare «Modalități eficiente de căutare a unui loc de muncă» pentru absolvenții universității care intră pe piața muncii, în vederea dezvoltării competențelor și aptitudinilor care contribuie la creșterea rezistenței la stres și la reducerea nivelului de stres în situația de căutare a unui loc de muncă, evaluarea eficacității acestuia; elaborarea de recomandări pentru dezvoltarea formelor de participare a universităților la activități de creștere a rezistenței la stres a absolvenților în procesul de căutare a unui loc de muncă.

Noutatea și originalitatea științifică a rezultatelor obținute. În această lucrare au fost fundamentate teoretic și confirmate experimental definiția autorului privind componentele stresului la angajare și structura acestora la absolvenții instituțiilor de învățământ superior în condițiile căutării unui loc de muncă. Au fost stabilite condițiile care contribuie la creșterea rezilienței la stres. Rezultatele obținute au stat la baza unui program de training, implementarea căruia a permis reducerea stresului specific situației prin dezvoltarea resurselor personale și a competențelor soft, precum și prin însușirea de către absolvenți a unor metode eficiente de căutare a unui loc de muncă.

Rezultatele obținute, care contribuie la soluționarea unei probleme științifice importante, constau în elaborarea și testarea experimentală a unui model al componentelor psihosociale care determină conținutul stresului la angajare; identificarea resurselor ce contribuie la creșterea rezilienței la stres; precum și în dezvoltarea, implementarea și validarea unui program de training destinat dezvoltării rezilienței la stres și metodelor eficiente de căutare a unui loc de muncă.

Seminificația teoretică a cercetării constă în sistematizarea studiilor contemporane privind problema stresului social, a resurselor personale, a competențelor soft și a rezilienței la stres a absolvenților de universitate. Pe baza acestor studii a fost elaborată definiția autorului pentru stresul la angajare, confirmată empiric. Interpretarea teoretică a interrelațiilor dintre resursele personale, competențele soft și reziliența la stres a absolvenților aduce o contribuție semnificativă la soluționarea problemelor teoretice fundamentale ale psihologiei sociale.

Valoarea aplicativă a cercetării constă în testarea metodologiei și a metodelor de studiere a stresului în condițiile căutării unui loc de muncă, definit ca stres la angajare (o subspecie particulară a stresului social). În cadrul cercetării a fost elaborat și implementat programul de training „Modalități eficiente de căutare a unui loc de muncă”, destinat creșterii rezilienței la stres în rândul absolvenților de universități. Rezultatele obținute pot fi utilizate de psihologi pentru diagnosticarea nivelului de stres la studenții din anii terminali, pentru sporirea rezilienței lor la stres și prevenirea consecințelor negative asociate cu finalizarea studiilor și căutarea unui loc de muncă. Materialul empiric al cercetării poate fi inclus în programele unor cursuri facultative și poate servi drept bază pentru cercetări ulterioare în acest domeniu, atât la nivel național, cât și internațional. De asemenea, rezultatele studiului pot fi utilizate în meta-cercetări privind problemele legate de stresul la angajare și reziliența la stres a absolvenților de universități.

Aprobarea și implementarea rezultatelor. Rezultatele studiului au fost discutate și aprobate în cadrul ședințelor Catedrei de Psihologie și Științe ale Educației a ULIM, testate în activități pedagogice și metodologice la Catedra de Pedagogie a Facultății de Cultură Națională a Universității de Stat din Comrat cu studenții absolvenți. Materialele lucrării sunt incluse în disciplinele «Psihologie socială» și «Pedagogie socială», prezentate la conferințe științifice și în publicații.

ANNOTATION

Beanova Irina, Manifestation of social stress among university graduates in a job search. Dissertation for the degree of Doctor of Psychology. Chisinau, 2025

Structure of the dissertation. The dissertation contains: *Introduction*, 3 chapters, *general conclusions and recommendations*, *bibliography* from 303 sources and 6 *appendices*. The volume of the thesis is 151 pages of the main text, including 24 tables and 24 figures. The research results have been published in 12 scientific papers.

Key words: stress, social stress, job-search-related stress, university graduate, readiness for professional activity, job search cognitive assessment, behavioral strategies for overcoming difficult situations, personality resources, soft skills, coping strategies.

The aim of the study: to investigate social stress, manifested as job-search-related stress, among university graduates in the context of seeking employment, with the objective of determining its manifestation model - cognitive appraisal, behavioral strategies, personal resources, and soft skills, which may act as either stressors or resilience factors. Additionally, the study seeks to develop, implement, and evaluate the training program "Effective Job-Search Strategies".

Research objectives: to review literature on theoretical and applied psychology concerning the definition and conceptualization of "job-search-related stress" as a type of social stress, identifying and describing the competencies that determine the successful professional readiness of modern university graduates at the level of cognitive appraisal in a job search situation, behavioral strategies for overcoming difficult situations, personal resources, and soft skills; to experimentally study the manifestation of job-search-related stress among university graduates as a form of social stress in the job search context, focusing on cognitive appraisals of a job search situation, behavioral strategies for overcoming challenges, personal resources, and soft skills, to identify factors influencing stress levels and stress resilience; to develop and test the "Job Search Effective Ways" training program for university graduates entering the labor market, aiming to develop competencies and skills that enhance stress resilience and reduce stress levels in a job search situation, and to assess the program's effectiveness; to formulate recommendations for developing university-led initiatives to improve graduates' stress resilience in the job search process.

Scientific novelty and originality of the obtained results. This study has theoretically substantiated and experimentally validated the author's definition of the components and structure of job-seeking stress among higher education graduates in the context of employment search. The research identified conditions that enhance stress resilience. These findings formed the basis of a training program that effectively reduced situational stress by fostering personal resources and soft skills, while equipping graduates with efficient job-seeking methods.

The obtained results, contributing to the resolution of an important scientific problem, include the development and experimental validation of a model of psychosocial components that define the nature of job-search-related stress; the identification of resources that enhance stress resilience; and the creation, implementation, and validation of a training program designed to build stress resilience and effective job-search strategies.

The theoretical significance of the research lies in the systematization of modern studies addressing social stress, personal resources, soft skills, and stress resilience among university graduates. Based on these studies, the author's definition of job-search-related stress was developed and empirically validated. The theoretical interpretation of the interrelations between personal resources, soft skills, and stress resilience in graduates contributes significantly to solving key theoretical issues in social psychology.

The practical significance of the research lies in the testing of the methodology and methods for studying stress in the context of job searching, defined as job-search-related stress (a specific subtype of social stress). Within the research framework, the "Effective Ways of Job Searching" training program was developed and implemented, aimed at enhancing the stress resilience of university graduates. The obtained results can be used by psychologists to diagnose the stress levels of final-year students, improve their stress resilience, and prevent negative outcomes associated with graduation and job searching. The empirical material of the research can be included in elective course programs and serve as a foundation for further studies in this field, both nationally and internationally. Additionally, the study's findings can be utilized in meta-research addressing job-search-related stress and stress resilience among university graduates.

Implementation of scientific results. The results of the study have been discussed and tested at meetings of the Department of Psychology and Pedagogical Sciences in ULIM, tested with graduate students in pedagogical and methodological activities at the Department of Pedagogy and Psychology in CSU. The materials of the thesis are included in the disciplines "Social Psychology" and "Social Pedagogy", presented at scientific conferences and published in scientific collections.

BEANOVA IRINA

**MANIFESTAREA STRESULUI SOCIAL LA ABSOLVENȚII
INSTITUȚIILOR SUPERIOARE DE ÎNVĂȚĂMÂNT ÎN
CONDIȚIILE CĂUTĂRII UNUI LOC DE MUNCĂ**

511.03 – PSIHOLOGIE SOCIALĂ

Rezumatul tezei de doctor în psihologie

Aprobat spre tipar: 29.01.2025

Hârtie ofset. Tipar digital

Coli de tipar: 2,4

Formatul hârtiei: A4

Tiraj: 80 ex.

Comanda nr. 14

Tipografia PRINT-CARO
m. Chisinău, str. Columna, 170
printcaro@gmail.com
tel. 069124696