

DIFERENȚE ÎN STAREA DE BINE A ANGAJAȚILOR CARE LUCREAZĂ DE ACASĂ ȘI SUNT SINGURI ȘI CEI CARE LUCREAZĂ DE ACASĂ, DAR NU SUNT SINGURI

Stud. Corina-Casilda ȚOP

Coordonator: Conf. univ. dr. Alina ZAMOȘTEANU

Universitatea „Tibiscus” din Timișoara, Facultatea de Psihologie

Autorul de corespondență: Țop Corina Casilda, casilda1779@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.52744/CAPPS.2025.06>

REZUMAT: *Lucrarea de față analizează diferențele în starea de bine psihologică a angajaților care lucrează de acasă, în funcție de statutul lor de locuire – singuri sau împreună cu altcineva. Cercetarea se încadrează în domeniul psihologiei muncii și sănătății mintale, având ca scop investigarea relației dintre patru variabile psihosociale: suportul social perceput, stresul perceput, singurătatea și starea de bine. Studiul a inclus 60 de participanți, organizați în două grupuri egale, iar metodologia a presupus aplicarea a patru scale validate: PSS, UCLA, MSPSS și WEMWBS. Datele au fost prelucrate în SPSS, utilizând teste T, Mann-Whitney și corelații Pearson. Rezultatele au arătat diferențe semnificative între cele două grupuri, în special în ceea ce privește nivelul de stres, singurătatea percepută și starea de bine. De asemenea, s-a identificat o corelație negativă puternică între singurătate și starea de bine. Concluziile evidențiază importanța suportului social și a interacțiunilor umane regulate pentru menținerea sănătății psihice în contextul muncii la distanță, mai ales în cazul angajaților care locuiesc singuri.*

CUVINTE CHEIE: *muncă de acasă; suport social; stres perceput; singurătate; stare de bine; angajați singuri.*

1. INTRODUCERE

Transformările aduse de pandemia COVID-19 au transformat munca de acasă într-o practică frecventă pentru mulți angajați, accentuând o serie de provocări psihologice și sociale. Izolarea, lipsa contactului direct cu colegii și confuzia dintre spațiul personal și cel profesional au devenit factori de stres, cu impact asupra sănătății mintale. În mod special, angajații care locuiesc singuri pot fi mai vulnerabili la aceste efecte, din cauza lipsei sprijinului social imediat [Wang et al., 2021].

Literatura recentă abordează din ce în ce mai mult bunăstarea psihologică în contextul muncii remote, dar mai puține studii se concentrează asupra diferențelor în funcție de statutul de locuire [Oakman et al., 2020].

În 2023, aproximativ 41 % dintre angajații din Europa lucrau în regim hibrid, iar 13 % lucrau complet de acasă [Eurostat, 2023]. Această transformare a organizării muncii s-a consolidat în perioada post-pandemică, când zilele lucrate remote au reprezentat în medie 30 % din totalul zilelor lucrate [Barrero et al., 2023]. În același timp, un studiu realizat în Canada a arătat că munca desfășurată exclusiv de acasă, la fel ca și cea desfășurată exclusiv la birou, este asociată cu o sănătate mintală autoevaluată mai scăzută decât în

cazul muncii hibride [Lemieux et al., 2022].

În plus, Organizația Mondială a Sănătății subliniază că un mediu de lucru sănătos presupune nu doar condiții materiale adecvate, ci și oportunități reale de interacțiune socială și de incluziune psihosocială [WHO, 2022].

În acest context, studiul de față explorează cum influențează statutul de locuire (singur vs. coabitant) sănătatea psihică a angajaților care lucrează de acasă, contribuind cu date relevante la înțelegerea unei practici tot mai răspândite în societatea contemporană.

2. STUDII ANTERIOARE

Cercetările internaționale confirmă faptul că suportul social este un predictor important al sănătății mintale și că lipsa acestuia poate conduce la stres crescut și la scăderea bunăstării [Thoits, 2011; Holt-Lunstad et al., 2010]. De asemenea, literatura asupra singurătății subliniază efectele negative ale izolării asupra echilibrului psihologic [Cacioppo & Patrick, 2008]. În România, dar nu numai, cercetările asupra muncii de acasă în raport cu bunăstarea psihologică sunt limitate, ceea ce oferă un argument suplimentar pentru relevanța studiului actual.

În literatura de specialitate, starea de bine este

conceptualizată fie prin modelul hedonic (fericire, satisfacție, plăcere), fie prin cel eudaimonic (funcționare psihologică optimă). Modelul PERMA propus de Seligman (2011) și modelul celor șase dimensiuni al lui Ryff (1989) oferă cadre teoretice relevante pentru înțelegerea bunăstării psihologice. De asemenea, Keyes (2002) propune o abordare integrativă care distinge între „flourishing” și „languishing”, sugerând că absența tulburărilor psihice nu implică automat o stare de bine ridicată. Aceste modele sprijină ipoteza centrală a cercetării actuale, în care lipsa conexiunilor sociale poate contribui la o funcționare psihologică suboptimală.

3. IDEEA DE BAZĂ A LUCRĂRII

Scopul lucrării este de a analiza dacă existența altor persoane în mediul domestic influențează starea de bine a angajaților care lucrează remote. Ipoteza centrală este că angajații care locuiesc singuri vor avea niveluri mai ridicate de stres și singurătate și o stare de bine mai scăzută, comparativ cu cei care locuiesc cu cineva.

4. METODOLOGIE

4.1 Participanți

Eșantionul a fost format din 60 de participanți (30 locuiesc singuri, 30 locuiesc cu cineva). Grupurile au fost echilibrate ca gen și vârstă, iar datele au fost colectate online.

4.2 Instrumente

Au fost utilizate patru scale validate:

- Perceived Stress Scale (PSS-10) – [Cohen et al., 1983]
- UCLA Loneliness Scale – [Russell, 1996]
- Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MPSS) – [Zimet et al., 1988]
- Warwick-Edinburgh Mental Well-being Scale (WEMWBS) – [Tennant et al., 2007]

Toate cele patru instrumente utilizate în cercetare sunt validate științific și prezintă o fidelitate ridicată. Scala PSS-10 are o consistență internă de aproximativ $\alpha = .84$, în timp ce scala UCLA-LS-10 are $\alpha \approx .89$. Scala MPSS atinge valori peste $\alpha = .90$ în majoritatea studiilor, iar WEMWBS a fost validată cu o consistență internă de $\alpha \approx .91$. Alegerea acestor scale a fost fundamentată pe baza relevanței lor în literatura internațională și a utilizării frecvente în evaluarea sănătății mintale în contexte de muncă.

4.3 Procedură

Înainte de aplicarea chestionarelor, participanții au primit informații despre confidențialitate și au completat consimțământul informat online. Chestionarele au fost aplicate printr-o platformă de tip

Google Forms, cu acces securizat.

Datele au fost analizate statistic cu SPSS. S-a verificat normalitatea distribuției cu testul Shapiro-Wilk. Au fost aplicate teste T, Mann-Whitney și corelația Pearson, în funcție de tipul variabilei.

5. REZULTATE

Tabel 1. Statistici descriptive pentru variabilele cercetate

Variabilă	Media	SD	Min	Max	P (Shapiro-Wilk)
Stres perceput	16.72	6.87	3	30	0.475
Singurătate	19.12	5.70	10	34	0.167
Suport social	67.82	11.80	37	84	0.023
Stare de bine	53.13	8.58	31	68	0.126

Tabelul 1 oferă o imagine generală asupra distribuției variabilelor cercetate în întreg eșantionul ($N = 60$), fără a distinge între grupurile de participanți. Se observă că nivelul mediu al stresului perceput este moderat ($M = 16.72$, $SD = 6.87$), iar scorul mediu la singurătate indică prezența unei percepții de izolare în rândul unei părți semnificative a participanților. În același timp, scorul mediu de suport social perceput, iar starea de bine are o valoare globală moderat-positivă. Aceste date descriu contextul psihologic general în care se desfășoară munca de acasă și oferă un punct de plecare pentru analiza diferențelor între grupuri. Informațiile detaliate privind aceste diferențe apar în tabelele următoare.

Tabel 2. Diferențe între grupuri (singur vs. cu cineva)

Variabilă	Grup (Locuiește singur)	Grup (Locuiește cu cineva)	Test statistic	p
Stres perceput (PSS)	$M = 19.63$	$M = 16.63$	$t = 2.124$	0.039
Singurătate (UCLA)	$M = 48.80$	$M = 39.90$	$t = 3.497$	0.001
Stare de bine (WEMWBS)	$M = 43.43$	$M = 49.13$	$t = -2.308$	0.025
Suport social (MPSS)	$M =$ (mai mic)	$M =$ (mai mare)	U-test	0.006

Analiza diferențelor dintre cele două grupuri a evidențiat rezultate semnificative statistic pentru toate cele patru variabile studiate. Nivelul de stres perceput, singurătatea și starea de bine au fost comparate prin testul t pentru eșantioane independente, iar suportul social perceput a fost analizat cu testul Mann-Whitney, din cauza unei abateri de la normalitate. Valorile obținute ($p < 0.05$ în toate cazurile) confirmă că angajații care locuiesc singuri se confruntă cu niveluri mai mari de stres și singurătate și percep un suport social mai scăzut, având și o stare de bine semnificativ

mai redusă comparativ cu cei care locuiesc împreună cu altcineva. Aceste rezultate susțin ipotezele 1, 2 și 3 ale studiului, precum și concluziile literaturii de specialitate privind impactul izolării sociale asupra echilibrului psihologic.

Tabel 3. Corelația între singurătate și stare de bine

Variabile corelate	Coef. Pearson (r)	p	r ²
Singurătate & Well-being	-0.690	< .001	0.476

Tabelul 3 evidențiază o corelație negativă puternică între singurătate și stare de bine ($r = -0.690$, $p < .001$), ceea ce indică faptul că, pe măsură ce percepția singurătății crește, nivelul stării de bine scade semnificativ. Valoarea coeficientului de determinare ($r^2 = 0.476$) arată că aproximativ 48% din variația stării de bine poate fi explicată prin nivelul de singurătate perceput. Acest rezultat confirmă ipoteza 4 a studiului și se aliniază cu cercetări anterioare care au subliniat impactul negativ major al singurătății asupra sănătății mintale (Weiss, 1973; Cacioppo & Patrick, 2008).

Rezultatele obținute confirmă ipotezele teoretice formulate. În special, corelația negativă puternică dintre singurătate și stare de bine ($r = -.690$) evidențiază relația invers proporțională dintre aceste două dimensiuni esențiale ale funcționării psihologice. De asemenea, diferențele semnificative identificate între grupurile analizate sugerează că statutul de locuire este un indicator important al bunăstării, influențând nu doar percepția sprijinului social, ci și nivelurile de stres și sentimentul de izolare. Astfel, datele susțin ideea că intervențiile organizaționale ar trebui adaptate în funcție de contextul personal al angajatului.

6. PROPUNERI PENTRU VIITOR

Studiile viitoare pot include eșantioane mai mari și variate, precum și metode calitative (interviuri, focus-grupuri). De asemenea, se recomandă evaluarea unor intervenții organizaționale, cum ar fi programele de suport emoțional sau grupurile online de socializare pentru angajații singuri.

În plus, cercetările viitoare ar putea examina diferențele de gen în percepția suportului social în contextul muncii de acasă, precum și posibile variații în funcție de tipul locuinței sau relația cu colegii de apartament. O altă direcție ar fi integrarea unor factori precum anxietatea de performanță, burnout-ul digital sau satisfacția față de echilibrul muncă-viață personală. Studiile longitudinale, care analizează evoluția în timp a stării de bine în funcție de schimbările în statutul de locuire, ar putea aduce o

contribuție valoroasă. Din perspectiva intervenției, ar fi utilă dezvoltarea unor aplicații digitale de tip „well-being tracker” care să permită autoevaluarea și conectarea angajaților singuri cu resurse organizaționale sau comunitare.

7. APLICABILITATE

Rezultatele obținute pot sta la baza unor măsuri concrete în cadrul organizațiilor care practică munca la distanță. Este recomandat ca angajatorii să evalueze periodic percepția suportului social și nivelul de stres în rândul angajaților, în special în cazul celor care lucrează de acasă și locuiesc singuri. Programele de sprijin psihologic, atelierele de dezvoltare personală, activitățile informale de echipă și grupurile de sprijin pot contribui semnificativ la îmbunătățirea stării de bine a acestor angajați, reducând riscul de singurătate și stres psihologic.

De asemenea, studiul oferă o bază de pornire pentru profesioniștii în psihologie organizațională, resurse umane și management, în vederea adaptării politicilor interne la nevoile angajaților în funcție de contextul lor de viață. Intervențiile orientate spre întărirea relațiilor interpersonale și dezvoltarea sentimentului de apartenență pot avea un rol major în creșterea satisfacției profesionale și a performanței. Rezultatele pot fi utilizate și în proiectarea unor instrumente de screening organizațional pentru identificarea timpurie a riscurilor psihosociale.

8. LIMITELE CERCETĂRII

Ca orice cercetare, și studiul de față are câteva limitări. În primul rând, mărimea redusă a eșantionului ($N=60$) și caracterul său non-probabilistic limitează gradul de generalizare a rezultatelor. De asemenea, toate datele au fost obținute prin autodeclarare, ceea ce introduce riscul unor erori de percepție sau dorință de a răspunde social acceptabil. Nu au fost luate în calcul variabile importante precum tipul locului de muncă (public/privat), nivelul socio-economic, sau istoricul psihologic anterior al participanților. O altă limitare constă în caracterul transversal al cercetării: nu pot fi identificate relații cauzale, ci doar asocieri. În viitor, studiile longitudinale și intervenționale ar putea aduce informații mai clare asupra efectelor izolării sociale în contextul muncii remote.

CONCLUZII

Rezultatele studiului confirmă ipotezele formulate: angajații care locuiesc singuri și lucrează remote înregistrează niveluri mai mari de stres și singurătate și o stare de bine semnificativ mai scăzută. Suportul

social perceput joacă un rol protector esențial, iar lipsa acestuia poate accentua vulnerabilitatea psihologică. Aceste constatări susțin necesitatea unor politici organizaționale care să includă măsuri de sprijin dedicate angajaților care locuiesc singuri.

Dincolo de validarea ipotezelor, această cercetare aduce o contribuție practică și teoretică relevantă. La nivel teoretic, studiul integrează patru dimensiuni psihosociale majore într-un model comparativ aplicat muncii de acasă. La nivel aplicativ, rezultatele pot ghida dezvoltarea unor programe de suport psihologic și social dedicate angajaților aflați în izolare, evidențiind importanța sprijinului perceput ca factor protector. Într-o societate în care telemunca devine tot mai prezentă, astfel de concluzii pot fundamenta intervenții în domeniul resurselor umane și al sănătății mintale ocupaționale.

Dintr-o perspectivă sistemică, organizațiile care doresc să mențină o forță de muncă sănătoasă trebuie să integreze componente de sprijin emoțional și conexiune interpersonală în strategiile lor de telemuncă. Această cercetare poate servi ca punct de plecare pentru formularea unor politici proactive care să reducă riscul de singurătate și stres la angajații care lucrează în izolare, mai ales în cazul celor fără susținere familială sau socială directă.

Într-o lume în care munca de acasă devine tot mai prezentă, sănătatea psihică a angajaților nu poate fi tratată în mod uniform. Statutul de locuire nu este un simplu detaliu logistic, ci un factor psihosocial esențial. Această cercetare atrage atenția asupra faptului că singurătatea nu este doar o stare subiectivă, ci un risc real pentru starea de bine - un risc care merită recunoscut, măsurat și adresat prin politici organizaționale și intervenții psihologice adaptate.

BIBLIOGRAFIE

- [1]. Cacioppo, J. T., & Patrick, W. (2008). *Loneliness: Human Nature and the Need for Social Connection*. W. W. Norton & Company.
- [2]. Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385–396.
- [3]. Holt-Lunstad, J., Smith, T. B., & Layton, J. B. (2010). Social relationships and mortality risk: A meta-analytic review. *PLOS Medicine*, 7(7), e1000316.
- [4]. Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M., & Weale, V. (2020). A rapid review of mental and physical health effects of working at home. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(11), 892–902.
- [5]. Thoits, P. A. (2011). Mechanisms linking social ties and support to physical and mental health. *Journal of Health and Social Behavior*, 52(2), 145–161.
- [6]. Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16–59.
- [7]. Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30–41.
- [8]. Barrero, J. M., Bloom, N., & Davis, S. J. (2023). *Why Working from Home Will Stick*. National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w28731>
- [9]. Eurostat. (2023). *Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status*. <https://ec.europa.eu/eurostat>
- [10]. Lemieux, T., Milligan, K., Schirle, T., & Skuterud, M. (2022). Working from home: Impacts on productivity and mental health. *Canadian Journal of Economics*, 55(S1), 16–45.
- [11]. World Health Organization (WHO). (2022). *Mental health and work: Impact, issues and good practices*. Geneva: WHO.