

Impactul tehnologiilor inovatoare asupra stării de echilibru profesional în pandemia COVID-19

The Impact of Innovative Technologies on Professional Balance State in pandemic COVID-19

ZUBENSCHI Mariana, dr. în psihologie, cercetător științific, Universitatea Pedagogică de Stat “Ion Creangă” din Chișinău

ZUBENSCHI Mariana, PhD in Psychology, scientific researcher, “Ion Creanga” State Pedagogical University from Chisinau

E-mail: marianazubenschi@gmail.com

ORCID iD: 0000-0002-4890-2068

DOI: [10.46728/c.18-06-2021.p39-44](https://doi.org/10.46728/c.18-06-2021.p39-44)

CZU: 37.015.3

Rezumat: Tehnologiile inovatoare influențează semnificativ echilibrul profesional al angajatului, la nivelul modelului axelor sale: „Eu-Eu”, „I-Profession” și „I-Environment”. Aceste relații se bazează pe structura psihologică divergentă a stării de echilibru profesional, care reprezintă o reprezentare a structurii sociale, a modului de gândire și a modelului organizațional, în care angajații joacă un rol central. Acolo unde managerii, profesorii, medicii, asistenții medicali, lucrătorii, primarii și antreprenorii au un puternic sentiment al realității actuale. Ei pot percepe cum crește volumul de muncă și presiunea în timp, fără să simtă că finalitatea profesională este atinsă. Cercetarea echilibrului profesional și adaptarea aspectelor interne la particularitățile externe ale carierei vor înstrăina alternativele admiterii unui dezechilibru și vor asigura astfel o stare generală pozitivă, prin urmare tehnologiile inovatoare sunt percepute atât negativ, cât și pozitiv la locul de muncă. Aceste expresii sunt actuale nu numai pe axele modelului stării de echilibru profesional, ci și pe nivelul modelului circular al ancorelor de carieră, descris de Voss (conservare, deschidere la schimbare, aut transcendență și eficacitate). Astfel, impactul tehnologiilor inovatoare asupra stării de echilibru profesional nu mai este o enigmă, ci un fapt care poate influența bunăstarea angajatului la locul de muncă, îl stresează sau nu îl aduce în pragul epuizării emoționale. În acest articol venim cu argumente pro și contra impactului tehnologiilor inovatoare asupra psihicului uman.

Cuvinte cheie: Inovație, tehnologie, starea echilibrului profesional, bunăstare.

Abstract: Innovative technologies significantly influence the employee's professional balance, at the level of its axes model: "I-I", "I-Profession" and "I-Environment". This relations relays on the divergent psychological structure of professional balance state, which is a representation of the social structure, the way of thinking and the organizational model, where employees play a central role. Where managers, teachers, doctors, nurses, workers, mayors and entrepreneurs have a strong sense of current reality. They can perceive how the workload and time pressure increase, without feeling that the professional finality is achieved. The research of the professional balance and the adaptation of the internal aspects to the external peculiarities of the career will alienate the alternatives of admitting an imbalance and will thus ensure a positive general state, therefore the innovative technologies are perceived both negatively and positively at work. These expressions are current not only on the axes of the professional balance state model, but also on the level of the circular model of career anchors, described by Voss (conservation, openness to change, self-transcendence and effectiveness. Thus, the impact of innovative technologies on professional balance state is no longer an enigma but a fact that can influence the well-being of the employee at work, stressed him or brings out to the brink of

emotional burnout. In this article we come up with pros and cons of the impact of innovative technologies on the human psyche.

Keywords: *Innovation, technology, professional balance state, wellbeing.*

Aspecte ale echilibrului profesional

Bunăstarea fizică, mentală și financiară este o prioritară pe timp de criză. Generația digitală a devenit capabilă să realizeze mai multe sarcini în același timp, însă acest lucru vine alături de costuri în termeni de timp și performanță. Datele sunt mixte în ceea ce privește relația dintre timpul petrecut în fața televizorului, utilizarea telefoanelor mobile inteligente, a Facebook și performanța academică. Pe de o parte, există date care arată că acestea au un impact negativ asupra notelor școlare, însă în funcție de durata și natura lor, ele pot fi benefice. De exemplu, vizionarea unor programe tv cu conținut educațional la copiii de cinci ani poate prezice cititul cărților în adolescență [3].

Prezentând teoria și cercetarea cu privire la subiecte cheie care aparțin pandemiei globale, cercetările psihologiei în înțelegerea COVID-19 oferă evidențe care ne provoacă gândirea profesioniștilor, studenților, profesorilor universitari și cercetătorii să reflecte și să fie preocupați de consecințele psihologice ale COVID-19 la nivel individual, interrelațional, familial, organizațional și social.

Frey și Osborne argumentează că pe măsură ce tehnologia se îndreaptă spre viitor, lucrătorii cu abilități scăzute se vor realoca la sarcini care nu sunt susceptibile la computerizare - adică la sarcini care necesită inteligență creativă și socială. Cu toate acestea, pentru ca lucrătorii să câștige un salariu mai mare ei vor trebui să dobândească abilități creative și sociale [2, p. 273].

Impactul tehnologiilor inovative asupra stării de echilibru profesional nu mai este o enigmă, ci un fapt care poate influența bunăstarea angajatului la locul de muncă, îl stresează sau nu îl aduce în pragul epuizării emoționale.

Mass-media sugerează că progresul tehnologic va continua să aibă un efect dramatic asupra muncii, dar este dificil să se facă distincția între creșterea economică și efectele potențiale reale. Studiul efectuat de Parry și Batista examinează care sunt efectele impactului tehnologiilor emergente asupra muncii și rolul funcției în a ajuta angajații și organizațiile să navigheze în aceste schimbări. Dovezile sugerează că cele mai noi tehnologii, cum ar fi inteligența artificială și robotica, sunt folosite de organizații pentru a automatiza sarcini simple și repetitive, precum și pentru a lua decizii complexe rapid și mai precis prin intermediul algoritmilor predictivi. În plus, tehnologiile emergente sunt utilizate din ce în ce mai mult pentru a sprijini implementarea unor practici de lucru mai flexibile, cum ar fi munca virtuală și munca de concert. Cu toate acestea, acest lucru va prezenta o serie de provocări pentru psihologi și resurse umane, care vor trebui să ajute angajații să-și actualizeze abilitățile pentru a concura în lumea viitoare a muncii și pentru a găsi modalități de a aborda posibilele efecte negative ale conectivității sporite și ale aranjamentelor de lucru precare bunăstării angajaților [5]. Rezultatele acestui studiu sus sugerează că tehnologiile emergente, cum ar fi AI, robotica, VR și AR, tehnologiile digitale, portabile și blockchain au potențialul de a afecta munca și angajații în mod semnificativ. Gradul și viteza acestui impact depind într-o mare măsură de evoluțiile tehnologiilor în sine și de disponibilitatea organizațiilor de a le adopta. Aceasta indică, de asemenea, că funcția psihologului organizațional are un rol cheie în a ajuta angajații să navigheze în schimbările din lumea muncii, în special în ceea ce privește dezvoltarea abilităților, organizarea muncii și sănătatea mintală. În timp ce activitățile cheie implicate în MRU - pentru a sprijini managerii angajaților în desfășurarea activității lor zilnice - este puțin probabil să se schimbe, rolul psihologului organizațional poate deveni și mai important, atât pe măsura potențialelor beneficii, cât și riscurilor apariției se dezvoltă tehnologii pentru angajați. Funcția poate îndeplini cu succes

acest rol depinde de propria lor dezvoltare a abilităților și de propria înțelegere a tehnologiilor și a implicațiilor acestora.

Cum face însă față creierul nostru dezvoltării tehnologice atât de rapide? Răspunsul este simplu. Se adaptează. Datorită unei proprietăți unice numită plasticitate, creierul nostru se modifică în funcție experiențele sale cu mediul. Creierul nostru s-a adaptat de-a lungul istoriei cu scopul de a ne pregăti pentru a face față cerințelor cu care ne confruntăm. Dovada acestei adaptări o face inclusiv triplarea volumului creierului de la Homohabilis la Homosapiens. Pe lângă modificările în structură, au loc și modificări în funcțiile creierului. Astfel, de fiecare dată când realizăm o anumită sarcină, anumite conexiuni între neuroni sunt întărite, în timp ce altele se pierd [3].

Jesuthasan în 2017 sugerează că susținerea angajamentului digital la viitorul loc de muncă va deveni o parte cheie a rolului psihologului organizațional, pentru a dezvolta și sprijini angajații, a le asigura creșterea și bunăstarea, precum și sustenabilitatea organizației, pe fundalul acestui progres tehnologic [4, p.65].

Frey și Osborne oferă dovezi că salariile și nivelul de studii au o relație negativă puternică cu probabilitatea computerizării. Ei, observă că această constatare implică o discontinuitate între secolele XIX, XX și XXI, în impactul adâncirii capitalului asupra cererii relative de muncă calificată. În timp ce tehnologiile de fabricație a produselor din secolul al XIX-lea au înlocuit în mare măsură forța de muncă calificată prin simplificarea sarcinilor, revoluția computerizată din secolul al XX-lea a provocat locuri de muncă cu venituri medii. Modelul elucidat de Frey și Osborne prezice o trunchiere a tendinței actuale către polarizarea pieței muncii, computerizarea fiind limitată în principal la ocupații cu calificări scăzute și salarii mici [2, p. 263].

Este evident că pandemia COVID-19 a creat o situație de incertitudine pe care nu suntem în măsură să o rezolvăm. O mare parte din această incertitudine se concentrează asupra naturii virusului în sine și asupra problemelor de natură biologică și epidemiologică. Cum se răspândește? Care sunt efectele sale? Ce vaccin este mai eficient? Dar multe altele se referă la dimensiunile sociale și psihologice ale pandemiei. Într-adevăr, toate aceste întrebări aduc cu sine soluții de natură atât medicală cât și socială, iar dacă reflectăm asupra impactului social al virusului, e clar că după pandemie, societatea în ansamblu va fi profund schimbată. Aspectele psihologice ale percepției, amenințărilor la locul de muncă, managementul timpului, comunicarea științifică, stresul și gestionarea par să fie variabile moderatoare, confirmate de evoluția acestei pandemii.

Axele echilibrului profesional

Angajatul interacționează pe trei dimensiuni, în câmpul său profesional: personal (Eu), profesional (Profesie) și mediul general de muncă (Mediu). Aceste relații pot fi consolidate în axe generale complementare: „Eu-Eu”; „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu”, care consolidează inputurile și outputurile în câmpul profesional. Astfel, echilibrul profesional este gestionat de trei axe ale sale: „Eu-Eu”; „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu”. Echilibrul profesional nu întotdeauna reflectă o relație directă obiectivă (remunerare, recompense, premii etc.), însă aceasta contribuie pozitiv la consolidarea stării date. Starea de echilibru profesional asigură un climat organizațional eficient, care stimulează motivațiile și dorințele angajaților în obținerea succesului profesional.

Modelarea axelor echilibrului profesional a fost realizată conform designului algoritmului de generare a variabilei unitare pe dimensiunile axelor „Eu-Eu”, „Eu-Profesie” și „Eu-Mediu”. Generarea unei variabile unitare are ca obiectiv analiza fenomenul pluralist cauză-efect, adică o situație caracterizată printr-o multiplicitate de factori ce produc o stare cum este echilibrul profesional.

După Abrams (2020), mulți cercetătorii au lucrat împreună nu pentru a găsi un singur adevăr sau „științific” la răspunsul care este impactul tehnologiilor inovatoare asupra stării de echilibru profesional în pandemia COVID-19, ci pentru a efectua o meta-analiză și a evidenția aspecte în a identifica modul în care putem face lucrurile mai puțin greșite în asigurarea echilibrului profesional al angajaților [1].

Tabelul 1. Componentele axelor care contribuie la stabilirea echilibrului profesional

Axa „Eu-Eu”	Axa „Eu-Profesie”	Axa „Eu-Mediu”
a. Menirea de a servi, a fi dedicat unei cauze b. Autonomie și independență c. Provocare pură, sau chemare d. Creativitate antreprenorială e. Nevoia de realizare a succesului profesional f. Motivația de realizare a succesului profesional g. Vitalitate generală: sănătatea generală, sănătatea mentală și vitalitate h. Stres: stres comportamental, stres somatic și stres cognitiv	a. Competența funcțional-tehnică b. Stabilitate și securitate în muncă c. Orientarea carierei pe verticală d. Exigențe și cerințe profesionale: exigențe cantitative/ temporale, exigențe cognitive, exigențe emoționale, exigențe de ascundere a emoțiilor, exigențe senzorial-perceptive, exigențe ce rezultă din responsabilități e. Factori psihosociali ce țin de activitatea profesională: influența în activitate, posibilități de dezvoltare, gradul de libertate privind perioadele de repaus și odihna, importanța activității și implicare afectivă în activitate.	a. Competența generală de gestionare b. Integrarea stilului de viață c. Stabilitate, securitate geografică d. Orientare față de condiții e. Identitate organizațională f. Orientare față de o carieră orizontală g. Factori psihosociali ce țin de mediu și cultura organizațională: gradul de informare, sau predictibilitate, stil de conducere, sau calitatea de leadership, suport social, feedback în muncă, spirit de echipă, sau comunitate socioprofesională. h. Lipsa siguranței la locul de muncă, sau insecuritatea postului. i. Bunăstare profesională, sau satisfacție în muncă.

Să nu uităm că utilizarea excesivă a tehnologiilor inovative aplică efecte psihologice și cele ale sănătății fizice precum: izolarea, depresia și anxietatea, epuizarea emoțională, extenuarea, poziția incorectă a coloanei vertebrale, probleme de somn, activitate fizică redusă. Se cunoaște că copiii care utilizează excesiv tehnologia pot avea mai multe șanse să întâmpine probleme, inclusiv: performanță academică scăzută, lipsa de atenție, creativitate scăzută, întâzieri în dezvoltarea limbajului, întâzieri în dezvoltarea socială și emoțională, inactivitatea fizică și obezitatea, somn dificil, probleme sociale, incompatibilitate socială și anxietate, comportamente agresive și dependență de aceste tehnologii. În mare parte aceste efecte se datorează utilizării excesive a telefonului, tabletei și calculatorului, iar antrenarea robotehnicii în soluționarea unor sarcini profesionale ar diminua din volumul de muncă, iar angajatul s-ar putea centra pe sarcini ce solicită o gândire creativă și științifică.

Recenziile lui Van Bavel, multiplele cărți editate în domeniul psihologiei de ultimă oră, precum cea scrisă de Jetten ”Together Apart: The Psychology of COVID-19” sunt evidențe critice în care se discută aspectele științifice ale comportamentului social în asigurarea echilibrului profesional și în a susține societatea să depășească pandemia COVID-19 [6, p. 464]. Astfel, cercetătorii și practicienii vorbesc aprins despre probleme ce a adus cu sine pandemia precum, tehnologizarea, arderea emoțională, leadership, încrederea, comunitatea, bunăstarea umană, drepturile omului, excluziune socială și dezavantajele păturilor sociale. Ele se dovedesc a

avea o profundă relevanță în contextul pandemiei COVID-19, unde tehnologiile inovatoare ar putea fi cheia în a soluționa aplicat multe din ele. Ceea ce urmează vă oferă o scurtă introducere a acestor contribuții ce țin de tematica echilibrului profesional, continuând să abstractizăm unele dintre temele cheie discutate azi și a căror importanță le explorăm în acest articol.

Corelații dintre ancorele carierei și axele echilibrului profesional până la pandemie și astăzi

Majoritatea echipelor profesionale în domeniul psihologiei, sănătății mintale și a drepturilor omului au oferit psihoterapie individuală, familială, de grup și terapie ocupațională în criza pandemiei COVID-19. Cei mai mulți dintre ei au oferit îngrijiri ce țin de sănătatea fizică și psihologică. Scopul diferitelor intervenții terapeutice a fost: repararea repercusiunilor și efectelor secundare traumatice ale violenței legate de tortură și represiune psihologică a celui care a fost afectat și să restabilim relația individului cu realitatea, restabilind povestea sa, capacitatea de a se raporta la alte persoane și lucruri, capacitatea de a proiecta și planifica în viitor, prin a ajunge la o mai bună înțelegere a propriei persoane și a propriilor resurse, prin extinderea conștiinței sale cu privire la experiența proprie.

Dacă în urma cvasi-experimentului ”Ancorarea în starea de echilibru profesional” ce a avut loc până la pandemie, cu scop de fortificare a relațiilor celor din medicină, educație și asistență socială starea psihoemoțională pozitivă ancorată a transformat relațiile dependente dintre factorii psihosociali, prin adaptarea unor strategii noi de comportament în cadrul atelierelor de lucru, strategiile axate pe dinamica activității profesionale, factorii culturali, de mediu – factori ce contribuie la satisfacția în muncă, siguranța postului, bunăstare și sănătate [7, p.134]. În situația pandemiei COVID-19 corelațiile dintre axele echilibrului profesional în raport cu nivelele ancorelor carierei au fost diminuate, orientate către conservare de sine, în prim plan transfigurând conceptul de sine a profesionistului. Marea majoritate denotau frustrare, anxietate, orientare spre stabilitate și siguranță de sine. Acesta demonstrează o tranziție evidentă către zona de confort, conservare și mai puțin depășire, deoarece la nivelul ancorelor carierei au fost antrenate circumstanțe noi, pe care persoana nu le putea cunoaște și experimenta. Cei mai vulnerabili au necesitat sprijin profesional pentru a putea depăși criza de incertitudine atât existențială cât și cea ocupațională.

Nivelul de conservare este primar celorlalte niveluri și este unicul care denotă un grad înalt de sensibilitate în raport cu vârsta și cu stagiul profesional, fiind cel mai evocativ nivel dintre transcendență de sine, eficacitate și deschidere pentru schimbare.

Astfel putem concluziona că orientarea către conservarea de sine este axată pe suplinirea necesității de siguranță atât profesională cât și personală.

Concluzii

În seria Perspective psihologice pentru înțelegerea COVID-19, experții internaționali introduc teme importante în știința psihologică care se implică în experiența fără precedent a oamenilor cu privire la pandemie. De asemenea trebuie să ținem cont că utilizarea excesivă a tehnologiei poate avea un impact mai semnificativ asupra dezvoltării copiilor și adolescenților. Astfel, explorând modul în care COVID-19 a influențat relația noastră cu tehnologiile inovatoare ar fi necesar să examinăm o serie de subiecte, inclusiv știri false, rețele sociale, teorii ale conspirației, apartenență, viața noastră emoțională în online, consolidarea relațiilor profesionale și formarea identității profesionale în mediul virtual. Acest fapt arată avantajele pe care tehnologiile le pot avea în legătură cu gestionarea situațiilor dificile, precum și navigarea în căutarea de soluții oportune situațiilor dificile, examinând totodată potențialele capcane care apar datorită dependenței noastre tot mai mari de ele. Într-o lume în care spațiul ciberpsihologic se

dezvoltă constant, acest volum expune complexități din jurul interacțiunii psihologiei umane cu tehnologiile virtuale și reflectă la cum ar putea arăta acest lucru în viitorul apropiat.

BIBLIOGRAFIE

1. ABRAMS, D. To solve the problems of this pandemic, we need more than just ‘the science’. În: *The Guardian* (April 29), 2020. Disponibil: www.theguardian.com/education/2020/apr/29/to-solve-the-problems-of-this-pandemic-we-need-more-than-just-the-science
2. FREY, C., B; OSBORNE, M., A. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? În: *Technol Forecast Soc.* 2017, 114: pp.254–280. Disponibil: <https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/future-of-employment.pdf>
3. <https://www.revistasinteza.ro/impactul-tehnologiei-asupra-dezvoltarii>
4. JESUTHASAN, R. HR’s new role: rethinking and enabling digital engagement. În: *Strategic HR Review.* 2017; 16(2): pp. 60–65.
5. PARRY, E., BATTISTA, V. The impact of emerging technologies on work: a review of the evidence and implications for the human resource function [version 1; peer review: 2 approved, 1 approved with reservations]. *Emerald Open Res* 2019. Disponibil: <https://doi.org/10.12688/emeraldopenres.12907.1>
6. VAN BAVEL, J. J., BAICKER, K., BOGGIO, P. S., ș.a. Using social and behavioural science to support COVID-19 pandemic response. În: *Nature Human Behaviour*, 2020, pp. 460–471.
7. ZUBENSCHI M. Ancorele carierei ca factor de asigurare a echilibrului profesional, Chișinău 2021, 280 p. C.Z.U: 316.477:316.6(043.3) Disponibil: http://www.cnaa.md/files/theses/2021/56998/mariana_zubenschi_thesis.pdf