Exemplu gratuit, cu comentarii: licenta-disertatie-romania.com/exemple-lucrari-disertatie/

UNIVERSITATEA [NUMELE UNIVERSITĂȚII]
FACULTATEA DE PSIHOLOGIE ȘI ȘTIINȚELE EDUCAȚIEI
Programul de studii universitare de master: Psihologie organizațională și managementul resurselor umane

LUCRARE DE DISERTAȚIE

Munca hibridă și epuizarea profesională la angajații din IT

Rolul interferenței muncă-viață personală, al detașării după program și al sprijinului managerului

EXEMPLU FICTIV – structura, tabelele și figurile unei lucrări de disertație. Datele sunt simulate.

Coordonator științific:

Prof. univ. dr. Cristian Moldovan (nume fictiv)

Absolvent:

Raluca Dinu (nume fictiv)

CLUJ-NAPOCA, 2026

Exemplu fictiv cu date simulate · **Ai nevoie de ajutor cu lucrarea ta?** licenta-disertatie-romania.com/contact

DECLARAȚIE DE AUTENTICITATE

Subsemnatul(a) **Raluca Dinu**, absolvent(ă) al(a) programului de studii universitare de master Psihologie organizațională și managementul resurselor umane, declar pe propria răspundere că lucrarea de disertație cu titlul „Munca hibridă și epuizarea profesională la angajații din IT” a fost elaborată de mine, sub îndrumarea coordonatorului științific, nu a mai fost prezentată la o altă facultate sau instituție de învățământ superior și că toate sursele folosite, inclusiv cele de pe internet, sunt citate în lucrare, cu respectarea regulilor privind drepturile de autor.

Data: [data]

Semnătura: [semnătura]

Majoritatea facultăților au un model oficial de declarație de autenticitate. Copiază-l exact din ghidul facultății și semnează-l; textul de aici este doar orientativ.
Sfat
20/05/2026 10:00

CUPRINS

În acest exemplu, cuprinsul arată forma de raport de cercetare: literatură, metodologie, rezultate și un capitol separat de discuții. În Word îl generezi automat din stilurile de titlu (Referințe → Cuprins), ca să se actualizeze singur.
Ghid: licenta-disertatie-romania.co
Rolul secțiunii
20/05/2026 10:00

Lista figurilor și a tabelelor.....4
Rezumat.....5
Introducere.....6
Capitolul 1. Munca hibridă și epuizarea profesională: literatura de specialitate.....7
1.1. Epuizarea profesională și modelul solicitări-resurse.....7
1.2. Munca de acasă și granițele dintre roluri.....7
1.3. Studii anterioare și golul de cercetare.....8
Capitolul 2. Metodologia cercetării.....9
2.1. Ipotezele și designul cercetării.....9
2.2. Participanți.....9
2.3. Instrumente.....10
2.4. Procedura și planul de analiză.....10
Capitolul 3. Rezultate.....11
3.1. Statistici descriptive.....11
3.2. Corelațiile dintre variabile (I1).....11
3.3. Epuizarea în funcție de regimul de lucru (I2).....12
3.4. Diferențe după copiii în grijă (I3).....13
3.5. Regresia ierarhică (I4).....14
Capitolul 4. Discuții.....15
4.1. Rezultatele în raport cu literatura.....15
4.2. Limite și cercetări viitoare.....15
Concluzii.....16
Bibliografie.....17
Anexa 1. Extras din chestionar.....18
Bonus: același paragraf, înainte și după corectare.....19

Lista figurilor și a tabelelor

Listele de figuri și tabele sunt cerute de multe facultăți. În Word le generezi automat dacă pui titlurile cu Referințe → Inserare legendă, apoi Referințe → Inserare tabel de figuri. **Ghid:** licenta-disertatie-romania.co
Rolul secțiunii
20/05/2026 10:00

Lista figurilor

Figura 1. Modelul cercetării: solicitări și resurse asociate cu epuizarea profesională.....7
Figura 2. Participanții după regimul de lucru (%).....9
Figura 3. Etapele cercetării.....10
Figura 4. Relația dintre interferența muncă-viață personală și epuizarea profesională.....12
Figura 5. Distribuția scorurilor de epuizare profesională, pe regimuri de lucru.....13
Figura 6. Scorurile medii ale angajaților cu și fără copii în grijă.....14

Lista tabelelor

Tabelul 1. Studii anterioare despre munca de acasă și epuizare (exemple fictive).....8
Tabelul 2. Instrumentele folosite în cercetare.....10
Tabelul 3. Statistici descriptive pentru variabilele studiului.....11
Tabelul 4. Corelațiile Pearson dintre variabilele studiului.....11
Tabelul 5. Epuizarea profesională în funcție de regimul de lucru.....12
Tabelul 6. Interferența și epuizarea la angajații cu și fără copii în grijă.....13
Tabelul 7. Regresia ierarhică pentru epuizarea profesională, pasul 1: variabilele de control..14
Tabelul 8. Regresia ierarhică pentru epuizarea profesională, pasul 2: regimul de lucru și factorii psihologici.....14
Tabelul 9. Rezultatele cercetării comparate cu literatura.....15

Rezumat

Lucrarea analizează legătura dintre munca hibridă și epuizarea profesională la angajații din IT. Într-un studiu transversal pe 216 de angajați (date simulate pentru exemplu), datele au fost colectate online cu scale de epuizare, interferență muncă-viață personală, detașare după program și sprijin din partea managerului și analizate prin corelații, ANOVA, test *t* și regresie ierarhică. Epuizarea diferă după regimul de lucru: este cea mai mică la programul hibrid și cea mai mare la cei care lucrează mai ales de acasă. Modelul de regresie explică 34% din varianța epuizării: peste vârstă și vechime, interferența, detașarea și sprijinul managerului sunt predictori semnificativi, iar numărul de zile de acasă nu are o contribuție proprie. Rezultatele sugerează că organizarea granițelor dintre muncă și viața personală contează mai mult decât locul în care se lucrează. Pe această bază, lucrarea propune reguli de echipă pentru munca hibridă.

Rezumatul are de obicei 150–300 de cuvinte și spune pe scurt tema, obiectivul, metoda, rezultatele și concluzia. Multe facultăți îl cer și în limba engleză, cu 3–5 cuvinte-cheie.
Rolul secțiunii
20/05/2026 10:00

Cuvinte-cheie: muncă hibridă, epuizare profesională, interferență muncă-viață personală, detașare psihologică, sprijinul managerului

Abstract

This thesis examines the link between hybrid work and burnout among IT employees. In a cross-sectional study of 216 employees (simulated data for this example), data were collected online with scales of burnout, work-life interference, after-hours detachment and managerial support, and analysed with correlations, ANOVA, a *t* test and hierarchical regression. Burnout differed by work arrangement: it was lowest in the hybrid group and highest among those working mostly from home. The regression model explained 34% of the variance in burnout: over and above age and tenure, interference, detachment and managerial support were significant predictors, while the number of days worked from home had no independent effect. The results suggest that how the boundaries between work and personal life are managed matters more than where the work is done. On this basis, the thesis proposes team rules for hybrid work.

Keywords: hybrid work, burnout, work-life interference, psychological detachment, managerial support

Introducere

În ultimii ani, programul hibrid, cu o parte din zile lucrate de acasă, a devenit obișnuit în multe companii IT. Studiile despre munca de acasă ajung însă la concluzii diferite: unele găsesc mai puțin conflict între muncă și familie (Gajendran și Harrison, 2007), altele mai multă suprapunere între muncă și viața personală (Neagu, 2023).

Întrebarea de cercetare este dacă epuizarea profesională a angajaților din IT diferă după numărul de zile lucrate de acasă și ce factori psihologici explică această legătură. **Obiectivele** lucrării sunt:

1. compararea epuizării profesionale la angajații care lucrează mai ales la birou, hibrid și mai ales de acasă;
2. evaluarea legăturii dintre epuizare și interferența muncă-viață personală, detașarea după program și sprijinul managerului;
3. verificarea contribuției acestor factori peste vârstă și vechime;
4. formularea unor reguli de lucru hibrid pentru echipele IT, pornind de la rezultate.

În acest exemplu, introducerea pornește de la o întrebare la care studiile anterioare au dat răspunsuri diferite și anunță de la început ce aduce lucrarea în plus. Lungimea și elementele obligatorii le dă ghidul programului de master.
Ghid: licenta-disertatie-romania.co
Rolul secțiunii
20/05/2026 10:00

Aici contribuția este anunțată încă din introducere (trei regimuri de lucru în loc de două și un model cu variabile de control) și reluată în concluzii, ca cititorul să o poată verifica.
Ghid: licenta-disertatie-romania.co
Sfat
20/05/2026 10:00

Capitolul 1. Munca hibridă şi epuizarea profesională: literatura de specialitate

Aici capitolul de literatură nu rezumă autorii unul după altul: îi compară și se încheie cu golul de cercetare, adică ce nu au făcut studiile citite. Golul justifică ipotezele din capitolul 2.
Ghid: licenta-disertatie-romania.co
Rolul secțiunii
20/05/2026 10:00

1.1. Epuizarea profesională şi modelul solicitări-resurse

Epuizarea profesională este un răspuns prelungit la stresorii cronici de la locul de muncă, descris prin epuizare, cinism și sentimentul de ineficiență (Maslach et al., 2001). Modelul solicitări-resurse (*job demands-resources*) leagă epuizarea de solicitările postului, iar dezangajarea, de lipsa resurselor (Demerouti et al., 2001).

Figura 1 arată cum este aplicat modelul în lucrare: interferența dintre muncă și viața personală este tratată ca solicitare, iar detașarea după program și sprijinul managerului, ca resurse.

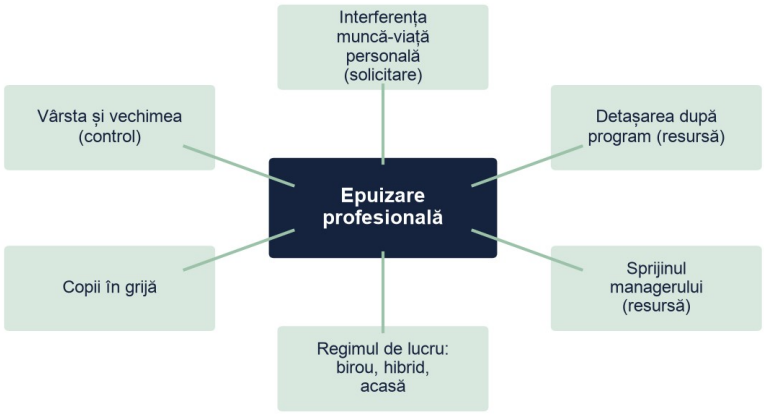


Figura 1. Modelul cercetării: solicitări și resurse asociate cu epuizarea profesională
Sursa: Prelucrare proprie.

1.2. Munca de acasă şi graniţele dintre roluri

Teoria granițelor (Ashforth et al., 2000) descrie rolurile de la muncă și de acasă ca fiind mai separate sau mai integrate. Lucrul de acasă aduce munca în spațiul personal și poate face granița mai greu de păstrat. Meta-analiza lui Gajendran și Harrison (2007) a găsit efecte în general mici ale muncii la distanță, iar unele dintre ele s-au schimbat după intensitate, adică după cât timp se lucrează de acasă.

1.3. Studii anterioare și golul de cercetare

Tabelul 1 compară patru studii recente după eșantion, modul în care a fost măsurată munca de acasă și rezultat.

Tabelul 1. Studii anterioare despre munca de acasă și epuizare (exemple fictive)

Studiul	Eșantion	Cum a fost măsurată munca de acasă	Rezultat principal	Ce lipsește
Popescu și Lazăr (2022)	180 de angajați IT	Acasă / la birou (două grupuri)	Epuizare mai mică la cei care lucrează de acasă	Niciun grup hibrid
Neagu (2023)	264 de angajați din servicii	Număr de zile de acasă	Interferența crește odată cu zilele de acasă	Epuizarea nu a fost măsurată
Iordache et al. (2024)	312 angajați din IT și finanțe	Hibrid / complet de acasă	Sprijinul managerului este asociat cu mai puțină epuizare	Fără variabile de control
Marin (2025)	95 de programatori	Jurnal zilnic, 10 zile	Zilele fără detașare după program au mai multă oboseală	Nu compară regimuri de lucru

Sursa: Sinteză proprie (studii inventate pentru exemplu).

Golul de cercetare. Studiile din Tabelul 1 compară cel mult două regimuri de lucru sau tratează zilele de acasă ca pe o variabilă liniară, iar niciunul nu verifică în același model interferența, detașarea și sprijinul managerului, cu vârsta și vechimea controlate. Lucrarea de față compară trei regimuri de lucru și testează acești factori printr-o regresie ierarhică.

În acest exemplu golul de cercetare decurge din tabelul de mai sus. O formulare ca „tema nu a mai fost studiată”, fără sursele care să o arate, e ușor de contrazis la susținere.
Greșeală frecventă
20/05/2026 10:00

Capitolul 2. Metodologia cercetării

În acest exemplu, metodologia urmează ordinea unui articol empiric: ipoteze și design, participanți, instrumente, procedură și planul de analiză. Unele programe impun ordinea secțiunilor: verifică ghidul programului.
Ghid: licenta-disertatie-romania.co
Rolul secțiunii
20/05/2026 10:00

2.1. Ipotezele și designul cercetării

- **I1.** Epuizarea profesională corelează pozitiv cu interferența muncă-viață personală și negativ cu detașarea după program și cu sprijinul managerului.
- **I2.** Epuizarea profesională diferă în funcție de regimul de lucru (birou, hibrid, acasă).
- **I3.** Angajații cu copii în grijă raportează mai multă interferență muncă-viață personală și mai multă epuizare decât cei fără copii în grijă.
- **I4.** Interferența, detașarea și sprijinul managerului explică o parte semnificativă din varianța epuizării, peste vârstă și vechime.

Designul este transversal și corelațional, cu un singur moment de măsurare. Variabila dependentă este epuizarea profesională; vârsta și vechimea în IT sunt variabile de control.

2.2. Participanți

Eșantionul de convenienență, recrutat prin grupuri profesionale online, cuprinde 216 de angajați din companii IT, cu vârsta medie de 32.04 ani; 88 dintre ei au cel puțin un copil în grijă. Regimul de lucru a fost stabilit după numărul de zile lucrate de acasă într-o săptămână obișnuită (Figura 2).

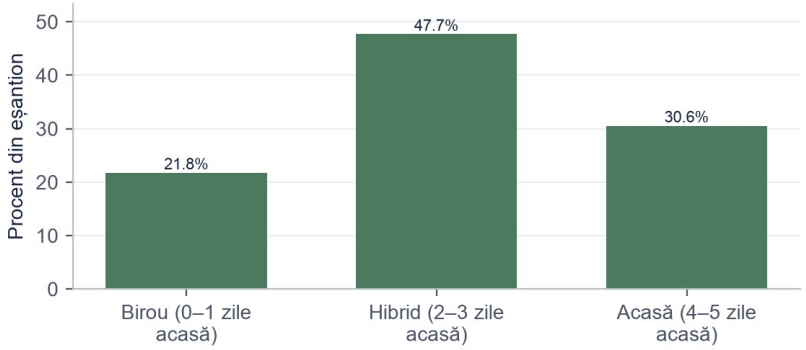


Figura 2. Participanții după regimul de lucru (%)
Sursa: Prelucrare proprie.

2.3. Instrumente

Tabelul 2. Instrumentele folosite în cercetare

Variabila	Instrumentul (fictiv)	Itemi	Scala	α Cronbach
Epuizare profesională	Scala de epuizare profesională (SEP)	12	1–5	.89
Interferența muncă-viață personală	Scala de interferență muncă-viață (SIMV)	8	1–5	.86
Detașarea după program	Scala de detașare după program (SDP)	6	1–5	.84
Sprijinul managerului	Scala de sprijin din partea managerului (SSM)	6	1–5	.88
Zile de acasă pe săptămână	Item de autoraportare	1	0–5	–

Sursa: Scale construite pentru exemplu; valorile α sunt simulate.

În acest exemplu scalele sunt inventate. Într-o disertație reală folosești instrumente validate, de preferat adaptate pe populația din România, și verifici dacă ai nevoie de acordul autorilor sau de o licență de utilizare.
Ghid: licenta-disertatie-romania.co
Greșeală frecventă
20/05/2026 10:00

2.4. Procedura și planul de analiză

Chestionarul a fost completat online, anonim, după acordul informat, în aprilie 2026; ordinea scalelor a fost alternată între participanți (Figura 3). În SPSS au fost calculate corelații Pearson (I1), ANOVA unifactorială (I2), testul *t* pentru eșantioane independente (I3) și o regresie liniară ierarhică în doi pași (I4): la pasul 1 intră vârsta și vechimea, la pasul 2 zilele de acasă, interferența, detașarea și sprijinul managerului.



Figura 3. Etapele cercetării
Sursa: Prelucrare proprie.

Aici planul de analiză leagă fiecare ipoteză de testul ei înainte de rezultate. Regresia ierarhică arată cât explică factorii psihologici peste variabilele de control, fără să pretindă un lanț cauzal.
Ghid: licenta-disertatie-romania.co
Sfat
20/05/2026 10:00

Capitolul 3. Rezultate

Aici rezultatele sunt raportate ipoteză cu ipoteză, în stil APA 7, fără interpretare. Ce înseamnă ele și cum se leagă de literatură vine în capitolul 4, Discuții.
Ghid: licenta-disertatie-romania.co
Rolul secțiunii
20/05/2026 10:00

3.1. Statistici descriptive

Tabelul 3. Statistici descriptive pentru variabilele studiului

Variabila	N	Media	Abaterea standard	Minim	Maxim
Vârsta	216	32.04	5.99	22	53
Vechimea în IT (ani)	216	7.34	4.38	1	20
Zile de acasă pe săptămână	216	2.69	1.39	0	5
Interferența muncă-viață personală	216	2.99	0.79	1.10	5.00
Detașarea după program	216	3.05	0.79	1.00	5.00
Sprijinul managerului	216	3.54	0.74	1.25	5.00
Epuizare profesională	216	2.87	0.74	1.03	4.70

Sursa: Prelucrare proprie pe baza datelor simulate.

Scorul mediu de epuizare este 2.87 (*AS* = 0.74) pe o scală de la 1 la 5, iar participanții lucrează în medie 2.69 zile pe săptămână de acasă.

3.2. Corelațiile dintre variabile (I1)

Tabelul 4. Corelațiile Pearson dintre variabilele studiului

Variabila	1	2	3	4	5	6	7
1. Vârsta	—						
2. Vechimea în IT (ani)	.76**	—					
3. Zile de acasă pe săptămână	.05	.08	—				
4. Interferența muncă-viață personală	−.03	−.04	.28**	—			
5. Detașarea după program	−.06	.01	−.12	−.40**	—		
6. Sprijinul managerului	.01	−.04	−.05	−.12	−.08	—	
7. Epuizare profesională	.01	.05	.12	.53**	−.34**	−.23**	—

Notă. N = 216. * p < .05; ** p < .01.
Sursa: Prelucrare proprie pe baza datelor simulate.

Epuizarea corelează pozitiv cu interferența muncă-viață personală, $r = .53$, $p < .001$, și negativ cu detașarea după program, $r = −.34$, $p < .001$, și cu sprijinul managerului, $r = −.23$, $p < .001$. Ipoteza I1 se confirmă (Figura 4). Corelația dintre zilele de acasă și epuizare este slabă și nesemnificativă statistic, $r = .12$, $p = .088$.

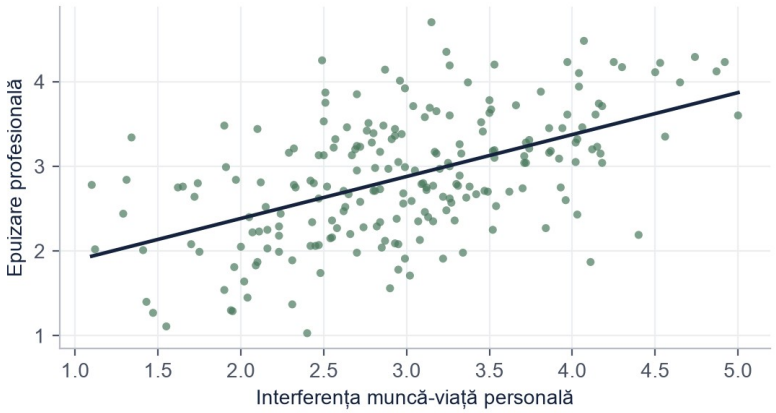


Figura 4. Relația dintre interferența muncă-viață personală și epuizarea profesională

Sursa: Prelucrare proprie.

3.3. Epuizarea în funcție de regimul de lucru (I2)

Tabelul 5. Epuizarea profesională în funcție de regimul de lucru

Regim de lucru	n	Media	Abaterea standard
Birou (0–1 zile acasă)	47	2.90	0.68
Hibrid (2–3 zile acasă)	103	2.70	0.73
Acasă (4–5 zile acasă)	66	3.13	0.73

Notă. $F(2, 213) = 7.14$, $p < .001$, $\eta^2 = .06$

Sursa: Prelucrare proprie pe baza datelor simulate.

Epuizarea diferă între cele trei regimuri de lucru, $F(2, 213) = 7.14$, $p < .001$, $\eta^2 = .06$. Media cea mai mică apare la grupul hibrid ($M = 2.70$), cea mai mare la cei care lucrează mai ales de acasă ($M = 3.13$), iar grupul de la birou se află între ele ($M = 2.90$; Figura 5). Ipoteza I2 se confirmă.

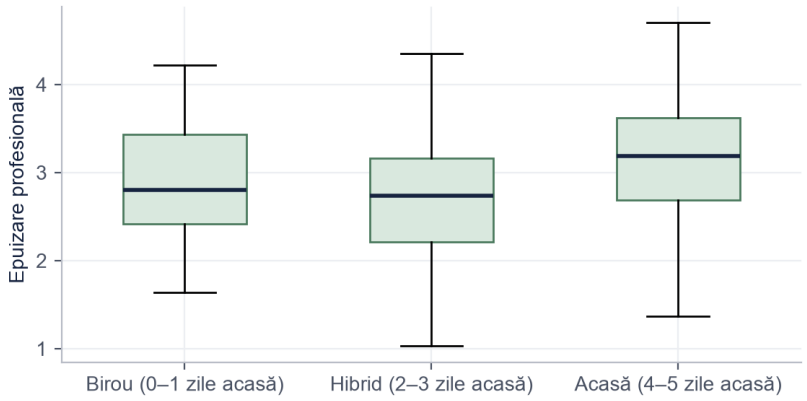


Figura 5. Distribuția scorurilor de epuizare profesională, pe regimuri de lucru

Sursa: Prelucrare proprie.

ANOVA arată doar că cel puțin două grupuri diferă. În lucrarea completă adaugi comparațiile post-hoc (de exemplu Tukey), ca să spui care grupuri diferă; aici sunt omise ca exemplul să rămână scurt.
Sfat
20/05/2026 10:00

3.4. Diferențe după copiii în grijă (I3)

Tabelul 6. Interferența și epuizarea la angajații cu și fără copii în grijă

Variabila	Cu copii în grijă: M (AS)	Fără copii în grijă: M (AS)	t	df	p	d Cohen
Interferența muncă-viață personală	3.18 (0.73)	2.86 (0.81)	3.06	214	.003	0.42
Epuizare profesională	2.89 (0.70)	2.86 (0.77)	0.31	214	.756	0.04

Notă. n Cu copii în grijă = 88, n Fără copii în grijă = 128.

Sursa: Prelucrare proprie pe baza datelor simulate.

Angajații cu copii în grijă raportează mai multă interferență muncă-viață personală, $t(214) = 3.06$, $p = .003$, $d = 0.42$. La epuizare, în schimb, diferența nu este semnificativă (Figura 6), $t(214) = 0.31$, $p = .756$. Ipoteza I3 se confirmă parțial.

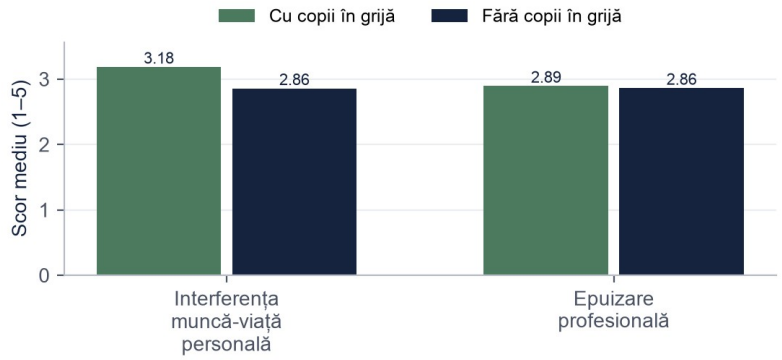


Figura 6. Scorurile medii ale angajaților cu și fără copii în grijă

Sursa: Prelucrare proprie.

3.5. Regresia ierarhică (I4)

Tabelul 7. Regresia ierarhică pentru epuizarea profesională, pasul 1: variabilele de control

Predictor	B	ES	β	t	p
Constanta	2.99	0.33	–	9.03	< .001
Vârsta	−0.01	0.01	−0.06	−0.57	.570
Vechimea în IT (ani)	0.02	0.02	0.09	0.90	.371

Notă. Variabila dependentă: Epuizare profesională. R^2 = .00, F(2, 213) = 0.42, p = .661.

Sursa: Prelucrare proprie pe baza datelor simulate.

Tabelul 8. Regresia ierarhică pentru epuizarea profesională, pasul 2: regimul de lucru și factorii psihologici

Predictor	B	ES	β	t	p
Constanta	3.02	0.49	–	6.21	< .001
Vârsta	−0.01	0.01	−0.07	−0.85	.396
Vechimea în IT (ani)	0.02	0.01	0.12	1.39	.166
Zile de acasă pe săptămână	−0.02	0.03	−0.05	−0.79	.432
Interferența muncă-viață personală	0.42	0.06	0.45	7.02	< .001
Detașarea după program	−0.17	0.06	−0.18	−2.96	.003
Sprijinul managerului	−0.19	0.06	−0.19	−3.29	.001

Notă. Variabila dependentă: Epuizare profesională. R^2 = .34, F(6, 209) = 18.13, p < .001.

Sursa: Prelucrare proprie pe baza datelor simulate.

La pasul 1, vârsta și vechimea nu explică semnificativ epuizarea, $R^2 = .00$, $F(2, 213) = 0.42$, $p = .661$ (Tabelul 7). La pasul 2, modelul explică 34% din varianță, $R^2 = .34$, $\Delta R^2 = .34$, $\Delta F(4, 209) = 26.89$, $p < .001$ (Tabelul 8). Interferența (β = 0.45, $p < .001$), detașarea (β = −0.18, $p = .003$) și sprijinul managerului (β = −0.19, $p = .001$) sunt predictori semnificativi, iar zilele de acasă nu au o contribuție proprie ($p = .432$). Ipoteza I4 se confirmă.

Datele sunt transversale și autoraportate. Aici scrii „interferența este cel mai puternic predictor al epuizării”, nu „interferența produce epuizare”.
Greșeală frecventă
20/05/2026 10:00

Capitolul 4. Discuții

Aici discuțiile sunt un capitol separat: fiecare rezultat este pus față în față cu literatura din capitolul 1, apoi urmează limitele și cercetările viitoare. Dacă programul tău cere „Rezultate și discuții” într-un singur capitol, verifică ghidul programului.
Ghid: licenta-disertatie-romania.co
Rolul secțiunii
20/05/2026 10:00

4.1. Rezultatele în raport cu literatura

Tabelul 9. Rezultatele cercetării comparate cu literatura

Rezultatul acestei lucrări	Literatura din capitolul 1	Concordanță și explicație
Interferența și lipsa detașării sunt asociate cu mai multă epuizare, sprijinul managerului cu mai puțină (I1)	Modelul solicitări-resurse (Demerouti et al., 2001)	Parțial în acord: o solicitare și două resurse merg în direcțiile prezise, dar modelul leagă resursele mai ales de dezangajare
Epuizare minimă la programul hibrid, maximă la lucrul mai ales de acasă (I2)	Popescu și Lazăr (2022): mai puțină epuizare acasă	Parțial diferit: cu trei grupuri, relația nu mai este liniară
Copiii în grijă: mai multă interferență, dar nu și mai multă epuizare (I3)	Neagu (2023)	În acord la interferență; resursele pot compensa o parte din solicitare
Zilele de acasă nu au o contribuție proprie peste factorii psihologici (I4)	Teoria granițelor (Ashforth et al., 2000)	Contează cum sunt păstrate granițele, nu doar unde se lucrează

Sursa: Sinteză proprie pe baza rezultatelor din capitolul 3.

Rezultatul cel mai neașteptat este forma în U a relației dintre regimul de lucru și epuizare: grupul hibrid are cea mai mică epuizare, iar cele două extreme au valori mai mari. Asta explică de ce zilele de acasă nu au efect în regresie: un predictor liniar nu poate surprinde o relație în U. În termenii modelului solicitări-resurse, lucrul mai ales de acasă crește interferența, iar lucrul mai ales la birou poate aduce alte solicitări, nemăsurate aici (de exemplu, naveta).

Diferența nesemnificativă la epuizare între angajații cu și fără copii în grijă, deși interferența diferă, sugerează că resursele (detașarea, sprijinul managerului) pot compensa o parte din solicitare.

4.2. Limite și cercetări viitoare

Limite. Designul transversal nu permite concluzii cauzale; toate variabilele sunt autoraportate în același chestionar, ceea ce poate umfla corelațiile; eșantionul este de convenienență, iar grupul de la birou are doar 47 de participanți.

Cercetări viitoare. Un studiu de tip jurnal zilnic ar putea arăta dacă interferența precede epuizarea, relația în U poate fi testată direct cu un termen pătratic în regresie, iar efectul sprijinului managerului, printr-o intervenție cu grup de control.

În acest exemplu fiecare limită are o direcție de cercetare pereche. Spuse de tine, înainte de întrebările comisiei, limitele arată că îți cunoști datele.
Ghid: licenta-disertatie-romania.co
Sfat
20/05/2026 10:00

Concluzii

Aici concluziile răspund la cele patru obiective, în ordine, fără date noi, și spun separat care este contribuția proprie a autorului.
Ghid: licenta-disertatie-romania.co
Rolul secțiunii
20/05/2026 10:00

- Epuizarea diferă după regimul de lucru: este cea mai mică la programul hibrid și cea mai mare la lucrul mai ales de acasă (obiectivul 1).
- Interferența muncă-viață personală este asociată cu mai multă epuizare, iar detașarea după program și sprijinul managerului, cu mai puțină (obiectivul 2).
- Acești factori explică o parte importantă din varianța epuizării peste vârstă și vechime; numărul de zile de acasă nu mai are o contribuție proprie (obiectivul 3).

Contribuția proprie. Lucrarea compară trei regimuri de lucru în loc de două, ceea ce a scos la iveală o relație în U, și testează factorii psihologici în același model, cu variabile de control. Pe baza rezultatelor (obiectivul 4), propunem patru reguli de echipă pentru munca hibridă în IT: două-trei zile de acasă pe săptămână, un interval după program fără mesaje de serviciu, o discuție lunară cu managerul despre volumul de lucru și zile de birou stabilite împreună, nu individual.

Bibliografie

Sursele sunt inventate pentru acest exemplu, cu excepția lucrărilor lui Ashforth et al. (2000), Demerouti et al. (2001), Gajendran și Harrison (2007) și Maslach et al. (2001). În lucrarea ta citezi doar surse reale, ordonate alfabetic, în stilul cerut de program (aici APA 7).
Ghid: licenta-disertatie-romania.co
Rolul secțiunii
20/05/2026 10:00

Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, *25*(3), 472–491.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, *86*(3), 499–512.

Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, *92*(6), 1524–1541.

Iordache, V., Stan, R., & Ene, M. (2024). Sprijinul managerului și epuizarea în echipele hibride. *Caiete de Psihologia Muncii*, *11*(1), 40–57.

Marin, A. (2025). Detașarea după program la programatori: un studiu de tip jurnal. *Studii de Psihologie Organizațională Aplicată*, *6*(2), 88–104.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, *52*, 397–422.

Neagu, D. (2023). *Munca de acasă și granițele dintre muncă și familie*. Editura Exemplu.

Popescu, I., & Lazăr, C. (2022). Munca la distanță și epuizarea profesională la angajații din IT. *Caiete de Psihologia Muncii*, *9*(2), 15–31.

Anexa 1. Extras din chestionar

În acest exemplu anexa arată doar formatul întrebărilor. Itemii sunt scriși pentru exemplu, nu preluați dintr-o scală publicată; în lucrarea ta anexa conține instrumentele pe care ai voie să le reproduci și acordul informat.
Ghid: licenta-disertatie-romania.co
Rolul secțiunii
20/05/2026 10:00

Date generale: vârsta, vechimea în IT (ani), copii în grijă (da / nu).

Regimul de lucru: „Într-o săptămână obișnuită, câte zile lucrați de acasă?” (0–5)

Exemple de itemi (de la 1 – deloc de acord la 5 – total de acord):

1. Îmi este greu să-mi recapăt energia de la o zi de lucru la alta. (SEP)
2. Când lucrez de acasă, nu mai știu unde se termină ziua de lucru. (SIMV)
3. Seara închid laptopul de serviciu și nu mai verific mesajele. (SDP)
4. Managerul meu observă când echipa are prea multe sarcini și ajustează termenele. (SSM)

Bonus: același paragraf, înainte și după corectare

Această pagină nu face parte din lucrare. Arată cum se schimbă un paragraf la o corectare atentă: aceeași idee, scrisă clar, cu sursă și în stil academic.
Ghid: licenta-disertatie-romania.co
Rolul secțiunii
20/05/2026 10:00

Fragmentul de mai jos, din capitolul de discuții, este scris intenționat cu greșeli frecvente. Dedesubt este aceeași idee după corectare, în stil APA 7.

VARIANTA INIȚIALĂ

> Rezultatele mele demonstreaza clar ca munca de acasa provoaca burnout, lucru confirmat si de literatura de specialitate (F=7,14, p=0,000). Deci firmele ar trebui sa renunte la munca de acasa.

VARIANTA CORECTATĂ

> Rezultatele indică o relație în formă de U între regimul de lucru și epuizarea profesională, $F(2, 213) = 7.14$, $p < .001$: epuizarea este cea mai mică la programul hibrid și cea mai mare la angajații care lucrează mai ales de acasă. Spre deosebire de Popescu și Lazăr (2022), care au comparat doar două grupuri, datele de față sugerează că un număr moderat de zile de acasă este asociat cu mai puțină epuizare. Designul transversal nu permite însă concluzii cauzale.

CE AM CORECTAT

1. „Demonstrează clar” și „provoacă” sugerau cauzalitate; un studiu transversal arată doar asocieri.
2. „Confirmat de literatură”, fără sursă, a devenit comparația cu un studiu anume și explicația diferenței.
3. „Burnout” a devenit termenul folosit în toată lucrarea, „epuizare profesională”.
4. Valorile sunt raportate în stil APA 7: simbolurile statistice cu italice, punct zecimal, iar „p = 0,000” a devenit $p < .001$.
5. Recomandarea („să renunțe la munca de acasă”) nu decurgea din date și a fost scoasă; am pus și diacriticele (ș, ț cu virgulă).

Vrei aceeași corectare pentru lucrarea ta? licenta-disertatie-romania.com/contact