Exemplu gratuit, cu comentarii: licenta-disertatie-romania.com/domenii/resurse-umane/

UNIVERSITATEA [NUMELE UNIVERSITĂȚII]
FACULTATEA DE SOCIOLOGIE ȘI ASISTENȚĂ SOCIALĂ
Programul de studii: Resurse umane

LUCRARE DE LICENȚĂ

Integrarea noilor angajați și intenția de a rămâne în organizație

Studiu de caz: SC Exemplu Retail SRL

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

Coordonator științific:

Conf. univ. dr. Mihai Stanciu (nume fictiv)

Absolvent:

Ioana Dumitrescu (nume fictiv)

IAȘI, 2026

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

DECLARAȚIE DE AUTENTICITATE

Subsemnatul(a) **Ioana Dumitrescu**, absolvent(ă) al(a) programului de studii Resurse umane, declar pe propria răspundere că lucrarea de licență cu titlul „Integrarea noilor angajați și intenția de a rămâne în organizație” 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

Cuprinsul arată din prima pagină logica lucrării: introducere, capitole teoretice, cercetarea proprie, concluzii. 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. Recrutarea, selecția și integrarea: cadrul teoretic.....7
Capitolul 2. Organizația studiată și metodologia cercetării.....8
2.1. Procesul de recrutare și integrare la SC Exemplu Retail SRL.....8
2.2. Metodologia cercetării.....9
Capitolul 3. Rezultatele cercetării și programul de integrare propus.....11
3.1. Nivelul adaptării angajaților noi.....11
3.2. Factorii asociați cu satisfacția și cu intenția de a rămâne.....12
3.3. Angajații cu mentor și cei fără mentor.....13
3.4. Ce le-a lipsit angajaților noi.....13
3.5. Interpretarea autorului și programul propus.....14
Concluzii.....15
Bibliografie.....16
Anexa 1. Extras din chestionarul aplicat angajaților noi.....17
Bonus: același paragraf, înainte și după corectare.....18

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 de analiză: de la tacticile de integrare la intenția de a rămâne.....7
Figura 2. Procesul de recrutare, selecție și integrare la SC Exemplu Retail SRL.....8
Figura 3. Rata de retenție la 6 luni a angajaților noi, 2023–2025 (%).....9
Figura 4. Retenția la 6 luni pe surse de recrutare, angajările din 2025 (%).....9
Figura 5. Scorurile medii ale scalelor (1 = dezacord total, 5 = acord total).....11
Figura 6. Satisfacția în muncă și intenția de a rămâne.....12
Figura 7. Scorurile medii ale angajaților cu mentor și fără mentor.....13
Figura 8. Ce le-a lipsit cel mai mult angajaților noi în primele săptămâni (% din respondenți) 14

Lista tabelelor

Tabelul 1. Indicatorii adaptării noului angajat și măsurarea lor în lucrare.....7
Tabelul 2. Indicatorii de recrutare și retenție ai SC Exemplu Retail SRL, 2023–2025.....8
Tabelul 3. Angajările din 2025 pe surse de recrutare și retenția la 6 luni.....9
Tabelul 4. Structura chestionarului aplicat angajaților noi.....10
Tabelul 5. Distribuția respondenților pe posturi.....10
Tabelul 6. Scorurile medii ale scalelor din chestionar (scală 1–5).....11
Tabelul 7. Corelațiile dintre calitatea instruirii, indicatorii adaptării, satisfacție și intenția de a rămâne.....12
Tabelul 8. Angajații cu mentor și cei fără mentor: comparația mediilor (testul t).....13
Tabelul 9. Programul de integrare propus pentru primele 90 de zile.....14

Rezumat

Lucrarea analizează integrarea noilor angajați la SC Exemplu Retail SRL (firmă fictivă), o rețea de magazine în care 30,7% dintre cei angajați în 2025 au plecat în primele șase luni. Pornind de la modelul adaptării noului angajat al lui Bauer et al. (2007), am calculat indicatorii de recrutare și retenție pe trei ani și am aplicat un chestionar anonim la 84 de angajați cu o vechime de cel mult 12 luni. Datele au fost analizate prin statistici descriptive, corelații și testul t. Satisfacția în muncă se asociază cu claritatea rolului și cu acceptarea socială și este strâns asociată cu intenția de a rămâne. Angajații care au avut un mentor apreciază mai bine instruirea, au un rol mai clar și se simt mai acceptați, dar nu declară o intenție de a rămâne semnificativ mai mare. Lucrarea propune un program de integrare pe 90 de zile, cu responsabili și indicatori.

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: integrarea noilor angajați, recrutare, retenție, mentor, intenția de a rămâne

Abstract

This thesis analyses the onboarding of new employees at SC Exemplu Retail SRL (a fictitious company), a retail chain where 30.7% of those hired in 2025 left within their first six months. Drawing on the newcomer adjustment model of Bauer et al. (2007), recruitment and retention indicators were computed for three years and an anonymous questionnaire was applied to 84 employees with at most 12 months of tenure. The data were analysed using descriptive statistics, correlations and the t-test. Job satisfaction is associated with role clarity and social acceptance and is closely associated with the intention to stay. Employees who had a mentor rate their training higher, report a clearer role and feel more accepted, but do not report a significantly higher intention to stay. The thesis proposes a 90-day onboarding programme with persons responsible and indicators.

Keywords: onboarding, recruitment, retention, mentor, intention to stay

Introducere

Introducerea spune ce problemă de resurse umane are organizația, de ce ai ales-o, ce obiective ai și ce metodă folosești. Aici e prescurtată; lungimea o dă ghidul facultății.
Ghid: licenta-disertatie-romania.co
Rolul secțiunii
20/05/2026 10:00

Un angajat care pleacă în primele luni costă de două ori: o dată recrutarea și instruirea lui, a doua oară recrutarea înlocuitorului. În comerț, unde posturile se ocupă repede și se eliberează la fel de repede, primele săptămâni la locul de muncă hotărăsc adesea dacă omul rămâne.

Lucrarea studiază integrarea noilor angajați la SC Exemplu Retail SRL (firmă fictivă), o rețea de 12 magazine cu 640 de angajați. Dintre cei 140 de angajați noi din 2025, 43 au plecat în primele șase luni, adică 30,7%. Obiectivele sunt:

1. descrierea procesului de recrutare, selecție și integrare și calculul indicatorilor lui pe ultimii trei ani;
2. măsurarea adaptării angajaților noi: claritatea rolului, autoeficacitatea și acceptarea socială;
3. identificarea factorilor asociați cu satisfacția în muncă și cu intenția de a rămâne;
4. compararea angajaților care au avut un mentor cu cei care nu au avut;
5. elaborarea unui program de integrare pentru primele 90 de zile.

Pornește de la un indicator al organizației (aici, plecările din primele șase luni), nu de la un subiect general ca „importanța resurselor umane”. Un număr calculat de tine arată comisiei că problema există.
Ghid: licenta-disertatie-romania.co
Sfat
20/05/2026 10:00

Capitolul 1. Recrutarea, selecția și integrarea: cadrul teoretic

Capitolul teoretic prezintă doar conceptele pe care le măsori mai târziu. Fiecare concept din acest capitol are o scală în chestionar și un rând în tabelele de rezultate.
Ghid: licenta-disertatie-romania.co
Rolul secțiunii
20/05/2026 10:00

Recrutarea este atragerea candidaților potriviți pentru un post, iar selecția este alegerea dintre ei a persoanei care va fi angajată (Armstrong & Taylor, 2014). Procesul nu se încheie la semnarea contractului: urmează integrarea, numită în literatura de specialitate socializare organizațională, adică perioada în care noul venit învață sarcinile, regulile și relațiile de care are nevoie în noul rol (Van Maanen & Schein, 1979).

Metaanaliza lui Bauer et al. (2007) descrie adaptarea noului angajat prin trei indicatori, claritatea rolului, autoeficacitatea și acceptarea socială, pe care îi leagă de rezultate ca satisfacția în muncă, intenția de a rămâne și fluctuația. Indicatorii și felul în care îi măsurăm sunt prezentați în Tabelul 1, iar modelul de analiză al lucrării în Figura 1.

Tabelul 1. Indicatorii adaptării noului angajat și măsurarea lor în lucrare

Indicatorul	Ce înseamnă	Exemplu de item din chestionar
Claritatea rolului	Noul angajat știe ce are de făcut, cui răspunde și după ce criterii este evaluat	„Știu exact ce sarcini am într-o tură obișnuită.”
Autoeficacitatea	Încrederea că poate îndeplini singur sarcinile postului	„Pot rezolva singur(ă) situațiile obișnuite de la postul meu.”
Acceptarea socială	Se simte primit și sprijinit de colegi și de șeful direct	„Colegii mă ajută când nu știu cum să procedez.”

Sursa: Sinteză proprie după Bauer et al. (2007); itemii sunt formulați de autor.

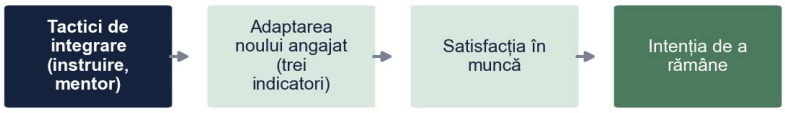


Figura 1. Modelul de analiză: de la tacticile de integrare la intenția de a rămâne
Sursa: Adaptare proprie după Bauer et al. (2007).

Pentru partea de documente a studiului de caz folosim doi indicatori obișnuiți în practica de resurse umane:

$$\text{Rata de retenție la 6 luni} = (\text{angajați noi rămași după 6 luni} / \text{angajați noi}) \times 100 \qquad (1.1)$$

$$\text{Durata de ocupare a postului} = \text{data acceptării ofertei} - \text{data cererii de personal} \qquad (1.2)$$

Nu rezuma un manual întreg de managementul resurselor umane. Dacă lucrarea este despre integrare, teoriile motivației sau istoria funcției de personal nu au ce căuta în capitol.
Greșeală frecventă
20/05/2026 10:00

Capitolul 2. Organizația studiată și metodologia cercetării

Întâi organizația și procesul ei, cu indicatori calculați din evidențe. Apoi metodologia: ipotezele, instrumentul, populația, procedura și etica cercetării.
Rolul secțiunii
20/05/2026 10:00

2.1. Procesul de recrutare și integrare la SC Exemplu Retail SRL

Firma angajează mai ales lucrători comerciali, casieri și lucrători în depozit. Procesul are șase etape (Figura 2). Instruirea inițială durează o zi și este urmată de perioada de probă de 90 de zile calendaristice, maximul prevăzut de Codul muncii pentru funcțiile de execuție (art. 31). Un mentor, adică un coleg cu experiență care însoțește noul angajat în prima lună, este desemnat doar în unele magazine, la alegerea șefului de magazin.

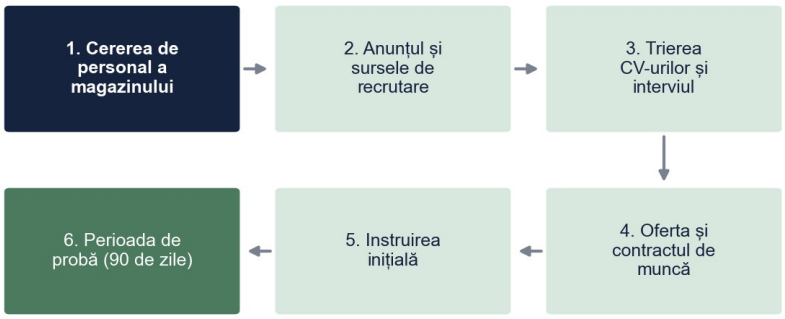


Figura 2. Procesul de recrutare, selecție și integrare la SC Exemplu Retail SRL
Sursa: Prelucrare proprie.

Indicatorii din Tabelul 2 arată că firma angajează tot mai mult, dar tot mai greu: numărul de candidați pe post a scăzut de la 5,4 la 4,6, durata de ocupare a unui post a crescut de la 24 la 33 de zile, iar rata de retenție la 6 luni a scăzut de la 77,1% la 69,3% (Figura 3).

Tabelul 2. Indicatorii de recrutare și retenție ai SC Exemplu Retail SRL, 2023–2025

Indicatorul	2023	2024	2025
Posturi ocupate (angajări)	96	118	140
Candidați	520	590	644
Candidați pe post	5,4	5,0	4,6
Durata medie de ocupare a unui post (zile)	24	29	33
Plecări în primele 6 luni de la angajare	22	32	43
Rata de retenție la 6 luni	77,1%	72,9%	69,3%

Sursa: Date fictive, construite pentru exemplu; în lucrarea ta, evidențele departamentului de resurse umane.

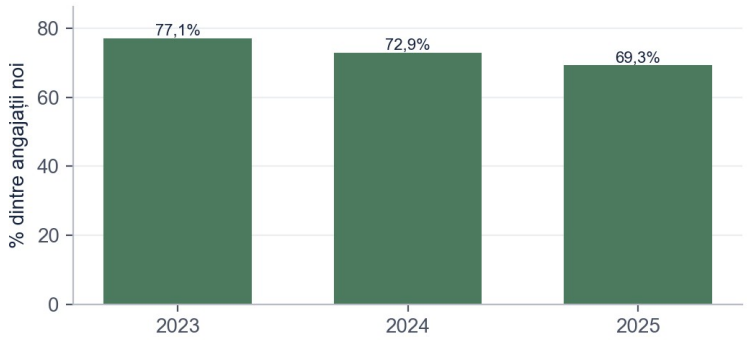


Figura 3. Rata de retenție la 6 luni a angajaților noi, 2023–2025 (%)

Sursa: Prelucrare proprie pe baza datelor fictive din Tabelul 2.

Retenția diferă după sursa de recrutare (Tabelul 3, Figura 4): dintre cei angajați în 2025 la recomandarea unui angajat au rămas după șase luni 85,3%, față de 62,1% dintre cei veniți de pe site-urile de locuri de muncă.

Tabelul 3. Angajările din 2025 pe surse de recrutare și retenția la 6 luni

Sursa de recrutare	Angajări	Rămași după 6 luni	Retenție la 6 luni
Site-uri de locuri de muncă	58	36	62,1%
Recomandarea unui angajat	34	29	85,3%
Rețele sociale	27	17	63,0%
Anunț în magazin	21	15	71,4%
Toate sursele	140	97	69,3%

Sursa: Date fictive, construite pentru exemplu.

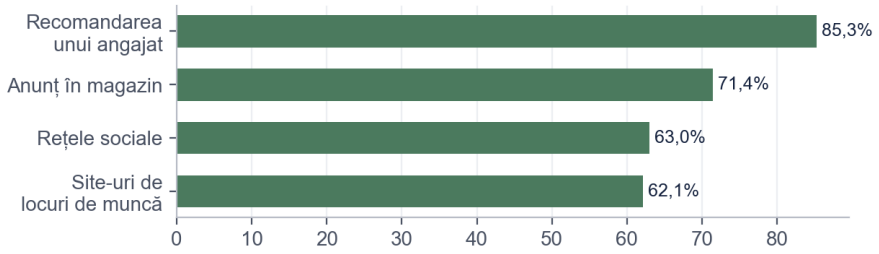


Figura 4. Retenția la 6 luni pe surse de recrutare, angajările din 2025 (%)

Sursa: Prelucrare proprie pe baza datelor fictive din Tabelul 3.

2.2. Metodologia cercetării

Cercetarea este cantitativă, transversală. Pornind de la modelul din Figura 1, am formulat trei ipoteze:

- **H1:** claritatea rolului, autoeficacitatea și acceptarea socială se asociază pozitiv cu satisfacția în muncă;
- **H2:** satisfacția în muncă se asociază pozitiv cu intenția de a rămâne;
- **H3:** angajații care au avut un mentor au scoruri mai mari decât ceilalți la calitatea instruirii, claritatea rolului, acceptarea socială și intenția de a rămâne.

Instrumentul este un chestionar anonim cu 22 de itemi pe scală Likert de 1–5 (Tabelul 4), plus postul ocupat, existența unui mentor și o întrebare despre ce a lipsit în primele săptămâni. Scorul fiecărei scale este media itemilor ei.

Tabelul 4. Structura chestionarului aplicat angajaților noi

Secțiunea	Itemi	Exemplu de item	α Cronbach
Calitatea instruirii	4	„Instruirea primită m-a pregătit pentru sarcinile postului.”	0,82
Claritatea rolului	4	„Știu exact ce sarcini am într-o tură obișnuită.”	0,84
Acceptarea socială	4	„Colegii mă ajută când nu știu cum să procedez.”	0,86
Autoeficacitatea	3	„Pot rezolva singur(ă) situațiile obișnuite de la postul meu.”	0,77
Satisfacția în muncă	4	„În general, sunt mulțumit(ă) de locul meu de muncă.”	0,85
Intenția de a rămâne	3	„Mă văd lucrând aici și peste un an.”	0,81

Sursa: Chestionar propriu, scală Likert de la 1 (dezacord total) la 5 (acord total); valorile α sunt simulate.

Populația este formată din cei 112 angajați cu o vechime de cel mult 12 luni, aflați în activitate în martie 2026. Chestionarul a fost trimis tuturor, online; au răspuns 84 (rată de răspuns de 75,0%), distribuiți pe posturi ca în Tabelul 5. Datele au fost analizate în SPSS: statistici descriptive, corelații Pearson și testul t pentru eșantioane independente.

Tabelul 5. Distribuția respondenților pe posturi

Post	Frecvență	Procent
Lucrător comercial	33	39,3%
Casier	34	40,5%
Lucrător depozit	17	20,2%
Total	84	100%

Sursa: Prelucrare proprie pe baza datelor simulate.

Cere acordul scris al firmei pentru evidențele de personal și acordul informat al fiecărui respondent. Angajații aflați în perioada de probă se tem că răspunsurile ajung la șef: spune-le clar că formularul este anonim și cine vede datele.
Ghid: licenta-disertatie-romania.co
Sfat
20/05/2026 10:00

Chestionarul ajunge doar la cei care au rămas în firmă. Cei care au plecat, tocmai cei care te interesează, lipsesc din eșantion: scrie asta la limitele cercetării și completează, dacă poți, cu interviurile de ieșire.
Ghid: licenta-disertatie-romania.co
Greșeală frecventă
20/05/2026 10:00

Capitolul 3. Rezultatele cercetării și programul de integrare propus

Capitolul cu contribuția ta: rezultatele în ordinea ipotezelor, fiecare interpretat prin modelul din Capitolul 1, apoi propunerea, cu responsabil, termen și indicator.
Rolul secțiunii
20/05/2026 10:00

3.1. Nivelul adaptării angajaților noi

Tabelul 6. Scorurile medii ale scalelor din chestionar (scală 1–5)

Variabila	N	Media	Abaterea standard	Minim	Maxim
Calitatea instruirii	84	3,42	0,83	1,00	5,00
Claritatea rolului	84	3,55	0,77	1,81	5,00
Acceptarea socială	84	3,83	0,67	2,28	5,00
Autoeficacitatea	84	3,88	0,61	2,60	5,00
Satisfacția în muncă	84	3,50	0,75	2,05	5,00
Intenția de a rămâne	84	3,39	0,87	1,24	5,00

Sursa: Prelucrare proprie pe baza datelor simulate.

Cel mai mare scor mediu îl are autoeficacitatea (M = 3,88), urmată de acceptarea socială (M = 3,83). Cel mai mic scor îl are intenția de a rămâne (M = 3,39), apropiat de cel al calității instruirii (M = 3,42) (Tabelul 6, Figura 5). Angajații noi au, așadar, încredere că își pot face treaba și se simt primiți de colegi, dar apreciază mai slab felul în care au fost instruiți.

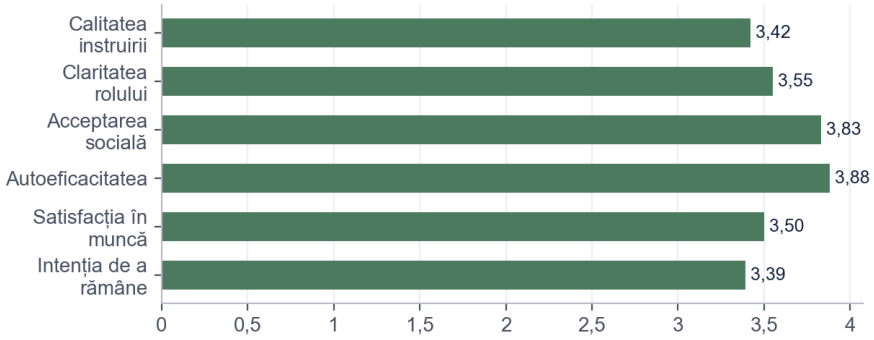


Figura 5. Scorurile medii ale scalelor (1 = dezacord total, 5 = acord total)
Sursa: Prelucrare proprie.

3.2. Factorii asociați cu satisfacția și cu intenția de a rămâne

Tabelul 7. Corelațiile dintre calitatea instruirii, indicatorii adaptării, satisfacție și intenția de a rămâne

Variabila	1	2	3	4	5	6
1. Calitatea instruirii	—					
2. Claritatea rolului	0,58**	—				
3. Acceptarea socială	0,34**	0,05	—			
4. Autoeficacitatea	0,20	0,29**	0,10	—		
5. Satisfacția în muncă	0,28**	0,39**	0,38**	0,16	—	
6. Intenția de a rămâne	0,29**	0,19	0,38**	0,15	0,59**	—

Notă. N = 84. * p < 0,05; ** p < 0,01.

Sursa: Prelucrare proprie pe baza datelor simulate.

Satisfacția în muncă se asociază pozitiv cu claritatea rolului, $r = 0{,}39$, $p < 0{,}001$, și cu acceptarea socială, $r = 0{,}38$, $p < 0{,}001$. Asocierea cu autoeficacitatea nu este semnificativă statistic, $r = 0{,}16$, $p = 0{,}143$. Ipoteza H1 este, deci, susținută doar parțial (Tabelul 7).

Satisfacția în muncă are cea mai strânsă asociere cu intenția de a rămâne, $r = 0{,}59$, $p < 0{,}001$ (Figura 6), ceea ce susține ipoteza H2. Calitatea instruirii se asociază și ea cu intenția de a rămâne, dar mai slab, $r = 0{,}29$, $p = 0{,}007$.

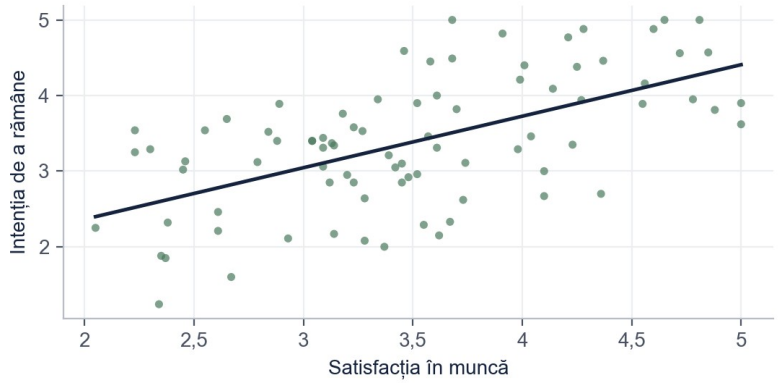


Figura 6. Satisfacția în muncă și intenția de a rămâne

Sursa: Prelucrare proprie

O ipoteză susținută doar parțial nu este un eșec. Raporteaz-o așa cum a ieșit și explică posibilele cauze; comisia depunctează rezultatele „aranjate", nu pe cele nesemnificative.
Greșeală frecventă
20/05/2026 10:00

3.3. Angajații cu mentor și cei fără mentor

Tabelul 8. Angajații cu mentor și cei fără mentor: comparația mediilor (testul t)

Variabila	Cu mentor: M (AS)	Fără mentor: M (AS)	t	df	p	d Cohen
Calitatea instruirii	3,67 (0,78)	3,12 (0,81)	3,21	82	0,002	0,70
Claritatea rolului	3,78 (0,79)	3,29 (0,67)	3,06	82	0,003	0,67
Acceptarea socială	4,00 (0,68)	3,64 (0,61)	2,52	82	0,014	0,55
Intenția de a rămâne	3,45 (0,90)	3,32 (0,85)	0,67	82	0,502	0,15

Notă. n Cu mentor = 45, n Fără mentor = 39.

Sursa: Prelucrare proprie pe baza datelor simulate.

Angajații care au avut un mentor au scoruri semnificativ mai mari la calitatea instruirii (M = 3,67 față de 3,12, $t(82) = 3,21$, $p = 0,002$, $d = 0,70$), la claritatea rolului ($t(82) = 3,06$, $p = 0,003$) și la acceptarea socială ($t(82) = 2,52$, $p = 0,014$). La intenția de a rămâne, diferența dintre cele două grupuri nu este semnificativă statistic (M = 3,45 față de 3,32, $p = 0,502$). Ipoteza H3 este susținută pentru adaptare, nu și pentru intenția de a rămâne (Tabelul 8, Figura 7).

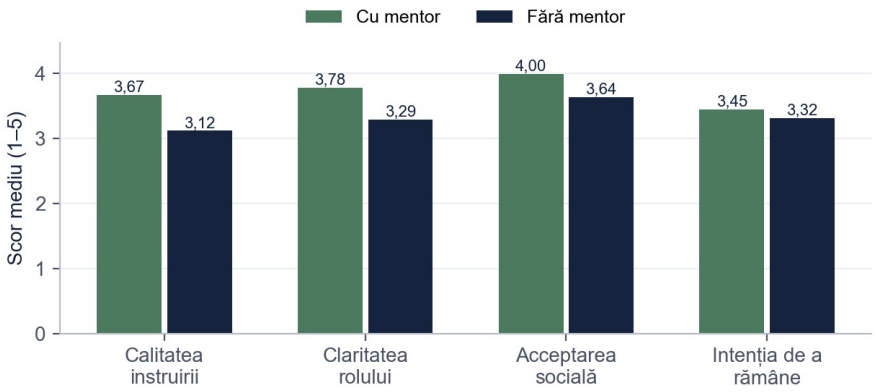


Figura 7. Scorurile medii ale angajaților cu mentor și fără mentor

Sursa: Prelucrare proprie.

3.4. Ce le-a lipsit angajaților noi

La întrebarea despre primele săptămâni, cel mai des ales răspuns este „un coleg care să mă îndrume” (35,7%), urmat de instruirea practică la post (26,2%); 25,0% dintre respondenți spun că nu le-a lipsit nimic important (Figura 8).

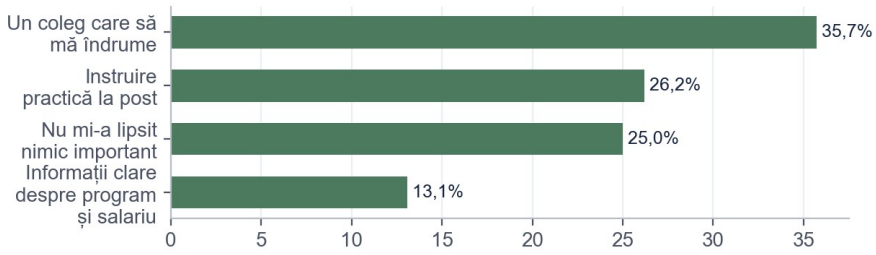


Figura 8. Ce le-a lipsit cel mai mult angajaților noi în primele săptămâni (% din respondenți)

Sursa: Prelucrare proprie.

3.5. Interpretarea autorului și programul propus

În opinia noastră, rezultatele se leagă astfel: angajații cu mentor nu declară direct o intenție mai mare de a rămâne, dar au un rol mai clar și se simt mai acceptați în echipă, iar acestea se asociază cu satisfacția, cea mai strâns legată de intenția de a rămâne. Este lanțul descris de Bauer et al. (2007). Datele din evidențe arată în aceeași direcție: cei recomandați de un angajat, care au de la început un coleg cunoscut în firmă, rămân cel mai des. Propunem programul din Tabelul 9, care generalizează mentorul în toate magazinele și verifică efectul prin recalcularea retenției după 12 luni.

Tabelul 9. Programul de integrare propus pentru primele 90 de zile

Măsura	Când	Responsabil	Indicator
Mentor desemnat pentru fiecare angajat nou	Ziua 1–30	Șeful de magazin	100% dintre angajații noi au mentor
Fișa primei zile: program, salariu, echipament, persoane de contact	Ziua 1	Resurse umane	Fișă semnată în prima zi de toți angajații noi
Trei zile de instruire practică la post înainte de lucrul fără supraveghere	Ziua 1–3	Mentorul	Scor „Calitatea instruirii” ≥ 3,8
Discuții de feedback cu șeful direct	Ziua 30, 60, 90	Șeful direct	Minimum 90% dintre discuții ținute la termen
Primă de recomandare, plătită după 6 luni de la angajarea celui recomandat	Permanent	Resurse umane	Minimum 35% dintre angajări din recomandări
Reaplicarea chestionarului și recalcularea retenției	După 12 luni	Resurse umane	Retenție la 6 luni ≥ 80%

Sursa: Propunere proprie.

Fiecare măsură propusă trimite la un rezultat din acest capitol și are un indicator pe care firma îl poate calcula singură. Așa arată o propunere pe care comisia o poate verifica.
Ghid: licenta-disertatie-romania.co
Sfat
20/05/2026 10:00

Concluzii

Concluziile răspund la obiectivele din introducere, în aceeași ordine, și spun ce s-a întâmplat cu fiecare ipoteză. Fără cifre sau idei noi.
Ghid: licenta-disertatie-romania.co
Rolul secțiunii
20/05/2026 10:00

- Firma ocupă posturile tot mai greu, iar retenția la 6 luni a angajaților noi a scăzut trei ani la rând; cei recomandați de un angajat rămân cel mai des (obiectivul 1).
- Angajații noi au încredere în propriile competențe și se simt acceptați de colegi, dar apreciază mai slab instruirea primită (obiectivul 2).
- Satisfacția în muncă se asociază cu claritatea rolului și cu acceptarea socială, nu și cu autoeficacitatea, și este strâns asociată cu intenția de a rămâne: H1 susținută parțial, H2 susținută (obiectivul 3).
- Angajații cu mentor apreciază mai bine instruirea, au un rol mai clar și se simt mai acceptați, dar nu declară o intenție de a rămâne semnificativ mai mare: H3 susținută parțial (obiectivul 4).
- Programul de integrare pe 90 de zile generalizează mentorul, adaugă instruire practică și discuții de feedback la date fixe (obiectivul 5).

Limite: un singur studiu de caz; date autoraportate; un design transversal, care nu permite concluzii cauzale; un eșantion format doar din angajații rămași în firmă. O cercetare viitoare ar putea urmări aceiași angajați la 30, 90 și 180 de zile și ar putea include interviurile de ieșire.

Bibliografie

Lucrările lui Armstrong și Taylor (2014), Bauer et al. (2007), Van Maanen și Schein (1979) și Codul muncii sunt reale; celelalte două surse sunt generice, inventate pentru acest exemplu. În lucrarea ta citezi doar surse reale, în stilul cerut de facultate (aici APA 7).
Ghid: licenta-disertatie-romania.co
Rolul secțiunii
20/05/2026 10:00

Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.

Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of Applied Psychology, 92*(3), 707–721.

Dobre, C. (2022). *Recrutarea și integrarea personalului în comerț*. Editura Exemplu.

Enache, R., & Tudor, M. (2024). Mentorul noului angajat și retenția în primele șase luni. *Revista de Resurse Umane Aplicate, 5*(1), 23–39.

Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. *Research in Organizational Behavior, 1*, 209–264.

Anexa 1. Extras din chestionarul aplicat angajaților noi

Chestionarul complet se pune în anexă, cu instrucțiunile date respondenților. Comisia verifică dacă itemii măsoară conceptele din capitolul teoretic.
Rolul secțiunii
20/05/2026 10:00

Instrucţiuni: „Chestionarul este anonim şi este folosit doar pentru o lucrare de licenţă. Răspunsurile individuale nu sunt văzute de conducerea firmei. Vă rugăm să indicați cât de mult sunteți de acord cu fiecare afirmație, de la 1 (dezacord total) la 5 (acord total).”

1. Instruirea primită m-a pregătit pentru sarcinile postului.
2. Știu exact ce sarcini am într-o tură obișnuită.
3. Colegii mă ajută când nu știu cum să procedez.
4. Pot rezolva singur(ă) situațiile obișnuite de la postul meu.
5. În general, sunt mulțumit(ă) de locul meu de muncă.
6. Mă văd lucrând aici și peste un an.
7. În prima lună ați avut un coleg desemnat să vă îndrume (mentor)? (da / nu)
8. Ce v-a lipsit cel mai mult în primele săptămâni? (un singur răspuns)

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 este scris intenționat cu greșelile pe care le întâlnim des în lucrările de Resurse umane. Dedesubt este aceeași idee după corectare.

VARIANTA INIȚIALĂ

> Integrarea angajatilor este foarte importanta in orice firma, deoarece oamenii sunt cea mai de pret resursa. Din chestionar reiese ca mentorul creste retentia angajatilor, deci firma trebuie sa puna accent pe integrare si pe comunicare, altfel angajatii vor pleca.

VARIANTA CORECTATĂ

> Angajații care au avut un mentor apreciază mai bine instruirea primită (M = 3,67 față de 3,12, p = 0,002; Tabelul 8), dar intenția lor de a rămâne nu diferă semnificativ de a celorlalți (p = 0,502). Intenția de a rămâne este asociată cel mai strâns cu satisfacția în muncă, r = 0,59 (Tabelul 7), în acord cu modelul lui Bauer et al. (2007). De aceea propunem un mentor pentru fiecare angajat nou în primele 30 de zile și verificarea efectului prin rata de retenție la 6 luni (Tabelul 9).

CE AM CORECTAT

1. Am pus diacriticele (ș, ț cu virgulă).
2. Am scos fraza generală de început („oamenii sunt cea mai de preț resursă”), care nu spune nimic despre organizația studiată.
3. „Mentorul crește retenția” a devenit ce arată de fapt datele: o diferență la instruire și niciuna semnificativă la intenția de a rămâne. Chestionarul nu măsoară retenția și nu dovedește o cauză.
4. Fiecare afirmație are valoarea ei și trimiterea la tabel, iar interpretarea trimite la modelul teoretic, citat.
5. Recomandarea vagă („accent pe integrare și pe comunicare”) a devenit o măsură cu termen și cu un indicator care poate fi verificat.

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