

AIM

Chestionarul Aspirațiilor și Intereselor în Muncă[©] (descriere sintetică/ pentru cercetare)

Copyright CONSTANTIN Ticu

tconst@uaic.ro

(004) 0744 643 467

Descriere AIM

Chestionarul AIM (Aspirații și Interese în Muncă) (Constantin & all. 2022) permite evaluarea "ancorelor în carieră", a *aspirațiilor individuale și a așteptărilor legate de muncă și de cariera profesională* (dacă vorbim de adolescenți și tineri fără o experiență profesională consistentă) sau a *intereselor și valorilor cristalizate legate de muncă sau carieră profesională* (dacă vorbim de persoane cu o experiență profesională consistentă).

Chestionarul AIM este construit în acord cu *Modelul Ancorelor în Carieră* propus de Edgar Schein (1993), înțelese ca fiind "un mix / combinație între valorile personale și idealul de viață, pe de o parte, și aspectele ce țin de aptitudinile sau competențele profesionale deja conștientizate, pe de altă parte. Aceste caracteristici ale personalității profesionale, care au forță motivațională și ghidează alegerile individuale importante pe termen lung, se dezvoltă în adolescență și evoluează de-a lungul timpului, fiind o componentă importantă a imaginii de sine și identității personale.

Chestionarul AIM este format din 70 de itemi (asertiuni) despre ceea ce își doresc oamenii de la un loc de muncă și cum văd ei viața profesională și reușita în carieră. Persoana evaluată trebuie să analizeze aceste idei/ aspirații despre muncă și cariera profesională și să evalueze cât de importante sunt ele pentru sine, pe o scală în 5 trepte, de la 1 – "Deloc important" la 5 – "Foarte important".

Ultima variantă a Modelului Ancorelor în Carieră (Schein & Maanen, 2013) descrie opt ancore în carieră, existând numeroase modele alternative, derivate din modelul Schein. Chestionarul AIM permite evaluarea a 10 aspirații profesionale/ ancore în carieră, la cele propuse de Schein & Maanen (2013) adăugându-se două ancore/ aspirații profesionale suplimentare.

În activitățile de consiliere vocațională este importantă evaluarea acestor așteptări legate de muncă la adolescenți, în prima etapă a alegerilor vocaționale/ profesionale, atunci când încep să se cristalizeze aceste aspirații sau idealuri profesionale. Evaluarea lor este importantă și mai târziu, atunci când, prin raportare la experiențe profesionale concrete, tânărul conștientizează ce i se potrivește cu adevărat și ce vrea de la viața profesională.

Consilierea profesională sau managementul carierei trebuie să țină cont de aceste dominante deoarece "ancorele în carieră" se reconfigurează și în următoarele perioade ale maturității profesionale putând sta la baza unor decizii profesionale importante.

FACTORII AIM

Expertiză profesională

(–) **Expertiză redusă:** Nu își propune să ajungă la un înalt nivel de expertiză și nu se arată interesat(ă) să fie unul dintre cei mai buni profesioniști din domeniul său de activitate sau să depășească nivelul de expertiză sau competență al celorlalți. Mai puțin interesat(ă) de noi oportunități de învățare și perfecționare profesională, nu simte nevoia să își testeze/ demonstreze competențele profesionale în fața celorlalți și nu ține neapărat ca opinia sa să fie solicitată atunci când apar probleme profesionale importante.

(+) **Expertiză ridicată:** Vrea să ajungă la un înalt nivel de expertiză în domeniul său de activitate. Obiectivul principal este să devină tot mai competent(ă) și să depășească nivelul de expertiză al celorlalți. Caută mereu oportunități de învățare și perfecționare profesională. Vrea să se poată baza pe competențele sale profesionale, indiferent de provocări, și își dorește ca opinia sa să fie solicitată atunci când apar probleme profesionale importante.

Conducere și administrare

(–) **Conducere scăzută:** Nu este atras de ideea de a ocupa o funcție de conducere sau de a fi coordonatorul unei echipe. Preferă să nu fie implicat în luarea deciziilor și nu îi place să preia inițiativa sau să fie în centrul atenției atunci când vine vorba de demararea unui proiect sau confruntarea unei situații dificile. Evită să își asume rolul (atribuțiile) unui lider și preferă doar să facă parte din echipă ca membru, și nu să fie un coordonator.

(+) **Conducere ridicată:** Este atras de ideea de conducere și crede că are calitățile necesare unui bun lider. Îi place să își mobilizeze colegii în atingerea unui scop comun și îi este ușor să preia inițiativa când vine vorba de demararea unui nou proiect sau atunci când grupul se confruntă cu o situație dificilă. Își asumă instinctiv rolul de lider sau de coordonator al echipei, făcându-i să fie mai eficienți și să-și depășească limitele.

Siguranță și confort

(–) **Siguranță scăzută:** Este mai puțin interesat(ă) de stabilitatea unui loc de muncă și nu este preocupat(ă) de incertitudinile legate de viitorul profesional. Nu caută un loc de muncă care să îi ofere, în primul rând, certitudine sau stabilitate pe o perioadă nedeterminată. Mai puțin interesat(ă) de facilitățile oferite, precum asigurarea de sănătate sau de condițiile de pensionare, este atras(ă), mai degrabă, de un job dinamic și care să îi ofere alte avantaje, nu doar siguranță și confort.

(+) **Siguranță ridicată:** Vrea să se simtă confortabil și în siguranță la locul de muncă. Nu suportă prea multe incertitudini legate de viitorul său profesional și vrea să se simtă cu viitorul asigurat. Are nevoie de stabilitate și de certitudinea că nu va fi concediat. Îl/ o interesează garanțiile pe termen lung, cum ar fi facilitățile oferite de asigurarea de sănătate sau cele legate de condițiile de pensionare.

Inițiativă antreprenorială

(–) **Inițiativă scăzută:** Îi place să respecte regulile și să facă parte dintr-o echipă, nu dorește să își asume responsabilitatea de a eșua pentru a-și putea testa și dezvolta propriile idei sau produse. Nu este interesat(ă) să își dezvolte propria afacere sau să își pună în practică ideile personale. Preferă să aibă un job care să nu implice multe riscuri și nici multe responsabilități.

(+) **Inițiativă ridicată:** Își dorește să aibă ocazia de a-și pune în practică propriile idei sau proiecte profesionale. Preferă să-și creeze propriile reguli, decât să lucreze după regulile stabilite de altcineva. Își asumă responsabilitatea de a testa și dezvolta propriile idei sau produse, cu riscul de a eșua. Preferă să riște și să mizeze pe propria afacere, oferindu-i satisfacție să pună în practică o idee care este în totalitate rodul muncii sale.

Dedicare și impact social

(–) **Dedicare scăzută:** Este interesat(ă) de un job care să îi ofere satisfacție profesională, un venit consistent sau prestigiu profesional fiind mai puțin dispus(ă) să contribuie la bunăstarea oamenilor aflați în nevoie sau să urmărească binele comunității din care face parte. Nu este atras(ă) de ideea de a se implica în acțiuni sau proiecte care să vizeze ajutorarea celorlalți sau bunăstarea socială și nu își propune să schimbe lumea în care trăiește.

(+) **Dedicare ridicată:** Atras(ă) de un loc de muncă unde să îi poată ajuta pe ceilalți sau să poată face o lume mai bună. Își propune să contribuie la binele comunității din care face parte și la bunăstarea oamenilor aflați în nevoie. Se simte împlinit(ă) atunci când ajută oamenii sau provoacă o schimbare în bine. Preferă mulțumirea sufletească datorată luptei pentru o cauză nobilă în schimbul câștigului sau prestigiului profesional.

Echilibru muncă – familie

(–) **Echilibru scăzut:** Îi place să fie dedicat carierei profesionale și preferă să sacrifice o parte din timpul personal pentru profesia sa. Este mereu dornic(ă) să se dezvolte profesional și vrea să fie apreciat(ă) pentru munca depusă. Consideră că obținerea unei promovări sau a unor venituri salariale substanțiale merită sacrificiul timpului personal și deseori petrece mai mult timp la serviciu decât cu familia.

(+) **Echilibru ridicat:** Caută să creeze un echilibru între viața profesională și cea personală/ de familie. Își dorește o carieră care să îi ofere cât mai mult timp pentru sine și pentru familia sa și nu este dispus(ă) să sacrifice mare parte din timpul personal pentru a reuși în carieră. Consideră că timpul petrecut cu cei dragi este mult mai important decât obținerea unei promovări sau a unui salariu mai mare.

Libertate și exprimare

(–) **Libertate scăzută:** Preferă un loc de muncă în care să existe sarcini bine delimitate și reguli clare, prestabilite. Nu este atras(ă) de o activitate profesională care să ofere prea multă libertate și care să solicite folosirea creativității personale, afirmarea stilului personal sau punerea în practică a propriile idei. Îi plac regulile sau micile constrângeri de la locul de muncă și nu visează la șansa de a câștiga mulți bani, fără prea mult efort.

(+) **Libertate ridicată:** Aspiră spre un loc de muncă care să îi ofere multă libertate, să îi permită să își folosească creativitatea și modul său particular de a fi, pentru a face ceva care să îl/o reprezinte, să exprime cine este cu adevărat. Își dorește un loc de muncă în care să fie cât mai puține reguli și unde să poată face doar ceea ce se simte că este necesar sau util. Vrea să își poată expune liber ideile și să le poată pune în practică, fără multe restricții sau constrângeri.

Provocare și competiție

(–) **Provocare scăzută:** Este atras de un loc de muncă liniștit în care să existe o rutină zilnică sau activitățile previzibile și nu își dorește se confrunte cu provocări profesionale sau să urmărească noi obiective, greu de atins. Îi place să facă ceea ce știe mai bine, chiar dacă repetă o sarcină de mai multe ori,

și nu se plictisește ușor. Evită competiția cu ceilalți și preferă o atmosferă calmă care să nu presupună întreceri, situații imprevizibile sau noi provocări

(+) **Provocare ridicată:** Preferă un loc de muncă în care să aibă parte zilnic de noi provocări și de noi obiective interesante de atins. Se plictisește ușor și are nevoie de stimulare, de sarcini care să-l/o mobilizeze în activitatea sa zilnică. Se simte „în formă” atunci când se confruntă cu situații noi și dificile și nu îi place rutina sau activitățile previzibile. Îi plac întrecerile, provocările și tensiunea data de competiția cu ceilalți colegi.

Apartenență și mândrie

(–) **Apartenență scăzută:** Mai puțin interesat(ă) de notorietatea sau imaginea companiei/ instituției în care va lucra, nu crede că mândria profesională este dată de apartenența la o organizație mare sau de prestigiu. Nu caută, în mod particular, să facă parte dintr-o companie/ instituție de renume și este mai puțin interesat(ă) să se identifice cu organizația în care lucrează/ va lucra, sau să afișeze însemnele acesteia în relațiile cu ceilalți.

(+) **Apartenență ridicată:** Îi place ideea de a fi angajat(ă) într-o instituție/ companie respectată de ceilalți și îl/o interesează imaginea și notorietatea firmei în care lucrează. Consideră că a lucra într-o companie națională/internațională este un motiv de mândrie și își dorește să fie parte a unui colectiv dintr-o organizație mare, de renume. Îi place să se identifice cu firma în care lucrează/ va lucra și se mândrește cu faptul de a o putea reprezenta.

Relaționare și coeziune de grup

(–) **Relaționare scăzută:** Mai puțin interesat(ă) de relațiile cu ceilalți, poate să lucreze bine individual și nu caută să își facă prieteni la locul de muncă, ci mai degrabă rămâne axat pe propriile atribuții profesionale. Nu pare interesat(ă) de atmosfera de la locul de muncă și nici de relațiile profesionale cu colegii și nu crede că o atmosferă plăcută la locul de muncă este un indicator important al reușitei profesionale.

(+) **Relaționare ridicată:** Își dorește un un loc de muncă într-un colectiv unit și armonios, în care să se simtă bine și în care să aibă colegi cu care să poată comunica și colabora în mod plăcut. Vrea să facă parte dintr-un colectiv nonconflictual, cu oameni calmi și buni. Crede că relațiile cu colegii de serviciu sunt importante, considerând că o atmosfera plăcută la locul de muncă este un indicator al reușitei profesionale.

ÎNREGISTRARE DATE AIM

Pentru scorare manuală & cercetare

1. Se creează o bază de date în care fiecare item al chestionarului AIM se definește ca o variabilă numerică cu rădăcina AIM (AIM1, AIM2, AIM3 AIM30) la care se adaugă variabile socio-demografice.
2. În baza de date, pentru toți itemii, se introduc valorile pe scale ale răspunsurilor oferite de fiecare subiect (în foarte mică măsură = 1, în mică măsură = 2, în măsură medie = 3, în mare măsură = 4, în foarte mare măsură = 5).

3. După introducerea în baza de date a valorilor bifate pe chestionar și salvarea bazei de date ("Nume_bazadateAIM_0.sav") se verifica corectitudinea datelor introduse pentru identificarea eventualelor erori de înregistrare (11, in loc de 1; 22 in loc de 2 etc.) În SPSS se pot verifica prin: *Analyze - Descriptive statistics – Frequencies, Minimum si Maximum*).
4. În aceeași bază de date se introduc și valorile la celelalte probe psihologice sau alte variabile luate în calcul în designul de cercetare și se calculează scorurile pe factori la acest probe psihologice/ variabile.
5. Se trimite baza de date corect completată la adresa tconst@uaic.ro solicitând verificarea consistenței interne și calcularea scorurilor pe factori.

Pentru scorare automată & generare profil psihologic

Chestionarul AIM poate fi aplicat și în format electronic (on-line), prin invitații e-mail trimise de pe platforma **PsihoProfile** (www.psihoprofile.ro). Detaliile succinte referitoare la utilizarea PsihoProfile se găsesc la adresa <https://goo.gl/4vXNFy> sau pe pagina web <http://www.psihoprofile.ro/Public/Viitorul>.

Dacă se dorește aplicarea chestionarului în format imprimat (creion-hârtie) și înregistrarea ulterioară în baza de date PsihoProfile (alături de chestionarele aplicate on-line), după logarea pe PsihoProfile, în secțiunea *EVALUARE - Aplică chestionare – (selecteaza) AIM - Introdu răspunsuri*, pot fi introduse datele de pe chestionarele aplicate în varianta imprimată.

La finalul cercetării (după aplicarea/ înregistrarea tuturor chestionarelor), pentru a avea acces la baza de date cu toate chestionarele completate (on-line - introduse automat sau imprimat - introduse manual), se va trimite un e-mail la adresa tconst@uaic.ro pentru a solicita baza de date, precizând: *Numele si prenumele studentului/ cercetătorului* (clientului PsihoProfile, cel care a oferit spre completare chestionarul), *Denumirea chestionarului/ chestionarelor aplicate*, intervalul în care au fost culese datele și numărul aproximativ de persoane evaluate. Ca răspuns la acest e-mail se va primi o bază de date în format Excel /SPSS cu chestionarele completate (itemi și scoruri pe factori).

Citare utilizare AIM

Descriere instrument

(de introdus în secțiunea *Metodologia / Designul cercetării: Instrumente utilizate*)

Chestionarul **AIM** (Aspirații și Interese în Muncă) (Constantin et al. 2022) permite evaluarea "ancorelor în carieră", a aspirațiilor individuale și așteptărilor legate de muncă și de cariera profesională (dacă vorbim de adolescenți și tineri fără o experiență profesională consistentă) sau a intereselor și valorilor cristalizate legate de muncă sau cariera profesională (dacă vorbim de persoane cu o experiență profesională consistentă). Chestionarul AIM este format din 70 de itemi (asertiuni), fiind construit în acord cu Modelul Ancorelor în Carieră propus de Edgar Schein (1993) și asigură evaluare a 10 aspirații / valori profesionale, la cele propuse de Schein & Maanen (2013) adăugându-se două ancore/ aspirații profesionale suplimentare: "Apartenență și mândrie" și "Relaționare și coeziune de grup".

Citare:

Constantin T., Tipericiu A., Rusu M. C., & Punei M. O., (2022), What do people want from a profession? Construction and validation of the AIM (Aspirations and Interests at Work) Questionnaire (manuscris).