

**RAPORT DE CONSULTARE INTERNĂ CU PRIVIRE LA
IMPLEMENTAREA HRS4R IN CADRUL
UNIVERSITĂȚII DE VEST DIN TIMIȘOARA**

Timișoara, 2024

ASPECTE METODOLOGICE

OBIECTIVE

Prezenta diagnoză evidențiază percepția comunității academice a Universității de Vest din Timișoara cu privire la practicile asociate strategiei resurselor umane în cercetare. Principalele obiective ale acestui studiu sunt:

- Identificarea percepțiilor cu privire la importanța principiilor din **Carta Europeană a cercetătorilor** și din **Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor**;
- Evaluarea percepției participanților cu privire la nivelul de implementare al principiilor din **Carta Europeană a cercetătorilor** și din **Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor** în activitățile curente ale universității.

INSTRUMENTE ȘI PARTICIPANȚI LA STUDIU

Pentru atingerea obiectivelor enunțate a fost realizat un studiu sociologic centrat asupra următoarelor dimensiuni:

- Aspecte etice și profesionale (11 principii);
- Recrutare și selecție (10 principii);
- Condiții de muncă și securitate socială (14 principii);
- Cursuri de perfecționare și dezvoltare a carierei (5 principii).

Fiecare dimensiune a fost proiectată prin includerea principiilor care acoperă o varietate de aspecte specifice pentru procesele de recrutare și selecție a cercetătorilor, precum și aspecte specifice activităților de cercetare din cadrul universității. Participanților la studiu le-a fost recomandat să parcurgă fiecare principiu și să răspundă la următoarele două întrebări:

- *Cât de important este acest principiu în activitățile de cercetare?*
- *În ce măsură este implementat acest principiu în cadrul universității?*

Instrumentul implementat a inclus enumerarea tuturor celor 40 de principii, cu cele două întrebări de mai sus pentru fiecare. Pentru măsurare a fost folosită o scară de tip Likert, în patru trepte, unde 1

înseamnă *foarte important/în măsură foarte mare*, în timp ce 4 înseamnă *deloc important/în măsură foarte mică*.

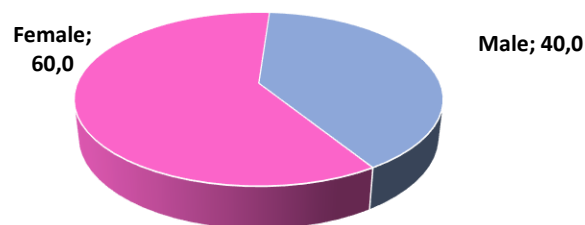
Accesarea și completarea chestionarului s-a realizat online, folosind platforma QuestionPro. Participanții au fost invitați, folosind e-mailurile lor instituționale, să completeze chestionarul disponibil la <https://e-uvt.questionpro.com/HRS4R>.

Consultarea comunității academice s-a adresat întregului personal didactic și de cercetare (R2, R3 și R4) din universitate. De asemenea, toți studenții doctoranzi (R1) au fost invitați să participe la acest proces de consultare internă. În urma Recomandării Consiliului din 18 decembrie 2023 privind cadrul european pentru atragerea și păstrarea talentelor în cercetare, inovare și antreprenoriat în Europa (C/2023/1640), în categoria R1 au fost incluși studenții doctoranzi, post doctoranzii au fost considerați pentru profilul R2, lectorii și conferențiarii (împreună cu cercetătorii științifici gradul III și gradul II) au fost grupați în profilul R3, în timp ce profesorii (și cercetătorii științifici gradul I) au fost considerați în profilul R4.

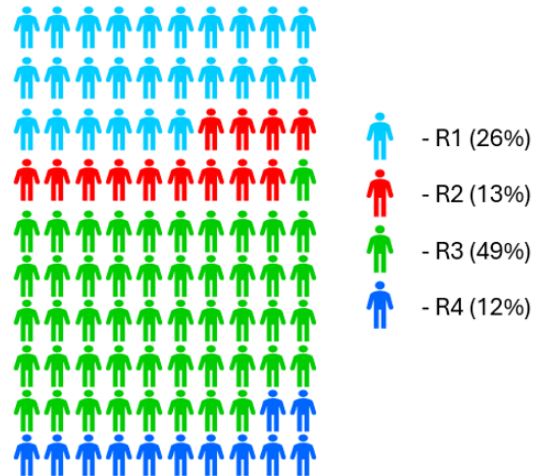
Participarea a fost voluntară, iar răspunsurile au fost anonime și confidențiale.

Populația de referință a fost formată din cadre didactice universitare, cercetători și doctoranzi. Acest studiu reflectă opiniile a 848 de membri ai comunității academice, reprezentând 63,4% din populația de referință. În ceea ce privește statutul instituțional, proporțiile de participare au fost următoarele: personal academic - 86,2% și doctoranzi - 37,5%.

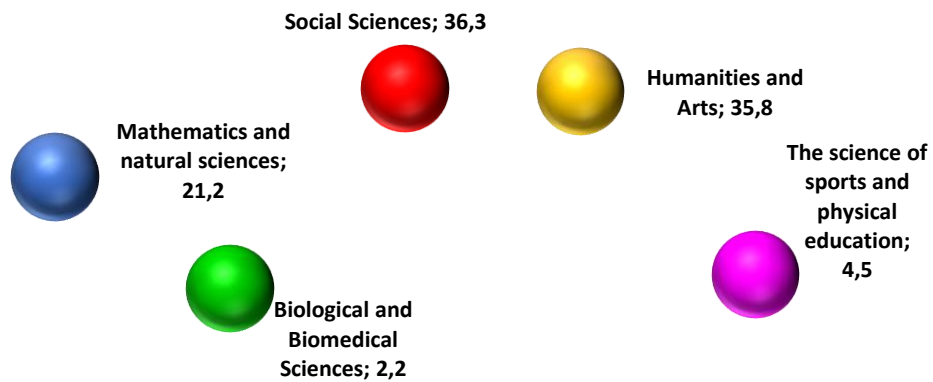
Distribuția pe sexe (%):



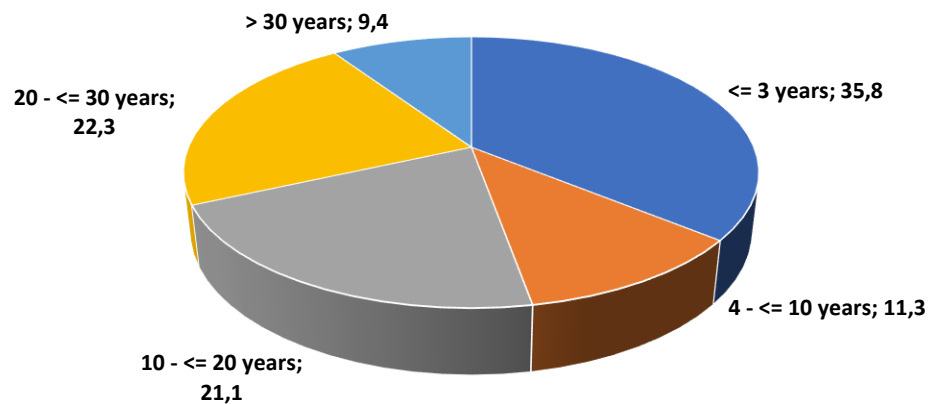
Distribuția pe poziție academică (%):



Distribuția pe domenii științifice (%):



Distribuția pe vechime în universitate (%):



Analiza rezultatelor obținute ca urmare a consultării comunității academice va fi structurată pe cele patru componente ale procesului.

În cadrul fiecărei dimensiuni analizate ne-am concentrat atenția asupra principiilor arondate, mai precis am optat pentru identificarea percepției participanților la studiu cu privire la importanța principiului, respectiv am recurs la inventarierea opiniilor cu privire la implementarea principiului la nivelul universității.

De asemenea, pentru fiecare principiu ne-am propus să identificăm dacă apartenența la un anumit gen generează diferențe de opinii, respectiv dacă statusul academic ocupat constituie un element care poate nuanța opinia exprimată.

ASPECTE ETICE ȘI PROFESIONALE

Aspectele etice și profesionale au fost apreciate de către cel puțin 92 % dintre participanții la această consultare ca fiind foarte importante sau importante. De remarcat este faptul că primele trei principii care au înregistrat ponderi maxime și au fost apreciate ca fiind foarte importante sunt cele care vizează **Principiile etice (80,6%), Nediscriminarea (78,8%) și Responsabilitatea profesională (73,7%)**.

Tabel 1.1

Cât de important este acest principiu în activitățile de cercetare?	%			
	Foarte important	Important	Nu este important	Deloc important
Libertatea de a cerceta	64,5	34,7	0,8	0,0
Principii etice	80,6	19,1	0,2	0,1
Nediscriminarea	78,8	19,9	1,2	0,1
Atitudinea profesională	56,4	41,2	2,1	0,2
Bunele practici în sectorul de cercetare	61,9	36,0	1,7	0,4
Difuzarea și exploatarea rezultatelor	56,7	40,2	2,6	0,5
Sistemele de evaluare	51,7	44,0	3,4	0,9
Responsabilitatea profesională	73,7	25,5	0,7	0,1
Responsabilitatea	65,6	33,4	0,9	0,1
Angajamentul față de societate	48,9	43,5	6,6	1,0
Obligațiile contractuale și legale	56,7	41,0	2,1	0,2

Raportat la apartenența respondenților la un anumit gen, apreciem ca apartenența la un anumit gen nu a generat influența asupra modului în care respondenții au apreciat importanța principiilor mai sus menționate (a fost utilizat testul Mann – Whitney U pentru compararea eșantioanelor independente) . Prin urmare, indiferent de apartenența la genul feminin sau masculin importanța principiilor care vizează aspectele etice și profesionale este apreciată în aceeași manieră.

Raportat la experiența profesională a cadrelor didactice și a cercetătorilor participanți la prezenta consultare și încadrarea acestora în categoriile R1, R2, R3 și R4 putem observa ca au fost înregistrate

diferențe în ceea ce privește importanța principiilor și statusul deținut. Astfel (prin utilizarea testului Mann – Whitney U), doctoranzii (R1) au apreciat a fi mai importante principiile care vizează Nediscriminarea, Atitudinea profesională, Angajamentul față de societate, Obligațiile contractuale și legale, spre deosebire de celelalte categorii de respondenți (R2, R3 și R4). De asemenea, s-a observat că doctoranzii (R1) au acordat o importanță mai ridicată principiilor de Sistemele de evaluare, Responsabilitatea profesională, Responsabilitatea comparativ cu R3.

Tabel 1.2

Cât de important este acest principiu în activitățile de cercetare?		R1	R2	R3	R4	Kruskal-Wallis H	p
Nediscriminarea	N	211	105	404	96	8,502	0,037
	Mean rank	382,36	427,14	411,75	431,91		
Atitudinea profesională	N	213	102	396	97	12,709	0,005
	Mean rank	362,51	422,29	416,91	427,32		
Sistemele de evaluare	N	211	101	401	99	12,821	0,005
	Mean rank	365,21	408,68	428,11	404,73		
Responsabilitatea profesională	N	217	105	411	99	8,602	0,035
	Mean rank	389,74	419,11	433,25	402,83		
Responsabilitatea	N	215	103	404	96	10,510	0,015
	Mean rank	373,93	411,91	427,12	412,44		
Angajamentul față de societate	N	217	102	404	95	20,444	0,000
	Mean rank	362,08	413,61	418,91	473,41		
Obligațiile contractuale și legale	N	219	104	401	96	16,838	0,001
	Mean rank	363,69	447,83	422,61	426,25		

Percepția comunității academice despre implementarea principiilor etice și profesionale în cultura organizațională a UVT evidențiază un nivel ridicat al integrării acestora în viața comunității. Astfel, reglementările despre conduita profesională și etică (fiecare dintre cele 11 reglementări) sunt apreciate de peste 76% dintre respondenți ca repere existente care guvernează viața profesională a universității.

La polul opus, apreciem că au fost identificate trei aspecte (principii) care necesită atenție și care ar putea reprezenta direcții de acțiune în vederea ameliorării sau o mai bună înțelegere a felului în care acestea reglementează diverse componente ale vieții academice. Astfel, aspectele legate de Obligațiile contractuale și legale (23,7%), Angajamentul față de societate (19,8%) și Responsabilitatea (18,9%) sunt apreciate a fi regăsite într-o măsură mai mică în viața comunității și ar necesita o mai bună comunicare și o mai bună implementare.

Tabel 1.3

În ce măsură acest principiu este implementat în cadrul universității?	%			
	În măsură foarte mare	În mare măsură	Într-o mică măsură	În măsură foarte mică
Libertatea de a cerceta	53,9	39,5	6,2	0,4
Principii etice	47,7	44,9	6,2	1,3
Nediscriminarea	45,1	47,7	6,7	0,5
Atitudinea profesională	44,7	47,2	5,9	2,2
Bunele practici în sectorul de cercetare	43,4	49,2	6,2	1,2
Difuzarea și exploatarea rezultatelor	42,1	44,6	10,6	2,7
Sistemele de evaluare	36,7	53,6	7,9	1,8
Responsabilitatea profesională	35,9	56,7	6,5	0,9
Responsabilitatea	33,6	47,5	16,2	2,7
Angajamentul față de societate	32,2	48,0	16,6	3,2
Obligațiile contractuale și legale	29,3	46,9	19,6	4,1

Analiza opiniilor despre implementarea măsurilor care reglementează viața academică din perspectiva etică și profesională evidențiază un echilibru în ceea ce privește apartenența la un anumit gen. Astfel, atât respondenți de gen feminin, cât și cei de gen masculin se raportează în mod similar la modul în care comunitatea academică integrează reglementările etice și profesionale. În situația a trei dintre reglementările specifice domeniului etic și profesional, am identificat existența unor ușoare diferențe de opinii, în sensul în care respondenții de gen feminin au apreciat că regăsesc aceste reglementări în viața comunității academice într-o măsură mai ridicată comparativ cu respondenții de gen masculin. Acest fapt poate constitui în mod indirect o reflectare a modului în care Planul de egalitate de gen este implementat în comunitatea academică, evidențiind lipsa de discriminare și o recunoaștere mai intensă în rândul respondenților de gen feminin.

Tabel 1.4

În ce măsură acest principiu este implementat în cadrul universității?	Sex	n	Mean rank	U	p
Principii etice	Feminin	454	359,75	60043	0,003
	Masculin	299	403,19		
Difuzarea și exploatarea rezultatelor	Feminin	415	333,29	51995	0,026
	Masculin	276	365,11		
Angajamentul față de societate	Feminin	413	329,65	50656	0,045
	Masculin	268	358,49		

Analiza percepțiilor cu privire la implementarea reglementărilor ce vizează componenta etică și profesională prin raportare la statutul profesional al respondenților participanți la procesul de consultare evidențiază un nivel mai ridicat al aprecierilor pozitive în rândul doctoranzilor, comparativ cu celelalte statusuri academice. Astfel, doctoranzii, aflați la începutul procesului de formare resimt într-o manieră mai mare implementarea măsurilor care reglementează activitatea din universitate prin prisma măsurilor etice sau a celor normativ profesionale.

Spre deosebire de toate celelalte categorii de respondenți, doctoranzii au apreciat în mult mai mare măsură faptul că în UVT sunt implementate normele ce vizează Principii etice, Bunele practici în sectorul de cercetare, Difuzarea și exploatarea rezultatelor, Responsabilitatea profesională și Obligațiile contractuale și legale. De asemenea, în comparație cu participanți de tip R3 și R4, percepția tinerilor care urmează stagiile doctorale evidențiază o mai mare implementare a măsurilor legate de Atitudinea profesională, Sistemele de evaluare, Responsabilitatea și Angajamentul față de societate.

Tabel 1.5

În ce măsură acest principiu este implementat în cadrul universității?		R1	R2	R3	R4	Kruskal-Wallis H	p
Principii etice	N	206	98	374	96	24,473	0,000
	Mean rank	330,28	393,32	407,13	427,88		
Atitudinea profesională	N	186	87	319	89	17,601	0,001
	Mean rank	302,44	333,98	351,29	391,58		
Bunele practici în sectorul de cercetare	N	190	96	358	92	18,943	0,000
	Mean rank	320,31	376,34	379,20	418,20		
Difuzarea și exploatarea rezultatelor	N	183	93	340	95	24,178	0,000
	Mean rank	297,04	375,69	373,82	386,53		
Sistemele de evaluare	N	178	84	339	96	20,777	0,000
	Mean rank	298,24	334,73	372,72	371,86		
Responsabilitatea profesională	N	196	93	364	89	25,604	0,000
	Mean rank	315,62	363,19	393,70	412,47		
Responsabilitatea	N	183	89	353	88	24,348	0,000
	Mean rank	305,68	338,12	377,62	400,10		
Angajamentul față de societate	N	194	89	332	88	18,699	0,000
	Mean rank	313,46	334,69	363,50	411,10		
Obligațiile contractuale și legale	N	197	92	345	90	26,117	0,000
	Mean rank	304,48	385,97	384,80	380,04		

RECRUTARE ȘI SELECȚIE

Cea de a doua dimensiune a consultării publice a vizat modul în care membri comunității academice din universitate percep importanța proceselor specifice legate de recrutarea și selecția cadrelor didactice și a cercetătorilor care să își desfășoare activitatea în universitate.

Ca urmare a analizei opiniilor exprimate putem aprecia că toate aspectele legate de procesul de recrutare și selecție au fost apreciate ca fiind importante și foarte importante de peste 91% dintre respondenți. Totuși din multitudinea aprecierilor exprimate au fost considerate a fi foarte importante Transparența (68,4%), Aprecierea meritului (67,4%) și Recrutarea (procedura) (66,9%).

Prin opoziție, aspectele care au fost apreciate a fi mai puțin importante în întreg procesul de recrutare și selecție vizează Variațiile în cronologia CV-urilor (8,3%), Selecția (6,9%) și Vechimea (6,6%).

Tabel 2.1

Cât de important este acest principiu în activitățile de cercetare?	%			
	Foarte important	Important	Nu este important	Deloc important
Recrutarea	64,6	34,2	1,0	0,2
Recrutarea (procedura)	66,9	32,4	0,7	0,0
Transparența	68,4	30,9	0,7	0,0
Selecția	56,8	36,3	5,9	1,0
Aprecierea meritului	67,4	30,5	1,8	0,2
Variațiile în cronologia CV-urilor	49,6	42,1	7,4	0,9
Recunoașterea experienței de mobilitate	55,7	38,4	5,0	0,9
Recunoașterea calificărilor	54,0	41,9	3,6	0,5
Vechimea	54,8	38,7	5,4	1,2
Numirea post doctorat	52,7	43,7	3,3	0,3

Aprecierile legate de importanța aspectelor specifice procesului de recrutare și selecție sunt independente de genul respondenților, fapt care evidențiază o abordare echilibrată în ceea ce privește apartenența la un anumit gen și opiniile exprimate. Pe de altă parte, putem observa că măsurile întreprinse de universitate cu privire la egalitatea de șanse a tuturor membrilor din comunitatea academică sub aspectul apartenenței la gen, respectiv implementarea Planului de egalitate a genurilor sunt reflectate prin opinia împărtășită atât de respondenții de gen feminin, cât și de cei de gen masculin.

Analiza opiniilor legate de procesul de recrutare și selecție devine mai completă și aprofundată prin raportarea la statusul academic al participanților la prezenta diagnoză. Astfel, evaluarea opiniilor exprimate poate fi diferită atât în funcție de statusul academic, cât și de aspectele specifice ale procesului de selecție.

Opiniile exprimate evidențiază o diferențiere în ceea ce privește importanța unor aspecte ale procesului de recrutare și selecție. Astfel, în percepția doctoranzilor aspectele legate de posibile Variații în cronologia CV-urilor, respectiv de Numirea post doctorat prezintă o importanță mai mare comparativ cu opiniile exprimate de celelalte categorii de respondenți.

Tabel 2.2

Cât de important este acest principiu în activitățile de cercetare?		R1	R2	R3	R4	Kruskal-Wallis H	p
		N	207	102	405		
Variațiile în cronologia CV-urilor	Mean rank	358,35	446,82	412,64	433,14	16,573	0,001
Numirea post doctorat	N	203	101	385	100	12,804	0,005
	Mean rank	357,4	377,94	411,46	425,2		

Inventarierea opiniilor exprimate de participanții la studiu cu privire la implementarea elementelor specifice ale procesului de recrutare și selecție a constituit un alt element important al analizei întreprinse. Astfel, putem aprecia ca opinie generală faptul că toate dimensiunile procesului de recrutare și selecție au fost apreciate ca fiind implementate în mare și foarte mare măsură de cel puțin 77% dintre respondenți. De asemenea, apreciem faptul că următoarele trei dintre dimensiunile procesului de resurse umane au fost conturate ca fiind implementate în mare și foarte mare măsură: Recrutarea (86,3%), Recunoașterea calificărilor (86,1%) și Variațiile în cronologia CV-urilor (85,1%).

Tabel 2.3

În ce măsură acest principiu este implementat în cadrul universității?	%			
	În măsură foarte mare	În mare măsură	Într-o mică măsură	În măsură foarte mică
Recrutarea	37,0	49,4	11,4	2,2
Recrutarea (procedura)	38,4	46,6	11,4	3,6
Transparența	40,6	42,3	14,0	3,1
Selecția	33,9	47,3	15,5	3,2
Aprecierea meritului	30,5	47,3	17,3	4,8
Variațiile în cronologia CV-urilor	33,6	51,5	14,0	0,9
Recunoașterea experienței de mobilitate	38,7	43,7	15,2	2,4
Recunoașterea calificărilor	36,6	49,6	11,4	2,5
Vechimea	32,7	51,7	13,1	2,6
Numirea post doctorat	31,0	51,2	15,1	2,7

Analiza diferențiată a opiniilor despre procesul de recrutare și selecție după criteriul apartenenței respondenților la un anumit gen accentuează faptul că opiniile exprimate sunt independente de genul respondenților. Astfel și pe aceasta cale se conturează faptul că la nivelul comunității academice percepțiile asupra elementelor de cultura organizațională, precum și opiniile împărtășite, exprimă egalitatea de șanse a tuturor membrilor din comunitatea academică după criteriul apartenenței la un anumit gen.

Complementar raportării la genul respondenților apreciem a fi necesară și raportarea la statusul instituțional al respondenților. În acest sens, analiza opiniilor exprimate despre implementarea aspectelor legate de procesul de recrutare și selecție a conturat și de această dată o diferențiere a opiniilor exprimate de către doctoranzi (R1), comparativ cu celelalte categorii de respondenți (R2, R3 și R4). Astfel, respondenții care frecventează programele de studii doctorale apreciază într-o măsură mai mare implementarea în cultura organizațională a UVT a aspectelor ce țin de Recunoașterea experienței de mobilitate și Recunoașterea calificărilor, comparativ cu ceilalți participanți la studiu care au statusul de R2, R3 și R4. De asemenea, putem observa percepția pozitivă a doctoranzilor cu privire la implementarea măsurilor de Aprecierea meritului comparativ cu opiniile exprimate de categoriile de respondenți care dețin statusul de R3 și R4.

Tabel 2.4

În ce măsură acest principiu este implementat în cadrul universității?		R1	R2	R3	R4	Kruskal-Wallis H	p
Recrutarea	N	181	92	349	95	8,568	0,036
	Mean rank	324,50	359,53	374,14	368,59		
Aprecierea meritului	N	182	94	356	95	15,822	0,001
	Mean rank	319,13	359,60	376,64	406,96		
Recunoașterea experienței de mobilitate	N	190	93	359	95	26,318	0,000
	Mean rank	311,66	374,73	382,29	427,85		
Recunoașterea calificărilor	N	179	82	339	92	16,898	0,001
	Mean rank	302,41	353,65	356,22	390,11		
Numirea post doctorat	N	156	81	301	97	9,226	0,026
	Mean rank	293,45	325,67	315,65	358,37		

CONDIȚIILE DE MUNCĂ ȘI SECURITATE SOCIALĂ

Inventarierea opiniilor despre condițiile de muncă și aspectele legate de securitatea socială reprezintă cea de a treia dimensiune care a constituit o temă distinctă în procesul de consultare internă a comunității academice din universitate. Similar celorlalte dimensiuni anterioare, ne-am concentrat atenția asupra identificării opiniilor dominate cu privire la importanța acordată aspectelor de securitate socială și a condițiilor de muncă, respectiv asupra inventarierii percepțiilor cu privire la implementarea aspectelor specifice acestei dimensiuni.

Analiza răspunsurilor evidențiază faptul că aproape toate aspectele analizate au fost apreciate a fi importante și foarte importante de către peste 95% dintre participanții la studiu, excepție făcând Accesul la serviciile de orientare a carierei, aspect care a fost apreciat a fi important și foarte important doar de 92% dintre respondenți.

Din multitudinea elementelor analizate, aspectele apreciate a fi foarte importante atunci când ne referim la condițiile de muncă și securitatea socială au vizat **Condițiile de lucru** (75,5%), **Finanțarea și salariile** (74,1%) și **Mediul cercetării** (73,1).

Tabel 3.1

Cât de important este acest principiu în activitățile de cercetare?	%			
	Foarte important	Important	Nu este important	Deloc important
Recunoașterea profesiei	66,4	32,1	1,2	0,2
Mediul cercetării	73,1	26,8	0,0	0,1
Condițiile de lucru	75,5	23,8	0,7	0,0
Stabilitatea și continuitatea de angajare	68,6	30,2	1,1	0,0
Echilibrul între sexe	65,4	29,5	4,1	1,0
Dezvoltarea carierei	56,4	40,4	2,7	0,5
Accesul la serviciile de orientare a carierei	48,8	43,8	5,8	1,6
Finanțarea și salariile	74,1	25,8	0,1	0,0
Coautoratul	68,2	30,3	1,4	0,1
Drepturile de proprietate intelectuală	71,1	28,3	0,5	0,1
Instruirea	64,0	32,1	3,2	0,7
Punerea în valoare a mobilității	54,0	42,7	3,1	0,1
Plângerile și recursurile	52,2	44,4	3,3	0,1
Participarea la structurile de decizie	55,3	41,0	3,6	0,1

Analiza diferențiată a răspunsurilor exprimate de respondenții de gen feminin, respectiv gen masculin, cu privire la condițiile de muncă și securitate socială, a evidențiat o similitudine de opinii, între cele categorii de respondenți evidențiind faptul că opiniile exprimate sunt independente de apartenența la un anumit gen. Totuși, excepție fac opiniile exprimate cu privire la Coautoratul unde respondenții de gen feminin acordă o importanță mai ridicată acestui tip de activitate, comparativ cu respondenții de gen masculin ($U= 68092,500$, $p<0,005$).

Statusul ocupațional al respondenților participanți la procesul de consultare a generat influență asupra modului în care sunt valorizate condițiile de muncă și securitate social din UVT. Astfel, doctoranzii sunt cei care au apreciat a fi foarte importante aspectele ce țin de Instruire, Punerea în valoare a mobilității și Plângerile și recursurile comparativ cu ceilalți colegi din universitate care ocupă poziții de tipul R2, R3 sau R4. De asemenea, tinerii doctoranzi aflați într-o fază inițială a dezvoltării profesionale apreciază Accesul la serviciile de orientare a carierei a fi mult mai important comparativ cu respondenții care au experiență și autonomie în procesul de cercetare și în activitățile de predare (R3 și R4).

Implicarea în procesele decizionale și asumarea unor responsabilități în cadrul organizației sunt apreciate de către doctoranzi a fi foarte importante comparativ cu opiniile exprimate de persoanele aflate pe poziții de tipul R4, care, cel mai probabil, optează pentru derularea activităților de cercetare și predare, în detrimentul implicării în demersuri decizionale.

Tabel 3.2

Cât de important este acest principiu în activitățile de cercetare?		R1	R2	R3	R4	Kruskal-Wallis H	p
Accesul la serviciile de orientare a carierei	N	216	103	397	96	26,311	0,000
	Mean rank	348,97	389,40	436,66	429,55		
Instruirea	N	218	103	414	100	10,584	0,014
	Mean rank	381,11	435,31	426,40	445,83		
Punerea în valoare a mobilității	N	207	101	391	97	11,164	0,011
	Mean rank	359,30	407,50	410,19	425,65		
Plângerile și recursurile	N	206	98	386	94	13,450	0,004
	Mean rank	352,88	413,52	398,56	432,53		
Participarea la structurile de decizie	N	214	103	398	97	8,053	0,045
	Mean rank	379,76	410,45	409,37	449,54		

Raportat la cultura organizațională a UVT, opinia respondenților cu privire la implementarea măsurilor specifice dimensiunii condiții de muncă și securitate socială evidențiază faptul că peste 71% dintre respondenți apreciază ca fiind implementate în foarte mare și mare măsura toate aspectele arondate acestei dimensiuni. Astfel, aspectele legate de implementarea drepturilor de proprietate intelectuală (90,4%), aspectele care reglementează specificul Coautoratul (89,3%) și egalitatea de șanse (86,8%) pe care o au toți membri din comunitatea academică reprezintă componentele care au fost apreciate ca având cel mai ridicat nivel de implementare în organizație.

Prin opoziție la nivelul ridicat de implementare a măsurilor specifice acestei dimensiuni, trebuie menționat că au fost identificate și zone care necesită atenție din partea organizației și luarea unor decizii care să contribuie la un nivel mai ridicat de implementare. Astfel, în viziunea respondenților situațiile care au fost apreciate ca fiind implementate într-o măsură mai limitată și necesită intervenție vizează Accesul la serviciile de orientare a carierei (28,3%), activitatea de predare efectivă (28,1%) și Dezvoltarea carierei (25,9%).

Tabel 3.3

În ce măsură acest principiu este implementat în cadrul universității?	%			
	În măsură foarte mare	În mare măsură	Într-o mică măsură	În măsură foarte mică
Recunoașterea profesiei	31,8	51,8	13,1	3,3
Mediul cercetării	31,4	48,8	16,3	3,5
Condițiile de lucru	34,8	48,2	13,5	3,5
Stabilitatea și continuitatea de angajare	39,1	46,9	12,0	2,0
Echilibrul între sexe	39,5	47,2	11,1	2,2
Dezvoltarea carierei	26,2	47,8	20,1	5,8
Accesul la serviciile de orientare a carierei	29,4	42,3	20,8	7,4
Finanțarea și salariile	35,4	42,6	16,2	5,8
Coautoratul	45,1	44,1	8,9	1,9
Drepturile de proprietate intelectuală	45,9	44,5	6,9	2,7
Instruirea	29,6	42,3	19,2	8,9
Punerea în valoare a mobilității	34,2	49,3	14,6	1,9
Plângerile și recursurile	33,5	45,1	15,2	6,1
Participarea la structurile de decizie	34,2	46,7	14,7	4,4

Analiza diferențiată a opiniilor exprimate după criteriul apartenenței la un anumit gen, evidențiază exprimarea unei viziuni unitare a respondenților, indiferent de genul căruia aparțin.

Totuși, au existat și două situații distincte în care opinia respondenților de gen feminin a evidențiat implementarea unor componente ale acestei dimensiuni într-o măsură mai ridicată, comparativ cu opinia exprimată de respondenții de gen masculin. Astfel, respondenții de gen feminin apreciază că măsurile care reglementează aspecte specifice pentru Recunoașterea profesiei și resursele salariale alocate sunt implementate și vizibile într-o măsură mai ridicată, comparativ cu felul în care s-au exprimat respondenții de gen masculin. Și de această dată, egalitatea de șanse a tuturor membrilor din comunitatea academică a fost evidențiată atât prin echilibrul opiniilor exprimate, cât și prin faptul că respondenții de gen feminin s-au exprimat ușor diferențiat.

Tabel 3.4

În ce măsură acest principiu este implementat în cadrul universității?	Sex	n	Mean rank	U	p
Recunoașterea profesiei	Feminin	446	358,60	60255,5	0,018
	Masculin	298	393,30		
Finanțarea și salariile	Feminin	415	336,37	53273,5	0,011
	Masculin	287	373,38		

Opiniile despre măsura în care sunt implementate aspectele legate de condițiile de muncă și securitate socială sunt percepute în mod diferit atunci când ne referim la poziția pe care o ocupă respondenții în universitate. Astfel, putem observa că în cazul acestei dimensiuni doctoranzii sunt cei care apreciază ca cele mai multe aspecte specifice acestei dimensiuni sunt implementate în universitate în mare și foarte mare măsură. Opiniile lor diferă în mod semnificativ de opiniile împărtășite de celelalte categorii de personal academic sau de cercetare.

Faptul ca doctoranzii apreciază că multe dintre elementele ce țin de condițiile de muncă și securitate socială sunt implementate, poate evidenția interesul universității față de această categorie de personal și reflectă politica de atragere a resursei umane tinere către cariera academică și de cercetare. Mediul de cercetare, existența serviciilor de consiliere în cariera, sprijinul pentru dezvoltarea carierei, participarea doctoranzilor în calitate de coautori la proiectele și lucrările științifice alături de mentorii lor, sunt doar câteva dintre elementele care îi determină să aprecieze aceste aspecte comparativ cu celelalte categorii de personal academic. Totuși, trebuie menționat că toate aceste elemente structurale ale dimensiunii legate de condițiile de muncă și de securitate socială sunt apreciate a fi implementate în universitate de peste 71% dintre participanții la studiu.

Tabel 3.5

În ce măsură acest principiu este implementat în cadrul universității?		R1	R2	R3	R4	Kruskal-Wallis H	p
Mediul cercetării	N	202	101	379	98	17,501	0,001
	Mean rank	352,14	435,04	386,06	440,85		
Echilibrul între sexe	N	192	87	369	93	16,207	0,001
	Mean rank	322,32	386,05	389,67	383,34		
Dezvoltarea carierei	N	177	90	329	94	14,816	0,002
	Mean rank	306,44	358,52	349,16	393,77		
Accesul la serviciile de orientare a carierei	N	179	88	330	89	14,123	0,003
	Mean rank	298,60	364,98	359,23	354,22		
Coautoratul	N	178	88	341	91	22,606	0,000
	Mean rank	294,93	373,79	362,05	385,72		
Drepturile de proprietate intelectuală	N	178	81	330	89	12,263	0,007
	Mean rank	302,20	336,75	352,06	370,03		
Instruirea	N	197	96	375	93	17,860	0,000
	Mean rank	327,88	388,03	403,21	396,73		
Punerea în valoare a mobilității	N	175	89	334	94	20,338	0,000
	Mean rank	303,71	352,80	350,01	407,71		
Plângerile și recursurile	N	162	77	291	88	23,849	0,000
	Mean rank	259,91	314,77	320,48	359,88		
Participarea la structurile de decizie	N	174	90	326	89	13,378	0,004
	Mean rank	302,10	341,90	347,76	383,74		

PERFEȚIONARE ȘI DEZVOLTARE PROFESIONALĂ

Cea de-a patra dimensiunea asupra căreia ne-am concentrat atenția în procesul de consultare internă cu privire la elementele de cultură organizațională reflectate în Carta europeană a cercetătorilor și Codul de conduită al cercetătorilor a vizat aspecte legate de dezvoltarea profesională continuă și sprijinul oferit de universitate pentru participarea la sesiuni de formare sau perfecționare.

Interesul pentru dezvoltarea profesională, precum și aspectele legate de supervizarea activităților profesionale și asumarea responsabilităților manageriale a fost apreciat ca fiind foarte important și important într-o proporție foarte ridicată de către participanții la acest demers de diagnoză. Astfel, fiecare dintre elementele constitutive ale acestei dimensiuni a înregistrat valorizări pozitive de peste 97% din totalul opiniilor exprimate.

Tabel 4.1

Cât de important este acest principiu în activitățile de cercetare?	%			
	Foarte important	Important	Nu este important	Deloc important
Dezvoltarea profesională continuă	62,5	35,5	1,7	0,4
Accesul la formarea pentru cercetare și la dezvoltarea continuă	57,2	40,1	2,2	0,5
Supervizarea	56,0	41,5	2,1	0,4
Relația cu coordonatorii de teză/stagiu	55,2	41,7	2,6	0,5
Supervizarea și sarcinile de gestiune	59,1	39,0	1,7	0,2

Chiar dacă nivelul aprecierilor pozitive despre importanța dezvoltării profesionale continue a înregistrat valori ridicate, trebuie remarcat că apartenența la un anumit gen a conturat opinii diferențiate între respondenți în ceea ce privește anumite aspecte. Astfel, în opinia respondenților de gen feminin, Relația cu coordonatorii de teză/stagiu, precum și Supervizarea și sarcinile de gestiune sunt apreciate a fi mai importante comparativ cu respondenții de gen masculin.

Tabel 4.2

Cât de important este acest principiu în activitățile de cercetare?	Sex	n	Mean rank	U	p
Relația cu coordonatorii de teză/stagiu	Masculin	476	383,36	68951,5	0,042
	Feminin	313	412,71		
Supervizarea și sarcinile de gestiune	Masculin	476	382,04	68326	0,017
	Feminin	314	415,90		

Interesul pentru aspectele legate de dezvoltarea profesională este apreciat în mod diferențiat atunci când ne raportăm la statusul instituțional al respondenților. Astfel, cercetătorii debutanți care își desfășoară activitatea sub supravegherea mentorilor apreciază acest tip de colaborare a fi foarte importantă și importantă comparativ cu celelalte categorii de respondenți care, ca urmare a experienței dobândite, își desfășoară activitatea în mod autonom. În mod similar, în opinia doctoranzilor, relația cu supervisorul dar și asumarea rolului de supervisor sau alte îndatoriri manageriale sunt apreciate a fi importante în cultura organizației.

Tabel 4.3

Cât de important este acest principiu în activitățile de cercetare?		R1	R2	R3	R4	Kruskal-Wallis H	p
Supervizarea	N	213	100	403	96	26,154	0,000
	Mean rank	354,08	376,07	435,25	433,81		
Relația cu coordonatorii de teză/stagiu	N	217	103	392	98	41,451	0,000
	Mean rank	330,56	412,26	435,65	443,72		
Supervizarea și sarcinile de gestiune	N	217	99	394	101	23,819	0,000
	Mean rank	349,60	438,41	423,39	427,57		

Analiza modului în care componentele asociate dimensiunii despre dezvoltarea profesională continuă se regăsesc implementate în cultura organizațională a universității evidențiază faptul că peste ¾ dintre respondenți apreciază că sunt regăsite în realitatea concretă din universitate. Chiar dacă percepția despre nivelul de implementare înregistrează valori ridicate, remarcăm că există și aspecte care necesită intervenții. Astfel procesul de supervizare, sub diverse forme și cu beneficiari diferiți ai procesului, ar putea reprezenta o zonă care necesită intervenții pentru a crește nivelul de implementare în organizație.

Tabel 4.4

În ce măsură acest principiu este implementat în cadrul universității?	%			
	În măsură foarte mare	În mare măsură	Într-o mică măsură	În măsură foarte mică
Dezvoltarea profesională continuă	34,2	49,4	13,6	2,8
Accesul la formarea pentru cercetare și la dezvoltarea continuă	35,9	47,8	12,2	4,2
Supervizarea	33,7	42,8	17,5	5,9
Relația cu coordonatorii de teză/stagiu	35,8	47,7	13,2	3,2
Supervizarea și sarcinile de gestiune	36,2	49,6	12,2	2,0

Evaluarea percepțiilor despre modul în care sunt implementate aspectele ale componentei de dezvoltare profesională continuă a evidențiat o relație de dependență față de genul respondenților în cazul celor mai multe aspecte analizate. Astfel, respondenții de gen feminin apreciază ca o parte

considerabilă dintre aspectele ce vizează dezvoltarea profesională continuă sunt implementate în universitate, spre deosebire de respondenții de gen masculin. Dincolo de aceste diferențe de opinii asociate cu genul respondenților trebuie amintit că, per ansamblu, componenta dezvoltării profesionale a fost apreciată a fi implementată în proporție de peste 97% din totalul respondenților.

Tabel 4.5

În ce măsură acest principiu este implementat în cadrul universității?	Sex	n	Mean rank	U	p
Accesul la formarea pentru cercetare și la dezvoltarea continuă	Feminin	397	323,69	49502	0,010
	Masculin	279	359,57		
Supervizarea	Feminin	401	324,19	49399	0,049
	Masculin	269	352,36		
Relația cu coordonatorii de teză/stagiu	Feminin	420	333,93	51839	0,047
	Masculin	269	362,29		
Supervizarea și sarcinile de gestiune	Feminin	397	318,26	47345	0,008
	Masculin	268	354,84		

Raportat la statusul ocupațional al respondenților, putem observa și de această dată percepțiile pozitive ale doctoranzilor cu privire la implementarea măsurilor ce vizează dezvoltarea profesională continuă, comparativ cu ceilalți participanți la studiu. Acesta situație poate fi explicată prin faptul că această categorie de respondenți (doctoranzii) este implicată și resimte în mod direct relația cu supervisorul, este implicată în procesul de supervizare alături de mentorul/coordonatorul de doctorat, participă la sesiuni de formare care contribuie la dezvoltarea profesională și nu în ultimul rând observă rolurile de supervisor, dar și componenta managerială a mentorilor cu care interacționează.

Tabel 4.6

Cât de important este acest principiu în activitățile de cercetare?		R1	R2	R3	R4	Kruskal-Wallis H	p
Dezvoltarea profesională continuă	N	202	90	360	93	14,754	0,002
	Mean rank	330,00	400,37	381,64	406,47		
Accesul la formarea pentru cercetare și la dezvoltarea continuă	N	177	90	338	92	14,776	0,002
	Mean rank	310,19	367,12	351,61	396,37		
Supervizarea	N	196	91	317	87	42,339	0,000
	Mean rank	274,69	363,12	369,59	402,79		
Relația cu coordonatorii de teză/stagiu	N	204	93	324	89	57,047	0,000
	Mean rank	273,35	368,24	387,81	412,88		
Supervizarea și sarcinile de gestiune	N	194	85	313	94	39,995	0,000
	Mean rank	275,77	364,23	364,91	393,23		

CONCLUZII

Prezentul studiu reprezintă rezultatele obținute ca urmare a inventarierii percepțiilor și a opiniilor exprimate de membri comunități academice din Universitatea de Vest din Timișoara.

Analizele realizate au vizat două paliere distincte legate de principiile din **Carta europeană a cercetătorilor** și în **Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor**. Pe de o parte, am inventariat percepțiile și opiniile comunității academice cu privire la importanța fiecărui principiu în parte, iar ulterior ne-am propus să identificăm viziunea respondenților despre măsura în care principiile sunt implementate și se regăsesc în cultura organizațională a universității.

Principalele rezultate ale studiului vor fi structurate pe fiecare dintre cele patru dimensiuni, concentrându-ne atenția asupra principiilor apreciate a fi cele mai importante în cadrul fiecărei dimensiuni ca urmare a percepțiilor și opiniilor exprimate de către respondenți. În unele situații au fost analizate rezultatele care evidențiau un nivel mai limitat de importanță sau care reflectau un nivel de implementare care necesita atenție din partea universității.

De asemenea, în analizele utilizate am apreciat a fi utilă raportarea la genul respondenților pentru a evidenția posibile diferențe de percepții sau opinii. Aceasta analiză diferențiată poate reflecta modul în care este implementată componenta egalității de șanse între respondenți, precum și aspecte ale culturii organizaționale din universitate cu privire la planul egalității de gen.

Complementar, am apreciat că statusul ocupațional al respondenților constituie un element definitoriu al percepțiilor și opiniilor exprimate. În acest sens, în analizele realizate ne-am concentrat pe comparațiile dintre opiniile doctoranzilor (R1) și punctele de vedere exprimate de celelalte categorii de respondenți (R2, R3 și R4).

În analizele statistice am optat pentru utilizarea testelor neparametrice Kruskal-Wallis H, respectiv a Mann-Whitney ca urmare a faptului că scalele de măsurare a percepțiilor și a opiniilor au fost de tip ordinal, iar răspunsurile inventariate nu s-au distribuit normal.

ASPECTE ETICE ȘI PROFESIONALE

În opinia participanților la studiu cele mai importante principii care reglementează activitatea de cercetare din universitate sunt cele care vizează componenta etică a cercetării, nediscriminarea și asumarea responsabilității profesionale. Aprecierile exprimate asupra principiilor din aceasta dimensiune au fost independente de apartenența la un anumit gen, însă au înregistrat o anumită dependență de statusul ocupațional al respondenților.

Astfel în viziunea doctoranzilor aspectele referitoare la Nediscriminare, Atitudinea profesională, Angajamentul față de societate, Obligațiile contractuale și legale au un nivel mai ridicat de importanță comparativ cu opiniile exprimate de celelalte de cercetători sau cadre didactice.

Reflectarea modului în care sunt implementate principiile care reglementează componenta etică și profesională a culturii organizaționale din universitate evidențiază faptul că în proporție de cel puțin 3/4 din opiniile exprimate apreciază că aceste aspecte se regăsesc în viața comunității academice. Totuși, trebuie remarcat că au fost exprimate și opinii care necesită adoptarea unor măsuri asociate aspectelor Obligațiile contractuale și legale (23,7%), Angajamentul față de societate (19,8%) și Responsabilitate (18,9%).

Deși aprecierile legate de importanța aspectelor ce reglementează componenta etică și profesională a vieții academice au fost independente de genul respondenților, atunci când s-au referit la implementarea aspectelor în cauză, au existat situații în care respondenții de gen feminin au apreciat că următoarele aspecte sunt implementate într-o măsură mai ridicată decât respondenții de gen masculin: principiile etice, diseminarea și valorizarea rezultatelor din activitatea de cercetare precum și angajamentul public al universității.

În ceea ce privește măsurile normative aspectelor etice și profesionale, atunci când ne referim la statusul academic putem observa că doctoranzii au tendința de a aprecia aceste reglementări ca fiind mult mai mult implementate, comparativ cu cercetătorii și cadrele didactice titulare. Astfel, din prisma propriei experiențe, tinerii cercetători debutanți apreciază că aspectele legate de Principii etice, Bunele practici în sectorul de cercetare, Difuzarea și exploatarea rezultatelor, Responsabilitatea profesională și Obligațiile contractuale și legale sunt mult mai bine reglementate spre deosebire de ceilalți participanți la studiu.

RECRUTARE ȘI SELECȚIE

În vederea derulării procesului de recrutare și selecție a cercetătorilor, participanții la studiu au apreciat că cele mai importante aspecte care pot contribui la optimizarea activității sunt reglementate de principiile care se referă la procedura de recrutare în activitățile de cercetare, transparența derulării procesului de selecție și nu în ultimul rând la derularea efectivă a recrutării.

La polul opus, putem considera că practicile care vizează Variațiile în cronologia CV-urilor(8,3%), Selecția (6,9%) și Vechimea (6,6%) au fost percepute a avea o importanță limitată atunci când au loc procesele de recrutare a resursei umane care activează în domeniul activităților CDI și în activitățile de predare. De remarcat și de această dată este faptul că există un echilibru între percepțiile și opiniile respondenților atunci când ne raportăm la criteriul apartenenței la un anumit gen.

În ceea ce privește poziția academică a respondenților, observăm că manifestă influență moderată în ceea ce privește percepțiile și opiniile împărtășite, existând o relativă similitudine a punctelor de vedere exprimate. Aspectele care diferențiază opiniile exprimate de tinerii doctoranzi de aprecierile cercetătorilor mai experimentați atunci când se referă la importanța diverselor aspecte din procesul de recrutare și selecție, vizează Variațiile în cronologia CV-urilor, respectiv de Numirea post doctorat, care sunt apreciate a fi mai importante de către tinerii aflați în perioada de început a carierei de cercetare (R1).

Percepția realităților despre procesul de recrutare și selecție din universitate evidențiază faptul că cele mai des întâlnite practici specifice recrutării și selecției vizează recrutarea în sine, aprecierile legate de Recunoașterea calificărilor precum și Variațiile în cronologia CV-urilor. În schimb, aspectele care ar putea fi utilizate într-o măsură mai ridicată în procesul de recrutare ar trebui să vizeze Aprecierea meritului, selecția efectivă dintr-un număr mai ridicat de candidați atunci când este cazul și nu în ultimul rând, Numirea post doctorat.

Dimensiunea procesului de recrutare și selecție din cadrul universității este apreciată în mod diferit de către respondenți, mai ales atunci când ne raportăm la poziția academică ocupată. Astfel, putem aprecia că există diferențe de opinii între doctoranzi (R1) și cercetătorii independenți sau cadrele didactice titulare. Prin urmare respondenții care frecventează programele de studii doctorale apreciază într-o măsură mai mare implementarea în cultura organizațională a UVT a aspectelor ce țin de

Recunoașterea experienței de mobilitate și Recunoașterea calificărilor, comparativ cu ceilalți participanți la studiu care au statusul de R2, R3 și R4.

Opiniile participanților la studiu cu privire la procesul de recrutare și selecție existent la acest moment în universitate sunt independente de apartenența la un anumit gen, consolidând astfel importanța aspectelor legate de egalitatea de șanse care caracterizează elementele de cultura organizațională specifică acestui proces.

CONDIȚIILE DE MUNCĂ ȘI SECURITATE SOCIALĂ

Atunci când au avut în vedere condițiile de muncă și securitate socială participanții la studiu ca fiind foarte importante și importante toate aspectele menționate în proporție de peste 95% , excepție făcând Accesul la serviciile de orientare a carierei, aspect care a fost apreciat a fi important și foarte important de către doar 92% din cei care s-au exprimat. Totuși aspectele care au fost apreciate a fi foarte importante de către participanții la procesul de consultare internă, atunci când au în vedere condițiile de muncă și securitate socială, sunt cele care vizează condițiile de muncă, resursele de finanțare a cercetării și de remunerare corectă a cercetătorilor, direct proporțional cu importanța activităților realizate și nu în ultimul rând mediul de cercetare incluzând în egală măsură infrastructura de cercetare, echipe de lucru dar mai ales recunoaștere activităților de cercetare derulate indiferent de poziția ocupată.

Atunci când există posibilitatea exprimării despre importanța diverselor aspecte legate de condițiile de lucru și securitate socială, putem observa că tineri aflați la începutul carierei de cercetare (R1) apreciază a fi foarte importante aspectele ce țin de Instruire, Punerea în valoare a mobilității și Plângerile și recursurile comparativ cu ceilalți colegi din universitate care ocupă poziții de tipul R2, R3 sau R4. De remarcat este și faptul că doctoranzii alocă o importanță mult mai ridicată aspectelor legate de Accesul la serviciile de orientare a carierei comparativ cu respondenții care dețin de curând titlul de doctor în științe.

Sub aspectul condițiilor de muncă și de securitate socială cele mai adoptate măsuri pe care le regăsim la nivelul culturii organizaționale vizează aprecierile despre implementarea drepturilor de proprietate intelectuală (90,4%), aspectele care reglementează specificul Coautoratului (89,3%) și egalitatea de șanse (86,8%).

Aspectele apreciate a fi implementate într-o măsură mai limitată la nivelul organizației și care necesită atenție în vederea optimizării vizează Accesul la serviciile de orientare a carierei (28,3%), activitatea de predare efectivă (28,1%) și Dezvoltarea carierei (25,9%).

Deși există o similitudine între aprecierile respondenților de același gen cu privire la cultura organizației și aspectele implementate referitoare la condițiile de muncă și securitate socială, trebuie menționat că au existat situații în care respondenții de gen feminin au apreciat anumite aspecte ca fiind implementate într-o măsură mai ridicată comparativ cu ceilalți participanți. Astfel, aspectele specifice pentru Recunoașterea profesiei și resursele salariale alocate sunt două exemple care pot susține și pe această cale egalitatea de șanse a tuturor membrilor din comunitatea academică a universității.

Sub aspectul raportării la statusul academic al respondenților și al opiniilor exprimate cu privire la implementarea măsurilor despre condițiile de muncă și securitate socială, s-au putut observa și de această dată diferențe vizibile între doctoranzi (R1) și celelalte categorii de respondenți. Astfel doctoranzii au apreciat într-o măsură mai ridicată măsurile asumate de universitate cu privire la contextul de muncă și securitate socială, fapt care poate exprima interesul organizației față de această categorie de personal, iar pe de altă parte poate reflecta politica de atragere a resursei umane tinere către cariera academică și de cercetare.

CURSURI DE PERFECTIONARE ȘI DEZVOLTARE PROFESIONALĂ

Dezvoltarea profesională continuă, sub toate aspectele sale (evidențiate distinct în cele 5 principii formulate), a fost apreciată a fi foarte importantă și importantă de către cea mai mare parte a respondenților, înregistrându-se astfel ponderi foarte ridicate (peste 97% din totalul opiniilor exprimate). Chiar dacă în ansamblu ponderile au fost foarte ridicate, atunci când au fost realizate referiri la genul respondenților, s-a evidențiat faptul că respondenții de gen feminin au apreciat a fi mult mai importante aspectele Relația cu coordonatorii de teză/stagiu, precum și Supervizarea și sarcinile de gestiune comparativ cu respondenții de gen masculin.

În mod similar au răspuns și tinerii cercetători (R1) aflați la începutul carierei, alături de opțiunile mai sus menționate fiind inclusă și opțiunea ce vizează relația cu supervisorul.

Raportându-ne la contextul actual al universității, putem aprecia că cele mai multe din aspectele inventariate au fost apreciate a fi regăsite în cultura organizațională, însă există posibilitatea de a consolida implementarea procesului de supervizare, sub diverse forme și cu beneficiari diferiți ai procesului.

Sub aspectul raportării la gen, putem aprecia că opiniile exprimate despre dezvoltarea profesională continuă este în oarecare dependență de genul respondenților. Astfel, respondenții de gen feminin, și-

au exprimat opiniile conform cărora aspectele legate dezvoltarea profesională continuă se regăsesc într-o măsură mai ridicată în mentalul colectiv al comunității academice comparativ cu opiniile exprimate de respondenții de gen masculin.

Poziția academică a participanților la prezenta consultare internă exprimă de asemenea diferențe de opinii în ceea ce privește dezvoltarea profesională continua. Astfel, doctoranzii sunt cei care apreciază a fi implementate măsurile legate de dezvoltarea profesionala continua, într-o măsură mai ridicată decât ocupanții celorlalte poziții academice.