



**sociologie &
asistență socială**
Universitatea Babeş-Bolyai

**Școala Doctorală de Sociologie și
Asistență Socială**

B-dul 21 Decembrie 1989, nr. 128-130
Cluj-Napoca-400604
Tel.: 0264-424674
Fax: 0264-424674
secretariat.socasis@ubbcluj.ro
socasis.ubbcluj.ro

**UNIVERSITATEA BABEȘ-BOLYAI CLUJ-NAPOCA
FACULTATEA DE SOCIOLOGIE ȘI ASISTENȚĂ SOCIALĂ
ȘCOALA DOCTORALĂ DE SOCIOLOGIE**

**SĂNĂTATEA MENTALĂ, ECHILIBRUL DINTRE VIAȚA
PROFESIONALĂ ȘI CEA PRIVATĂ ȘI COMPORTAMENTELE
DIGITALE ÎN DEZVOLTAREA DE SOFTWARE: UN STUDIU
CU METODE MIXTE AL FACTORILOR INDIVIDUALI ȘI
ORGANIZAȚIONALI, ÎN CONTEXT SOCIOLOGIC**

REZUMAT

STUDENT-DOCTORAND: PAPP OLGA

COORDONATOR ȘTIINȚIFIC: PROF. UNIV. DR. HABIL. DÉGI LÁSZLÓ
CSABA

CLUJ-NAPOCA

2026

Cuprins

1. INTRODUCERE	5
2. CONCEPTE CHEIE ȘI CONTEXT EMPIRIC	6
2.1. Sociologia muncii	6
2.2. Femeia în lumea muncii	7
2.3. Muncitorul ideal	8
2.4. Munca și viața organizațională în industria dezvoltării de software	8
2.4.1. Organizația studiată	9
2.4.2. Cultura organizațională	12
2.4.3. Bunăstarea	17
2.4.3.1. Condițiile de muncă	17
2.4.3.2. Efectul orelor lungi de muncă	17
2.4.3.3. Echilibrul muncă-viață	17
2.4.3.4. Stres și coping	18
2.4.3.5. Izolare socială	19
2.4.3.6. Bunăstarea financiară și diversitatea de gen	20
2.4.3.7. Diversitatea de gen	22
2.5. Revizuirea literaturii bazată pe căutarea sistematică	23
2.5.1. Adicția de internet	28
2.5.2. Adicția de rețelele sociale	54
2.5.3. Tulburarea de jocuri online	57
2.5.4. Adicția la smartphone	59
2.5.5. Adicția la muncă	61
2.5.6. Cultura organizațională	61
2.5.7. Echilibrul muncă-viață	63
3. DESIGNUL CERCETĂRII ȘI METODOLOGIA	66
3.1. Întrebări de cercetare și ipoteze	66
3.2. Metodologia și procesul de cercetare	66
3.3. Instrumente de colectare a datelor	70
3.4. Participanți	71
3.5. Eșanționare	71

3.6. Considerații etice	72
4. REZULTATE	72
4.1. Analiza calitativă	72
4.1.1. Flexibilitate	79
4.1.2. Echilibrul muncă-viață	82
4.1.3. Gestionarea disponibilității 24/7	89
4.1.4. Opțiuni pentru îmbunătățirea suplimentară a armoniei muncă-viață	93
4.1.5. Lucrul de la birou	95
4.1.6. Lucrul de acasă	99
4.1.7. Productivitate	104
4.1.8. Stres	105
4.1.9. Coping	106
4.1.10. Cultură	108
4.2. Analiza cantitativă	111
4.2.1. Statistică descriptivă	111
4.2.1. Analiza de corelație	118
4.2.1. Analiza de cluster	119
5. Limitări	131
6. Pași următori	131
7. Referințe	132

Cuvinte cheie: dezvoltarea de software, echilibrul muncă-viață, munca hibrid, sănătatea mentală, adicții comportamentale

Introducere

Dezvoltarea de software, care crește constant odată cu progresele tehnologiei informației, este o profesie de nișă mai puțin studiată în ceea ce privește sănătatea mintală. Deși este o profesie foarte bine plătită, este și una foarte stresantă, care implică echilibrarea lucrului la probleme complexe în timp ce se satisfac nevoile clienților. Necesitatea de a lucra cu diferite instrumente și tehnologii, fragmentarea muncii din cauza întâlnirilor frecvente cu colaboratorii, configurația hibridă a locului de muncă cu o cerere crescută de a fi receptiv la mesageria instantanee și interacțiunile sociale reduse cu colegii au un efect asupra bunăstării lor mentale (Wong et al., 2023). Chiar și comparativ cu alte meserii cu cerințe înalte de cunoștințe, cum ar fi ingineria mecanică, nivelurile de anxietate ale dezvoltatorilor de software sunt semnificativ mai mari, iar bunăstarea lor mentală este semnificativ mai scăzută (Nayak, 2014). Acest stres negativ, cunoscut și sub numele de distress, poate fi întâlnit în toate fazele ciclului de viață al dezvoltării de software și are surse diferite: în faza de definire a cerințelor, dezvoltatorii sunt anxioși să anticipeze nevoile utilizatorilor, care sunt adesea ambigue și în continuă schimbare; în faza de codare, dezvoltatorii sunt iritabili din cauza luptei de a găsi cea mai bună soluție la designul de nivel înalt; în timp ce în faza de testare, stresul provine din necesitatea de a lega capetele libere și de a face un pachet complet din soluție (Glass, 1997). Distresul constant poate duce la anxietate (Patriquin et al., 2017) și depresie (Van Praag, 2004). Modalitățile de a face față stresului și anxietății pot duce la adicții comportamentale. Aceste adicții au același efect ca adicția de substanțe, produc o activare intensă a sistemului de recompensă, creând senzații de plăcere în timp ce se neglijează activitățile normale (American Psychiatric Association, 2013).

Teza este formată din 7 capitole, care acoperă conceptele cheie în capitolul doi, începând cu sociologia muncii și lucrătorul ideal, apoi introducând organizația studiată și diferitele sale aspecte, cum ar fi structura organizațională, cultura organizațională, bunăstarea angajaților, inclusiv flexibilitatea, condițiile de muncă, echilibrul muncă-viață, stresul și metodele de coping, efectele orelor lungi de lucru, izolarea socială și bunăstarea financiară; designul și metodologia cercetării în capitolul trei, detaliind întrebările de cercetare și ipotezele, precum și metodologia și instrumentele utilizate, interviuri axate pe echilibrul muncă-viață, stres și metode de coping și pe cultura organizațională, și sondaj axat pe sănătatea mintală, adicții comportamentale, echilibrul muncă-viață și cultura organizațională, precum și descrierea detaliată a procesului de colectare a datelor; capitolul patru conținând rezultatele cercetării, analiza calitativă, axată pe echilibrul

muncă-viață, flexibilitate și coping cu cultura „always on”, precum și rezultatele analizei cantitative, inclusiv statistici descriptive, analiză de corelație și clustering; capitolul cinci rezumând rezultatele; capitolul șase enumerând limitările cercetării curente, în timp ce capitolul șapte, ultimul, conține lucrări viitoare și pașii propuși următori.

Concepte cheie și contextul empiric

Unicitatea omului constă în productivitatea sa, el poate produce, nu doar consuma. Această producție de bază, numită și muncă, necesită interacțiune cu ceilalți, organizare și cooperare. Munca în societatea modernă este posibilă prin angajare, unde capitalul întâlnește forța de muncă disponibilă. Capitalul dorește să cumpere cât mai multă forță de muncă posibil pentru cât mai puțini bani posibil, în timp ce angajatul dorește să-și vândă forța de muncă la cel mai mare preț, conform teoriei lui Marx. Capitalismul a adus diviziunea muncii, unde descompunerea sarcinii de a fabrica un obiect de la început până la sfârșit în sarcini subțare mai mici, pe care lucrătorii individuali le-ar efectua ca rutine în loc de generalizare, a dus atât la creșterea vitezei de producție, cât și la reducerea costurilor cu forța de muncă, deoarece erau necesari lucrători mai puțin calificați. Odată cu o mai mare diviziune a muncii, raționalitatea împreună cu nevoia crescută de eficiență au susținut apariția birocrăției, unde există un proces formal pentru totul, deciziile sunt luate obiectiv, pe baza regulilor, iar locul oamenilor în lumea muncii se bazează pe calificarea lor, pe meritocrație, conform lui Weber. Munca a devenit din ce în ce mai supusă controlului, supravegherii și simplificării, fără a ține cont de identitatea lucrătorului, ducând la teoria lui Bourdieu despre importanța sentimentelor și ideilor lucrătorului legate de munca pe care o face (Strangleman & Tracey, 2008).

The developments in technology gave a boost to the industrial societies, minimizing hazardous work, replacing disagreeable tasks with machines, but also reducing the amount of paid work. As a next step with technological advancements, especially in the area of information technology, allowing greater level of rationalization, came the realization that work is not only about manufacturing, but also services. The modern, post-industrial world is more about services than manufacturing, moving away from older forms of industry such as coal, iron and steel towards sectors requiring a more educated and trained labor force. We see a shift from fordism, where we have mass-produced standardized products by semi-skilled labour we move to post-fordism where production is competing based on quality created by highly-skilled flexible labour.

Răspândirea geografică a organizațiilor globale, utilizarea tehnologiei informației moderne și creșterea muncii de birou creează un nou tip de lucrător, telemunci torul, unde angajații lucrează de acasă sau de la distanță, cu computere care îi conectează la colegii și angajatorul lor.

Preferințele, atitudinile și oportunitățile femeilor față de muncă sunt influențate de rolurile lor și de așteptările societății. Conform teoriei rolurilor sociale, diferențele dintre femei și bărbați în lumea economică a muncii provin din normele și așteptările față de rolurile lor familiale și economice. În timp ce femeile, fiind principalele îngrijitoare în familie, sunt așteptate să învețe abilități domestice precum gătitul, bărbații, fiind mai predispuși să fie angajați cu normă întreagă, dobândesc abilități comercializabile. Conform teoriei caracteristicilor de status, membrii unui grup orientat spre sarcini se așteaptă ca persoanele cu caracteristici diferite, cum ar fi a fi bărbat, mai educat și într-o ocupație prestigioasă, să fie mai competente decât contraparentele lor cu alte caracteristici. Deși femeile obțin diplome de licență și masterat similare cu bărbații, există o diferență semnificativă în domeniile de studiu pe care le aleg. De exemplu, în anii '90, doar aproximativ 30% dintre femei au ales o carieră în inginerie, militarie, tehnologie sau informatică (Powell, 1999).

Conceptul de lucrător ideal a fost introdus în 2021 de Minnotte & Minnotte, o persoană complet devotată muncii sale, întotdeauna concentrată pe sarcinile sale, întotdeauna disponibilă, lucrând ore lungi, ne luând niciodată concediu, și prioritizând cariera în detrimentul responsabilităților familiale sau personale. Norma lucrătorului ideal a apărut atunci când configurația familială clasică era ca mama să aibă grijă de casă și familie, iar tatăl să aibă responsabilități de întreținător (Minnotte & Minnotte, 2021).

Norma lucrătorului ideal a dus la cultura orelor lungi, unde companiile își așteaptă angajații să fie dedicați și să lucreze ore lungi, adesea mai mult de 48 de ore pe săptămână (Watson, 2017).

Chiar dacă locul de muncă oferă flexibilitate, cum ar fi muncă cu timp parțial, concediu parental, muncă de la distanță, angajații care profită de acestea primesc stigma flexibilității, sunt percepuți ca neangajați, pot resimți un tratament nedrept sau se pot confrunta cu discriminare. Dacă sunt bărbați cei care utilizează flexibilitatea oferită de angajator, aceștia sunt percepuți și ca mai puțin masculini.

Dezvoltarea de software este o industrie de nișă care angajează forță de muncă înalt calificată, foarte căutată. Utilizează cele mai recente tehnologii informaționale și are procese digitalizate. De

obicei, angajează resurse din toate colțurile globului, progresele tehnologice făcând posibilă munca oricând, de oriunde.

Cultura organizațională este creată de organizație în timp, pe baza adaptării sale la schimbările din mediu și depășirii provocărilor (Cameron & Quinn, 2011). Cultura organizațională cuprinde valorile înrădăcinate, presupunerile subiacente, așteptările și normele care definesc atât organizația, cât și membrii săi. Ea oferă un sentiment de identitate angajaților săi și furnizează ghiduri pentru a se înțelege în cadrul organizației. Cultura unei organizații este reprezentată de valorile sale, stilurile de leadership, limbajul comun și simbolurile utilizate, procesele sale și definiția succesului. Chiar și în cadrul unei organizații, există grupuri diferite, subunități care au culturi diferite, aceste diferențe devenind vizibile în dificultățile de colaborare sau conflicte, fiecare subunitate dezvoltându-și propriul set de valori și perspective, însă toate aceste subunități au și elemente comune tipice pentru cultura întregii organizații, acesta fiind liantul subiacent care ține organizația unită.

Cameron și Quinn definesc patru tipuri de cultură organizațională: cultura de clan, unde accentul este pe munca în echipă și liderii ghidează organizația; cultura adhocrație, unde accentul este pe inovație și adaptabilitate rapidă; cultura ierarhică, condusă de procese; cultura de piață, condusă de costurile de tranzacție.

Bunăstarea angajaților include mai multe aspecte, cum ar fi echilibrul muncă-viață, stresul și strategiile de coping, izolarea socială și bunăstarea financiară. Cel mai mare accent al studiului curent este pe echilibrul muncă-viață. Organizația studiată pune un accent semnificativ pe echilibrul muncă-viață al angajaților săi, recunoscând riscurile orelor lungi de lucru și ale stresului. Dezvoltarea de software este o muncă extrem de stresantă, factorii de stres incluzând termene limită solicitante, interacțiune constantă cu clienții și competențe tehnologice profunde și complexe. Încărcătura mentală ridicată poate duce la adicții, în special adicții digitale. Adicțiile pot fi caracterizate prin comportament excesiv și compulsiv, ducând la daune semnificative în viața unei persoane. Adicțiile comportamentale au similarități cu tulburarea de utilizare a substanțelor, cu simptome precum salience, modificarea stării de spirit, toleranță, simptome de sevraj, conflict și recădere.

În studiul curent acoperim adicția la internet, adicția la rețelele sociale, tulburarea de jocuri online, adicția la smartphone și adicția la muncă.

Adicția la internet este una dintre cele mai studiate adicții digitale, cu o prevalență moderată până la severă la internet variind între 1%-86.33%, cu o medie de 28.56% la adulți, considerând nivelurile moderate până la severe de adicție. În populația adultă, există o asociere semnificativă între utilizarea problematică a internetului și tulburarea de alimentație, depresie și anxietate, calitatea slabă a somnului, trăsături hikikomori (retragere socială), singurătate, activitate fizică redusă, jocuri de noroc, boala ochiului uscat, ADHD, autism, tulburare psihosomatică, comportament suicidal, agresivitate, psihopatie secundară, identitate de sine confuză. Factorii protectori sunt implicarea afectivă familială și deschiderea, nivel ridicat de bunăstare religioasă și existențială, sprijin din partea prietenilor, identitate de sine stabilită, precum și agreabilitatea și conștiințiozitatea. Factorii de risc sunt depresia, trăsături hikikomori, alexitimia, evitarea experiențială, incompetența socială, egocentrismul, atașamentul nesigur, tulburare de spectru autist, ADHD, precum și nevrotismul și extravertirea.

Prevalența utilizării rețelelor sociale este între 2.9%-55.2%. În populația adultă, adicția la rețelele sociale este asociată cu anxietate și depresie, somatizare, nevrotism, adicție alimentară și performanță academică negativă. Factorii de risc sunt utilizarea Instagram, trăsătura FoMO (Fear of Missing Out) și istoricul de experiențe adverse din copilărie. Factorii preventivi sunt funcționarea bună a familiei, sprijinul social din partea familiei și a partenerului semnificativ.

Prevalența tulburării de jocuri pe internet este între 2.2%-27.4%. Jocurile online problematice sunt asociate cu anxietate, calitate slabă a somnului și depresie.

Risc pentru dezvoltarea tulburării de jocuri online include bunăstarea mentală slabă, simptome depresive de la ușoare la moderate-severe.

Prevalența adicției la smartphone este între 20.3%-29% la adulți. Factorii de risc sunt singurătatea, depresia, anxietatea și adicția la internet, în timp ce activitatea fizică este un factor preventiv.

Adicția la smartphone este asociată cu adicția la internet, anxietate, imagine corporală slabă, sănătate precară, stare de spirit scăzută, oboseală, singurătate și phubbing (ignoranța cuiva aflat fizic prezent în timp ce acorzi atenție telefonului). Riscurile pentru adicția la smartphone includ nevrotismul și deschiderea.

Satisfacția cu echilibrul muncă-viață duce la o performanță mai bună a angajaților, motivație, satisfacție la locul de muncă. Există o diferență de gen în echilibrul muncă-viață, bărbații raportând de obicei un echilibru muncă-viață mai bun decât femeile. Femeile integrează adesea rolurile lor

de muncă și de îngrijire familială, în special când au copii mici, și se bazează și pe un sprijin extins din partea familiei/prietenilor. Vârsta are, de asemenea, un impact asupra echilibrului muncă-viață, persoanele de 50-55 de ani și peste raportând o satisfacție mai mare cu echilibrul muncă-viață.

Metodologia de cercetare

Prezenta cercetare este un studiu exploratoriu care se concentrează pe echilibrul muncă-viață al dezvoltatorilor de software, sănătatea mintală și comportamentele digitale, atât individual, cât și în contextul mediului organizațional.

A fost utilizată o metodă mixtă pentru această explorare, constând dintr-o parte calitativă, interviuri cu angajații organizației de cercetare și dezvoltare din Ungaria și India, axate pe echilibrul muncă-viață, stres și metode de coping și pe cultura organizațională, și partea cantitativă, un sondaj administrat aceluiași grup de angajați, axat pe sănătatea mintală, adicții comportamentale, echilibrul muncă-viață și cultura organizațională.

Întrebările de cercetare explorează factorii care contribuie la și împiedică echilibrul muncă-viață pentru dezvoltatorii de software, precum și metodele de coping pentru supraviețuirea în cultura always-on.

Am avut și o ipoteză care afirmă că există o corelație pozitivă între tulburările de sănătate mintală și adicțiile comportamentale la dezvoltatorii de software.

Rezumat al rezultatelor și concluzii

Zonele de cel mai mare interes în analiza calitativă sunt nevoia de a fi întotdeauna online și disponibil în contrast cu flexibilitatea și echilibrul muncă-viață, precum și modul în care cultura organizațională permite aceasta.

Participanții din Ungaria lucrează în medie 43.03 ore pe săptămână, cu un minim de 34 de ore și un maxim de 50 de ore. Liderii lucrează în medie 43.96 ore pe săptămână, în timp ce contributorii individuali, non-lideri, lucrează în medie 40.25 ore pe săptămână. Liderii ungari au mai multe dificultăți în a menține cele 40 de ore pe săptămână, afirmând că încearcă conștient să-și mențină orele lucrate mai aproape de ținta de 40.

Participanții din India lucrează în medie 47.6 ore pe săptămână, cu un minim de 40 și un maxim de 70 de ore. Maximul de 70 de ore a fost raportat de un singur participant, maximul pentru restul

fiind de 55 de ore. Liderii din India trebuie să prioritizeze apelurile seara din cauza diferențelor de fus orar, dar încearcă și ei să compenseze în timpul săptămânii, la fel ca omologii lor din Ungaria. De obicei, aceste ore suplimentare petrecute la muncă nu sunt raportate în sistemul intern de raportare a timpului, deși există posibilitatea să o facă, iar timpul extra petrecut la muncă (nu ore suplimentare obligatorii) este acumulat și poate fi luat liber la o dată ulterioară, oricând. Unii dintre angajați folosesc acest sistem pentru a echilibra săptămânile mai solicitante.

Tema cea mai frecventă în analiza factorilor de echilibru muncă-viață e flexibilitatea. Participanții menționează atât flexibilitatea locului de muncă, adică faptul că pot lucra de oriunde, fie de acasă, fie de la birou, cât și flexibilitatea temporală, adică pot lucra asincron, oricând aleg, nu există oră de vârf. Îngrijirea problemelor minore personale sau familiale în timpul zilei de lucru în acest cadru flexibil este subliniată de mulți participanți. Această flexibilitate a atenuat, de asemenea, impactul directivei nou introduse de 3 zile pe săptămână la birou. Participanții menționează încrederea pe care o primesc de la manageri în a decide zilele de birou și cele de home office. Femeile care cresc copii mici folosesc flexibilitatea pentru a-și integra rolurile de mamă cu rolul de muncă, însă participanții bărbați menționează, de asemenea, flexibilitatea pentru a putea avea grijă de copii.

Partea întunecată a flexibilității este că vine cu prelungirea zilei de lucru, ștergând granița dintre activitățile legate de muncă și cele nere late de muncă.

Cererea constantă de disponibilitate vine cu ore lungi de lucru, care afectează sănătatea angajaților dacă este făcută prea des. Prelungirea zilei de lucru, ștergerea granițelor care vine odată cu flexibilitatea poate avea un impact asupra echilibrului dintre muncă și viață. Sentimentele generale referitoare la echilibrul muncă-viață au fost pozitive. Datorită flexibilității, echilibrul dintre activitățile de muncă și non-muncă pare mai degrabă o armonie și necesită o decizie conștientă. Participanții la interviu, fiind în mare parte ingineri, își structurează zilele și introduc rutine care îi ajută să-și armonizeze activitățile; structurarea planificării calendarului, în special când lucrează cu fusuri orare diferite, contribuie la conștientizarea colegilor cu privire la orele non-lucrătoare. Detacharea de muncă este o altă modalitate de a contribui la această armonie.

Șefii au un sentiment mai mare de responsabilitate față de muncă, ceea ce înseamnă că iau în considerare mult mai mult livrările de proiecte atunci când, de exemplu, planifică concedii mai lungi. Există, de asemenea, nivelul de ambiție personală, observat în special la șefi. Odată cu sentimentul de responsabilitate vine și mai multă muncă. Această sarcină suplimentară poate

deveni un factor împiedicător în atingerea armoniei muncă-viață. Factorii împiedicători pentru atingerea armoniei muncă-viață sunt așteptările ridicate privind disponibilitatea, mai mari în rolurile operaționale, precum și frica de a rata ceva. Totuși, sentimentul general despre echilibrul muncă-viață este mai pozitiv decât negativ, datorită și culturii companiei care promovează sănătatea mintală.

De la începutul pandemiei, așteptarea de a fi disponibili 24/7 rămâne persistentă. Acest lucru este valabil în special pentru șefii seniori și este necesar și din cauza configurației cu colaborarea între angajați care lucrează în fusuri orare diferite. Din perspectiva angajatorului, această configurație permite inovația și asigurarea că toate perspectivele sunt luate în considerare la rezolvarea problemelor, în timp ce din perspectiva angajatului, pe de o parte le mărește vizibilitatea și oferă oportunități de creștere, iar pe de altă parte este sursa obligației de a rămâne accesibili. Strategiile de soluționare pentru nevoia de disponibilitate 24/7 sunt definite prin decizia conștientă de a spune nu sau de a amâna munca, precum și prin diferitele roluri non-lucrătoare ale angajaților, cum ar fi cele de părinți, copii sau prieteni. Trecerea contextuală între modurile de muncă și non-muncă implică de multe ori o schimbare fizică.

Configurația hibridă, cu 3 zile la birou și 2 zile de acasă, este văzută ca o configurație care crește productivitatea, aducând ce e mai bun din ambele lumi: timp de concentrare când lucrează de acasă și colaborare când lucrează la birou.

Cultura organizațională susține acest sentiment de bunăstare, participanții menționează încrederea și respectul, lucrul către un scop comun, transparența și comportamentul de susținere al șefilor ca fiind cultura organizațională/de echipă, construind siguranță psihologică. Acest lucru este în concordanță cu definiția culturii de clan. Normele comune identificate în interviuri sunt responsabilitatea individuală și partajată, ajutorul reciproc, feedback-ul prompt și sărbătorirea împreună.

Rezultatele analizei cantitative s-au concentrat pe sănătatea mintală și adicțiile comportamentale și pe ipoteză. Rezultatele privind sănătatea mintală arată că 4% dintre participanți au un nivel moderat de anxietate, 8% au un nivel moderat de depresie și 2% au niveluri ușoare de depresie. Doar 2% dintre respondenți au raportat un nivel ușor de stres. 6% dintre participanți sunt în risc de adicție la muncă. În ceea ce privește adicția la ecran, majoritatea participanților, 20.4%, au o frecvență mare de vizionare a serialelor, în timp ce 16.3% au o frecvență mare de utilizare a smartphone-ului. Pentru utilizarea rețelelor sociale, 6.1% dintre participanți au utilizare cu

frecvență mare, iar 2% sunt în risc de adicție la jocuri online. În ceea ce privește adicția la internet, am utilizat pragul de 70 pentru risc ridicat și 40 pentru adicție moderată. 2% dintre participanți au forme severe, în timp ce 36.7% au raportat niveluri moderate de adicție.

Deși implicarea în vizionarea serialelor, adicția la rețelele sociale, adicția la internet și prevalența adicției la jocuri online sunt în concordanță cu rezultatele revizuirii sistematice, prevalența adicției la smartphone în acest studiu este mai mică decât rezultatele prezentate în revizuirea sistematică.

32.4% dintre participanți au scoruri ridicate de singurătate socială.

81.6% dintre participanți au obținut scoruri ridicate la chestionarul de echilibru muncă-viață, iar aproape toți, 91.8% dintre participanți, au scoruri ridicate de reziliență.

Deși numărul total de participanți a fost sub numărul țintit, am efectuat analiza statistică a rezultatelor sondajului. Există o corelație semnificativă între anxietate și utilizarea rețelelor sociale ($p=0.035$), jocuri online ($p=0.027$), utilizarea smartphone-ului ($p=0.01$) și adicția la internet ($p<0.001$). Există o corelație semnificativă între depresie și adicția la muncă ($p=0.047$) și utilizarea rețelelor sociale ($p=0.030$). Există, de asemenea, o corelație semnificativă între stres și adicția la muncă ($p=0.040$). În ceea ce privește singurătatea socială, aceasta este semnificativ corelată cu adicția la rețelele sociale ($p=0.028$) și adicția la internet ($p=0.005$). Ipoteza este parțial adevărată.

În ceea ce privește echilibrul muncă-viață, nu s-a evidențiat nicio corelație semnificativă cu vârsta sau genul participanților.

Efectuând o analiză de cluster, am constatat că respondenții mai tineri, care au și mai puține responsabilități, prezintă un echilibru muncă-viață mediu omogen, în timp ce respondenții mai în vârstă au echilibru muncă-viață scăzut, mediu și ridicat.

Principala limitare a studiului curent este că nu am reușit să atingem o populație suficient de mare cu metoda cantitativă, sondajul, și nu am putut obține rezultate semnificative din analiza statistică. O altă limitare a fost că majoritatea participanților erau șefi, dezvoltatori seniori și doar opiniile lor am reușit să le analizăm din interviuri.

Pasul următor este să împărtășim rezultatele analizei cu șefii ambelor locații și să realizăm o discuție de grup focal cu echipele de conducere pentru a înțelege rezultatele, a discuta idei pentru posibile îmbunătățiri organizaționale care să susțină în continuare armonia muncă-viață a

angajaților, dar și pentru a discuta idei pentru continuarea cercetării pe acest subiect. În plus, ca continuare a cercetării curente, ar fi benefic să realizăm interviuri pe aceeași temă, posibil extinse pe baza discuției de grup focal, cu generația mai tânără de angajați, în special cu generația Z, pentru a evalua diferențele generaționale și similitudinile dintre angajații juniori de vârstă similară de pe cele două locații.

Bibliografie

- American Psychiatric Association (2013) *Diagnostic and statistical manual of mental disorders: DSM-5*. 5th edn. Washington, D.C.: American Psychiatric Publishing.
- Cameron, K.S. & Quinn, R.E. (2006). Diagnosing and changing organizational culture: Based on the Competing Values Framework. *San Francisco, CA: Jossey-Bass*.
- Cao, Y., Liu, Q., Yu, Q., Fan, J., Wang, X., Yao, R., & Zhu, X. (2023). Depression mediates the relationship of experiential avoidance and internet addiction: a cross-lagged mediation analysis. *Current psychology (New Brunswick, N.J.)*, 1–11. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04511-6>
- Csibi, S., Griffiths, M. D., Cook, B., Demetrovics, Z., & Szabo, A. (2018). The Psychometric Properties of the Smartphone Application-Based Addiction Scale (SABAS). *International journal of mental health and addiction*, 16(2), 393–403. <https://doi.org/10.1007/s11469-017-9787-2>
- Chandra, R., Kumar, S., Bahurupi, Y., & Rawat, V. S. (2022). The Association of Problematic Online Gaming Behavior With Mental Well-Being and Depressive Symptoms Among Students of Professional Colleges in Rishikesh. *Cureus*, 14(2), e22007. <https://doi.org/10.7759/cureus.22007>
- Côrte-Real, B., Cordeiro, C., Câmara Pestana, P., Duarte E Silva, I., & Novais, F. (2023). Addictive Potential of Social Media: A Cross Sectional Study in Portugal. *Acta medica portuguesa*, 36(3), 162–166. <https://doi.org/10.20344/amp.18470>
- Dhamnetiya, D., Singh, S., & Jha, R. P. (2021). Correlates of problematic internet use among undergraduate medical students of Delhi. *BMC psychiatry*, 21(1), 511. <https://doi.org/10.1186/s12888-021-03529-z>

- Ding, H., Geng, J., Huang, F., & Lei, L. (2024). Need for uniqueness and adolescents' problematic internet use: Longitudinal evidence on the role of stress and ego depletion. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*, 43(23), 20732–20741. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-05843-7>
- Doan, L. P., Le, L. K., Nguyen, T. T., Nguyen, T. T. P., Le, M. N. V., Vu, G. T., Latkin, C. A., Ho, C. S. H., Ho, R. C. M., & Zhang, M. W. B. (2022). Social Media Addiction among Vietnam Youths: Patterns and Correlated Factors. *International journal of environmental research and public health*, 19(21), 14416. <https://doi.org/10.3390/ijerph192114416>
- Fayard, A.L., Weeks, J. & Khan, M. (2021). Designing the Hybrid Office: From workplace to "culture" Space. *Harvard Business Review*.
- Francis, S., John, C. & Joseph, S.V. (2023). Work-Life Balance, Work Addiction and Job Satisfaction of Professional Social Workers in Kerala. *Journal of Social Work Education and Practice*, 8, 1. 9-19.
- Gijwani, D., Batra, M., Jindal, A., Vishnupratap, D. R., & Kaur, P. (2024). Assessment of Phubbing, Smart Phone Addiction and Related Psychological Variables among Dental Undergraduates: A Multicentric Study. *Indian journal of dental research : official publication of Indian Society for Dental Research*, 35(1), 13–17. https://doi.org/10.4103/ijdr.ijdr_565_23
- Glass R. L. 1997 „The Ups and Downs of Programmer Stress“, *Communications of ACM*, Vol. 40, No. 4
- Graziotin, D., Fagerholm, F., Wang, X., & Abrahamsson, P. (2017). What happens when software developers are (un)happy. *Journal of Systems and Software*. 140. 32-47, <https://doi.org/10.1016/j.jss.2018.02.041>.
- Haar, J.M., Russo, M., Sunyer, A. & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of Work-Life Balance on Job Satisfaction, Life Satisfaction and Mental Health: A Study across Seven Cultures. *Journal of Vocational Behavior*. 85. 361-373. 10.1016/j.jvb.2014.08.010.
- Haddad, C., Malaeb, D., Sacre, H., Bou Khalil, J., Khansa, W., Al Hajj, R., Kheir, N., Saade, S., Obeid, S., & Hallit, S. (2021). Association of problematic internet use with depression,

- impulsivity, anger, aggression, and social anxiety: Results of a national study among Lebanese adolescents. *Pediatric investigation*, 5(4), 255–264. <https://doi.org/10.1002/ped4.12299>
- Hofstede H., & Hofstede, G. J. (2005). *Cultures and organisations: Software of the mind (2nd Ed.)*. New York, NY: McGraw - Hill.
- Horváth, Zs., Urbán, R., Kökönyei, Gy. & Demetrovics, Zs. (2021). Kérdőíves módszerek a klinikai és egészségpszichológiai kutatásban és gyakorlatban. Medicina Könyvkiadó.
- Hrairi, A., Dhouib, F., Kotti, N., Sellami, I., Hammami, K. J., Masmoudi, M. L., & Hajjaji, M. (2022). Workaholism in engineers: Prevalence and associated factors. *L'encephale*.
- International Labour Organization. (2024). ILO modelled estimates *database*, *ILOSTAT* [database]. Available from <https://ilostat.ilo.org/data/>.
- Joseph, J., Varghese, A., Vr, V., Dhandapani, M., Grover, S., Sharma, S., Khakha, D., Mann, S., & Varkey, B. P. (2021). Prevalence of internet addiction among college students in the Indian setting: a systematic review and meta-analysis. *General psychiatry*, 34(4), e100496. <https://doi.org/10.1136/gpsych-2021-100496>
- Kun, B., Takacs, Z. K., Richman, M. J., Griffiths, M. D., & Demetrovics, Z. (2021). Work addiction and personality: A meta-analytic study, *Journal of Behavioral Addictions*, 9(4), 945-966.
- Lovibond, S. H., & Lovibond, P. F. (1995). *Depression Anxiety Stress Scales (DASS--21, DASS--42)* [Database record]. APA PsycTests. <https://doi.org/10.1037/t01004-000>
- Mamun, M.A., Rafi, M.A., Al Mamun, A.H.M.S., Hasan, M.Z., Akter, K., Hsan, K. & Griffiths, M.D. (2021). Prevalence and Psychiatric Risk Factors of Excessive Internet Use among Northern Bangladeshi Job-Seeking Graduate Students: A Pilot Study. *Int J Ment Health Addiction*. 19, pp. 908–918. <https://doi.org/10.1007/s11469-019-00066-5>
- Minnotte, K. L., & Minnotte, M. C. (2021). The Ideal Worker Norm and Workplace Social Support among U.S. Workers. *Sociological Focus*, 54(2), 120–137. <https://doi.org/10.1080/00380237.2021.1894622>

- Nayak, R. D. (2014). Anxiety and mental health of software professionals and mechanical professionals. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 3(2), 52-56.
- Papp, O. (2025). Age-Related Differences in Digital Addiction: A Systematic Review. *Erdélyi Társadalom*, 22 (2), DOI: 10.17177/77171.299
- Papp, O. (2025). Surveying Software Developers – is Working from Home Causing Anxiety-Driven Addictions? In Rusu, Sz., Lázár, B. & Varga, Sz. (Eds), *Connecting the Dots*, 1, Presa Universitară Clujeană
- Patriquin, M.A. & Mathew, S.J. (2017)/ The Neurobiological Mechanisms of Generalized Anxiety Disorder and Chronic Stress. *Chronic Stress*. 1. doi:10.1177/2470547017703993
- Perczel, F. D., Kiss, Z., & Ajtay, G. (2005). *Kérdőívek, becslőskálák a klinikai pszichológiában.* (F. D. Perczel, Z. Kiss, & G. Ajtay, Eds.). Budapest: Országos Pszichiátriai és Neurológiai Intézet.
- Peslak, A., Ceccucci, W., Jones, K., & Leonard, L. (2023). Mental health and information technology developers: an exploration of demographic variances. *Issues in Information Systems*, 24(2).
- Powell, G. N. (Ed.). (1999). *Handbook of gender and work*. Sage Publications, Inc.
- Qi, Y., Zhao, M., Geng, T., Tu, Z., Lu, Q., Li, R., Niu, L., Qu, W., Zhong, Y., & Gao, Y. (2024). The relationship between family functioning and social media addiction among university students: a moderated mediation model of depressive symptoms and peer support. *BMC psychology*, 12(1), 341. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01818-2>
- Russell, D. (1996). UCLA Loneliness Scale (Version 3): Reliability, validity, and factor structure. *Journal of Personality Assessment*, 66, 20-40.
- Schmidt, G., Valdez, M., Farrell, M., Bishop, F., Klam, W. P., & Doan, A. P. (2019). Behaviors Associated with Internet Use in Military Medical Students and Residents. *Military medicine*, 184(11-12), 750–757. <https://doi.org/10.1093/milmed/usz043>
- Sii-tonen, V., Rit-onummi, S., Salo, M., Pirkkalainen, H., & Mauno, S. (2025). *Coping with Technostress in the Software Industry: Coping Strategies and Factors Underlying their Selection.*

- Sinclair, V. G., & Wallston, K. A. (2004). The development and psychometric evaluation of the Brief Resilient Coping Scale. *Assessment, 11*(1), 94–101. <https://doi.org/10.1177/1073191103258144>
- Strangleman, T., & Warren, T. (2008). *Work and society: Sociological approaches, themes and methods*. Routledge.
- Talukder, A. K. M. M. H., & Galang, M. C. (2021). Supervisor support for employee performance in Australia: Mediating role of work-life balance, job, and life attitude. *Journal of Employment Counseling, 58*(1), 2–22. <https://doi.org/10.1002/joec.12154>
- Udin, U. (2023). The impact of work-life balance on employee performance: Mediating role of affective commitment and job satisfaction. *International Journal of Sustainable Development and Planning, 18*(11), pp. 3649-3655. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.181131>
- Valk, R., & Srinivasan, V. (2011). Work–family balance of Indian women software professionals: A qualitative study. *IIMB Management Review, 23*(1), 39-50.
- Van Praag, H. M. (2004). Can stress cause depression?. *Progress in Neuro-Psychopharmacology and Biological Psychiatry, 28*(5), 891-907.
- Watson, T. J. (2017). *Sociology, work and organisation* (Seventh edition). Routledge.
- Wei, Q., Zhang, S., Pan, Y., Hu, H., Chen, F., Yin, W., Lin, Q., Pan, S., Tham, C., & Wu, J. (2022). Epidemiology of gaming disorder and its effect on anxiety and insomnia in Chinese ethnic minority adolescents. *BMC psychiatry, 22*(1), 260. <https://doi.org/10.1186/s12888-022-03894-3>
- Wong, H. Y., Mo, H. Y., Potenza, M. N., Chan, M. N. M., Lau, W. M., Chui, T. K., Pakpour, A. H., & Lin, C. Y. (2020). Relationships between Severity of Internet Gaming Disorder, Severity of Problematic Social Media Use, Sleep Quality and Psychological Distress. *International journal of environmental research and public health, 17*(6), 1879. <https://doi.org/10.3390/ijerph17061879>
- Wong, N., Jackson, V., Van Der Hoek, A., Ahmed, I., Schueller, S. M., & Reddy, M. (2023, April). Mental Wellbeing at Work: Perspectives of Software Engineers. In *Proceedings of the 2023 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems* (pp. 1-15).

- Yang, X., Guo, W. J., Tao, Y. J., Meng, Y. J., Wang, H. Y., Li, X. J., Zhang, Y. M., Zeng, J. K., Tang, W. J., Wang, Q., Deng, W., Zhao, L. S., Ma, X. H., Li, M. L., Xu, J. J., Li, J., Liu, Y. S., Tang, Z., Du, X. D., Hao, W., ... Li, T. (2022). A bidirectional association between internet addiction and depression: A large-sample longitudinal study among Chinese university students. *Journal of affective disorders*, 299, 416–424. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2021.12.013>
- Yanguas, J., Pinazo-Henandis, S., & Tarazona-Santabalbina, F. J. (2018). The complexity of loneliness. *Acta bio-medica : Atenei Parmensis*, 89(2), 302–314. <https://doi.org/10.23750/abm.v89i2.7404>
- Young KS. Internet addiction: the emergence of a new clinical disorder. *Cyber Psychol Behav.* (1998) 1:237–44. doi: 10.1089/cpb.1998.1.237
- Yu, H. S., Lee, E. J., & Na, T. K. (2022). The Mediating Effects of Work-Life Balance (WLB) and Ease of Using WLB Programs in the Relationship between WLB Organizational Culture and Turnover Intention. *International journal of environmental research and public health*, 19(6), 3482. <https://doi.org/10.3390/ijerph19063482>
- Zhong, Y., Li, Y., Hu, A., & Zhang, X. Y. (2024). Prevalence, demographics and clinical characteristics of Internet addiction among Chinese adolescents with schizophrenia. *Frontiers in psychiatry*, 15, 1398479. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2024.1398479>
- Zhu, X., Niu, H., Zhu, Q., & Chen, W. (2025). Physical activity and mobile phone addiction among Chinese college students: a chain mediation model of social anxiety and loneliness. *Frontiers in psychology*, 16, 1545440. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1545440>