

Rezultatele muncii au devenit principala motivatie pentru români în 2025; salariul si beneficiile, pe locul doi (raport)

Un procent de 27,5% dintre angajati au fost motivati, în 2025, de sensul si rezultatele muncii lor, depasind pentru prima data importanta salariului si a beneficiilor materiale (19,3%), releva Indexul starii de bine a angajatilor români, realizat de RoCoach si Novel Research pe un esantion national de o mie de angajati din mediul urban.

Stabilitatea (14,8%) si autonomia (11,7%) completeaza tabloul factorilor care au sustinut implicarea reala a angajatilor la locul de munca în 2025.

La polul opus, raportul arata ca principalii factori de demotivare în 2025 nu au fost legati de volumul de munca sau de tehnologie, ci de relatia dintre angajat si organizatie. Lipsa recunoasterii (9,1%), lipsa claritatii (7,9%) si conflictele interne (7,8%) au erodat semnificativ starea de bine a angajatilor, indicând un deficit de feedback, dialog si respect în mediul de lucru.

În acelasi timp, principalele surse de epuizare pentru angajatii români în 2025 au fost: volumul prea mare de munca (23,3%), presiunea constanta a termenelor limita, adesea prea strânse (19,6%) si lipsa echilibrului dintre job si viata personala (16,4%).

Raportul indica faptul ca angajatii accepta volume ridicate de munca si presiune atunci când exista sens, recunoastere si control asupra propriei activitati. În absenta acestora, acelasi efort devine rapid un cost emotional greu de sustinut. Astfel, burnout-ul nu apare ca rezultat al muncii intense în sine, ci al muncii desfasurate într-un context perceput ca nedrept, imprevizibil sau insuficient explicat.

"Vedem foarte clar ca oamenii nu sunt epuizati pentru ca muncesc mai mult, ci pentru ca muncesc într-un context în care efortul lor nu este suficient de bine explicat, recunoscut si integrat într-un scop mai larg. Când munca nu are sens din perspectiva lor, orice volum devine greu de dus. În acelasi timp, vedem o schimbare majora în ceea ce priveste modul în care angajatii percep wellbeing-ul în munca de zi cu zi, iar aceasta schimbare indica o maturizare a relatiei cu munca. Practic, pentru tot mai multi angajati, jobul nu mai este doar o sursa de venit, ci un spatiu în care munca trebuie sa conteze, sa fie recunoscuta si sa aiba coerenta", explica Mihai Stanescu, fondatorul RoCoach, companie de coaching si dezvoltator al Organizational Transition Quotient (ORQ).

Conform Indexului Employee Wellbeing 2025, pe masura ce angajatii avanseaza în organizatie, presiunea muncii se muta de la volum si recompensa financiara catre responsabilitate, decizie si sens: datele arata ca nivelurile de executie sunt consumate de munca intensa si motivate de stabilitate si rezultate concrete, în timp ce middle managerii resimt mai acut tensiunile organizationale. La nivel de directori motivatiile vin în principal din autonomie, sens si impact, chiar daca platesc un cost mai mare în ceea ce priveste echilibrul dintre munca si viata personala.

În acelasi timp, pentru angajatii cu vechime mare în organizatii, indiferent de nivelul lor ierarhic, consumul de energie se muta de la "incertitudine" si "lipsa de claritate" catre "volum mare de munca" si "presiune constanta", iar motivatia evolueaza de la salariu, recunoastere si respect catre stabilitate, sens, autonomie si rezultate concrete ale muncii.

"Atât datele parametrice, cât si micro-naratiunile ne-au aratat ca oamenii vorbesc mai mult despre a fi tratati corect decât despre beneficii materiale, despre sefi care explica deciziile si despre libertatea de a-si organiza

munca fara micro-management. Când aceste lucruri lipsesc, munca devine rapid o sursa de frustrare si uzura, de aici si concluzia îngrijoratoare ca unu din patru angajati români au fost la limita burnout-ului în 2025", spune Marian Marcu, Managing Partner Novel Research.

Desi inteligenta artificiala a fost intens dezbatuta în 2025, impactul direct al tehnologiei asupra starii de bine a angajatilor a fost limitat comparativ cu alti factori organizationali. Doar 5% dintre angajati au indicat AI-ul si tehnologia drept un factor major de epuizare, în timp ce 47,1% spun ca tehnologia si AI i-au ajutat în activitatea lor si doar 13,9% afirma ca i-a afectat negativ.

Raportul arata ca AI-ul nu este perceput ca o amenintare autonoma, ci ca un amplificator al realitatii organizationale. În organizatiile cu roluri clare, leadership functional si autonomie, tehnologia este perceputa ca un sprijin. În organizatiile cu procese nealiniat si decizii opace, tehnologia accentueaza presiunea si confuzia.

Datele au fost colectate în perioada noiembrie-decembrie 2025, prin metoda CAWI (Computer Assisted WEB Interviews), pe un esantion de o mie de angajati din mediul urban.