



IOCN

Institutul Oncologic
"Prof. Dr. Ion Chiricuță"
Cluj-Napoca

Împreună redăm speranța!

Membre al Organizației Institutelor Europene de Cancer "OECI"



Raport privind aplicarea principiilor Cartea europeană a cercetătorilor și Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor la IOCN

Str. Republicii Nr. 34-36, 400015 Cluj-Napoca, România Tel: +40-264-598 361, Fax: +40-264-598 365;
e-mail: office@iocn.ro, web: www.iocn.ro



CERT NO.: 08/10979

CERT NO.: 10/12018

Cuprins

Cuprins.....	1
1. Introducere.....	2
2. Metodologia cercetării	2
3. Scopul și obiectivele chestionarului	2
4. Rezultatele chestionarului	3
4.1 Date socio-demografice	3
4.2. Aspecte etice si profesionale.....	7
4.3.Recrutare/Angajare	11
4.4 Condiții de muncă și securitate socială.....	13
4.5 Formare și dezvoltare	16
5. Concluzii generale privind percepțiile personalului din cadrul Institutului Oncologic „Prof. Dr. Ion Chiricuță” Cluj-Napoca (IOCN)	17
6. Anexa 1 (Chestionar)	19

1. Introducere

Prezentul raport prezintă rezultatele procesului de consultare desfășurat în rândul angajaților ai Institutului Oncologic „Prof. Dr. Ion Chiricuță” din Cluj-Napoca (IOCN), privind implementarea principiilor din Carta Europeană a Cercetătorilor și a Codului de conduită pentru recrutarea cercetătorilor. Sondajul a fost realizat pentru a colecta date relevante care să stea la baza elaborării viitorului plan de acțiune în domeniul cercetării și al resurselor umane pentru cercetare în cadrul IOCN (HRS4R), conform recomandărilor primite în urma primei etape de evaluare a documentelor instituționale.

2. Metodologia cercetării

Pentru realizarea acestui raport, s-a utilizat o metodologie mixtă, care a combinat analiza calitativă și cantitativă a datelor colectate prin chestionare aplicate angajaților și cercetătorilor din cadrul IOCN. Instrumentul de cercetare a fost conceput pentru a evalua nivelul de conștientizare și aplicare a principiilor Cartei europene a cercetătorilor și Codului de conduită pentru recrutare. Datele au fost analizate au fost interpretate tematic pentru a identifica provocările și bunele practici. Cercetarea a respectat principiile etice, asigurând anonimatul și confidențialitatea participanților.

3. Scopul și obiectivele chestionarului

Scopul acestui sondaj a fost investigarea opiniilor personalului de cercetare implicat în activități de cercetare din cadrul Institutului Oncologic „Prof. Dr. Ion Chiricuță” Cluj-Napoca (IOCN), în legătură cu politicile instituției privind dezvoltarea carierei în cercetare. Chestionarul a fost elaborat prin operaționalizarea principiilor prevăzute în Carta Europeană a Cercetătorilor și Codul de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor, documente care oferă un cadru strategic recomandat pentru promovarea unei cariere durabile și etice în domeniul cercetării.

Pentru fiecare dimensiune analizată, au fost formulați itemi care reflectă cele 40 de principii prevăzute în Cartă și Cod, chestionarul final cuprinzând 39 de întrebări de opinie și socio-demografice.

Obiectivele specifice ale studiului au fost:

- **O1:** Identificarea opiniilor respondenților privind procesul de recrutare și selecție desfășurat în cadrul IOCN;
- **O2:** Evaluarea percepțiilor personalului de cercetare în legătură cu condițiile de lucru oferite de institut;
- **O3:** Identificarea perspectivelor privind oportunitățile actuale de formare și dezvoltare profesională oferite cercetătorilor, indiferent de nivelul carierei;
- **O4:** Explorarea opiniilor cu privire la politicile instituționale privind respectarea principiilor etice în activitatea de cercetare.

Populația țintă a fost formată din personal de cercetare, precum și din biologi, chimiști, medici specialiști și medici primari implicați în activități și proiecte de cercetare desfășurate în cadrul Institutului Oncologic „Prof. Dr. Ion Chiricuță” din Cluj-Napoca. În ceea ce privește selecția eșantionului, opțiunea noastră metodologică a fost aceea de a maximiza numărul de răspunsuri potențiale, corelativ cu modalitatea de colectare a datelor. Am optat pentru un eșantion selectat pe criterii de disponibilitate. Unitatea de selecție a fost angajatul.

Modalitatea de diseminare a chestionarului – Email oficial office@iocn.ro

Colectarea datelor s-a realizat în perioada 01.01.2025-30.04.2025

Volumul total al eșantionului rezultat este de 21 de respondenți (N = 21) reprezentând în procent de 65.63% din totalul celor 32 personal angajat în departamente de cercetare.

4. Rezultatele chestionarului

4.1 Date socio-demografice

1. Vârsta dumneavoastră

O distribuție care reflectă ponderile la nivel instituțional este și aceea realizată în raport cu variabila vârstă (vezi Figura 1). Segmentul cel mai bine reprezentat la nivelul eșantionului este cel al persoanelor cu vârsta între 55-64 de ani, urmat de segmentul respondenților cu vârste în intervalul 35-44, 45-54 de ani.

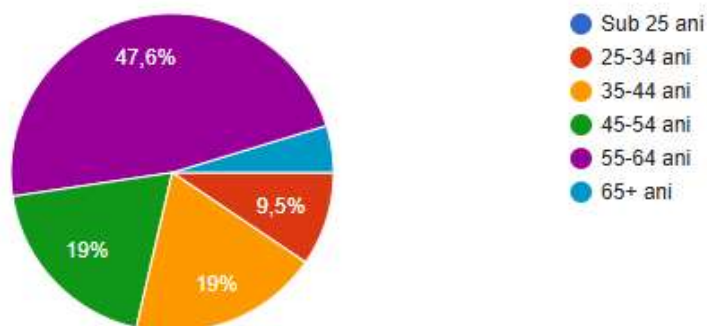


Figura 1. Distribuția în raport cu grupa de vârstă-% (N=21)

2. Gen

În cadrul chestionarului aplicat personalului angajat în departamente de cercetare, a fost inclusă întrebarea referitoare la gen, cu opțiune de răspuns unic. Conform datelor, majoritatea covârșitoare a respondenților, adică 85%, s-au identificat ca fiind de gen feminin. Acest procent corespunde unui număr de 18 persoane din totalul de 21. Pe de altă parte, doar 14,3% dintre respondenți, adică 3 persoane, s-au identificat ca fiind de gen masculin.

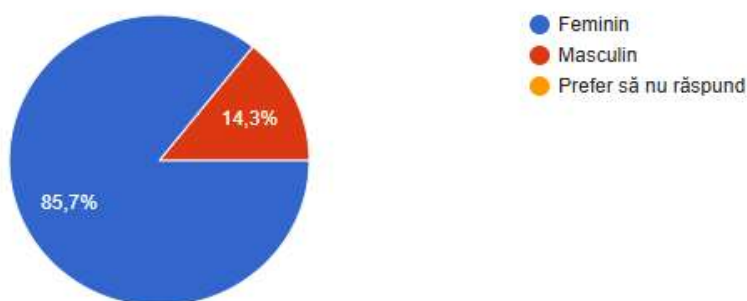


Figura 2. Distribuția pe genuri a eșantionului - % (N=21)

3. Nivel educațional/profesional actual

În rândul respondenților, 61,9% sunt medici primari, demonstrând un nivel ridicat de expertiză și experiență profesională în domeniul medical. Cercetătorii științifici din categoria CS I reprezintă 14,3%, evidențiind un angajament important în activitatea de cercetare. Totodată, specialiștii în chimie și biologie, categoria CS III, alcătuiesc 23,8% din totalul participanților, aducând o contribuție valoroasă prin expertiza lor specifică.

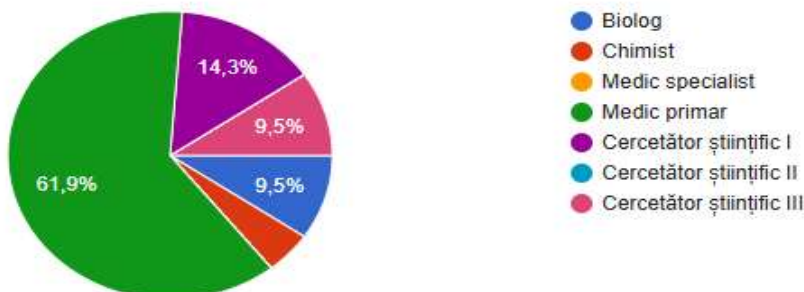


Figura 3 Distribuția în raport cu funcția deținută-%(N=21)

4. Dumneavoastra ocupați

Subliniem de asemenea că 14,3% dintre respondenții participanți la studiu ocupă funcții de conducere la nivelul institutului, majoritatea fiind reprezentată de respondenți care se află în funcții de execuție, așa cum arată datele sintetizate în Figura 4

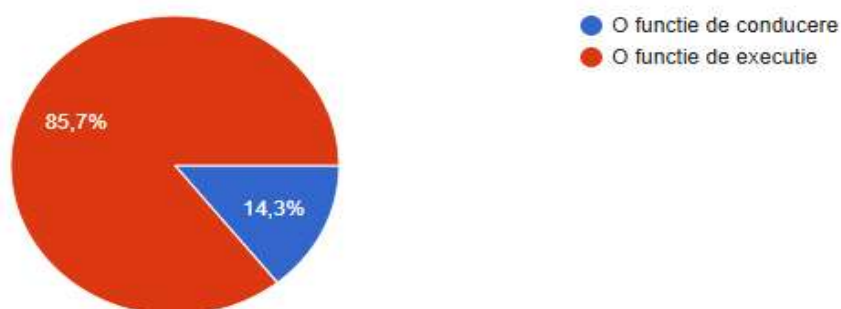


Figura 4. Distribuția în raport cu natura funcției ocupate-%(N=21)

1. Care este vechimea (în ani impliniti) pe care o aveți la actualul loc de muncă?

Majoritatea respondenților (90,5%) au o vechime mai mare de 10 ani, ceea ce indică un grad ridicat de stabilitate profesională și experiență în cadrul locului de muncă actual. Doar 2 persoane (9,5%) sunt relativ noi în institut (0–5 ani). Rezultatele sugerează o echipă cu experiență semnificativă, ceea ce este benefic pentru stabilitatea proiectelor de cercetare.

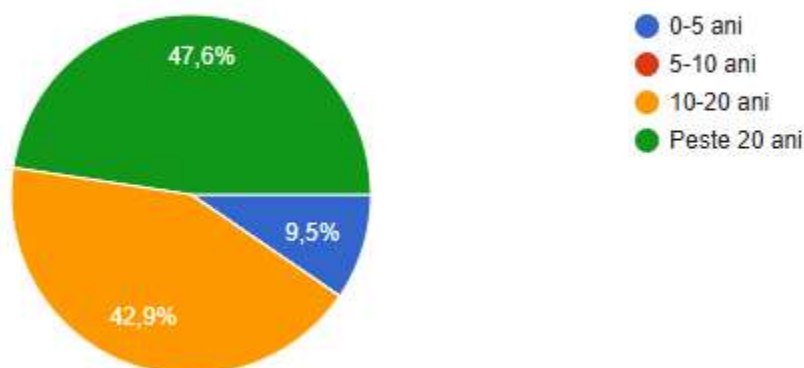


Figura 5. Distribuția în raport cu vechimea la actualul loc de muncă-%(N=21)

2. Tip de cercetare în care activați:

Graficul evidențiază distribuția tipurilor de cercetare desfășurate de respondenți. Majoritatea sunt implicați în cercetare experimentală (66,7%), urmată de cercetarea translațională (42,9%) și cea clinică (28,6%). Doar un procent redus (4,8%) a indicat alte forme de cercetare. Aceste date subliniază interesul crescut pentru aplicabilitatea rezultatelor în practică.

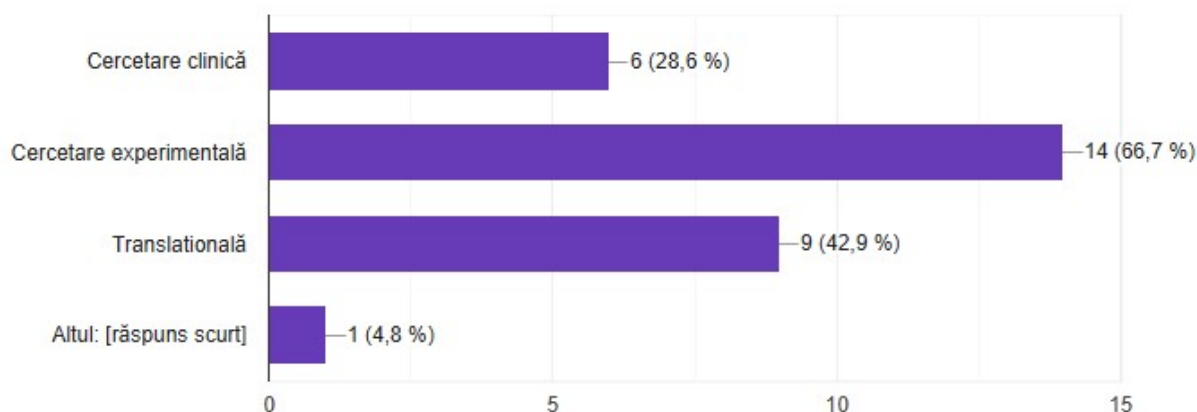


Figura 6. Distribuția în raport cu tipul de cercetare în care activează-%(N=21)

3. Domeniul principal

Domeniul principal în care activează respondenții este Anatomia patologică (42,9%), urmat de Radiobiologie și biologie tumorală (38,1%) și de Genetică, genomica și patologie experimentală (14,3%).

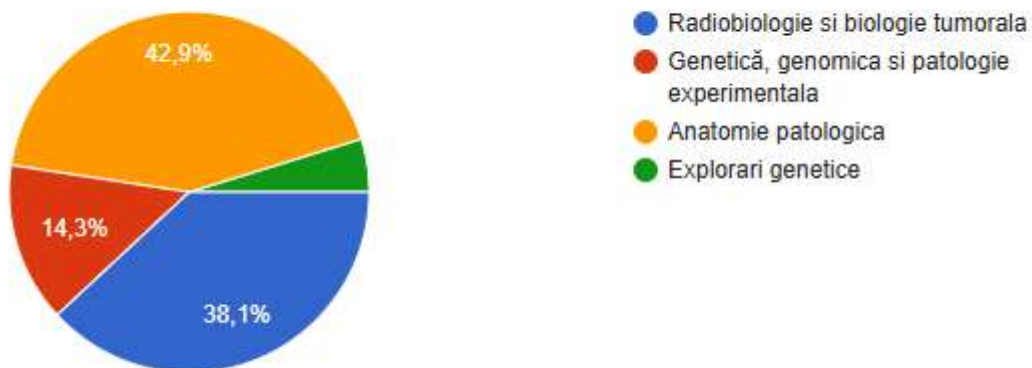


Figura 7. Distribuția în raport cu domeniul principal -%(N=21)

4. Experiență în cercetare (ani)

În ceea ce privește experiența în cercetare, peste jumătate dintre respondenți (52,4%) au o vechime mai mare de 15 ani în domeniu, iar alți 23,8% între 8 și 15 ani, ceea ce sugerează un nivel înalt de expertiză acumulată în timp în rândul participanților.

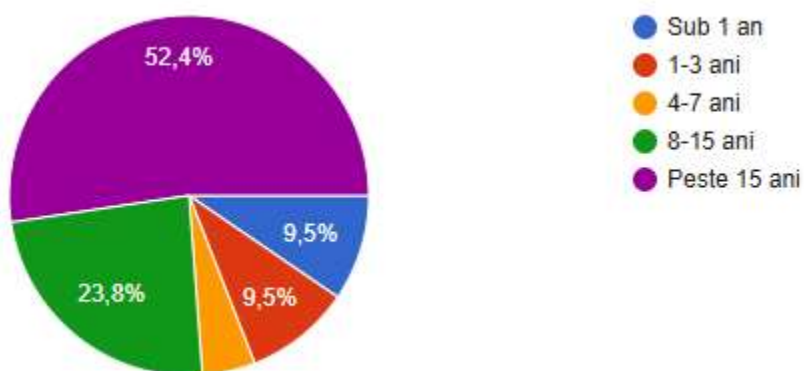


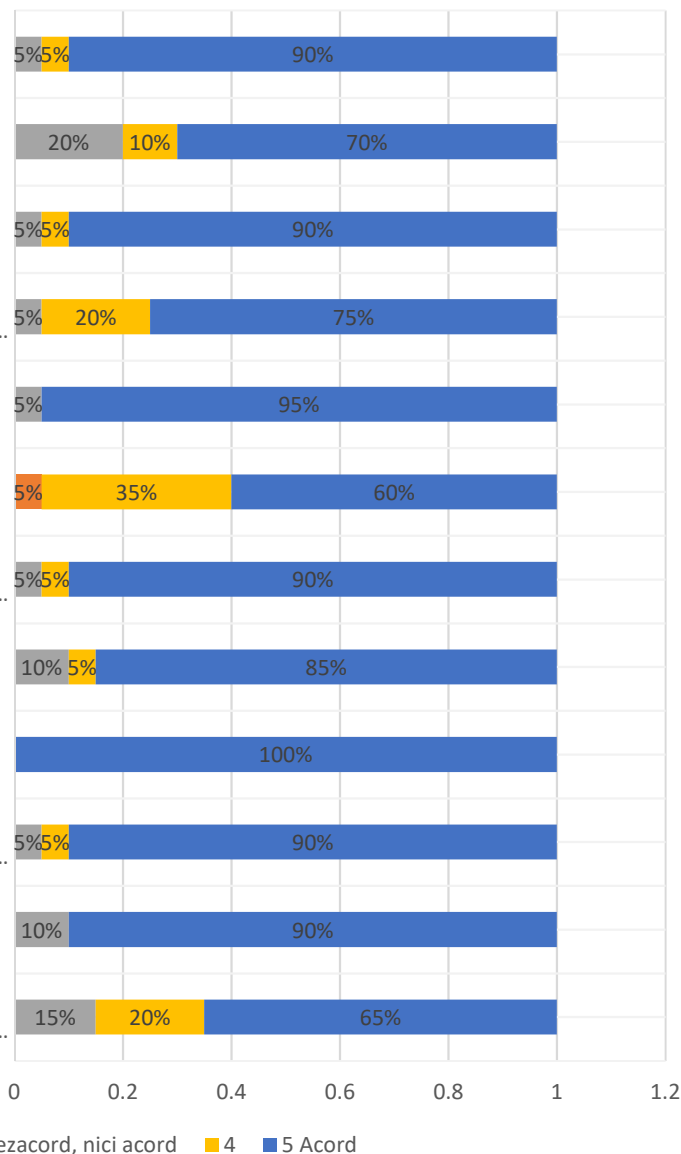
Figura 8. Distribuția în raport cu experiența în cercetare-%(N=21)

4.2. Aspecte etice si profesionale

În cadrul sondajului realizat, s-a evaluat percepția asupra unui set de 12 afirmații relevante pentru etica și responsabilitatea profesională în cercetare. Fiecare participant a evaluat gradul său de acord cu aceste afirmații pe o scală de la 1 (dezacord) la 5 (acord). Rezultatele oferă o imagine coerentă și matură asupra conștientizării normelor etice, dar și asupra provocărilor legate de comunicarea științei către publicul larg.

Aspecte etice și profesionale

20. IOCN/ finanțatorii nu m-au discriminat niciodată, în nici un fel, pe nici un fel de criteriu (gen, vârstă, etnie, origine socială,...
19. Mă asigur că activitățile mele de cercetare sunt cunoscute de publicul larg și sunt înțelese și de către non-specialiști. (N=20)
18. Mă asigur că rezultatele cercetărilor mele sunt cât mai bine diseminate și, acolo unde este cazul, sunt cât mai bine...
17. Cunosc bunele practici și legislația în domeniul meu de cercetare și adopt măsuri pentru siguranța muncii și, acolo unde...
16. Cunosc faptul că sunt responsabil în fața conducerii IOCN/ finanțatorului pentru utilizarea eficientă a banilor și față de...
15. Cunosc care sunt reglementările naționale, sectoriale și instituționale privind formarea profesională și de lucru...
14. Informez conducerea IOCN / finanțatorul, cu privire la depunerile de proiecte, întârzierile activităților, modificările...
13. Cunosc obiectivele strategice din domeniul meu de cercetare și mecanismele de finanțare pe care le am la dispoziție și solicit...
12. Acord o atenție deosebită evitării oricărui tip de plagiat și respectării principiilor proprietății intelectuale. (N=20)
11. Urmăresc ca activitatea mea de cercetare să fie cât mai relevantă și conformă cu legislația incidentă în domeniul și mai...
10. Respect și aplic practicile și principiile etice recunoscute în domeniul meu de cercetare. (N=20)
9. Dincolo de o serie de constrângeri particulare (supervizare / managementul proiectului) și operaționale (buget, infrastructură...



Analiza următoare este structurată în funcție de scorul mediu obținut pentru fiecare afirmație, de la cea mai mare la cea mai mică valoare.

nr crt	Întrebare	Media	Abatere standard
1	Acord o atenție deosebită evitării oricărui tip de plagiat și respectării proprietății intelectuale.	5	0
2	Informez conducerea cu privire la depuneri, întârzieri sau suspendarea proiectelor.	4.95	0.22
3	Cunosc responsabilitățile față de finanțator, inclusiv comunicarea rezultatelor.	4.9	0.44
4	Respect și aplic practicile și principiile etice recunoscute în domeniul meu de cercetare.	4.9	0.3
5	Cercetătorii nu sunt discriminați în niciun fel în activitatea lor profesională.	4.85	0.48
6	Mă asigur că rezultatele cercetării sunt diseminate și au impact economic.	4.85	0.48
7	Urmăresc ca activitatea mea de cercetare să fie cât mai relevantă pentru societate.	4.85	0.48
8	Cunosc obiectivele strategice și mecanismele de finanțare din domeniul meu.	4.75	0.62
9	Cunosc bunele practici în legislația din domeniul meu și iau măsuri pentru siguranța muncii.	4.7	0.56
10	Cunosc cadrul legal privind activitatea, drepturile de proprietate intelectuală și confidențialitatea.	4.55	0.59
11	Dincolo de o serie de constrângeri particulare, mă bucur de libertatea de cercetare.	4.5	0.74
12	Îmi comunic activitățile de cercetare într-un mod accesibil publicului larg.	4	1.18

Rezultatele oferă o imagine clară: cercetătorii demonstrează un nivel ridicat de conformare față de valorile fundamentale ale profesiei lor. Cea mai înaltă medie, de 5.00, a fost înregistrată la afirmația privind evitarea plagiatului și respectarea proprietății intelectuale – un semnal ferm al angajamentului față de integritate, cu unanimitate totală în răspunsuri. Aceasta este urmată îndeaproape de afirmația legată de informarea conducerii cu privire la activitățile și eventualele întârzieri ale proiectelor (media 4.95), semnalând o cultură instituțională bazată pe transparență și colaborare.

Aproape la același nivel se situează afirmațiile privind respectarea principiilor etice general recunoscute, orientarea cercetării către nevoile societății, dar și responsabilitatea față de finanțator – toate obținând medii de 4.90. Aceste rezultate arată o conștientizare clară a faptului că munca de cercetare nu este doar o activitate tehnică, ci una profund legată de valori și responsabilități față de comunitate și partenerii instituționali.

De asemenea, respondenții au demonstrat o atitudine pozitivă față de diseminarea rezultatelor cercetării, atât în scop științific, cât și economic (media 4.85), dar și față de principiul nediscriminării în activitatea profesională

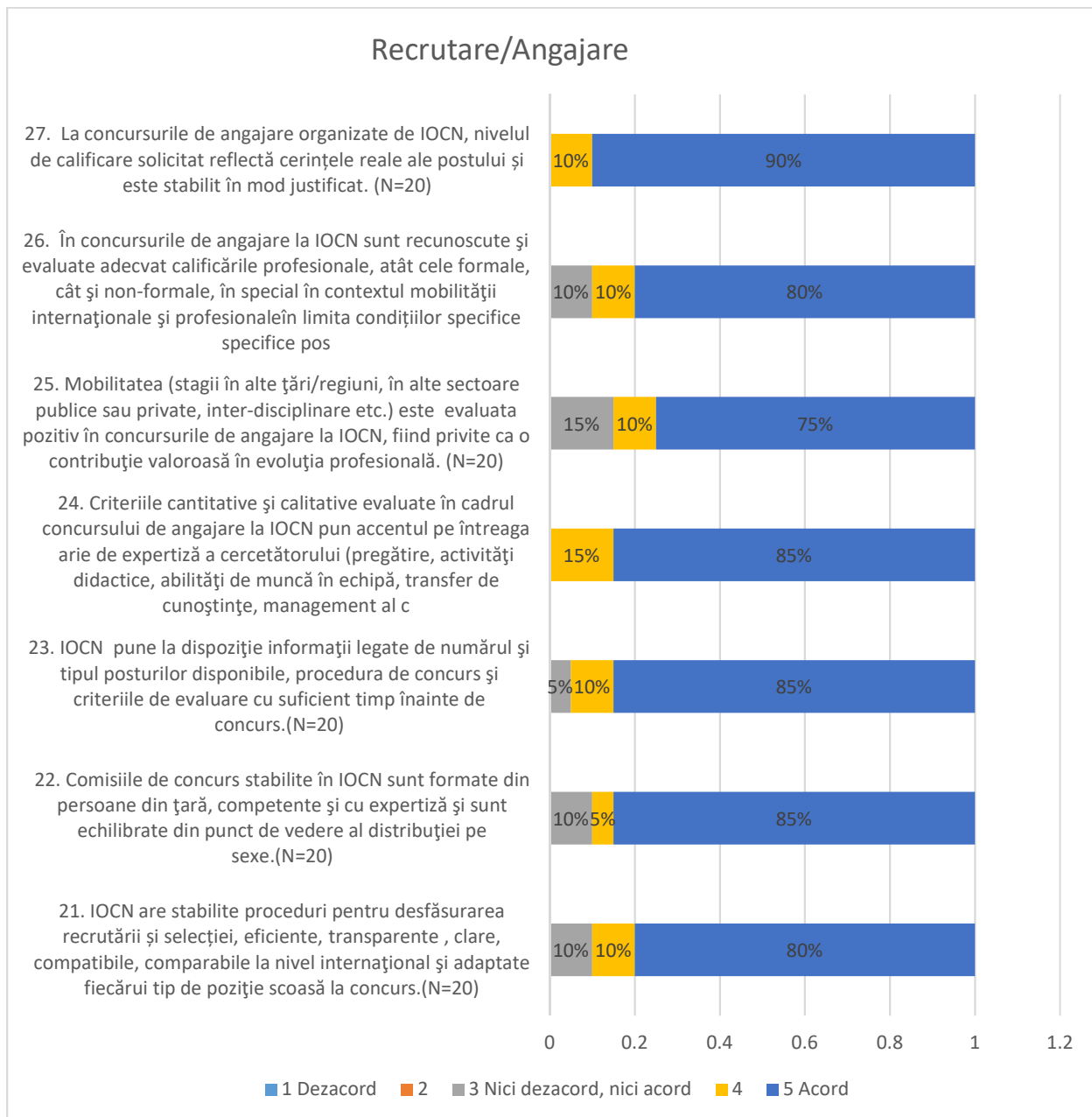
Într-o zonă puțin mai variabilă se regăsesc afirmațiile privind claritatea obiectivelor strategice și a mecanismelor de finanțare (media 4.75), precum și respectarea legislației și asigurarea condițiilor de siguranță (media 4.70). Deși scorurile sunt în continuare ridicate, ele reflectă diferențe între domenii sau instituții în ceea ce privește accesul la informație, training și resurse.

Un aspect interesant este legat de percepția asupra libertății cercetătorului în ciuda constrângerilor instituționale. Deși media este una pozitivă (4.50), abaterea standard mai mare (0.74) indică o diversitate de experiențe – unii cercetători se bucură de autonomie deplină, în timp ce alții se simt limitați de reguli, birocrație sau constrângeri de finanțare.

În final, cea mai scăzută medie a fost înregistrată la afirmația privind comunicarea accesibilă a cercetării către publicul larg (media 4.00). Cu o abatere standard de 1.18, acest rezultat sugerează o provocare reală în transformarea limbajului științific într-unul accesibil și atractiv pentru societate.

4.3.Aspecte privind Recrutarea/Angajarea

Datele reflectă percepția participanților (N=20) cu privire la transparența, corectitudinea și profesionalismul procesului de recrutare și angajare în cadrul IOCN. Media ridicată a răspunsurilor indică un nivel înalt de satisfacție și încredere în procedurile utilizate.



Procesul de recrutare și selecție desfășurat în cadrul IOCN este, în percepția majorității respondenților, caracterizat prin echitate, transparență și conformitate cu standardele internaționale. Analiza rezultatelor obținute din chestionarele aplicate relevă o serie de puncte forte, dar și câteva aspecte unde opiniile sunt mai variate, sugerând potențial de îmbunătățire.

Unul dintre cele mai apreciate aspecte este claritatea cerințelor de calificare (item 27), care a obținut o medie de 4.80 și o abatere standard scăzută (0.60). Acest rezultat arată că majoritatea participanților consideră criteriile de eligibilitate formulate în mod realist și justificat, fără a genera ambiguități sau incertitudini. Este important de menționat că nivelul ridicat de consens indică o încredere consolidată în modul de stabilire a cerințelor profesionale.

De asemenea, informarea privind concursurile (item 23) este percepută ca fiind clară și promptă, având o medie de 4.65. Participanții au subliniat faptul că IOCN furnizează date relevante despre posturile vacante și criteriile de evaluare într-un mod accesibil și în timp util. Acest aspect contribuie direct la transparența instituțională și la credibilitatea procesului de selecție.

Un alt element pozitiv evidențiat este componența comisiilor de concurs (item 22), care sunt considerate profesionale, echilibrate din punct de vedere al genului și alcătuite din experți în domeniu. Scorul de 4.60 reflectă aprecierea respondenților față de echitatea și competența acestor comisii, esențiale pentru desfășurarea unui proces de selecție obiectiv și imparțial.

În plus, respondenții au apreciat recunoașterea diversificată a calificărilor (item 26), cu o medie de 4.50. Evaluarea atât a calificărilor formale, cât și a celor non-formale sugerează o abordare incluzivă și deschisă, în concordanță cu practicile europene și internaționale, oferind șanse egale unui spectru larg de candidați.

Pe de altă parte, există dimensiuni unde opiniile sunt mai variate, semnalând posibile zone de intervenție. Mobilitatea profesională (item 25), deși obține o medie relativ bună (4.35), este marcată de o abatere standard ridicată (1.15). Aceasta indică faptul că unii respondenți nu percep mobilitatea ca un criteriu aplicat în mod clar sau uniform în cadrul procesului de selecție.

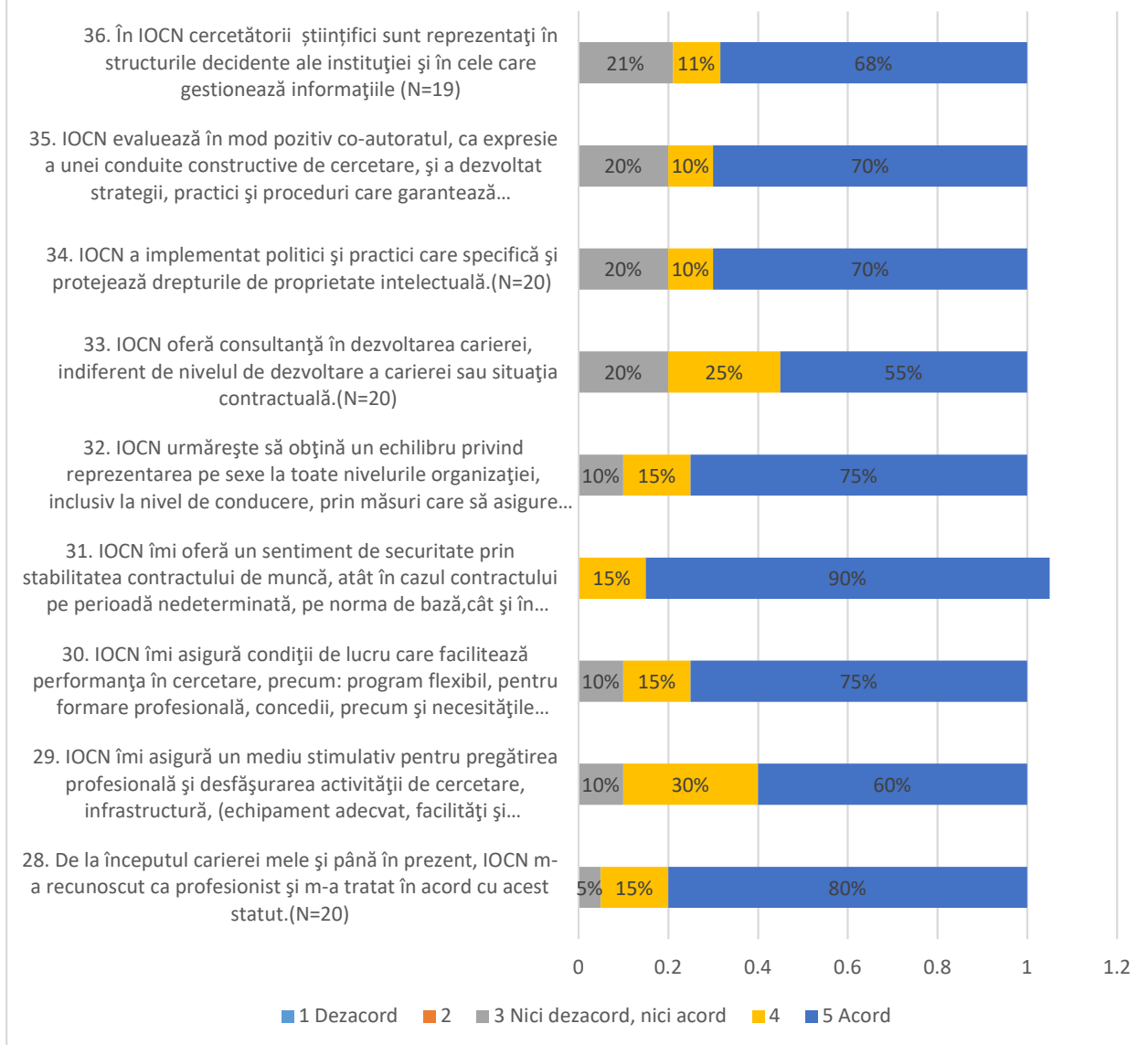
În mod similar, reflectarea întregii arii de expertiză (item 24), cu o medie de 4.55 și o abatere standard de 1.07, arată că, deși în general apreciată, există anumite neclarități legate de modul în care sunt evaluate componente diverse ale activității profesionale

Nr.	Item	Media	Abatere standard
1	Nivelul de calificare solicitat reflectă nevoile reale ale postului și este justificat.	4.8	0.6
2	IOCN oferă din timp informații privind posturile și criteriile de evaluare.	4.65	0.85
3	Comisiile sunt competente, formate din experți și echilibrate de gen.	4.6	0.97
4	Criteriile de evaluare reflectă întreaga expertiză a cercetătorului.	4.55	1.07
5	IOCN are proceduri eficiente, transparente, clare și comparabile internațional pentru recrutare.	4.5	1.02
6	Calificările formale și non-formale sunt recunoscute și evaluate adecvat.	4.5	1.02
7	Mobilitatea este evaluată pozitiv în cadrul concursurilor.	4.35	1.15

4.4 Aspecte privind Condițiile de muncă și securitate socială

Graficul prezentat oferă o imagine de ansamblu asupra percepției cercetătorilor din cadrul Institutului de Oncologie "Prof. Dr. Ion Chiricuță" din Cluj-Napoca referitoare la condițiile de muncă și securitatea socială. Acesta cuprinde rezultatele a 9 afirmații (itemi) evaluate de 19–20 respondenți, folosind o scală de la 1 (dezacord total) la 5 (acord total).

Condiții de muncă și securitate socială



Cea mai puternică validare din partea respondenților apare în ceea ce privește stabilitatea contractuală și sentimentul de siguranță în muncă. Itemul care evaluează acest aspect (nr. 31) a înregistrat un procent covârșitor de 90% acord total, semnalând o politică instituțională solidă în privința contractelor de muncă, fie ele pe perioadă nedeterminată sau determinată, în regim de normă întreagă ori parțială. Acest nivel ridicat de încredere poate contribui esențial la retenția personalului și la creșterea performanței profesionale, deoarece siguranța muncii este un factor fundamental în satisfacția la locul de muncă.

Un alt aspect pozitiv este legat de recunoașterea profesională a cercetătorilor încă de la începutul carierei. 80% dintre respondenți au declarat că IOCN le-a recunoscut statutul profesional și i-a tratat ca atare. Acest lucru indică faptul că instituția valorizează resursa umană din fazele incipiente ale parcursului profesional, oferind astfel un cadru favorabil dezvoltării competențelor și implicării în activitatea științifică.

În ceea ce privește echilibrul de gen și accesul egal la oportunități, rezultatele sunt de asemenea încurajatoare. 75% dintre respondenți sunt de acord că IOCN urmărește să ofere șanse egale bărbaților și femeilor în toate nivelurile organizației, inclusiv în structurile de conducere.

Acest nivel ridicat de acord sugerează existența unei culturi organizaționale incluzive, în care criteriul calității primează în fața altor considerente, iar diversitatea este percepută ca o valoare.

Tot în zona pozitivă se încadrează și aspectele legate de condițiile de muncă ce facilitează performanța profesională, cum ar fi flexibilitatea programului, concediile sau sprijinul administrativ. Acestea sunt recunoscute ca fiind bine gestionate, cu 75% dintre respondenți exprimând acordul total. Un climat de muncă în care se acordă atenție nevoilor individuale și echilibrului între viața personală și profesională este un indicator important al unui management modern și eficient.

Cu toate acestea, nu toate răspunsurile au fost la fel de favorabile. Există unele arii unde percepția angajaților este mai nuanțată sau chiar critică. Spre exemplu, în ceea ce privește oferirea de consultanță pentru dezvoltarea carierei (itemul 33), doar 55% dintre respondenți au fost în totalitate de acord că IOCN oferă acest tip de sprijin. Un procent semnificativ de 20% a ales varianta neutră.

Un alt aspect problematic este reprezentarea cercetătorilor în structurile decizionale (itemul 36), unde doar 68% au indicat acord total, iar restul au semnalat incertitudine (21%). Această cifră evidențiază faptul că, în ciuda climatului general pozitiv, cercetătorii nu se simt pe deplin incluși în procesul decizional instituțional. Lipsa implicării în deciziile care privesc cercetarea poate duce în timp la demotivare și la o percepție de distanțare între conducere și colectivul științific.

Referitor la infrastructura și mediul stimulat pentru cercetare (itemul 29), 60% dintre respondenți au exprimat acord total, iar 30% au fost de acord parțial. Aceste rezultate indică faptul că, în general, baza materială este considerată satisfăcătoare, însă există și așteptări neîmplinite, posibil legate de resurse tehnologice, accesul la rețele internaționale de cercetare sau suportul logistic necesar în activitatea științifică. Prin urmare, îmbunătățirea infrastructurii și extinderea oportunităților de colaborare internațională reprezintă direcții strategice esențiale pentru dezvoltarea viitoare.

Percepțiile legate de politicile privind recunoașterea meritelor autorilor (itemul 35) și protecția proprietății intelectuale (itemul 34) sunt similare, ambele înregistrând un acord total de 70%. Aceste rezultate indică o apreciere pozitivă a politicilor instituției în domeniul eticii cercetării, însă există și un procent semnificativ, de 20%, de respondenți care s-au declarat neutri, sugerând astfel necesitatea unor îmbunătățiri în aceste domenii.

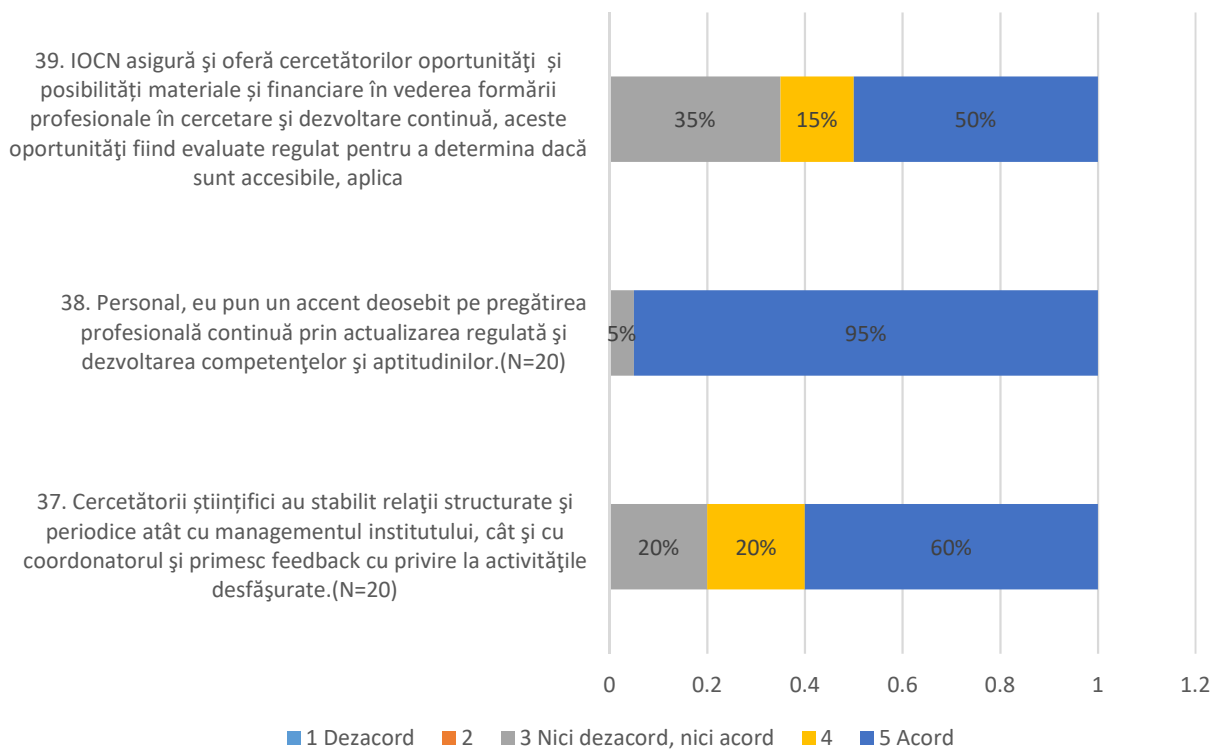
Statistici descriptive privind condițiile de muncă și securitatea socială

Nr.	Întrebare	Medie	Abatere standard
1	IOCN îmi oferă un sentiment de securitate prin stabilitatea contractului de muncă.	4.9	0.31
2	De la începutul carierei mele și până în prezent, IOCN m-a recunoscut ca profesionist și m-a tratat în acord cu acest statut.	4.75	0.64
3	IOCN îmi asigură condiții de lucru care facilitează performanța în cercetare.	4.55	0.89
4	IOCN urmărește echilibrul privind reprezentarea pe sexe la toate nivelurile organizației.	4.55	0.89
5	IOCN îmi asigură un mediu stimulativ pentru pregătirea profesională și desfășurarea activității de cercetare.	4.5	0.83
6	IOCN a implementat politici și practici care protejează drepturile de proprietate intelectuală.	4.3	1.03
7	IOCN evaluează pozitiv co-autoratul ca expresie a unei conduite constructive de cercetare.	4.3	1.03
8	În IOCN cercetătorii sunt reprezentați în structurile decidente ale instituției și în cele care gestionează informațiile.	4.26	1.19
9	IOCN oferă consultanță în dezvoltarea carierei, indiferent de nivelul acesteia.	4.15	1.04

4.5 Formare și dezvoltare

Într-un context medical și științific dinamic, formarea și dezvoltarea profesională continuă reprezintă un factor esențial pentru asigurarea excelenței în cercetare și îngrijirea pacienților. Rezultatele chestionarului aplicat personalului angajat în departamente de cercetare, din cadrul Institutului Oncologic „Prof. Dr. Ion Chiricuță” Cluj-Napoca (IOCN) evidențiază percepțiile personalului asupra sprijinului instituțional oferit în acest domeniu.

Formare și dezvoltare



În ceea ce privește relațiile de comunicare și feedback, rezultatele sunt predominant favorabile. 60% dintre respondenți au declarat un acord total cu afirmația conform căreia comunicarea între cercetători și echipa de conducere este bine structurată și însoțită de feedback regulat. Acest procent indică existența unor practici instituționale funcționale de comunicare, ceea ce este esențial pentru menținerea transparenței, colaborării și coerenței organizaționale. Cu toate acestea, restul de 40% dintre participanți nu au oferit același nivel de validare. Dintre aceștia, 20% au exprimat o poziție neutră sau un acord parțial, iar un alt procent, deși neprecizat în detaliu, a fost ușor critic. Această distribuție mai puțin omogenă poate reflecta discrepanțe între departamente sau între stilurile de management practicate de diferiți coordonatori. Astfel, deși la nivel general comunicarea pare bine gestionată, nu este exclus ca anumite echipe să resimtă o lipsă de coerență sau continuitate în dialogul cu superiorii, ceea ce ar putea afecta performanța și moralul profesional pe termen lung.

În contrast cu variația percepțiilor în alte domenii, angajamentul personal față de dezvoltarea profesională se remarcă printr-o consens puternic. Astfel, 95% dintre respondenți au declarat că sunt în total acord cu afirmația conform căreia acordă o importanță majoră perfecționării continue și actualizării competențelor profesionale. Această proporție indică faptul că în cadrul IOCN există o cultură organizațională solidă, orientată spre excelență profesională, responsabilitate individuală și dezvoltare continuă. Această atitudine reflectă o practică constantă de auto-îmbunătățire, esențială pentru menținerea performanței într-un domeniu complex și aflat

într-o permanentă evoluție, cum este oncologia. Doar 5% dintre respondenți au adoptat o poziție neutră, ceea ce sugerează că inițiativa individuală pentru învățare și dezvoltare este percepută ca o normă profesională bine înrădăcinată în cadrul instituției.

În schimb, percepțiile privind sprijinul instituțional pentru formarea profesională sunt mult mai nuanțate. Doar jumătate dintre respondenți (50%) au declarat că IOCN oferă acces real și eficient la oportunități de formare, precum și la resurse financiare și materiale necesare acestui proces. Deși acest procent indică existența unor eforturi instituționale concrete, el este semnificativ mai scăzut comparativ cu nivelul ridicat al angajamentului personal față de dezvoltare, evidențiind un decalaj între dorința individuală de perfecționare și capacitatea percepută a instituției de a oferi sprijin efectiv. Mai mult, 35% dintre respondenți au răspuns neutru, ceea ce poate sugera fie o lipsă de claritate privind accesul la programele de formare, fie o experiență redusă în utilizarea acestora. Această incertitudine indică o posibilă deficiență în comunicarea și transparența politicilor instituționale privind formarea profesională, precum și o distribuție neuniformă a resurselor și oportunităților între cercetători. Astfel, sprijinul pentru dezvoltarea profesională poate exista în principiu sau pentru anumite grupuri, dar nu este perceput ca accesibil tuturor membrilor comunității științifice a IOCN.

5. Concluzii generale privind percepțiile personalului din cadrul IOCN

În ceea ce privește etica și responsabilitatea în activitatea de cercetare, personalul din cadrul IOCN manifestă un nivel ridicat de conștientizare și angajament față de principiile integrității și eticii profesionale. Se remarcă respectarea valorilor fundamentale, cum ar fi prevenirea plagiatului, diseminarea transparentă a rezultatelor științifice și promovarea echității. Totuși, au fost identificate percepții diferite legate de claritatea obiectivelor strategice, respectarea strictă a normelor legale și gradul de autonomie academică. De asemenea, comunicarea rezultatelor către publicul larg este un domeniu care necesită îmbunătățiri semnificative.

În ceea ce privește procesul de recrutare și angajare, opinia generală este pozitivă. Procesul este perceput ca fiind echitabil și transparent, iar comisiile de selecție sunt apreciate pentru profesionalismul lor. Se recunosc atât calificările formale, cât și cele non-formale, în conformitate cu bunele practici europene. Cu toate acestea, există opinii divergente privind măsura în care competențele candidaților sunt evaluate în mod complet și eficient, precum și în privința sprijinului acordat pentru mobilitatea profesională.

Referitor la condițiile de muncă și protecția socială, angajații și-au exprimat satisfacția față de stabilitatea locurilor de muncă și măsurile de siguranță instituite. În schimb, s-a evidențiat necesitatea consolidării suportului pentru dezvoltarea carierei și implicarea mai activă a cercetătorilor în procesele decizionale instituționale.

În ceea ce privește formarea profesională și dezvoltarea continuă, s-a observat un angajament puternic la nivel individual pentru actualizarea competențelor, susținut parțial de colaborarea cu managementul. Totuși, percepția asupra sprijinului instituțional diferă între departamente, subliniind astfel importanța extinderii accesului la resurse de formare și îmbunătățirea comunicării privind oportunitățile existente.

6. Anexa 1 (Chestionar)

Chestionar Carta Cercetatorului

CHESTIONAR PENTRU ANALIZĂ INTERNĂ privind aplicarea principiilor Cartea europeană a cercetătorilor și Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor la IOCN

Date socio-demografice

1. Vârsta dumneavoastră: (răspuns tip grilă)

- ☐ Sub 25 ani
- ☐ 25-34 ani
- ☐ 35-44 ani
- ☐ 45-54 ani
- ☐ 55-64 ani
- ☐ 65+ ani

2. Gen: (alegere unică)

- ☐ Feminin
- ☐ Masculin
- ☐ Prefer să nu răspund

3. Nivel educațional/profesional actual: (alegere unică)

- ☐ Biolog
- ☐ Chimist
- ☐ Medic specialist
- ☐ Medic primar
- ☐ Cercetător științific I
- ☐ Cercetător științific II
- ☐ Cercetător științific III

4. Dumneavoastra ocupați:

- ☐ 0 funcție de conducere
- ☐ 0 funcție de execuție



IOCN

Institutul Oncologic
"Prof. Dr. Ion Chiricuță"
Cluj-Napoca

Împreună redăm speranța!

Membru al Organizației Institutelor Europene de Cancer "OECI"



5. Care este vechimea (în ani impliniti) pe care o aveți la actualul loc de muncă?

- ☐ 0-5 ani
- ☐ 5-10 ani
- ☐ 10-20 ani
- ☐ Peste 20 ani

6. Tip de cercetare în care activați: (bifare multiplă)

- ☐ Cercetare clinică
- ☐ Cercetare experimentală
- ☐ Translatională
- ☐ Altul: [răspuns scurt]

7. Domeniul principal: (alegere unică)

- ☐ Radiobiologie si biologie tumorală
- ☐ Genetică, genomica si patologie experimentală
- ☐ Anatomie patologica
- ☐ Explorari genetice

8. Experiență în cercetare (ani): (alegere unică)

- ☐ Sub 1 an
- ☐ 1-3 ani
- ☐ 4-7 ani
- ☐ 8-15 ani
- ☐ Peste 15 ani

,

Aspecte etice si profesionale

9. Dincolo de o serie de constrângeri particulare (supervizare / managementul proiectului) și operaționale (buget, infrastructură etc.), mă bucur de libertatea de cercetare (libertatea de gândire și expresie, libertatea de alegere și utilizare a metodelor de cercetare).

Gândindu-vă la activitatea dvs. de cercetare în cadrul IOCN, vă rugăm să precizați în ce măsură sunteți de acord cu afirmația de mai sus

	1	2	3	4	5	
Dezacord	☐	☐	☐	☐	☐	Acord

10. Respect și aplic practicile și principiile etice recunoscute în domeniul meu de cercetare.

Gândindu-vă la activitatea dvs. de cercetare în cadrul IOCN, vă rugăm să precizați în ce măsură sunteți de acord cu afirmația de mai sus.

	1	2	3	4	5	
Dezacord	☐	☐	☐	☐	☐	Acord

11. Urmăresc ca activitatea mea de cercetare să fie cât mai relevantă și conformă cu legislația incidentă în domeniul și mai actuală pentru societate.

Gândindu-vă la activitatea dvs. de cercetare în cadrul IOCN, vă rugăm să precizați în ce măsură sunteți de acord cu afirmația de mai sus.

	1	2	3	4	5	
Dezacord	☐	☐	☐	☐	☐	Acord

12. Acord o atenție deosebită evitării oricărui tip de plagiat și respectării principiilor proprietății intelectuale.

Gândindu-vă la activitatea dvs. de cercetare în cadrul IOCN, vă rugăm să precizați în ce măsură sunteți de acord cu afirmația de mai sus.

	1	2	3	4	5	
Dezacord	☐	☐	☐	☐	☐	Acord

13. Cunosc obiectivele strategice din domeniul meu de cercetare și mecanismele de finanțare pe care le am la dispoziție și solicit toate autorizațiile necesare înainte de a începe cercetarea sau a accesa resursele.

Gândindu-vă la activitatea dvs. de cercetare în cadrul IOCN, vă rugăm să precizați în ce măsură sunteți de acord cu afirmația de mai sus.

	1	2	3	4	5	
Dezacord	☐	☐	☐	☐	☐	Acord

14. Informez conducerea IOCN / finanțatorul, cu privire la depunerile de proiecte, întârzierile activităților, modificările intervenite sau suspendarea proiectului.

Gândindu-vă la activitatea dvs. de cercetare în cadrul IOCN, vă rugăm să precizați în ce măsură sunteți de acord cu afirmația de mai sus.

	1	2	3	4	5	
Dezacord	☐	☐	☐	☐	☐	Acord

15. Cunosc care sunt reglementările naționale, sectoriale și instituționale privind formarea profesională și de lucru (incluzând drepturile de proprietate intelectuală și cerințele contractuale).

Gândindu-vă la activitatea dvs. de cercetare în cadrul IOCN, vă rugăm să precizați în ce măsură sunteți de acord cu afirmația de mai sus.

	1	2	3	4	5	
Dezacord	☐	☐	☐	☐	☐	Acord

16. Cunosc faptul că sunt responsabil în fața conducerii IOCN/ finanțatorului pentru utilizarea eficientă a banilor și față de societate, în ansamblu. În acest sens, metodele de colectare și de analiză, rezultatele cercetărilor, precum și datele financiare sunt disponibile pentru verificare ori de câte ori sunt solicitate controlului.

Gândindu-vă la activitatea dvs. de cercetare în cadrul IOCN, vă rugăm să precizați în ce măsură sunteți de acord cu afirmația de mai sus.

	1	2	3	4	5	
Dezacord	☐	☐	☐	☐	☐	Acord

17. Cunosc bunele practici și legislația în domeniul meu de cercetare și adopt măsuri pentru siguranța muncii și, acolo unde este cazul, măsuri referitoare la protecția datelor și confidențialitatea acestora

Gândindu-vă la activitatea dvs. de cercetare în cadrul IOCN, vă rugăm să precizați în ce măsură sunteți de acord cu afirmația de mai sus.

	1	2	3	4	5	
Dezacord	☐	☐	☐	☐	☐	Acord

18. Mă asigur că rezultatele cercetărilor mele sunt cât mai bine diseminate și, acolo unde este cazul, sunt cât mai bine valorificate economic.

Gândindu-vă la activitatea dvs. de cercetare în cadrul IOCN, vă rugăm să precizați în ce măsură sunteți de acord cu afirmația de mai sus.

	1	2	3	4	5	
Dezacord	☐	☐	☐	☐	☐	Acord

19. Mă asigur că activitățile mele de cercetare sunt cunoscute de publicul larg și sunt înțelese și de către non-specialiști.

Gândindu-vă la activitatea dvs. de cercetare în cadrul IOCN, vă rugăm să precizați în ce măsură sunteți de acord cu afirmația de mai sus

	1	2	3	4	5	
Dezacord	☐	☐	☐	☐	☐	Acord

20. IOCN/ finanțatorii nu m-au discriminat niciodată, în nici un fel, pe nici un fel de criteriu (gen, vârstă, etnie, origine socială, origine etnică, religie etc.).

Gândindu-vă la activitatea dvs. de cercetare în cadrul IOCN, vă rugăm să precizați în ce măsură sunteți de acord cu afirmația de mai sus.

	1	2	3	4	5	
Dezacord	☐	☐	☐	☐	☐	Acord

21. IOCN are stabilite proceduri pentru desfășurarea recrutării și selecției, eficiente, transparente, clare, compatibile, comparabile la nivel internațional și adaptate fiecărui tip de poziție scoasă la concurs.

Gândindu-vă la activitatea dvs. de cercetare în cadrul IOCN, vă rugăm să precizați în ce măsură sunteți de acord cu afirmația de mai sus.

	1	2	3	4	5	
Dezacord	☐	☐	☐	☐	☐	Acord

22. Comisiile de concurs stabilite în IOCN sunt formate din persoane din țară, competente și cu expertiză și sunt echilibrate din punct de vedere al distribuției pe sexe.

Gândindu-vă la activitatea dvs. de cercetare în cadrul IOCN, vă rugăm să precizați în ce măsură sunteți de acord cu afirmația de mai sus.

	1	2	3	4	5	
Dezacord	☐	☐	☐	☐	☐	Acord

23. IOCN pune la dispoziție informații legate de numărul și tipul posturilor disponibile, procedura de concurs și criteriile de evaluare cu suficient timp înainte de concurs.

Gândindu-vă la activitatea dvs. de cercetare în cadrul IOCN, vă rugăm să precizați în ce măsură sunteți de acord cu afirmația de mai sus.

	1	2	3	4	5	
Dezacord	☐	☐	☐	☐	☐	Acord

24. Criteriile cantitative și calitative evaluate în cadrul concursului de angajare la IOCN pun accentul pe întreaga arie de expertiză a cercetătorului (pregătire, activități didactice, abilități de muncă în echipă, transfer de cunoștințe, management al cercetării, inovare, informare a publicului) etc

Gândindu-vă la activitatea dvs. de cercetare în cadrul IOCN, vă rugăm să precizați în ce măsură sunteți de acord cu afirmația de mai sus.

	1	2	3	4	5	
Dezacord	☐	☐	☐	☐	☐	Acord

25. Mobilitatea (stagii în alte țări/regiuni, în alte sectoare publice sau private, interdisciplinare etc.) este evaluata pozitiv în concursurile de angajare la IOCN, fiind privite ca o contribuție valoroasă în evoluția profesională.

Gândindu-vă la activitatea dvs. de cercetare în cadrul IOCN, vă rugăm să precizați în ce măsură sunteți de acord cu afirmația de mai sus.

	1	2	3	4	5	
Dezacord	☐	☐	☐	☐	☐	Acord

26. În concursurile de angajare la IOCN sunt recunoscute și evaluate adecvat calificările profesionale, atât cele formale, cât și non-formale, în special în contextul mobilității internaționale și profesionale în limita condițiilor specifice postului scos la concurs

Gândindu-vă la activitatea dvs. de cercetare în cadrul IOCN, vă rugăm să precizați în ce măsură sunteți de acord cu afirmația de mai sus.

	1	2	3	4	5	
Dezacord	☐	☐	☐	☐	☐	Acord

27. La concursurile de angajare organizate de IOCN, nivelul de calificare solicitat reflectă cerințele reale ale postului și este stabilit în mod justificat.

Gândindu-vă la activitatea dvs. de cercetare în cadrul IOCN, vă rugăm să precizați în ce măsură sunteți de acord cu afirmația de mai sus.

	1	2	3	4	5	
Dezacord	☐	☐	☐	☐	☐	Acord

Condiții de muncă și securitate socială

28. De la începutul carierei mele și până în prezent, IOCN m-a recunoscut ca profesionist și m-a tratat în acord cu acest statut.

Gândindu-vă la activitatea dvs. de cercetare în cadrul IOCN, vă rugăm să precizați în ce măsură sunteți de acord cu afirmația de mai sus.

	1	2	3	4	5	
Dezacord	☐	☐	☐	☐	☐	Acord

29. IOCN îmi asigură un mediu stimulativ pentru pregătirea profesională și desfășurarea activității de cercetare, infrastructură, (echipament adecvat, facilități și oportunități, inclusiv oportunități de colaborare prin rețele de cercetare)

Gândindu-vă la activitatea dvs. de cercetare în cadrul IOCN, vă rugăm să precizați în ce măsură sunteți de acord cu afirmația de mai sus.

	1	2	3	4	5	
Dezacord	☐	☐	☐	☐	☐	Acord

30. IOCN îmi asigură condiții de lucru care facilitează performanța în cercetare, precum: program flexibil, pentru formare profesională, concedii, precum și necesitățile financiare și administrative adecvate fiecărei situații menționate.

Gândindu-vă la activitatea dvs. de cercetare în cadrul IOCN, vă rugăm să precizați în ce măsură sunteți de acord cu afirmația de mai sus.

	1	2	3	4	5	
Dezacord	☐	☐	☐	☐	☐	Acord

31. IOCN îmi oferă un sentiment de securitate prin stabilitatea contractului de muncă, atât în cazul contractului pe perioadă nedeterminată, pe norma de bază, cât și în cazul contractelor pe perioadă determinată ca angajat în cadrul proiectelor.

Gândindu-vă la activitatea dvs. de cercetare în cadrul IOCN, vă rugăm să precizați în ce măsură sunteți de acord cu afirmația de mai sus.

	1	2	3	4	5	
Dezacord	☐	☐	☐	☐	☐	Acord

32. IOCN urmărește să obțină un echilibru privind reprezentarea pe sexe la toate nivelurile organizației, inclusiv la nivel de conducere, prin măsuri care să asigure oportunități egale bărbaților și femeilor cercetători, fără a ignora criteriul calității și competenței.

Gândindu-vă la activitatea dvs. de cercetare în cadrul IOCN, vă rugăm să precizați în ce măsură sunteți de acord cu afirmația de mai sus.

	1	2	3	4	5	
Dezacord	☐	☐	☐	☐	☐	Acord

33. IOCN oferă consultanță în dezvoltarea carierei, indiferent de nivelul de dezvoltare a carierei sau situația contractuală.

Gândindu-vă la activitatea dvs. de cercetare în cadrul IOCN, vă rugăm să precizați în ce măsură sunteți de acord cu afirmația de mai sus.

	1	2	3	4	5	
Dezacord	☐	☐	☐	☐	☐	Acord

34. IOCN a implementat politici și practici care specifică și protejează drepturile de proprietate intelectuală.

Gândindu-vă la activitatea dvs. de cercetare în cadrul IOCN, vă rugăm să precizați în ce măsură sunteți de acord cu afirmația de mai sus.

	1	2	3	4	5	
Dezacord	☐	☐	☐	☐	☐	Acord

35. IOCN evaluează în mod pozitiv co-autoratul, ca expresie a unei conduite constructive de cercetare, și a dezvoltat strategii, practici și proceduri care garantează recunoașterea meritelor tuturor autorilor.

Gândindu-vă la activitatea dvs. de cercetare în cadrul IOCN, vă rugăm să precizați în ce măsură sunteți de acord cu afirmația de mai sus.

	1	2	3	4	5	
Dezacord	☐	☐	☐	☐	☐	Acord

36. În IOCN cercetătorii științifici sunt reprezentați în structurile decidente ale instituției și în cele care gestionează informațiile.

Gândindu-vă la activitatea dvs. de cercetare în cadrul IOCN, vă rugăm să precizați în ce măsură sunteți de acord cu afirmația de mai sus.

	1	2	3	4	5	
Dezacord	☐	☐	☐	☐	☐	Acord

Formare și dezvoltare

37. Cercetătorii științifici au stabilit relații structurate și periodice atât cu managementul institutului, cât și cu coordonatorul și primesc feedback cu privire la activitățile desfășurate.

Gândindu-vă la activitatea dvs. de cercetare în cadrul IOCN, vă rugăm să precizați în ce măsură sunteți de acord cu afirmația de mai sus.

	1	2	3	4	5	
Dezacord	☐	☐	☐	☐	☐	Acord

38. Personal, eu pun un accent deosebit pe pregătirea profesională continuă prin actualizarea regulată și dezvoltarea competențelor și aptitudinilor.

Gândindu-vă la activitatea dvs. de cercetare în cadrul IOCN, vă rugăm să precizați în ce măsură sunteți de acord cu afirmația de mai sus.

	1	2	3	4	5	
Dezacord	☐	☐	☐	☐	☐	Acord

39. IOCN asigură și oferă cercetătorilor oportunități și posibilități materiale și financiare în vederea formării profesionale în cercetare și dezvoltare continuă, aceste oportunități fiind evaluate regulat pentru a determina dacă sunt accesibile, aplicabile și eficiente.

Gândindu-vă la activitatea dvs. de cercetare în cadrul IOCN , vă rugăm să precizați în ce măsură sunteți de acord cu afirmația de mai sus.

	1	2	3	4	5	
Dezacord	☐	☐	☐	☐	☐	Acord