

Acest dosar este prezentat exclusiv pentru informare.
Stimate cititor!

Daca DVS doriti sa copiat acest dosar, el urmeaza a fi inlaturat fara intirziere, imediat dupa ce ati facut cunostinta cu continutul lui.

Copiind si pastrind dosarul in cauza,
DVS va asumati toata responsabilitatea
in conformitate cu legislatia in vigoare.

Toate drepturile de autor asupra dosarului dat
se pastreaza dupa detinatorul de drept.

Orice utilizare in scopuri comerciale sau alte
scopuri, cu exceptia utilizarii in scopuri de informare
prealabila este interzisa.

Publicarea acestui document nu atrage dupa sine nici
un fel de cistig comercial.

Insa astfel de documente contribuie rapid la ridicarea
profesionalismului si spiritualitatii
cititorilor si serveste drept reclama a editiilor de
hirtie a acestor documente.

GLOSSAR DE TERMENI DE SANATATE PUBLICA SI MANAGEMENT

Adriana VASILE
Dana Galileia MINCA

Publicat pentru prima dată în România
februarie 2012

Glosar de termeni de Sănătate Publică si Management

Autori coordinatori :
Sef lucrări Dr. Adriana Vasile
Sef lucrări Dr. Dana Galieta Mincă

A concilia - a pune de acord, a împăca, a înlătura divergențele.

A conduce –1) a îndruma un grup de oameni, o instituție, o organizație etc, având întreaga răspundere a muncii în domeniul respectiv.

A abilita - a conferi cuiva dreptul de a practica o anumită activitate, manevră (în urma unei probe, a unui examen); a acorda un grad sau un titlu.

A abroga - a anula, a suprima o lege sau o altă dispoziție legală. Ea are ca rezultat scoaterea din vigoare, în total sau în parte (abrogarea totală sau parțială) a unui act normativ printr-un alt act normativ de aceeași valoare juridică sau de o valoare juridică superioară. Abrogarea poate fi expresă, când actul nou o pronunță direct sau tacită (implicită) când dispozițiile din actul anterior devin incompatibile cu cele din actul nou.

A administra - conducerea, organizarea și gospodărirea unor bunuri încredințate unei instituții, societăți comerciale, regii autonome sau unei persoane fizice.

A ști cum să trăiești - capacitățile personale, sociale, cognitive și fizice care permit oamenilor să-și concentreze și să-și direcționeze existența, să-și dezvolte capacitatea de a trăi în mediul lor și de a produce transformări în cadrul acestuia.

Abandon - acțiune de părăsire a unei ființe, lipsa de preocupare pentru soarta acesteia.

Abandon economic - părăsirea unor bunuri materiale indiferent de forma de proprietate.

Abatere - încălcare cu vinovăție a dispozițiilor cu caracter administrativ sau disciplinar, prevăzute de legi, regulamente etc, precum și a deciziilor organelor de conducere și care atrage după sine anumite sancțiuni.

Abatere de la disciplina muncii - abatere săvârșită de către un membru al unui colectiv de la normele de disciplină a muncii stabilite pentru activitatea colectivului respectiv.

Abatere standard - indicator de măsurare a dispersiei valorilor unei variabile aleatoare.

Abateră disciplinară [art. 100 alin. 1 din Codul muncii] - încălcarea cu vinovăție de către persoana încadrată în muncă, indiferent de funcția sau postul pe care îl ocupă, a obligațiilor sale, inclusiv a normelor de comportare.

Abateră standard (deviația standard) – indicator de măsurare a dispersiei și reprezintă valoarea medie a diferențelor valorilor observate față de valoarea medie; este rădăcina pătrată din dispersie.

Aberație - abatere de la ceea ce este normal sau corect.

Abilitate - calitatea omului de a fi abil; pricepere, iscusință, îndemânare, dibăcie.

Abilitatea întreprinzătorului - termen ce exprimă sintetic calitățile manageriale ale întreprinzătorului : priceperea, pregătirea, iscusința și dibăcia acestuia.

Abilități - caracteristicile personale ale angajatului folosite pentru îndeplinirea sarcinilor.

Abilitățile managerului - abilitățile tehnice, umane și conceptuale ce contribuie la succesul managerial.

Abordare - studiere a fenomenelor, proceselor și sistemelor economico-sociale.

Abordare educațională - transmite cunoștințe asupra unor comportamente favorabile sau defavorabile sănătății, facilitează adoptarea unor decizii comportamentale, nu impune un anumit comportament, ține însă de condițiile economico-sociale care favorizează un anumit comportament.

Abordare medicală - medicul este cel care pune diagnosticul de boală sau incapacitate, el prescrie măsuri cu caracter preventiv sau de control și le realizează prin persuasiune sau prin autoritatea de care dispune față de bolnav.

Abordare orientată spre individual (personalizare) - rolul educatorului este de a explica, de a transmite persoanei care dorește să știe, pentru a adopta o anumită decizie.

Abordarea care necesită o schimbare de mediu - medicul transmite cunoștințe, individul înțelege, dar societatea nu-i favorizează schimbarea sau alegerea comportamentului.

Absolutizare - a atribui în mod eronat unui fapt sau unei idei o valoare absolută prin ignorarea caracterului relativ, condiționat, limitat de celelalte ramuri sau însușiri ale faptului sau ideii respective.

Abundență - stare durabilă de echilibru între nevoi și bunurile destinate să le satisfacă. Se folosește pentru a caracteriza societățile cu productivitate înaltă, în care echilibrul se realizează la un nivel superior, activitatea umană (prin bunurile oferite) asigurând un nivel înalt de satisfacere a nevoilor umane.

Accept - consimțământul pentru realizarea unei convenții, asumarea obligației de a plăti o sumă de bani înscrisă pe un document de credit sau garantarea de către o altă persoană a plății acesteia.

Accesibilitatea serviciului - absența barierelor de orice tip : economice, geografice, sociale, culturale, lingvistice.

Accident - eveniment întâmplător și neprevăzut care cauzează o avarie sau rănirea, mutilarea ori moartea unei ființe.

Accidentul de muncă - vătămarea violentă a organismului uman, precum și intoxicația acută profesională, produse în timpul procesului de muncă sau în timpul îndeplinirii îndatoririlor de serviciu și care au provocat incapacitate temporară de muncă de cel puțin o zi, invaliditate sau deces.

Acord - înțelegere, convenție etc. între două sau mai multe părți (fizice sau juridice) în vederea încheierii, modificării sau desființării unui act juridic (cum ar fi acordul internațional; acordul politic; acordul comercial).

Acord cultural - se realizează între state privind modalitățile de executare a schimbului de valori culturale și colaborarea, în vederea creării unor astfel de valori.

Acreditare condiționată - spitalul primește acreditare pentru maximum o lună, din cauza deficiențelor prezentate, după care este din nou evaluat de o altă comisie.

Acreditare provizorie - acreditare ce se acordă spitalelor noi pentru o perioadă de 6 luni, urmărindu-se mai mult standardele privind structura, urmând ca apoi o nouă echipă să facă o nouă evaluare.

Acreditarea - este un proces desfășurat de către o organizație abilitată, proces ce se ocupă de evaluarea calității îngrijirilor furnizate de către instituțiile de sănătate (O'Donoghue).

Acribie - exactitate, rigurozitate în cercetarea științifică; conștiinciozitate.

Act - document eliberat de o autoritate prin care se atestă un fapt, o obligație, o învoială, identitatea cuiva etc; decizie a unei autorități cuprinsă în acest document.

Act de dispoziție - măsură luată de adunarea generală a unei societăți comerciale ori de persoana fizică ce are calitatea de președinte sau director și care este abilitată de adunarea generală să ia măsuri pentru bunul mers al societății. Actul de dispoziție se întâlnește și în administrație.

Act normativ - izvorul de drept creat de organe ale autorității publice, investite cu componente normative (parlament, guvern, organe administrative locale). El cuprinde norme general obligatorii, a căror aplicare poate fi realizată și prin intervenția forțelor coercitive ale statului.

Acțiune - desfășurare a unei activități; faptă întreprinsă pentru atingerea unui scop.

Activ - care participă la o acțiune.

Active - valorile de orice natură care aparțin unităților economice, elementele care le aparțin și au valoare; forma concretă a resurselor unităților economice.

Activitate critică - activitate a cărei durată maximă este egală cu durata ei și care se află pe drumul critic. Activitatea critică nu are rezerve de timp și de aceea, ea trebuie să constituie obiectul unei atenții deosebite din partea conducătorului de program, proiect etc în cursul realizării ei, deoarece orice întârziere în execuția unei asemenea activități pune în pericol realizarea întregului program la termenul final.

Activitate –1) ansamblu de acte fizice, intelectuale etc. efectuate în scopul obținerii unor rezultate. Desfășurarea unei activități eficiente presupune stabilirea precisă a obiectivelor, a resurselor necesare, a modalităților de folosire a acestor resurse, precum și a formelor și metodelor de organizare și de conducere în timp.

Activitate administrativă - activitate desfășurată de compartimentele aparatului administrativ prin care se asigură întreținerea clădirilor, curățenia, paza bunurilor materiale din patrimoniu, se efectuează lucrări de secretariat, de registratură, de păstrare și de transport al documentelor informaționale etc.

Activitate de personal - activitatea de organizare a personalului.

Activitate de protocol - activitate ce are loc în cadrul unei instituții sau unități și care are ca obiect pregătirea și asigurarea bunei desfășurări a întâlnirilor, ședințelor de lucru, tratativelor etc cu partenerii furnizori, beneficiari din țară sau străinătate, cu care organizațiile în cauză au legături comerciale, de cooperare și colaborare economică, tehnico-științifică sau culturală.

Activitate reală - activitate a cărei realizare necesită cheltuieli de timp, de muncă și de resurse materiale.

Activitate repetitivă - activitate reluată sistematic de un lucrător la anumite intervale de timp și într-o anumită succesiune pe întreg parcursul zilei de lucru, în vederea realizării obligațiilor care-i revin.

Activități operaționale - sunt cele curente/zilnice de conducere a personalului cât mai adecvat și eficient.

Activități strategice - sunt cele privitoare la planificarea resurselor umane, pe termen lung sau mediu în scopul îndeplinirii obiectivelor organizației.

Actualizare - acțiunea de a face ca ceva să corespundă prezentului, să prezinte interes și în momentul de față.

Acumulare - acțiunea de a acumula și rezultatul ei; adunare, strângere, înmagazinare; în sens economic este un proces obiectiv, complex și permanent, cu caracter logic, de creare a unor noi capitaluri fixe și circulante, de lărgire și modernizare a celor existente, de sporire a bazei culturale a activităților social-culturale, precum și o constituire a resurselor necesare pentru rezervă și asigurare.

Acuratețea - gradul în care măsurătoarea sau estimarea bazată pe o anumită măsurătoare prezintă valoarea reală a caracteristicii măsurate.

Adept - persoana care împărtășește convingerile cuiva; partizan al unei idei, teorii sau doctrine.

Administrator - persoana care administrează un bun.

Afecțiune produsă de o solicitare repetată - o boală profesională gravă, care poate slăbi capacitatea de lucru (ex. datorată mișcărilor repetate de multe ori ale mâinii și brațului, ceea ce poate afecta, inflama sau distruge nervii mâinilor, brațelor, umărului sau gâtului).

Agent - un factor (de ex. un microorganism, o substanță chimică, o formă de radiații etc) a cărui prezență, normală sau în exces, sau absența sa relativă este esențială pentru manifestarea unei boli.

Agenții de piață - persoane /companii specializate care reprezintă părțile contractuale.

Agentul (factorul) modificării - persoana care pledează pro și facilitează schimbarea.

AIHA- The American International Health Alliance (AIHA) - își desfășoară activitatea printr-o înțelegere tip cooperare din Agenția Internațională de Dezvoltare (USAID). AIHA stabilește și administrează parteneriatul sanitar dintre instituțiile sanitare din SUA și instituțiile corespunzătoare din Noile State Independente (NIS - New Independent States) a fostei Uniuni Sovietice și Europa Centrală și de Est.

Ajutoare specializate - sprijin oferit de școala elevilor aflați în dificultate de a satisface exigențele unei școlarități normale, mai ales în ceea ce privește dobândirea de cunoștințe și deprinderi fundamentale.

Alegere sănătoasă - selectarea opțiunilor prezentate indivizilor și comunității pentru ameliorarea sănătății. Asemenea alegeri sunt inevitabil restrânse de mediul înconjurător în totalitate.

Alegerea rațională - alegerea bazată pe compararea beneficiilor unei activități în raport cu costul oportunității acelei activități.

Algoritm - proces organizat care constă într-o succesiune ordonată de pași (etape), în care fiecare etapă depinde de rezultatul celei anterioare.

Algoritm clinic - o descriere explicită a pașilor care trebuie urmați pentru îngrijirea medicală specifică unui pacient.

Algoritm de conducere - algoritm folosit în procesul de conducere la tratarea informațiilor referitoare la starea existentă a subsistemului operațional, la mediul înconjurător și la programele de conducere, în vederea trecerii sistemului de conducere dintr-o stare în alta.

Alianțe echitabile - atunci când instituțiile împart proprietăți sau controlul operativ al unităților de producție.

Alineatul - subdiviziune a articolului, este constituit dintr-o singură propoziție/frază prin care se reglementează o ipoteză juridică specifică articolului.

Ambianța fizică a muncii - totalitate a factorilor fizici legați de mediu, de condițiile generale în care se desfășoară munca, care exercită o influență directă asupra omului, a gradului său de oboseală și, implicit, asupra rezultatelor muncii sale.

Ambianța psihio-socială a muncii - totalitate a fenomenelor sociale și psiho-sociale care au loc în procesul muncii în care se desfășoară activitatea oamenilor.

Amenajare a spațiului de producție - ansamblu de lucrări prin care elementele unui sistem de producție sunt dispuse în spațiu, în vederea folosirii lor pentru atingerea obiectivelor stabilite.

Amplitudinea - diferența dintre valoarea maximă și valoarea minimă dintr-o serie de valori observate pentru o caracteristică (variabilă) cantitativă.

Amplouarea problemei - numărul de persoane afectate de problema respectivă în raport cu populația totală.

Analistul sistemului - persoană responsabilă de investigarea proceselor de muncă și definirea proceselor pas cu pas, mai ales în scopul automatizării procesului folosind tehnologia computerizată.

Analiza și diagnoza - etapa unei dezvoltări organizaționale care presupune obținerea de informații pe bază de chestionare sau observații asupra activităților, atitudinilor și reacțiilor oamenilor, asupra metodelor de rezolvare pro.

Analiza 1) - constă în adaptarea sau crearea unor posibile alternative pentru a ajunge la rezultatul dorit, accentuând forțele pozitive sau de acțiune și micșorându-le pe cele de rezistență, alegând astfel alternativele cele mai viabile.

2) - metodă de studiu și cercetare a activității, a costurilor, a cheltuielilor, per total sau raportat la un anumit produs sau o anumită activitate.

Analiza calitativă - analiza prin care se urmărește determinarea esenței fenomenelor.

Analiza câmpului forță - metodă dezvoltată de Kurt Lewin, pentru analiza forțelor de conducere și rezistență care dezorganizează echilibrul unei organizații ce trece printr-un proces de modificare.

Analiza cantitativă - analiza pe baza determinărilor cantitative exprimate prin volum, număr, durată, grad, suprafață etc, care vizează cuantificarea fenomenelor biologice, demografice, epidemiologice, economico-sociale.

Analiza contextului - procesul care aduce la cunoștința factorilor de decizie-cheie informațiile necesare pentru înțelegerea în detaliu a situației strategice a instituției (diagnostic strategic) și formularea alternativelor strategice.

Analiza cost-beneficiu 1) - metodă de evaluare a oportunității implementării unui proiect, ca și a continuării unei afaceri prin compararea avantajelor obținute cu costurile făcute.

2) - compararea valorilor resurselor necesare aplicării fiecărui program cu valorile resurselor care ar fi economisite prin aplicarea acelor programe.

3) - tehnica de evaluare a serviciilor de sănătate, care compară mai bine intervenții din domenii diferite ale serviciilor medicale pentru că atât costurile cât și rezultatele se exprimă în bani, dar cu fezabilitate redusă datorită numărului restrâns de produse ale serviciilor medicale care se pot transforma în bani.

4) - forma complexă de evaluare economică mai detaliată în termeni monetari.

Analiza cost-eficacitate 1) - analiza în care costurile sunt corelate cu un singur efect (măsurat în unități naturale-exemplu : număr ani de viață prelungiți) care poate să difere în magnitudine de la un program la altul.

2) - metodă de evaluare și de rezumarea importanței tehnologiei medicale, a practicii medicale, sau politicii. La baza metodei există presupunerea că resursele financiare disponibile a fi cheltuite în sistemul sanitar sunt constrânse din punct de vedere al societății, sau organizațional, al pacientului, sau medicului. Prin urmare informațiile cost-beneficiu sau cost-eficacitate au intenția de a clarifica deciziile cu privire la investițiile în sistemul de sănătate din cadrul unui buget de sănătate limitat.

3) - tehnica de evaluare a serviciilor de sănătate, care raportează costurile serviciilor la eficacitatea acestora măsurată în termeni de eveniment (ani de supraviețuire, grad de recuperare).

4) - se aplică diferitelor modalități de a atinge același obiectiv, consecințele unei intervenții medicale fiind adesea exprimate în unități fizice (ani).

5) - se aplică diferitelor modalități de a atinge același obiectiv, consecințele unei intervenții medicale fiind adesea exprimate în unități fizice (ani).

Analiza cost-utilitate 1) - utilitatea se referă la valoarea unui nivel specific al stării de sănătate și poate fi măsurată prin preferințele indivizilor sau societății pentru o anumită combinație de nivele de sănătate.

2) - ia în considerare calitatea vieții, atunci când compară costuri și consecințe. Măsura folosită se numește QALI (Quality Adjusted Life-Years).

3) - tehnica de evaluare a serviciilor de sănătate, care constă în măsurarea rezultatelor serviciilor medicale ca utilitate, adică, exprimându-le în ani de viață câștigați și ponderându-i pe aceștia cu un indicator ce reprezintă valorizarea subiectivă a respectivilor ani la nivel social.

4) - forma complexă de evaluare economică mai detaliată prin intermediul unor indicatori mai complecși (QASIs - analiza cost-utilitate).

Analiza individuală - modalitate de diagnosticare a nevoilor de pregătire prin care este cercetat modul în care fiecare angajat își îndeplinește sarcinile funcției pe care o ocupă.

Analiza organizațională - modalitate de identificare a nevoilor de pregătire, a cunoștințelor, îndemânării și abilităților ce vor fi necesare angajaților în viitor, ca urmare a schimbărilor ce vor interveni în diferite funcții în cadrul organizației.

Analiza postului 1) - este procesul de descriere a activităților pentru fiecare post, ținând seama și de modificările organizației și/sau ale tehnologiilor. Metodele principale constau în observarea directă, interviul cu titularul postului, interviul cu supervizorii, baza materială de lucru, studii anterioare, formularea sarcinilor de către salariatul însuși, chestionare, agenda de activitate.

2) - procesul cu ajutorul căruia se obțin [prin observație și studiu] informații esențiale legate de un anumit post. Analiza postului presupune determinarea sarcinilor, îndatoririlor, autorității și responsabilităților postului, precum și a cunoștințelor, experienței și calităților necesare ocupantului postului respectiv.

3) - procesul prin care se obțin și se prelucrează informații esențiale legate de un anumit post. Prin analiza postului se studiază atât postul și caracteristicile lui, cât și cunoștințele, experiența și aptitudinile necesare titularului acestuia.

4) - procesul de organizare, evaluare a posturilor, evaluare a performanțelor, identificarea nevoilor de pregătire, recrutarea și selecția.

Analiza regresiei - metoda de previziune prin care se face o comparație statistică a relațiilor anterioare între diferiți factori.

Analiza rezultatelor obținute în activitatea practică - metodă de selecție a conducătorilor, prin care se pune în evidență, pe baza rezultatelor înregistrate în activitatea desfășurată, nivelul de pregătire, experiență și comportamentul persoanelor avute în vedere pentru promovarea în funcții de conducere.

Analiza sarcinii de muncă 1) - reprezintă modul sistematic de colectare și analizare a informației privind cerințele muncii respective precum și contextul în care este prestată munca. Prin analiza sarcinii de muncă sunt precizate sarcinile, îndatoririle și responsabilitățile muncii.

2) - este una din activitățile de bază ale compartimentului de personal/resurse umane, care presupune concentrarea atenției asupra analizei conținutului funcțiilor existente în cadrul unităților economice.

3) - modalitate de diagnosticare a nevoilor de pregătire profesionale, prin care se poate stabili care sunt cerințele funcțiilor existente în organizație.

4) - reprezintă colectarea informației privind caracteristicile muncii prestate, ce o diferențiază de alte munci. Informația necesară pentru a distinge o muncă de alta se referă la: activitățile muncii, interacțiunile cu alții, standardele de performanță, mașinile și echipamentele utilizate, condițiile de lucru, cunoștințe, îndemânări și abilități necesare.

Analiza sistemului - procesul de colectare, organizare, și evaluare a datelor reale despre cerințele sistemului informațional și despre mediul în care sistemul va opera.

Analiza strategică - alegerea celei mai bune căi pentru atingerea rezultatelor și ia în considerare aceste forțe, deoarece nu există o singură modalitate de a obține rezultatele.

Analiza structurală - metodă de cercetare științifică care își propune să studieze structurile sistemelor cu scopul de a evidenția principalele legături dintre elementele acestora, precum și transformările interne care modifică raporturile dintre aceste elemente.

Analiza succesiunii - o metodă larg folosită pentru previziunea asigurării personalului pentru anumite categorii și funcții, prin folosirea diagramelor de înlocuire/sucesiune.

Analiza succesivă - metodă de luare în pași succesivi a deciziilor pe baza unui număr de observări stabilit prin experiment, spre deosebire de metodele clasice ale statisticii matematice, unde numărul acestor observări este dinainte stabilit.

Analiza de cost, analiza de minimalizare a costurilor -cele mai simple forme de evaluare economică.

Analiza de decizie - aplicare a teoriei probabilității; raționalizarea, în termeni probabilistici, a rezultatelor unor alternative de decizie; se poate reprezenta grafic sub forma unui arbore decizional.

Analiza de minimalizare a costurilor -forma de evaluare economică care presupune echivalența consecințelor diferitelor intervenții, astfel încât analiza economică vizează numai costurile.

Analiza de multivariație - set de proceduri utilizat pentru studierea simultană a modificărilor mai multor variabile.

Analiza deciziei clinice - utilizarea analizei de decizie în context clinic, cu ajutorul epidemiologiei, pentru estimarea posibilității de obținere a unui rezultat atunci când există mai multe alternative de decizie.

Analiza diversității - o tehnică statistică care izolează și estimează contribuția la variație a factorilor, în sensul unui efect variabil continuu.

Analiza drumului critic - concept ce desemnează ansamblul metodelor care utilizează teoria grafurilor și anume metoda drumului critic și metoda PERT.

Analiza factorială - set de metode statistice care analizează corelațiile dintre mai multe variabile, cu scopul de a estima numărul dimensiunilor (măsurilor) fundamentale care stau la baza datelor observate și de a le descrie și măsura .

Analiza factorială a productivității medii a muncii - o metodă care permite determinarea influențelor mai multor factori asupra evoluției productivității, punând în evidență cauzele care o generează.

Analiza longitudinală continuă - observare care este proiectată în viitor, evenimentele asociate generației sau coortei respective înregistrându-se pe măsură ce se produc.

Analiza longitudinală retrospectivă - observare care pornește de la efectivul coortei sau generației în momentul actual și înregistrează evenimente asociate acestuia în mod retrospectiv.

Analiza tip cluster - serie de metode statistice utilizate pentru a clasifica variabilele sau observațiile în subgrupuri puternic interconectate.

Analiza transversală - modalitate de descriere și de analiză a unei mase de evenimente înregistrate într-o populație, în decursul unei perioade de observare, evenimentele respective fiind examinate în funcție de o serie de caracteristici (personale: sex, vârstă, stare civilă, ocupație etc, sau spațiale (distribuția geografică sau în profil teritorial), nu însă în funcție de coortele sau generațiile care alcătuiesc populația luată în studiu și care au furnizat evenimentele.

Analiza-diagnostic - metodă de conducere prin care se asigură investigarea complexă a principalelor aspecte economice, orientată asupra unor obiective clar formulate și realizate cu metode și tehnici specifice.

Analiza-diagnostic a managementului resurselor umane - o metodă care trebuie utilizată periodic pentru perfecționarea proceselor și rezultatelor funcțiunii de resurse umane a organizației.

Analizele sistemului - procesul de colectare, organizare, și evaluarea informațiilor despre necesitățile sistemului și mediul în care sistemul va opera.

Ancheta - o tehnică cantitativă de colectare a informațiilor.

Ancheta (studiu) de observație - studiu epidemiologic care investighează modificările sau diferențele apărute în distribuția unei caracteristici fără intervenția cercetătorului.

Ancheta de control - ancheta, pe bază de sondaj, efectuată după încheierea lucrărilor recensământului pentru a verifica volumul și calitatea înregistrărilor și pentru a identifica omisiunile, dubbele înregistrări, erorile de înregistrare etc.

Ancheta de morbiditate - metodă de estimare a prevalenței și/sau a incidenței bolilor într-o populație.

Ancheta socială - orice căutare de informații pentru a răspunde la o problemă, oferă posibilitatea de a extrage din răspunsurile individuale concluzii generale.

Anchete analitice (anchete de tip explicativ) - anchete epidemiologice de tip observațional, investighează relațiile dintre două categorii de evenimente diferite (factor de risc și boală) și permit inferențe de tip cauzal.

Anchete descriptive - descrierea populației țintă (de referință) din punct de vedere al unor caracteristici (personale, temporale, spațiale).

Angajați cu timp parțial de muncă - sunt acei angajați care lucrează un număr de ore săptămânal mai mic decât cel reglementat pentru respectiva activitate.

Angajatul adaptat - performant, dar nu resimte satisfacție în urma obținerii performanței.

Angajatul inserat în organizație - dacă își negociază postul de lucru împreună cu cel care-l angajează.

Angajatul integrat - dacă este performant și dacă resimte satisfacție în urma obținerii performanței.

Ani potențiali de viață pierduți prin decese premature (APVP) - numărul de ani pe care indivizii dintr-o populație nu i-a mai trăit datorită deceselor înregistrate înainte de vârsta "x" (60 sau 65 de ani).

Antagonism - situația în care efectul combinat a doi sau mai mulți factori este mai mic decât efectul singular al unuia dintre aceștia.

Anticipări raționale - ipoteza după care agenții economici sunt perfect raționali și utilizează totalitatea informațiilor de care ei dispun mai bine decât cei mai competenți specialiști și oameni politici.

Anticipări adaptative - revizuire periodică a anticipațiilor ținând seama de vechile erori.

Antropometrie - tehnică care se ocupă cu măsurarea mărimii, greutateii și proporțiilor corpului uman.

Anvergura postului - numărul și varietatea de sarcini realizate de titularul postului.

Apărarea sănătății - reprezintă totalitatea acțiunilor specialiștilor din sănătate și ale altor persoane a căror autoritate este recunoscută în domeniu, în scopul de a influența deciziile și acțiunile comunităților cât și pe cele ale autorităților care controlează într-o oarecare măsură resursele ce influențează sănătatea.

Aplicație pentru registre de evidență - tipul de MIS ce furnizează rapoarte măsurate exemplu : inventar, programare, recensământ, admitere, stat de plată.

Aprecieri funcțională - metodă de evaluare a personalului ce constă în formularea unei aprecieri pe baza comparării calităților, cunoștințelor, aptitudinilor și deprinderilor unui component al unei unități cu cerințele postului actual sau vizat a i se atribui, evidențiind corespondențele și neconcordanțele respective.

Aptitudini - înclinația spre un anumit domeniu.

Aptitudini conceptuale - reprezintă abilitatea managerilor de a înțelege relațiile existente în situații complexe, de a avea o viziune în viitor.

Aptitudini umane - reprezintă abilitatea managerilor de a lucra bine (eficient) cu ceilalți indivizi/grupuri, populații umane.

Aptitudini de conducere - complex de calități și însușiri ale unei persoane prin care aceasta asigură organizarea și desfășurarea procesului de conducere la un anumit nivel de eficacitate.

Aptitudini multiple - angajați specializați cu pregătire adițională astfel încât aceștia să efectueze sarcini mult mai diversificate și care pot beneficia de lărgirea meseriei.

Aptitudini tehnice - se referă la nivelul de competență într-o activitate specifică și sunt legate în general de situații și nu de oameni.

Arbore decizional - schema grafică utilizată în analiza de decizie, în care o serie de alternative de decizie sunt reprezentate ca ramuri iar rezultatele ulterioare posibile sub forma de ramuri suplimentare. Deciziile și posibilitățile sunt reprezentate în ordinea probabilă de a se produce.

Arie de acoperire - regiune care poate fi ușor sau greu delimitată, din care provin beneficiarii unor condiții favorabile asociate stării de sănătate.

Arta conducerii - pricepere măiestrie, îndemânare în utilizarea legislației, principiilor, metodelor, etc științei conducerii sistemelor.

Articolul - element structural de bază, cuprinde o singură dispoziție normativă aplicabilă unei situații date.

Ascultarea activă - tehnici de ascultare specifică folosite pentru a îmbunătăți comunicarea. Ascultătorul se concentrează la mesajele verbale și non-verbale ale vorbitorului. Ascultătorul poate pune întrebări pentru înțelegere dar nu își împarte opinia cu vorbitorul. Ascultătorul repetă apoi vorbitorului, prin propriul limbaj ceea ce a auzit de la acesta.

Asigurarea calității - procesul de coordonare a unui program de evaluare a calității, aflat în desfășurare cu rol de îmbunătățire.

Asistența medicală primară - îngrijiri medicale de bază realizate la un cost accesibil țării și comunității respective, utilizând metode practice, corecte științific și acceptabile din punct de vedere social.

Asistența pe post - o poziție de consultant imediat subordonată unui manager.

Asociația epidemiologică - relația dintre două categorii diferite de evenimente, în care o categorie este reprezentată de așa-numiții factori de risc, iar alta o constituie boala. Deci asociația epidemiologică: relația dintre factorii de risc și boală.

Asociație - o grupare de două sau mai multe persoane care pun permanent în comun cunoștințele și activitatea lor în alt scop decât împărțirea beneficiilor, pentru a-și apăra drepturile, a-și propaga ideile, cu scopul realizării în comun a unui obiectiv. Asociațiile pot avea o anumită influență asupra deciziilor politice, fiind o sursă de schimbare socială.

Asociere - dependența între variabile calitative.

Asocierea la un comitet - repartizarea unui angajat care "promite" sub aspect profesional, pe lângă un comitet/comisie, ceea ce poate contribui la o extindere a experienței.

Aspectele etice ale managementului de personal - se referă la principiile morale și la modul în care personalul se comportă în problemele sociale. Există două modalități de abordare pentru rezolvarea unor dileme morale: abordare unică - managerul de personal își preformulează pentru sine un cod strict de comportament - și abordare alternativă - în care prin comportamentul său caută să facă fața uneia sau alteia dintre situații.

Atitudinea - este o predispoziție învățată de a răspunde la un obiect sau clasa de obiecte într-un mod favorabil sau nefavorabil. Atitudinea se conturează prin valori și credințe învățate.

Atitudini în fața riscului - maniera în care diferitele persoane se raportează, în procesul luării deciziilor, la caracterul probabilist al evenimentelor.

Atitudini 1) - determinate de valorile și normele organizației și se referă în general la reacțiile salariaților față de : rezolvarea problemelor de serviciu, modul de relații între diverse categorii de personal, programul de lucru, sistemul de beneficii și recompense al organizației, promovare, noi angajați, comunicarea în cadrul organizației.

Atribuție - ansamblu de sarcini identice necesare realizării unei părți dintr-o activitate care implică o anumită responsabilitate privind îndeplinirea la termen și la UN nivel calitativ prescris și care reclamă autoritate și competențe adecvate, cunoștințe, experiențe.

Audit medical - serviciu de sănătate publică de evaluare a modului în care datele înregistrate de la pacienți sunt redată în tabele sub forma parametrilor care arată durata medie a unui episod de îngrijire medicală, frecvența procedurilor de diagnostic și a rezultatele terapeutice, ordonate pe criterii de diagnostic.

Audit medical ↑-- analiza critică sistematică a îngrijirilor medicale care include procedurile de diagnostic și tratament, utilizarea resurselor, rezultatele obținute și calitatea vieții pacientului.

Audit medical ←-- o anchetă de evaluare a performanțelor serviciilor de sănătate cu scopul de a putea propune eventual mijloace pentru ameliorarea acestora.

AUPHA -- The Association of University Programs in Health Administration (AUPHA) este o asociație non-profit a programelor educaționale universitare, destinate dezvoltării și îmbunătățirii continue a educației managementului sanitar. Aceasta asociație a fost fondată în 1948 să încurajeze cooperarea și schimburile dintre instructorii administrației serviciilor de sănătate publică în America de Nord. AUPHA Este acum un consorțiu internațional al programelor de administrație sanitară universitare și postuniversitare și liber profesioniștilor angajați în dezvoltarea educației administrației sanitare. AUPHA este membru AIHA.

Autoajutor -- toate măsurile inițiate de non-specialiști cu scopul promovării, menținerii sau recuperării stării de sănătate în cadrul unei comunități date.

Autoasistența -- este un mijloc prin care persoana își asumă într-o măsură mai mare responsabilități pentru protejarea propriei sănătăți, responsabilități bazate pe o înțelegere în limbaj comun a ceea ce este sănătatea, cum să o amelioreze și ce trebuie să întreprindă când va fi bolnav.

Autocontrolul -- realizarea autonomiei personale prin dezvoltarea și folosirea controlului exercitat asupra propriei existențe în scopul influențării în bine a sănătății.

Autoevaluarea -- un instrument de autodezvoltare, care determină pe fiecare angajat să-și identifice punctele forte și slăbiciunile proprii și să-și stabilească obiective de sporire a competenței și rezultatelor în muncă.

Autoînregistrare - înregistrare făcută de o persoană într-un chestionar (formular), conform instrucțiunilor de completare.

Autonomia -- gradul de extindere a libertății individuale și de acțiune în munca prevăzută de o anumită funcție.

Autonomia postului -- libertatea titularului postului de a-și planifica și organiza munca, de a lucra în ritmul și intensitatea dorite, de a comunica cu colegii de muncă.

Autoritate ↓ -- limitele în cadrul cărora titularul unui post are dreptul de a acționa pentru realizarea sarcinilor postului.

Autoritate → -- se referă la prerogativele angajatului legate de o funcție și depinde de poziția persoanei în organizație; angajații pot avea o autoritate de poziție sau legală pentru a îndeplini o sarcină.

Autoritate ← -- limitele organizatorice în cadrul cărora titularii de posturi pot să acționeze în vederea obiectivelor postului.

Autoritate ↑ -- puterea derivată din poziția unei persoane într-o organizație. Puterea de a influența sau de a comanda gândirea, opinia, sau comportamentul. Autoritatea managerului ar trebui să fie adecvată nivelului responsabilității.

Autoritate formală -- este doar o sursă de putere într-o organizație.

Autoritatea de competență - este o sursă principală a autorității dată de cunoștințele și tehnologiile folosite de un conducător în activitatea sa managerială.

Autoselecția -- procesul prin care candidații decid asupra interesului și pregătirii pe care le au în raport cu un anumit post.

Avertismentul -- atenționare ultimativă.

Avort - produsul de concepție care provine dintr-o sarcină cu o durată mai mică de 28 de săptămâni și care după separarea completă de corpul matern nu manifestă nici un semn de viață.

Barter ←-- tip de negociere în care una din părți nu este interesată în ajungerea la o înțelegere, ci vrea doar să-și atingă propriile obiective, indiferent de cost.

Barter ↑- reprezintă schimbul de bunuri, proprietăți etc pentru alte bunuri, dar fără a folosi bani.

Benchmarking ←-- metoda folosită în managementul calității și managementul operațiunilor de a cerceta performanța organizației. Standardele măsurabile ale performanței sunt stabilite să compare organizația cu ea însăși, în termenii performanței trecute cu standardele industriale, și performanța conducătorilor industriali.

Benchmarking ↑-- procesul continuu de evaluare a produselor, serviciilor și practicilor vis-à-vis de competitori sau de acele companii cu renume de "leader" în domeniu (David Kearns). Presupune găsirea și implementarea celor mai bune practici.

Beneficiar -- persoana care, pe baza unui contract, beneficiază de primirea anumitor produse, mărfuri sau de prestarea unor servicii.

Beneficiarii -- persoanele acoperite de un plan de îngrijiri de sănătate, de exemplu rezidenții unei unități administrativ-teritoriale în cazul unui sistem finanțat predominant din impozite sau asigurații înscrși la o instituție/firmă în cazul unui sistem finanțat predominant din asigurări sociale sau private.

Beneficiile ↑ -- o formă de recompensare indirectă oferită angajaților pentru a face mai atractive posturile unei firme. Ele include plata timpului nelucrat [concedii, zile libere etc], diverse tipuri de asigurări, ajutoare, compensații și premii pentru angajați.

Beneficiile ← -- sunt schimbări în utilizarea resurselor pentru organizarea și funcționarea serviciilor de sănătate și sunt măsurate în unități monetare.

Beneficiile angajaților -- acea formă de recompensare indirectă care contribuie la păstrarea capacității de muncă a angajaților sau care se acordă pentru a face mai atractive posturile organizației.

Beneficiile de asigurări sociale -- o categorie aparte a beneficiilor acordate salariaților și se referă la efectuarea de plăți către salariați sau foști salariați, aflați în anumite situații speciale: încetarea activității profesionale, incapacitate de muncă, maternitate etc.

Beneficiu net ↑-- diferența între utilitatea aplicării și cea a neaplicării terapiei la pacienții bolnavi.

Beneficiu net ←-- reprezintă diferența dintre beneficiu și cost.

Bié -- efectul care tinde să producă rezultate ce deviază sistematic de la valoarea adevărată a datelor.

Bioetica - se referă la tot ce are viața biologică, la situații particulare deși unele dintre acestea au importanță generală. ST/ Etica vieții, se definește ca studiul impactului etic al marilor descoperiri ale științelor naturii în domeniile ale geneticii, medicinei. Presupune aplicarea principiilor etice asupra cunoștințelor biomedicale și extinderea analizei etice de la nivel clinic la o arie mai largă inclusiv de decizie politică.

Biometrica (în sens larg biomatematică, în sens îngust biostatistica) - știința aplicării metodelor matematice (statistice) la studiul multiplelor aspecte ale vieții.

Biometrie - aplicarea metodelor statistice în studiul datelor numerice obținute în urma cercetărilor de ordin biologic.

Biotest - metoda de determinare a structurii și naturii unui material sau proces biologic cu ajutorul rezultatelor obținute în urma aplicării acestora pe materia vie și care utilizează metode statistice de analiză și proiectare.

Boală hiperendemică - boală cu un nivel crescut al ratei de prevalență și/sau incidenței și care afectează în mod egal toate grupele de vârstă.

Boala de contact familial - boala ce se produce printre membrii familiei unei persoane care este expusă la o substanță toxică și o transportă la locuința sa direct sau prin intermediul hainelor, cauzând expunerea la noxă și a celorlalți membri ai familiei.

Boală declarabilă - o boală care trebuie raportată autorităților de sănătate publică în momentul punerii diagnosticului, conform reglementărilor în vigoare.

Boala endemică - prezența constantă a unei boli sau a unui agent infecțios în interiorul unei arii geografice date sau a unei subpopulații; de asemenea, se poate referi la prevalența obișnuită a unei boli date într-o astfel de zonă sau de grup populațional.

Boala familială - boala care manifestă o predispoziție pentru agregare familială.

Boala holoendemică - o boală pentru care se înregistrează un nivel crescut de prevalență într-o populație la vârste timpurii, afectând astfel majoritatea copiilor din populație și care, ajungând la o stare de echilibru, prezintă și în populația adultă semne de boală mai puțin comune decât cele observate la copii.

Boala infecțioasă - boala datorată unui agent infecțios specific sau produșilor săi toxici care apare prin transmiterea acestora de la o persoană infectată, animal sau rezervor al unei gazde posibile, fie direct, fie indirect prin intermediul gazdei animale sau vegetale sau mediului înconjurător.

Bolile profesionale -- afecțiuni produse ca urmare a exercitării unei meserii sau profesii, cauzate de factori nocivi, fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum și de suprasolicitarea diferitelor organe și sisteme ale organismului uman în procesul de muncă.

Bonusurile -- recompensele directe oferite în plus, pe lângă salariu, și care sunt, de cele mai multe ori, corelate cu performanța angajaților [comisioane, fonduri de participare la profit].

Boxplot - reprezentare grafică sub forma unui segment, extremitățile segmentului fiind valorile extreme; peste interiorul segmentului sunt suprapuse, centrat orizontal, două "parcele" (plot-uri) sub formă de "cutii" (box-uri) alipite, nivelele orizontale ale acestora fiind reprezentate de cele trei cuartile.

Brainstorming -- tehnica calitativă care permite grupului să genereze maximum de idei posibile într-o perioadă scurtă de timp.

Buget -- planul financiar care proiectează veniturile așteptate cu cheltuielile așteptate.

Bugetul de venituri și cheltuieli -- expresia cantitativă, valorică a obiectivelor pe care firma și-a propus să le atingă și a resurselor pe care și-a propus să le cheltuiască într-o perioadă de timp determinată.

Bugetul global -- un mecanism de plată prin care o organizație, grup de furnizori sau un furnizor individual primește un buget total pentru o perioadă definită de timp.

Bunuri publice - categoria de bunuri pe care piața liberă perfectă sau imperfectă nu le va produce în cantitate suficientă.

Calitatea ← -- oferirea de servicii accesibile și corecte, la un nivel profesional optim, ținând tot timpul cont de resursele disponibile și de obținerea adeziunii și satisfacției utilizatorului [Palmer, 1989].

Calitatea ↑ -- a face ceva corect, la timpul potrivit (Deming, 1979).

Calitatea → -- ansamblul caracteristicilor unei entități, care îi conferă capacitatea de a satisface necesitățile cunoscute și potențiale ale utilizatorului.

Calitatea îngrijirii ↑ -- aplicarea științei și tehnologiei medicale, astfel încât să crească beneficiile îngrijirilor fără a crește și riscurile [Donabedian, 1980].

Calitatea îngrijirii ←-- "prevederea, întrunirea și depășirea așteptărilor clientului".

Calitatea serviciilor -- înseamnă realizarea intervențiilor potrivite (în acord cu normele în vigoare), cunoscute ca fiind sigure, care pot fi rambursate de societatea respectivă și care au capacitatea de a produce un impact asupra mortalității, morbidității, invalidității și malnutriției (Reoemer și Montoya Aguilar, OMS, 1988).

Calitatea vieții -- calitatea vieții este un concept multidimensional și subiectiv care traduce caracterul bun sau mai puțin bun al "vieții" unui individ.

Calitatea vieții -- percepția indivizilor sau a grupurilor sociale conform căreia nevoile au fost satisfăcute, iar situațiile favorabile realizării fericirii și îndeplinirii depline, a aspirațiilor lor nu au fost refuzate. Termenul de «calitate a vieții» este utilizat curent în țările dezvoltate unde necesitățile materiale de bază sunt acoperite. Indivizii au devenit din ce în ce mai conștienți de capacitatea lor de a-și satisface nevoile individuale și sociale și caută o calitate a existenței superioară simplei supraviețuiri.

Calitatea vieții - stilul de viață al bolnavilor cronici suferă importante modificări: disconfort somatic și psihic, măsuri igienico-dietetice (unele capabile să anuleze micile satisfacții ale existenței), efectele secundare ale medicației administrate, atingeri ale personalității sale, inclusiv prin acceptarea unui nou statut și rol social, de "bolnav", cu implicații în inserția sa familială și socio-profesională (lezându-i aspirațiile și expectațiile, adesea legitime).

Calitatea vieții ← -- percepția indivizilor sau a grupurilor conform căreia nevoile au fost satisfăcute iar situațiile favorabile realizării fericirii depline, a aspirațiilor lor nu au fost refuzate.

Calitatea vieții ↑ -- **totalitatea** condițiilor de ordin economic, social, ecologic, spiritual care asigură integritatea și echilibrul vieții biologice, dezvoltare continuă și durabilă a personalității umane.

Calitățile titularului postului -- deprinderile, abilitățile, cunoștințele [studiile] și experiența necesare postului.

Câmp de cuprindere - metodă de stabilire a relației dintre două sau mai multe variabile într-o populație, exprimată în termeni numerici, prin extragerea și corelarea informațiilor din sursele existente.

Campanie de sensibilizare -- o serie de activități și strategii proiectate pentru a fi utilizate în contextul unor comunități mari. Frecvent campaniile de influențare a colectivității se bazează în mare măsură pe utilizarea mijloacelor de comunicare în masă.

Canalul - instrumentul de promovare a produsului (de exemplu reviste pentru tineret, afișe).

Capacitatea de a face față dificultăților -- **deprinderile** cognitive și fizice și resursele disponibile folosite de indivizi ca să-i ajute pe indivizi să înlăture problemele, stresul și tensiunile vieții cotidiene sau evenimentele de viață care provoacă stress.

Capacitatea de a lua decizii -- **acele** capacități de definire și discriminare prin care indivizilor și colectivităților li se permite alegerea dintr-o serie de opțiuni disponibile.

Capacitatea de ascultare -- atitudinea de disponibilitate a unei persoane de a dori să înțeleagă semnificația unui mesaj.

Capital uman -- stocul de cunoștințe profesionale, deprinderi, abilități și de sănătate care pot conduce o persoană la sporirea capacităților sale creative și implicit, a veniturilor scontate a se obține în viitor.

Capitalul -- reprezintă totalitatea mijloacelor materiale și financiare destinate activităților economice necesare societății.

Capitația ← -- **mecanism** de plată prin care o organizație primește o sumă fixă, specificată dinainte pe fiecare perioadă de timp [de exemplu o lună, un an] pentru fiecare individ pentru care este răspunzătoare de satisfacerea unor nevoi de servicii de sănătate definite [de exemplu, îngrijiri primare, îngrijiri primare și secundare].

Capitația ↑ -- **plata** prospectivă fixată, per individ, pe o perioadă de timp (de obicei pe o lună) în schimbul furnizării serviciilor de îngrijire medicală negociată necesare individului. Plata este făcută de către asigurator mai puțin gradul sau frecvența serviciilor.

Caracteristică -- însușire specifică predominantă, proprie unei ființe, unui lucru, unui fenomen etc și care diferențiază o ființă de alta, un lucru de altul.

Carieră ← -- atât succesiunea evolutivă de activități profesionale și poziții ocupate într-o organizație, pe care le atinge o persoană, cât și atitudinile, cunoștințele și competențele dezvoltate de-a lungul timpului.

Carieră ↑ -- **profesiune**, ocupație; domeniu de activitate.

Carnet de muncă [carte] -- act oficial în care se înscrie timpul cât o persoană a lucrat într-o întreprindere [instituție] publică sau particulară, societate comercială etc. Este actul prin care se dovedește vechimea în munca a unei persoane.

Carnet de sănătate -- act oficial în care sunt trecute rezultatele examinărilor medicale ale unei persoane, diagnosticul și medicamentele prescrise.

Casa de ajutor specializat - stabiliment rezervat adulților handicapați, incapabili de autonomie și având nevoie de îngrijiri curente.

Câștiguri reținute -- surplusul de valori ce depășesc garanția obligatorie într-o organizație non-profit.

Categorie (clasă) - un termen utilizat în teoria frecvenței distribuției.

Cauza de deces - cauza care a provocat direct sau indirect decesul.

Cauza directă (imediată) a decesului - ultimul fenomen din lanțul fenomenelor morbide care au determinat decesul.

Cauza necesară și suficientă - factor cauzal a cărui prezență este necesară pentru producerea efectului și care este totdeauna urmată de acesta.

Cauza principală (inițială) a decesului (starea morbidă inițială) - boală sau traumatism care a declanșat evoluția morbidă care a condus la deces.

Cauzalitate - relația dintre cauze și efectele produse de acestea.

Caz - în epidemiologie semnifică o persoană dintr-un grup de studiu identificată cu o anumită boală, tulburări de sănătate sau anumite simptome în curs de investigare.

Caz index - primul caz care atrage atenția cercetătorului într-o familie sau într-un alt grup populațional definit.

Centru de acțiune medico-socială precoce - stabiliment de depistare și de tratament al tulburărilor psihologice, motorii și senzoriale de care pot suferi copiii de vârstă preșcolară. Găsim aici echipe pluridisciplinare: medici, pedagogi, psihologi, reeducatori, care după ce au stabilit un bilanț diagnostic, trec la tratamentul psihoterapeutic al copilului, implicând și părinții în acțiune.

Centrul de ajutorare prin muncă - stabiliment particular care îi primește pe adulții handicapați, indiferent de natura handicapului lor, care au o capacitate de muncă inferioară cu o treime față de cea normală. Oferă persoanelor sever handicapate posibilități de activitate profesională, o ambianță educativă, supraveghere medicală, sprijin psihologic și un mediu de viață susceptibil să favorizeze dezvoltarea lor personală în vederea integrării lor sociale.

Cercetare formativă - demersul sistematic pe parcursul fazei de dezvoltare a programului sau a intervenției care îi permite planificatorului să înțeleagă mai bine publicul țintă și contextul. Această informație servește drept bază pentru orice planificare sau evaluare ulterioară.

Cercetare operațională - studiul sistematizat, prin observare și experimentare, a modului de funcționare a serviciilor de sănătate, cu scopul de îmbunătățire a acestora.

Cercetare sociologică - demers în științele sociale care asociază analiza cu transformarea realității studiate, concept provenit din psihologia socială americană.

Cercetare/interviu administrativ - culegerea de informații de la indivizii unui eșantion extras dintr-o populație neinstituționalizată cu ajutorul unor operatori instruiți care se deplasează la locuința celor selectați pentru interviu.

Cercetarea - are rolul de a permite specialistului să gândească așa cum gândește auditorul sau și să adapteze campania sa.

Cercetarea activă -- descrie o gamă largă de activități de evaluare, care sunt folosite pentru a modela, ghida și modifica programe deja stabilite (precum programe de intervenție), pe măsură ce acestea continuă sau se dezvoltă.

Cercetare-dezvoltare -- ansamblu de activități realizate în mod sistematic cu scopul de a dezvolta știința și experiența aplicabile sau de a crea noi produse, tehnici, precum și de a le implementa în activități.

Cercurile calității -- grup mic (3-12 persoane) care desfășoară o activitate similară, se întâlnesc voluntar regulat, o oră pe săptămână în timpul programului, sub conducerea propriului supervisor și care sunt instruiți să identifice, să analizeze și să rezolve problemele de la locul de muncă prezentând soluții și unde este posibil implementându-le.

Cererea ¹ -- **cantitatea** de bunuri sau servicii pe care cumpărătorii sunt dispuși să le cumpere, la un preț dat, la un anumit moment.

Cererea ² -- modul cum consumatorii potențiali sunt dispuși să plătească pentru diferite bunuri și servicii (cerere efectivă).

Cererea de resurse umane -- determinată de necesarul de personal.

Certificarea -- este un proces voluntar pentru care instituțiile de sănătate trebuie să atingă anumite standarde care să le permită să fie apte pentru finanțarea de către anumite programe federale.

Charisma - este tot o sursă principală a autorității definită ca o calitate înăscută, asociată autorității morale. Un conducător charismatic motivează și mobilizează personalul în jurul sau pentru realizarea obiectivelor organizației.

Checklist -- metoda prin care evaluatorul răspunde prin afirmații sau negații la o serie de întrebări privitoare la persoana sau activitatea evaluată.

Cheltuiala -- debitul turnat în producerea de bunuri sau servicii.

Chestionar - document scris care este utilizat la instruirea unuia sau mai multor cititori / ascultători pentru a răspunde la una sau mai multe întrebări. Serie de întrebări puse unei persoane referitor la opiniile, reprezentările, credințele sale sau urmărind obținerea unor informații factuale despre sine sau mediul său ambiant. Chestionarul este instrumentul de bază în orice anchetă de amploare.

Chestionarul ² -- este un instrument de colectare a informațiilor prin intermediul listelor de întrebări.

Chestionarul ³ -- metoda de culegere și înregistrare a datelor privitoare la o anumită funcție, constând din întrebări deschise -închise și care se înmânează angajaților și managerilor, respectiv celor imediat superiori funcției, pentru a fi completat cu răspunsuri, independent de către angajați și superiori.

Chestionarul ¹ -- tehnică de realizare a analizei posturilor care se completează de către titularii posturilor vizate și sunt aprobate de superiorii direcți ai acestora [atunci când postul există deja în organizație] sau sunt completate de persoanele care vor superviza direct posturile respective [dacă posturile sunt complet noi].

Ciclul de viață al familiei - stările prin care trece o familie din momentul formării ei (căsătoria) până la dispariția ei (deces, divorț), stări ce determină modificarea funcțiilor sale atât în sens favorabil cât și în sens defavorabil.

Clasa socială - o diviziune relativ permanentă, omogenă a societății în cadrul căreia oamenii ce împărtășesc aceleași valori, interese, comportamente pot fi grupați. Profesia, sursa de venituri și educația unei persoane determină clasa ei socială. Cei dintr-o anumită clasă socială adoptă atitudini, stiluri de viață, comportamente comune.

Clasificarea bolilor - gruparea bolilor în funcție de caracteristici comune. Utilizată în standardizarea și compararea metodelor de prezentare a datelor de mortalitate și morbiditate obținute din diferite surse.

Client -- într-un sistem bazat pe piață, beneficiarul sau cumpărătorul unui serviciu sau produs. În îngrijirea medicală, pacienții sunt adesea menționați ca clienți, dar termenul poate fi de asemenea aplicat comunității servite, doctorii care primesc pacienți pentru servicii, agenții și organizații ce primesc sau plătesc pentru serviciile de sănătate pentru ei însuși sau în numele altora.

Climatul -- atitudinea, sentimentul și atmosfera generală stabilită de un grup sau o clasă.

Clopotul lui Gauss (distribuție normală, distribuție Gauss, distribuție gaussiană, distribuție Laplace, distribuție laplaceană, distribuție Gauss-Laplace, curba erorilor) - distribuție continuă sub forma unui clopot (decă unimodală și simetrică) a valorilor măsurătorilor, respectiv a erorilor de măsurare întâmplătoare (inerente oricărui proces de măsurare), cu două cozi infinite care tind asimptotic spre zero.

Cluster - serie de evenimente strâns interconectate, cazuri de boală sau alte fenomene legate de sănătate, având modalități bine definite de distribuție, aflate în relație de timp și/sau loc.

Cod de comportament al profesiunilor liberale - ansamblul îndatoririlor legate de exercitarea unei profesii.

Cod de deontologie medicală - normele de conduită obligatorii în legătură cu exercițiul drepturilor și datoritiilor medicului ca profesionist.

Cod deontologic -asigură un standard de calitate al profesiei respective, sunt rezultatul consensului majorității.

Codificare -- transformarea informației din limbajul sau forma curentă de prezentare într-un ansamblu de simboluri standardizate [cifre, litere, semne, desene].

Coeficient de corelație - o măsură a asocierii, care indică gradul în care două sau mai multe seturi de observații (date) sunt corelate printr-o relație lineară.

Coeficient de variație – ponderea abaterii (deviației) standard din valoarea medie a unei serii de variație.

Coeficientul de corelație a rangurilor Spearman – măsoară intensitatea legăturii și sensul acesteia între două caracteristici care sunt exprimate prin ranguri și nu prin valori.

Coeficientul de corelație simplă liniară – indicator prin care se pune în evidență și sistematizează relația reciprocă în care se găsesc două variabile cantitative aleatorii.

Coerența strategică -- găsirea unor soluții care să permită o compatibilitate adecvată între obiectivele strategice și valorile instituției, între alegerile făcute de instituție și contextul de referință, între deciziile strategice și resurse, între politicile strategice și structurile organizatorice și sistemele de gestiune.

Cohorta - totalitatea persoanelor care, în decursul unui anumit interval de timp, au trăit unul și același eveniment (de exemplu, cohorta celor născuți în același interval de timp).

Cohorta fictivă – cohorta construită după anumite reguli, al cărei efectiv inițial este echivalent cu 1000, 10 000 sau 100 000 de persoane.

Cohorta reală - cohorta concretă într-o populație dată, dedusă dintr-o observație.

Comandă unică -- acest principiu este bazat pe ideea că angajații trebuie să aibă o singură direcție. Toți angajații ar trebui să știe ce se așteaptă de la ei. Totuși, este mult mai important pentru managerii de sănătate publică să negocieze unitatea scopului cu alți manageri și cu membrii echipei decât să mențină unitatea absolută a direcției și controlului.

Comorbiditate - prezența unei boli suplimentare care poate influența semnificativ atât capacitatea indivizilor afectați de a răspunde la agresiune cât și starea de sănătate ulterioară.

Compensarea -- o funcție HRM ce studiază piața muncii pentru profesioniștii medicali și fixează compensații la nivelurile destinate de a păstra oamenii capabili.

Competența caracteristică -- acele servicii, produse sau capacități ce diferențiază organizația de egalii ei sau competitori. Reprezintă o zonă de performanță excelentă, o unicitate, sau o putere care poate fi dezvoltată într-un "centru de excelență."

Competența profesională -- **aptitudinile** tehnice, de comunicare interpersonală și administrative ale profesioniștilor din sănătate.

Competiția imperfectă - când această condiție nu este îndeplinită și poate apare monopolul.

Competiția perfectă - când producătorii și consumatorii sunt prea numeroși pentru a avea control asupra prețului, piața fiind reglată de legea cererii și ofertei.

Complianța terapeutică - set de schimbări complementare ale unui individ, datorită presiunilor explicite sau cererilor din partea celorlalți (a grupului) de a se alinia unui punct de vedere sau comportament. O putem considera un raport procentual sau explicit (cu referire la factorii componenți), între comportamentul bolnavului și prescripția clinică. Există două categorii posibile: hipercompliance (exces de zel, cu inițiative personale de sporire a cantității de medicamente și a duratei tratamentului, adăugarea altor mijloace terapeutice neprescrise de medic) și hipocompliance (mergând până la non compliance) reprezentând cazurile cele mai frecvente de neîndeplinire riguroasă (sau deloc) a indicațiilor terapeutice.

Comportament de boală - modalitate de răspuns a unei persoane la prezența unor semne sau simptome de boală.

Comportament demografic - atitudinea unui cuplu față de reproducere (față de dimensiunea familiei).

Comportament epidemic - model comportamental generat în prezența unei epidemii (capacitatea de a se opune acțiunii unui microorganism sau agenților fizici).

Comportament la risc -- în prevenirea bolilor, forme specifice de comportament care sunt cunoscute că se asociază cu o susceptibilitate crescută pentru o boală specifică sau stare de boală.

Comportament legat de sănătate -- orice comportament sau activitate care face parte din viața de zi cu zi și care influențează starea de sănătate a unei persoane.

Comportament organizațional -- modul în care salariații percep cultura organizațională și se manifestă în consecință.

Comportament sănătos -- toate activitățile întreprinse de individ, independent de starea lui de sănătate, fie ca asemenea comportament este eficace sau nu.

Comprehensiune selectivă - interpretarea unei informații astfel încât să fie în concordanță cu atitudinile și credințele personale.

Comunicarea ← -- este mediul care permite modificarea comportamentului persoanelor, discuțiile despre schimbare, explicarea informațiilor și realizarea scopurilor.

Comunicarea → -- procesul prin care doi sau mai mulți indivizi schimbă sau împărtășesc idei, cunoștințe, experiențe și sentimente care le permit să stabilească relații comune într-o stare de reciprocitate totală.

Comunicarea ↓ -- un schimb de informații, opinii și sentimente. În ceea ce privește pe manager, comunicarea cu ceilalți este indispensabilă pentru a putea coordona, motiva și informa personalul pe care îl conduce.

Comunicarea ° -- un proces de transmitere a informațiilor [idei, fapte, opinii, atitudini, sentimente, date] prin utilizarea de simboluri, între două sau mai multe persoane, care au capacitatea de a le percepe, folosind unul sau mai multe canale specifice de comunicare [medii de comunicare].

Comunicarea ±- este împărtășirea unei semnificații și necesită o sursă (emițător), un mesaj, un receptor și procesul de codificare și decodificare. Pentru o comunicare eficientă este necesar ca emițătorul și receptorul să aibă un câmp comun de experiență. Feedback-ul de la receptor la emițător ajută la determinarea existenței unei decodificări a mesajului transmis.

Comunicarea ↑ -- metodele, verbală și nonverbală, care sunt folosite pentru a conduce o discuție către o topică particulară.

Comunicarea descendentă -- de la manageri către nivelurile operative.

Comunicarea diagonală -- între persoane de la diferite niveluri, dar fără o relație ierarhică între ele.

Comunicarea interpersonală -- procesul personal care implică transferul informației și comportamentele dintre oameni.

Comunicarea interpersonală -- un proces de transfer de informații în care există comportamente specifice în emisia mesajelor.

Comunicarea non-verbală -- metode sau maniere prin care indivizii comunică nefolosind cuvinte. Uneori referită ca limbajul "liniștit," și constă din expresia facială, gesturi, postura, și maniere personale.

Comunicarea organizațională -- transferul de informații între membrii unei organizații, precum și înțelegerea corectă a mesajului conținut.

Comunicarea orizontală -- comunicarea între persoane situate la același nivel ierarhic sau la unul similar.

Comunicarea pe două căi -- această comunicare care apare bidirecțional între oameni; implică feedback și dialogul; uneori referită ca comunicarea cibernetică.

Comunicarea pe o cale -- "one-way communication" comunicarea ce apare doar într-o direcție, de obicei de la superiori la subordonați, și care nu implică feedback.

Comunicarea verbală -- comunicarea prin utilizarea cuvintelor, fie vorbită (comunicarea orală) sau scrisă.

Comunicat -- înștiințare oficială specială, difuzată prin presă, radio etc despre importante evenimente de actualitate.

Comunicația ↑ -- mijloc de comunicare între puncte diferite; legătură, contact.

Comunicația ← -- procesul schimbului sau transmiterii informației sau cunoștințelor. Comunicarea eficientă necesită un expeditor motivat, un mesaj clar, și un destinatar activ implicat.

Comunitate -- un grup precis de oameni care, de obicei trăiesc într-o arie geografică bine definită, care împărtășesc o cultură comună, care sunt incluși într-o structură socială și care manifestă o anumită conștiință în privința identității lor ca grup.

Concedierea ← -- forma de separare de personal în care decizia îi aparține managerului și este luată ca urmare a incompetenței angajatului.

Concedierea ↑ -- este terminarea angajării și ea poate fi cu sau fără preaviz, poate fi din motive disciplinare sau poate fi incorectă (de exemplu, concedierea unei femei gravide numai pentru faptul

că este gravidă). Există și proceduri de revenire asupra deciziilor pentru situațiile de mai sus, care se rezolvă la diverse nivele administrative sau judiciare.

Concediul medical -- intervalul de timp [plătit] în care salariatul și-a pierdut temporar capacitatea de muncă în urma unui accident sau a unei boli obișnuite, ca urmare a unui accident de muncă sau unei boli profesionale.

Concept -- noțiune, idee generală.

Conceptul de sine al individului - felul în care oamenii se văd pe ei înșiși.

Conceptul de sistem -- o cale de a vedea întregul în care componentele par neînrudite. Mai degrabă un cadru de observare a inter-relațiilor decât conceptele individuale, pentru observarea modalităților de modificare față de instantanee statice (Peter Senge).

Concluzia prezentării -- partea finală a prezentării. Reexpune pe scurt ideile principale și scopul discuției cu o accentuare pe rezultatele dorite. De obicei include o perioadă de discuție pentru a răspunde la întrebările audienței.

Concordanța - termen utilizat în studiile pe gemeni pentru a descrie o pereche similară în cadrul căreia ambii gemeni manifestă o anumită caracteristică (particularitate).

Condiții de viață -- **calitatea** locuinței și a resurselor materiale din mediul fizic în care trăiește subiectul uman.

Conducătorul echipei -- procesul ce facilitează formarea echipei; apare din structura autorității formale a organizației, și este delegată unui conducător de echipă oficial.

Conducere prin buget -- **metodă** de conducere prin care se fundamentează nivelul costurilor aferente fiecărui obiectiv al unei unități și se urmărește, în mod sistematic, încadrarea cheltuielilor efective în nivelul planificat al costurilor.

Conducere prin consens -- metodă de conducere în care deciziile se iau prin acord unanim, problemele abordate dezbătându-se în cadrul unei unități până se ajunge la o unitate deplină de vederi în privința soluționării acestora după care se iau deciziile respective.

Conducere prin excepții -- metodă de conducere caracterizată prin fluxuri informaționale ascendente ce cuprind, aproape în exclusivitate, informații privind abaterile de la planuri și norme.

Conducere prin obiective -- **metodă** de conducere microeconomică bazată pe determinarea riguroasă a obiectivelor până la nivelul executanților, care participă nemijlocit la stabilirea lor, pe corelarea strânsă a recompenselor și, respectiv, a sancțiunilor cu nivelul realizării obiectivelor stabilite, precum și individualizarea bugetelor de cheltuieli pe principalele subdiviziuni organizatorice și în special, pe centre de producție.

Conducere situațională -- modelul de comportament al unui conducător în care comportamentul conducătorului depinde de nevoile situației.

Conducerea ²-- un proces în care conducătorul și subordonații interacționează în așa fel încât conducătorul să influențeze acțiunile subordonaților în scopul realizării anumitor obiective.

Conducerea /dirijarea managementului - funcția principală a managementului prin care se realizează influențarea persoanelor astfel încât acestea să contribuie la realizarea scopurilor grupului din care fac parte și organizației în întregul ei.

Conducerea ¹ -- **presupune** orientarea oamenilor spre ce trebuie și ce nu trebuie să facă, este deci orientată spre acțiune.

Conducerea organizației -- cei ce iau deciziile cu privire la ansamblul organizației.

Conducerea personalului -- **procesul** prin care o persoană sau un grup de persoane influențează comportamentul celorlalți membri ai organizației în scopul realizării obiectivelor ei.

Conflictul -- este o contradicție între punctele de vedere, interese sau percepții pe care le au mai mulți oameni despre aceeași situație sau problemă.

Consangvinitate - relație existentă între descendenții unui strămoș comun.

Consilierul pe probleme de calitate -- persoană experimentată în implementarea proceselor de asigurare și îmbunătățirii calității managementului de proiecte care este familiarizată cu utilizarea instrumentelor de statistică și metodologice.

Consistența (reproductibilitatea) - calitate a unui test, probe, indicator; reprezintă gradul de stabilitate care poate fi dovedit când testul/proba/indicatorul se repetă în condiții identice.

Conștientizare -- în promovarea sănătății, procesul prin care indivizii sau comunitățile sunt făcute conștiente de existența unor factori sau importanța relativă a unor factori deja cunoscuți din mediul lor global, care pot afecta starea sănătății membrilor comunității.

Constrângere -- un fapt, o situație care pe termen scurt sau mediu nu poate fi schimbată.

Consultant -- persoana care în nume propriu sau ca angajat al unei societăți de consultanță, încheie cu un beneficiar un contract pe baza căruia îi asigură acestuia asistența tehnică, financiară, comercială etc într-un anumit domeniu de activitate.

Consultanță -- termen prin care se desemnează furnizarea de consultații, de studii, sugestii, informații etc cu privire la organizarea și rentabilizarea întreprinderilor, punerea în valoare a unor resurse, problemele juridice pe care le ridică anumite afaceri.

Consultație (vizită) - o interacțiune față-în-față între un reprezentant al serviciilor de îngrijire medicală și un pacient sau client.

Contact - persoană sau animal care au putut fi infectate în urma unei expunerii prelungite la un mediu, animal sau persoană infectată.

Contact direct - mod de transmitere a infecției de la o gazdă infectată la una susceptibilă.

Contact indirect - mod de transmitere a infecției prin intermediul vectorilor (mecanici sau biologici).

Contact primar - persoana aflată în contact direct sau asociată unui caz de boală transmisibilă.

Contact secundar - persoana aflată în contact sau asociată unui contact primar.

Contagiozitate - particularitate a unei boli care constă în ușurința (facilitatea) relativă cu care aceasta este transmisă celorlalte gazde.

Contaminare - prezența agentului infecțios pe o suprafață a corpului, pe îmbrăcăminte, așternuturi, jucării, instrumente chirurgicale sau substanțe, de exemplu apă, lapte sau mâncare.

Contracte bloc -- **fondurile** sunt transferate unității iar unitatea are responsabilitatea de a îndeplini serviciile descrise în contract.

Contracte cost-volum -- fiecare unitate este prevăzută a oferi un anumit volum de servicii în schimbul unei anumite sume de bani.

Contractia completă (cuib părăsit) - căsătoria ultimului copil și părăsirea părinților.

Contractia familiei - căsătoria primului copil și părăsirea părinților.

Contractul de comodat [împrumutul de folosință] -- contract încheiat între comodant și comodator în baza căruia primul remite spre folosință temporară celui din urmă un lucru cu obligația acestuia de a-l restitui împrumutătorului, care rămâne proprietarul lui, în natura sa specifică. Comodatul este un contract cu titlu gratuit, unilateral și de regulă generează obligații numai pentru comodator.

Contractul de donație -- contract prin care o persoană numită donator transferă irevocabil dreptul sau de proprietate asupra unui sau mai multor bunuri determinate, unei alte persoane, primitor, care le acceptă.

Contractul plată pe servicii -- este specificat un anumit cost pentru fiecare serviciu.

Control - a aplica o restricție sau o reglementare pentru a corecta sau a restabili starea de normalitate.

Controlul ^o -- **monitorizarea** activităților cu scopul de a asigura ca ele să se desfășoare în conformitate cu prevederile și de a corecta deviațiile negative de la prevederi.

Controlul ²-- funcție care se concentrează pe monitorizarea și evaluarea performanței, scopul final fiind acela de îmbunătățire continuă a calității.

Controlul ³ -- procesul prin care se verifică dacă activitatea în organizație se desfășoară conform standardelor de calitate și de cantitate, stabilite.

Controlul și evaluarea în management - controlul este funcția principală a managementului prin care se măsoară și corectează activitățile desfășurate de colaboratori pentru a crește și siguranța ca evenimentele să se desfășoare conform planului. Evaluarea are un caracter periodic și final.

Controlul ¹ -- monitorizarea sau verificarea performanțelor pentru a introduce acțiunea corectă. Procesul monitorizării, evaluării progresului și a furnizării.

Coordonare -- se referă la cei care lucrează împreună, care au o răspundere pe care o împart între ei sau o lucrează împreună, pentru a o face mai bine.

Coordonarea îngrijirilor medicale -- este procesul fundamental de dobândire și menținere a unui status de sănătate optim înregistrat pentru o populație identificată cu "risc" de-a lungul unei perioade de timp. Aceasta este realizată prin evaluare, direcționare, integrare și monitorizare a serviciilor medicale clinice și ambulatorii.

Copil legitim - copil născut în cadrul unei căsătorii, chiar dacă concepția a avut loc înainte de încheierea acesteia.

Copil nelegitim - copil ai cărui părinți nu erau uniți prin căsătorie nici în momentul concepției, nici în momentul nașterii.

Co-plăți - plăți adiționale făcute de pacienți, adesea la locul și în momentul primirii serviciilor medicale.

Co-plățile - plăți adiționale făcute de pacienți, adesea la locul și în momentul primirii serviciilor medicale.

Corelație - dependența între variabile cantitative (tip măsurătoare sau rang).

Corelație ecologică - corelație în cadrul căreia unitatea studiată este populația și nu individul.

Corelație nonsens - corelație lipsită de sens între două variabile. Aceasta apare atunci când schimbările din domeniul social, economic sau tehnologic au aceeași tendință de evoluție de-a lungul timpului ca și ratele de incidență sau de mortalitate.

Cost -- suma exprimată în general în monedă a cheltuielilor pentru achiziționarea sau producerea unui bun sau serviciu.

Cost marginal - costul adițional necesitat de producerea unei unități în plus, din produsul unei activități date.

Costul de oportunitate al specialității -- veniturile pierdute pentru a urma o pregătire suplimentară de specializare în loc să practice.

Costul marginal -- costul suplimentar peste costul anterior efectuat în vederea producerii a încă unei entități dintr-un bun.

Costul oportunității - costul unei activități măsurată prin volumul rezultatelor, ce ar fi fost produse prin activitatea cea mai bună, sacrificată ca urmare a alegerii variantei studiate.

Costul practicii -- acel cost care exclude timpul și efortul depus de medic.

Costul sănătății -- o formă a costului social și componentă a decidentului esențială a costului vieții. El măsoară efortul individual și/sau social pentru menținerea stării de sănătate; este un parametru de apreciere a nivelului calității vieții.

Costul total -- se referă la suma tuturor costurilor implicate în realizarea unei activități, furnizării unui serviciu, funcționării unui spital sau a unei secții.

Costul total - volumul de resurse consumate de o activitate.

Costuri fixe - totalul costurilor care nu variază cu nivelul producției.

Costuri variabile - totalul costurilor care variază cu nivelul producției.

Costurile bunurilor vândute (COGS- cost of goods sold) -- achizițiile curente plus inventarul de început minus inventarul de sfârșit.

Costurile de capital -- sunt costurile resurselor care au o durată mai mare de un an: clădirile, echipamentul, vehiculele, pregătirea profesională.

Costurile de regie -- costurile pentru activitatea managerială, încălzire, electricitate, serviciul de pază.

Costurile directe -- costuri unice legate de producerea bunurilor sau serviciilor.

Costurile directe -- sunt costurile resurselor utilizate de către o secție în efectuarea activităților acesteia.

Costurile fixe -- costuri ce rămân nemodificate indiferent de schimbările apărute în nivelul activității.

Costurile indirecte -- sunt costurile serviciilor oferite de alte secții.

Costurile indirecte -- partea de costuri asociate care trebuie să fie alocată producerii bunului sau de servicii.

Costurile intangibile -- sunt cele care nu pot fi măsurate direct în unități monetare și se referă la: durere, anxietate, incapacitate, dependență economică, reducerea activității, oportunități pierdute, pierderea timpului liber, izolarea socială.

Costurile nominale sau actuale -- costuri exprimate prin valoarea actuală fără a fi ajustate.

Costurile ocazionale -- valoarea pierdută prin folosirea resurselor într-un anumit mod în locul celui mai bun mod. (Dacă spitalul câștigă 1000\$ prin investirea resurselor în serviciile tehnice sanitare, dar ar fi putut câștiga 1250\$ dacă aceleași resurse au fost investite într-un aparat röntgen, costul ocaziei pierdute este de 250\$. Dacă spitalul ar fi putut câștiga 2500\$ prin investirea în nou echipament de laborator, ar fi putut câștiga 3000\$ prin investirea într-un nou ECG, costul oportunității achiziționării echipamentului de laborator este 500\$.)

Costurile oportune -- creșterea estimată în valoarea organizațională care este pierdută datorită selecției unei decizii în locul alteia.

Costurile reale sau constante -- costuri ajustate la o valoare unitară standard.

Costurile recurente -- sunt costurile care apar într-un interval mai mic de un an: costuri de personal, materiale, întreținere, pregătire, etc.

Costurile semi-fixe -- costurile care se modifică odată cu creșterea sau scăderea nivelului activității, dar nu proporțional.

Costurile semi-variabile -- au o componentă fixă și una variabilă.

Costurile tangibile directe -- sunt costurile suportate direct de către sectorul de sănătate.

Costurile tangibile indirecte -- sunt suportate de alte sectoare sau de către familiile pacienților.

Costurile unitare -- reprezintă costurile medii pe unitatea de produs sau de serviciu.

Costurile variabile -- costuri care se modifică direct proporțional cu schimbările apărute în nivelul activității.

CQI - îmbunătățirea continuă a calității -- conceptul de conducere (management) ce implică întreaga organizație în examenul sistematic al calității.

Creativitatea -- un proces de gândire care ne ajută să generăm idei noi.

Credințe - atitudini ale unei persoane față de o idee sau față de un fapt care le consideră întemeiate.

Credințele - percepții subiective despre "cât de bun" este un comportament sau o idee. Credințele se bazează pe experiența personală, informații, discuții cu alți oameni.

Creștere totală a populației - diferența absolută între numărul populației în două momente de timp, constând din creșterea naturală și migrație.

Creșterea naturală a populației - diferența dintre numărul nou născuților vii și al deceselor într-o anumită perioadă de timp.

Creșterea populației - totalitatea modificărilor care survin în numărul populației de la un moment de timp la altul, ca efect al mișcării naturale a acesteia (populație închisă) și ca efect al mișcării migratorii (populație deschisă).

Cuantile (cuartile, decile, centile) -- valori ale unei variabile cantitative care separă distribuția de frecvență (seria de variație) ordonată în "n" părți, cuprinzând același efectiv, egal cu 1/n din efectivul total; pentru "n"=4 -- cuartile; pentru "n"=10 -- decile, pentru "n"=100 -- centile, pentru "n"=2 -- mediană.

Cuib -- unitate de selecție heterogenă în care sunt agregate mai multe unități de observare

Culpabilizarea victimei -- acele activități din domeniul sănătății, bazate pe credința ca responsabilitatea pentru sănătate și pentru problemele de sănătate este atribuită mai ales, dacă nu exclusiv, individului, neglijându-se influența mediului social, economic și fizic, cât și constrângerile exercitate de acești factori asupra modurilor de viață sănătoase.

Cultură sănătății -- termen utilizat pentru a reda credința sau conceptul cultural conform căruia sănătatea este mai importantă decât toate celelalte recompense ori satisfacții.

Cultura - set de valori, idei, atitudini care sunt acceptate de un grup omogen de oameni și transmise generațiilor următoare.

Cultura organizațională -- atributele și convingerile de bază ce sunt împărțite de către membrii unei organizații (Edgar Schein).

Cultura organizațională -- totalitatea normelor, valorilor și atitudinilor pe care se sprijină personalul organizației, indiferent de tipul ei. Cultura organizației nu este întâlnită sub forma unui document scris; ea influențează relațiile de serviciu.

Cultura organizațională -- valorile, credințele, și normele de comportament într-o organizație. Cultura este conștiința simplă a unei organizații care ghidează comportamentul indivizilor. Este "calea obișnuită" de a rezolva lucrurile într-o organizație.

Cumpărători -- acei indivizi, asigurările, guvernul, sau grupurile ce cumpără sau plătesc pentru serviciile furnizate de spitale și clinici. Cumpărătorii pot afecta prețurile ce pot fi încărcate, ce piață va plăti sau are de plătit, și nivelul calității ce trebuie furnizat.

Cunoștințe -- informațiile, noțiunile, ideile, despre un anumit domeniu de activitate.

Cunoștințe despre sănătate -- acele informații la care indivizii au acces și care asigură baza cognitivă a deciziilor referitoare la sănătate în favoarea sănătății și comportament la risc.

Curba de frecvențe - distribuție teoretică a unei variabile cantitative de tip continuu.

CV-ul -- curriculum vitae, constituie un autoportret al candidatului.

Date ← -- valori brute, așa cum sunt ele observate.

Date ↑ -fapte sigure din observații empirice sau cercetare. Datele adesea au valori independente mici și au valoare doar după sortare, tabulare, și procesare într-un format folositor.

Date - valorile individuale prezentate, măsurate sau observate.

Date confidențiale -- păstrarea datelor și informațiilor este restricționată indivizilor care au nevoie, motivație și permisie la accesul unor astfel de date și informații.

Date de securitate -- securitatea datelor--"security of data"-- protecția datelor față de distrugerea, modificarea, sau relatarea intențională sau nonintențională.

Date obiective -- informația reală; informația cantitativă.

Date primare -- datele originale colectate pentru un scop specific sau o problemă. Necesită cercetare de piață sau analize.

Date secundare -- date care există deja și sunt colectate din alt motiv, cum ar fi statistica populației.

Date sensibile(fine) --"sensitive data"-- date ce furnizează comparații discriminatorii și folositoare pentru managerii operaționali.

Date subiective -- informația obținută din opinii, judecată, percepții, preferințe, sau valori. Exemplele sunt opinia experților consensuă, sau opinii generale.

Date temporare -- datele valabile într-un moment de timp precoce când deciziile sau acțiunile sunt necesare.

Datele surselor externe -- include date din surse din afara spitalului cum ar fi agenții guvernamentale, asociații medicale, și studii speciale realizate de alții.

Deces prematur – deces înregistrat la o vârstă mai mică decât cea care reprezintă speranța de viață la naștere (durata medie a vieții).

Decesul - evenimentul dispariției definitive a oricărui semn de viață în orice moment după înregistrarea stării de născut viu.

Decesul infantil – decesul înregistrat în primul an de viață (deces 0-1 an).

Decesul juvenil – decesul înregistrat la vârste cuprinse între 1 ani și 4 ani.

Decesul matern – decesul determinat de o complicație a sarcinii, nașterii și leuziei.

Decesul neonatal – decesul înregistrat în prima lună de viață.

Decesul neonatal precoce – decesul înregistrat în prima săptămână de viață.

Decesul postneonatal – decesul înregistrat la vârste cuprinse în intervalul 1 lună – 12 luni de la naștere.

Decident -- factor primar al procesului de luare a deciziei, cadrul sau organul de conducere căruia i se atribuie sarcini, autoritate și responsabilități decizionale.

Decizie -- informații + judecata;

Decizie colectivă -- **decizie** de conducere, delimitată în funcție de sfera de cuprindere a decidentului, caracterizată prin faptul că se adoptă în planul organelor de conducere colectivă.

Decizie curentă -- decizie limitată ca orizont și amploare a implicațiilor asupra sistemului în cadrul căruia se adoptă și care vizează obiective individuale sau specific. Elaborată cel mai frecvent, la eșalonul inferior al conducerii prin intermediul deciziei curente se aplică deciziile strategice și tactice.

Decizie în condiții de incertitudine -- decizia adoptată în condițiile existenței de variabile controlabile și îndeosebi necontrolabile studiate într-o măsură redusă ca urmare a faptului că decidentul nu dispune de informațiile necesare stabilirii pe baza de legi statistice, a probabilităților de realizare a stărilor naturii, când fiecare acțiune duce la un rezultat specific dintr-un ansamblu de rezultate posibile, fiecare rezultat având o probabilitate cunoscută.

Decizie în condiții de risc -- decizie adoptată în condițiile existenței de variabile atât controlabile cât și necontrolabile, unele insuficient cunoscute, când decidentul dispune de o serie de informații asupra stării decizionale pe baza cărora poate determina, folosind instrumentul statistico-matematic stările posibile ale naturii și probabilitățile de realizare a fiecăreia din aceste stări și când fiecare acțiune are drept consecință un ansamblu de rezultate specifice.

Decizie individuală -- decizie de conducere delimitată în funcție de sfera de cuprindere a decidentului, care se adoptă autonom de către un cadru de conducere investit cu autoritatea decizională implicată.

Decizie strategică -- **decizia** care se referă la probleme de o complexitate mărită, a căror rezolvare necesită un volum mare de resurse și programe de lungă durată.

Decizie tactică -- **decizie** care se referă la probleme de o complexitate redusă, care nu vizează activitatea de ansamblu a unui sistem, ci obiective pe domenii și a căror realizare se asigură prin programe de scurtă durată.

Declarație de venit -- raport financiar al veniturilor companiei și cheltuielile pentru o anumită perioadă de timp (în general pentru 1 an); rezumatul performanțelor operațiilor companiei.

Decodificare -- **transpunerea** mesajului din limbajul codificat în cel obișnuit.

Deficiență - deteriorare, deviere de la starea normală biomedicală, anormalitate a structurii sau funcției psihologice, fiziologice sau anatomice. Cuprinde anomaliile, defectele sau pierderile de organe, membre, țesuturi, ale altor structuri ale organismului, sau defectele de activitate a sistemului funcțional al organismului, inclusiv sistemul mental de funcționare.

Delegarea -- procesul autorității desemnate unei funcții sau responsabilității unei funcții față de un subordonat sau un grup de subordonați. Delegarea descentralizează autoritatea.

Demisia -- **când** decizia de plecare îi aparține angajatului.

Demisia -- **↑** - **desfacerea** unilaterală a contractului de muncă, din inițiativa salariatului.

Demografie - știința care se ocupă cu studiul populației umane: nivelul, structura și caracteristicile populației și de legislațiile care guvernează aceste caracteristici.

Demonstrația -- **manifestare** de masă cu caracter politico-social.

Densitatea populației - numărul de locuitori pe km².

Deontologia - desemnează reguli, datorii, obligații ce stabilesc ceea ce este de făcut. ST/ Doctrina care privește normele de conduită și obligațiile etice ale unei profesii (inclusiv cea medicală). Deontologia este definită și ca teorie a datoriei, a obligațiilor morale (în limba greacă deont = necesitate, logos = studiu).

Deontologia medicală - datorii medicului față de bolnavi, profesie și colegi, societate.

Deprecierea/devalorizarea -- pierderea valorii asociate unei resurse alocate într-o anumită perioadă de timp.

Deprinderile -- **priceperea** în a rezolva diverse sarcini [cerințele unui post].

Descendența actuală - fertilitatea unei cohorte, măsurată prin numărul de copii obținuți de la intrarea în perioada fertilă până la un anumit moment, în mod cumulativ.

Descriere a funcției -- prezentarea detaliată a tuturor componentelor organizatorice specifice unei funcții: denumirea funcției, obiectivele specifice încorporate, sarcinile sau atribuțiile, autoritatea și responsabilitățile.

Descriere a postului -- prezentare detaliată a tuturor elementelor necesare unui om al muncii pentru a putea exercita în bune condiții postul atribuit.

Descrierea realistă a posturilor -- prezentarea atât a aspectelor pozitive, cât și a celor mai puțin plăcute ale postului. Aceasta abordează urmărirea informării corecte a candidatului și facilitează auto selecția.

Design factorial - metodă de organizare a unui experiment sau studiu prin care se asigură corespondența dintre toate etapele a două sau mai multe intervenții (factori de clasificare).

Designul sistemului -- definește date înregistrate, fișierele de date, și programele de computer ce ar putea fi necesare la automatizarea procesului muncii.

Destitui -- a înlătura, a scoate o persoană dintr-o funcție; a revoca, a demite.

Determinant - orice factor, eveniment sau caracteristică care determină modificări ale stării de sănătate sau ale altor condiții bine definite.

Determinanți sistemici -- sistemul în care părțile componente funcționează în conformitate cu interrelațiile determinabile sau complet predictibile. Majoritatea sistemelor mecanice sunt exemplele acestui tip de sistem.

Determinanții sănătății - grupe de factori care influențează sănătatea: biologici, ambientali, mod de viață, servicii de sănătate.

Deviația totală - suma dintre deviația explicată de linia de regresie și deviația reziduală (care corespunde în modelul de regresie variației aleatoare).

Dezinfectie - distrugerea agenților infecțioși din exteriorul corpului uman, prin expunerea directă la agenți fizici sau chimici.

Dezinsecție - orice proces fizic sau chimic care urmărește distrugerea sau îndepărtarea dăunătorilor, artropodelor sau gândacilor prezenți în mediul înconjurător, pe haine sau chiar pe suprafața corpului uman.

Dezvoltarea -- preocuparea pentru îmbunătățirea abilităților intelectuale sau emoționale necesare pentru a îndeplini mai bine funcția.

Dezvoltarea comunității -- este procesul de implicare a comunității în identificarea și consolidarea aspectelor vieții zilnice, ale aspectelor culturale și a activității politice care contribuie la starea de sănătate. Aceasta ar putea include sprijinul acordat acțiunii politice pentru a modifica mediul global și ameliorarea resurselor care favorizează o viață sănătoasă ca și consolidarea rețelelor sociale și a suportului social în cadrul comunității și dezvoltarea resurselor materiale disponibile.

Dezvoltarea organizațională -- o strategie de creștere a eficienței organizației prin determinarea unor schimbări planificate, pe termen lung.

Diagnosticul în activitatea de asigurare a sănătății -- se determină dimensiunea cererii de sănătate (volumul și urgența scopului ce urmează apoi a fi atins).

Diagrama circulară - cerc format din sectoare pentru fiecare variantă, valoare sau clasă astfel încât unghiul, respectiv suprafața fiecărui sector, să fie proporțional(ă) cu frecvența relativă respectivă (ponderea respectivă).

Diagrama prin coloane - reprezentare carteziană plană, în care pe axa orizontală avem marcate valorile/varianțele variabilei, în fiecare fiind construită pe verticală o coloană (coloanele nu sunt alipite) de lungime, respectiv înălțime proporțională cu frecvența corespunzătoare.

Diagrama de flux -- un instrument grafic care reprezintă detaliat secvențele procesului.

Diagrama de succesiune -- plan elaborat pentru a identifica schimbările potențiale ale poziției personalului, selecția candidaților care urmează, promovarea persoanelor și o viziune a înlocuirii [demisie, pensionare] pentru fiecare compartiment din cadrul organizației.

Diagrame de cohortă - reprezentare grafică cu linii care unesc punctele ce reprezintă ratele specifice pe vârstă calculate pentru o cohortă/generație.

Diferența de risc (risc atribuibil sau risc atribuibil) - diferența dintre ratele de apariție a fenomenului la grupul expus și la cel non-expus (diferența dintre riscul la expuși și riscul la non-expuși).

Dimensionarea stocurilor -- complex de calcule tehnico-economice prin care se fundamentează și se stabilește mărimea diferitelor categorii de stocuri existente în unitățile economice, în funcție de anumite criterii.

Dimensiunea familiei - număr mediu de copii/familie, determinat obișnuit pe baza datelor recensământului populației.

Directivă -- instrucțiune generală dată de un organ superior organelor în subordine, cu scopul de a îndruma, a orienta sau a determina activitatea, atitudinea, conduita acestora.

Disciplina ↑-- modul managerilor de a-și utiliza puterea și autoritatea pentru a schimba comportamentele sau performanțele angajaților firmei.

Disciplina ←-- totalitatea regulilor de comportare impuse membrilor unui grup.

Disciplina progresivă -- are în vedere parcurgerea mai multor etape în sancționarea unui comportament necorespunzător la locul de muncă, sancțiunile fiind din ce în ce mai severe, în funcție de gravitatea și de frecvența abaterilor.

Discordant - termen utilizat în studii pe perechi în care unul primește un anumit tratament, iar celălalt nu.

Discriminare - distincția între persoane aflate în situații similare pe bază de rasă, sex, religie, opinii politice, origine socială sau națională, asociații cu minoritățile naționale sau antipatii sociale.

Dispensarul medical -- unitatea de bază organizată în diferite localități, în întreprinderi și instituții de învățământ pentru aplicarea măsurilor și acordarea asistenței medicale generale profilactice sau curative.

Dispersia -- gradul de împrăștiere al valorilor observate față de media lor aritmetică.

Dispersia populației - gradul de împrăștiere a populației în colectivități constituite (comune, orașe).

Distribuirea forțată -- metodă de evaluare care se aplică în cazul în care se dorește evitarea "tendinței de centru" și presupune distribuirea salariaților dintr-o grupă de muncă într-o curbă de tip Gauss.

Distribuția normală standard - distribuția cu media zero și abaterea standard 1.

Distribuție bimodală - o distribuție cu două valori cu frecvență ridicată separate de o zonă cu frecvență scăzută de observare.

Distribuție cvasinormală - distribuție unimodală și simetrică (deoarece seamănă cu repartitia normală - clopotul lui Gauss).

Distribuție - descrierea frecvenței valorilor sau caracteristicilor unei măsurători realizate pe un grup de persoane.

Distribuție multimodală- distribuție cu mai mult de două valori modale și care poate fi considerată suma mai multor distribuții unimodale.

Distribuție multinomială - probabilitatea de distribuție asociată clasificării fiecăruia dintre eșantioanele individuale în unul sau mai multe categorii exclusiv reciproce și complete.

Distribuție unimodală - distribuție care are o singură valoare modală.

Diversitatea -- diferența între un buget actual și proiectat.

Diversitatea favorabilă -- când veniturile actuale sunt mult mai mari decât veniturile proiectate sau cheltuielile actuale sunt mai mici decât cheltuielile proiectate.

Diversitatea nefavorabilă -- când veniturile actuale sunt mai mici decât veniturile proiectate sau cheltuielile actuale sunt mult mai mari decât cheltuielile proiectate.

Divizarea muncii - împărțirea sarcinilor -- funcția oricărui grup de muncă sau a unei organizații tinde să aibă componente specializate. Teoretic, specializarea funcțiilor crește randamentul făcându-i pe angajați să fie mult mai eficienți. Teoria modernă a managementului resurselor umane sugerează că funcțiile indivizilor să fie diversificate vizând extinderea și îmbogățirea meseriei.

Dizolvarea - moartea unuia dintre soți.

Dobândă -- costul banilor debitați.

Drum critic - succesiunea de activități care în final să ducă la îndeplinirea sarcinii în cel mai scurt timp. Reprezintă suma activităților secvențiale.

Durata medie a vieții (speranța de viață la naștere) - numărul mediu de ani pe care o persoană speră să-l trăiască în condițiile caracteristicilor unui model de mortalitate specifică pe grupe de vârstă.

Durata medie de spitalizare -- numărul de zile de spitalizare raportat la numărul de internări sau de externări timp de un an.

Echilibrul producătorului -- realizarea, pe termen lung, a unei combinații optime între factorii de producție, care asigură maximizarea producției la un cost de producție total dat sau obținerea unui volum de producție dat cu costuri cât mai mici.

Echilibrul resurselor de muncă -- stare de concordanță relativă dintre cantitatea, structura și calitatea factorului uman activ disponibil și necesitățile de resurse de muncă ale utilizatorilor, în primul rând ale activității economice.

Echipa -- orice grup de lucru care se formează cu un scop. Scopurile pot fi temporare, în cazul echipelor de proiect, sau permanente, în cazul echipelor de îngrijire a pacienților. Scopul primar al echipei este să faciliteze comunicațiile printre indivizi și să coordoneze sarcinile interdependente.

Echipa de lucru -- grup de oameni care fac schimb de experiență și opinii, își respectă unul altuia rolurile și funcțiile, pentru a îndeplini un obiectiv comun, ducând la îndeplinire împreună o sarcină.

Echipa de management -- grupuri de muncă ce se formează pentru a alcătui deciziile managementul sau de a rezolva problemele organizației. Aceste grupuri pot fi temporare, cum ar fi echipele proiect, sau permanente, cum ar fi comitetele executive.

Echipa de proiect -- grupuri de lucru ale unor departamente diferite organizate care conlucrează pentru realizarea unei sarcini desemnate sau un proiect. Aceste proiecte pot fi concentrate pe îmbunătățirea, evaluarea serviciilor sau planificarea serviciilor ce se intersectează cu orientările departamentului, sau a altor activități ce necesită rezolvarea problemei într-un timp scurt în care problemele sunt complexe.

Echipa multidisciplinară -- grupuri de muncă alcătuite din indivizi ce reprezintă profesii diferite sau responsabilități funcționale; compoziția echipei depinde de complexitatea și mărimea sarcinii. echipamentele utilizate, condițiile de lucru, cunoștințe, îndemânări și abilități necesare.

Echipe de îngrijire a pacientului -- echipele ce sunt organizate să identifice și să acopere necesitățile pacientului. Includerea în echipă este bazată pe contribuția la diagnostic și tratarea pacientului în timpul perioadei pentru care organizația de îngrijire a sănătății este responsabilă. Aceste echipe sunt multidisciplinare, incluzând specialiști medicali, asistente, și alți asociați cu îngrijirea pacientului.

Echitate externă -- modalitatea de salarizare a angajaților proprii în raport cu altor organizații, pentru posturi similare.

Echitate internă a posturilor -- modalitatea de salarizare a angajaților ce ocupă posturi diferite în aceeași organizație.

Echitate internă individuală -- modalitatea de salarizare a angajaților ce ocupă posturi similare în firmă.

Ecologia sănătății -- un scenariu, în promovarea sănătății, bazat pe responsabilitate personală și socială în legătură cu starea sănătății și pe o concepție pozitivă despre sănătate.

Ecologie - studiul relației dintre organismele vii și mediul lor înconjurător.

Economia sanitară ←-- este o aplicație a științelor economice, care studiază modul în care sunt produse și furnizate îngrijirile de sănătate și de asemenea, comportamentul celor care au legătură cu serviciile de sănătate (pacienți, medici, politicieni, etc).

Economia sanitară ↑- este o parte a științei economice care studiază fenomenele legate de producția și consumul de servicii de sănătate. Producția presupune transformarea unor resurse în rezultate iar consumul presupune folosirea acestor rezultate implicând cumpărarea lor directă sau prin intermediar.

Economia- se ocupă cu studiul modului în care oamenii și societatea aleg, folosind sau nu banii, să folosească resursele productive limitate existente pentru producerea și distribuirea diferitelor bunuri și servicii, acum și în viitor, între diferitele grupuri și persoane din societate. Analizează costurile și beneficiile determinate de îmbunătățirea modului de alocare a resurselor. (P.A.Samuelson, Economies, Tokyo; Mc.Graw, 1976.)

Economia serviciilor de sănătate - studiază fluxul financiar și ocuparea forței de muncă generate de îngrijirile de sănătate ca proces productiv.

Economie normativă -- când se fac predicții despre cum ar trebui să fie și să se impună anumite conduite.

Economie pozitivă -- încearcă să explice fenomenele existente, face afirmații descriptive.

Ed. pt. S formală - rezultanta unui proces planificat de transmitere de experiențe, cunoștințe, ce vizează toată populația (socializare secundară a individului, cu efort de predare-învățare).

Ed. pt. S nonformală - vizează acele componente din sănătatea indivizilor care se formează prin experiență sau imitație (socializarea primară a individului), nu necesită efort de educație.

Educația pentru sănătate ←- un sistem care include: conștiința stării de sănătate; procesul de predare / învățare; participare cu scopul de a ridica nivelul de cunoștințe medicale al populației în domeniul sanogenezei, protecția mediului și prevenția bolilor, de a forma și dezvolta deprinderi corecte care să promoveze sănătatea, de a atrage și capacita masele la participarea activă în realizarea consolidării sănătății.

Educație pentru sănătate - procesul prin care indivizii sau grupurile populaționale învață să adopte un anumit comportament care să conducă la promovarea, menținerea sau redarea stării de sănătate.

Educație pentru sănătate ↑-- este un termen folosit pentru a desemna ocazii de învățare create deliberat pentru a facilita schimbări de comportament în vederea atingerii unui obiectiv predeterminat.

Efect de cohortă - efectul pe care îl poate exercita o generație asupra distribuției transversale pe grupe de vârstă a unui anumit atribut; variație a stării de sănătate generată de influența diferiților factori cauzali la care este expusă fiecare cohortă (de exemplu, mediul înconjurător și schimbările sociale).

Efect de halo - efectul (de obicei benefic) generat asupra unui pacient, de maniera de abordare, atenția și grija unui reprezentant al serviciilor de sănătate, fără a lua în considerare serviciile și tratamentele medicale furnizate acestuia (pacientului) în cadrul unei consultații.

Efecte -- sunt reprezentate de schimbări fizice, sociale și emoționale ale indivizilor (efecte/rezultate terapeutice). Pot fi măsurate în unități naturale sau fizice.

Efectul de halo -- extensia unei însușiri pozitive sau negative a angajatului asupra tuturor celorlalte ale sale.

Eficacitate -- obținerea beneficiilor dorite pentru populație/pacient în urma utilizării unei tehnologii.

Eficacitate -gradul în care un procedeu, o intervenție sau un regim specific produce rezultatul cel mai bun în condiții ideale.

Eficacitate practică - gradul în care o intervenție, procedură sau serviciu specific, aplicat în practică, reușește să-și realizeze în totalitate scopul propus.

Eficacitatea soluției -- posibilitatea tehnologiilor actuale de a realiza ceva concret în soluționarea problemei.

Eficiența -- obținerea celui mai mare beneficiu cu cel mai mic cost.

Eficiența - obținerea unor efecte sau unor rezultate finale direct proporționale cu eforturile depuse, evaluate în bani, resurse și timp.

Eficiența în recrutarea și selectarea personalului: presupune controlul costurilor pe care le incumba operațiunea propriu zisă și sursele de candidați.

Eficiența utilizării resurselor -- oferirea de îngrijiri optime necesare, pacientului și comunității; utilizarea timpului, materialelor, fondurilor și informațiilor cu scopul de a produce maximum de servicii posibil; reducerea numărului de tratamente de calitate scăzută, rezultat al unor diagnostice incorecte sau al aplicării unor norme defectuoase.

Efortul -- cantitatea de energie [fizică și /sau mentală] utilizată de un angajat pentru îndeplinirea unei sarcini.

Elasticitatea -- reprezintă modul în care o cantitate cerută sau oferită variază la modificarea prețului, veniturii, etc.

Elasticitatea - o măsură a gradului de răspuns a unei variabile rezultative la schimbarea unei variabile determinante a acesteia.

Emitent -- persoana care inițiază comunicarea.

Entitate organizațională -- componentă a structurii organizatorice având individualitate distinctă în cadrul acesteia, concretizată în natura specifică și în finalitatea atribuțiilor pe care le îndeplinește.

Entropia informațională - este o măsură a diversității unei biocenoze.

Entropia relativă - noțiune utilă comparării cantităților de informație a două sau mai multe experimente cu numere de rezultate posibile diferite, pentru care este nevoie de relativizarea cantității de informație față de entropia maximă a experimentului cu același număr de rezultate.

Epidemie - apariția unui număr de evenimente cu o frecvență superioară frecvenței așteptate.

Epidemiolog - cercetător care studiază apariția unei boli sau a unor evenimente legate de sănătate într-o populație dată.

Epidemiologie - studiul distribuției și determinanților stărilor și evenimentelor din populații diferite, precum și aplicarea rezultatelor la controlul problemelor de sănătate.

Epidemiologie -- studiul distribuției unei boli, a unui comportament sau a altor indicatori de sănătate în populația umană și a factorilor care ar putea fi cauza acestei distribuții sau pot fi asociați acesteia precum și aplicarea acestui studiu în controlul problemelor de sănătate.

Epidemiologie clinică - aplicarea epidemiologiei într-un mediu clinic, în contextul oferirii serviciilor de îngrijire medicală unui grup de pacienți sau unei comunități reprezentând grupul inițial de studiu.

Epidemiologie socială -- epidemiologia care ține cont de fenomenele sociale și are perspectiva sociologică.

Eradicare - conceptul de combatere a formelor de transmitere a bolilor contagioase.

Eradicare (a unei boli) - finalizarea tuturor tipurilor de transmitere a infecției prin distrugerea agentului infecțios utilizând metode de supraveghere și stăpânire a răspândirii acestuia.

Eroare - rezultat fals sau greșit obținut într-un studiu sau experiment.

Eroare (bias) - efect produs la nivelul oricărei trepte a investigației, constând în orice concluzie sau deducție care tind să îndepărteze rezultatul de la valorile sale reale.

Eroare datorată instrumentelor - eroare sistematizată datorată unei calibrări greșite, unor instrumente de măsură, diluții incorecte sau unui amestec de reactivi.

Eroare de constatare - eroare sistematică, apărută din cauza categoriilor de indivizi sau pacienți (ușor bolnavi, moderat bolnavi sau sever bolnavi) pe care observatorul o constată. Se poate datora, de asemenea, procedurilor de diagnostic.

Eroare de contrast -- tendința evaluatorului de a-i aprecia pe angajați în comparație cu propria lui persoană, care devine implicit un etalon de evaluare.

Eroare de detectare (identificare) - eroare datorată greșelilor sistematice în metodele de constatare, diagnostic sau verificare a cazurilor într-o anchetă epidemiologică, studiu sau investigație.

Eroare de interpretare - eroare apărută în urma deducțiilor și speculațiilor.

Eroare de lungime - eroare sistematizată datorată alegerii unui număr disproporționat de cazuri de lungă-durată (cazuri care supraviețuiesc cel mai mult) într-un grup față de celălalt grup.

Eroare de observație - eroare datorată eșecului observatorului de a măsura sau identifica un fenomen cu cea mai mare acuratețe.

Eroare de presupunere (conceptuală) - eroare care decurge dintr-un raționament, din premise ori convingeri greșite din partea observatorului; false concluzii deduse din interpretarea asocierii dintre variabile.

Eroare de proiectare - diferența dintre o valoare adevărată și cea obținută în realitate, apărând ca un rezultat al proiectării greșite a unui studiu.

Eroare de răspuns - eroare sistematizată datorată diferențelor de caracteristici între cei care au ales ori s-au oferit voluntar să participe la un studiu și cei care nu au optat pentru acest lucru.

Eroare de speța a II-a sau eroarea de tip β - decizia de a accepta în mod eronat ipoteza nulă, aceasta fiind falsă (ipoteza alternativă este adevărată).

Eroare de speța I sau eroare de tip α - decizia de a respinge ipoteza nulă când aceasta este adevărată.

Eroare de timp - eroare sistematizată care apare când urmărirea a două grupuri nu începe la același moment definit de timp.

Eroare ecologică - eroare de deducție datorată incapacității de a face distincția între diferitele nivele de organizare.

Eroare informațională (de observare) - un defect de măsurare a expunerii sau efectului ce conduce la o acuratețe diferențiată a informației între grupurile comparate.

Eroarea standard a mediei $\leftarrow$ - este bazată pe un eșantion al populației și este estimarea deviației standard a măsurii pentru populație.

Eroarea standard a mediei $\uparrow$ - una din cele mai comune tipuri utilizate ale erorii standard; este o măsură a acurateții eșantionului.

Erori sistematice - erori grosolane care sunt în mod sistematic în același sens și produc o deplasare sistematică a valorii căutate.

Erori aleatoare - erori care se produc în ambele sensuri și deci se compensează reciproc.

Eșantioane perechi - într-un studiu clinic, perechile de pacienți care trebuie studiate. Un membru al fiecărei perechi primește un regim experimental, iar celălalt un regim de control corespunzător.

Eșantion selectat stratificat - populația este împărțită în starturi de eşantioane în funcție de un criteriu (de exemplu stratificare în funcție de grupa de vârstă, sex etc); din fiecare strat se selecționează un eșantion proporțional cu dimensiunea stratului în populația generală.

Eșantion (mostră, probă, lot, colectivitate de selecție) - o colectivitate parțială extrasă aleator dintr-o populație.

Eșantionare concentrată - metodă de selectare a grupului martor într-un studiu caz-control în care cazurile sunt alese doar după incidența acestora de-a lungul unei perioade specifice de timp, iar martorii sunt selectați și investigați de-a lungul aceleiași perioade. Această metodă poate elimina erorile cauzate de schimbările modului de expunere în populație.

Eșantionare tip cluster - metodă de comparare în care fiecare unitate selectată este un grup de persoane (persoanele dintr-un imobil, o familie).

Eșantionul în cuiburi (sau ciorchine) - populația este divizată în unități de eşantioane tip cuib; se selecționează aleator un anumit număr de cuiburi. Se trece apoi la numărarea unităților de observare (de exemplu, persoane) din cuiburile selectate care vor fi studiate. Eșantionul este constituit din cuiburi, nu din indivizi.

Eșantionul nealeator - membrii populației sunt aleși pentru a fi incluși în eșantion în funcție de un anumit factor cunoscut.

Eșantionul selectat sistematic - punctul de plecare al selectării la început este prestabilit, iar repetabilitatea din eșantion este aleasă după o schemă de selecție predeterminată.

Eșantionul simplu aleator - fiecare membru al populației are aceeași șansă de a fi selectat în eșantion.

Estimare - exprimare cantitativă a unei măsurători sau a unei valori. Se utilizează de obicei când se face referire la măsurători considerate aproximative, mai degrabă decât precise sau exacte.

Estimarea eului -- **valoarea** pe care fiecare individ și-o recunoaște.

Estimată (valoare estimată, estimat, parametru estimat): valoare sau parametru întotdeauna necunoscut care este estimat (supus procesului de estimare, aproximare).

Estimație - rezultatul unei estimări, concretizat, în statistică, într-o valoare numerică (numită estimație punctuală) sau în două valori formând un interval (numit interval de încredere sau de confidență); statistica inductivă poate calcula, în anumite circumstanțe, și un al treilea număr care

exprimă gradul (nivelul, coeficientul) de încredere asociat intervalului respectiv și care are un sens experimental foarte concret; poate avea uneori și sensul de estimare.

Estimator just (nedeplasat) - estimator a cărui medie coincide cu parametrul estimat.

Estimator - persoana sau instrument care efectuează o estimare; în statistică, formula sau procedura folosită pentru estimare sau variabila aleatoare folosită pentru studiul posibilităților de estimare (variabila aleatoare apare ca rezultat al aplicării formulei la datele ce formează un eșantion aleator).

Etapa preliminară a unei dezvoltări organizaționale -- conștientizarea dificultăților și a necesităților schimbării.

Etica ← - disciplina filozofică care studiază morala socială și individuală ca realitate socială /un set de reguli universale, un mod de a gândi despre cum trebuie să acționeze cineva / considerații asupra modului în care cineva trebuie să acționeze în lumea reală.

Etica ↑ - ramură a științelor umane care stabilește normele și standardele de comportament care se aplică în judecarea actelor umane (Stoicescu).

Etica descriptivă - investigații faptice și explicații ale conduitei morale și credințelor.

Etica medicală (etica clinică) - este o disciplină practică care asigură o abordare structurată cu scopul de a ajuta medicii în identificarea, analizarea și rezolvarea problemelor etice din medicina clinică. Se referă la comportamentul medicului în raport cu bolnavii, colegii de profesie și societate.

Etica normativă - pune întrebări concrete și dorește să determine care acte sunt acceptabile din punct de vedere moral, formulează și apară sisteme etice fundamentale și reguli ce stabilesc dacă acțiunea este bună sau nu, stabilește "ceea ce ar trebui făcut."

Eutanasia – definiție emisă de Asociația Medicală Americană constă în administrarea, de către o altă persoană, a unei substanțe letale unui pacient cu scopul de a curma suferințele acestuia, în cazul unor boli incurabile care provoacă suferințe insuportabile.

Eutanasia activă - provocarea intenționată a morții.

Eutanasia involuntară - pacientul nu este consultat.

Eutanasia nonvoluntară - pacientul nu este capabil să-și exprime voința.

Eutanasia pasivă - neaplicarea tratamentului care poate salva viața.

Eutanasia voluntară - pacientul este în deplinătatea facultăților mintale.

Evaluare -- măsurarea atingerii obiectivelor și scopului propus.

Evaluare - metoda care urmărește să determine cât mai obiectiv și sistematic posibil, importanța, eficacitatea și impactul activităților prin prisma obiectivelor propuse.

Evaluare a personalului -- **activitate** în cadrul funcțiunii de personal care constă în ansamblul proceselor prin care se emit judecăți de valoare asupra componentelor unui sistem economico-social considerați separat în calitatea lor de titulari ai anumitor posturi, în vederea relevării elementelor esențiale ale modului de realizare a obiectivelor și sarcinilor trasate a acordării de recompense/sanctiuni, a stabilirii modalităților de perfecționare a pregătirii, a conturării perspectivelor de promovare a acestor componente.

Evaluare a ritmului de muncă -- acțiune prin care un observator, bun cunoscător al procesului tehnologic și de muncă, estimează ritmul de muncă al unui executant individual, în raport cu reprezentarea mentală pe care o are despre ritmul de referință etalon.

Evaluare economică -- este o tehnică inventată de economiști în scopul de a sprijini luarea deciziei atunci când trebuie să se aleagă între mai multe activități.

Evaluare tip 360 grade feedback -- metodă de evaluare prin care performanța pe post a unei persoane este evaluată de șeful direct ca și de alte persoane cu care intră în contact direct persoana evaluată.

Evaluarea performanțelor -- a stabili periodic, pentru fiecare angajat cât de bine își îndeplinește atribuțiile funcției pe care o ocupă.

Evaluarea performanțelor ←-- analiza succeselor și eșecurilor înregistrate de angajați, precum și a perspectivelor de promovare a celor evaluați. Evaluarea performanțelor conduce la o apreciere a rezultatelor activității angajaților, la identificarea obiectivelor lor pentru perioada următoare și la stabilirea unui plan de îmbunătățire a rezultatelor viitoare ale acestora.

Evaluarea performanțelor ↑ -- măsurarea rezultatelor obținute într-o perioadă trecută de către salariați și a modului în care au fost obținute aceste rezultate.

Evaluarea posturilor -- aprecierea valorii relative a posturilor din cadrul unei organizații.

Evaluarea calității îngrijirilor -- procesul prin care calitatea îngrijirii medicale este măsurat.

Evaluarea – colectarea și analiza informațiilor prin diverse metode pentru a determina relevanța, adecvarea, progresul, eficiența, eficacitatea practică, impactul și susținerea activităților dintr-un program.

Evaluarea de caz -- evaluarea îngrijirilor oferite unui singur pacient, realizată prin "peer review" (aprecierea calității de către persoane cu aceeași pregătire). Se poate efectua prin observare directă sau prin revizuirea înregistrărilor medicale anterioare, necesitând elaborarea de standarde general acceptate de practica medicală.

Evaluarea economică a serviciilor de sănătate - aprecierea eficienței acestora prin măsurarea costurilor și a rezultatelor produse.

Evaluarea internă -- evaluarea organizațională care analizează atributele unei organizații în ariile produselor și servicii, marketing, poziție financiară, producție, și componente organizaționale. Atributele sunt clasificate ca utile sau scad din valoarea poziției strategice organizaționale.

Evaluarea mediului extern -- procesul prin care o organizație analizează datele consecințele / rezultate / emiteri ce se desfășoară în afara organizației pe baze industriale, locale, regionale și naționale. Include analiza organizațiilor, forțelor și orientărilor pentru a identifica potențialul impactului asupra viitorului organizației. Folosită pentru a identifica oportunitățile sau pericolele potențiale ale unei organizații ce ar trebui planificate pe timpul procesului de planificare strategică (element al analizei SWOT).

Evaluarea performanțelor -- procesul de colectare și analiză a informației despre performanțele unui angajat care determină gradul în care angajatul își îndeplinește sarcinile.

Evaluarea postului -- acțiune ce urmează analizei și descrierii unui post și care are ca obiectiv măsurarea elementelor sale caracteristice și interpretarea anumitor trăsături specifice.

Evaluarea prin aspecte critice -- metoda care presupune înregistrarea scrisă, sub forma unui jurnal, principalele aspecte care demonstrează comportamentul salariatului evaluat [indiferent dacă este vorba de aspecte pozitive sau negative].

Evaluarea statistică -- permite măsurarea calității prin compararea cu norme statistice sau "valori așteptate" și nu depinde de utilizarea unor standarde clinice. Oferă informații despre calitatea îngrijirilor oferite unui grup de pacienți, în ansamblu sau pentru anumite servicii oferite (avantaje, dezavantaje și când sunt indicate a fi utilizate).

Evaluarea – un proces prin care se încearcă determinarea în mod cât se poate de sistematic și de obiectiv a relevanței, eficacității practice și impactului activităților, plecând de la obiectivele acestor activități.

Evaluarea utilizării -- procesul de stabilire dacă folosirea serviciilor de îngrijire medicală întrunește criteriile și standardele stabilite. Adesea direcționată în controlul folosirii serviciilor pentru a reduce costul.

Evaluarea / feedback -- colectarea și analiza informațiilor prin variate metode pentru a determina relevanța, progresul, eficacitatea, eficiența, și impactul activităților din program. Aceste date sunt "feedback" într-un proces de planificare strategică pentru a determina dacă scopurile și obiectivele sunt întrunite.

Evaluarea comunității -- procesul de evaluare a necesităților sănătății comunitare și structura de organizare a comunității. Poate implica comunitatea în rezolvarea problemei, în acțiuni, și stabilirea priorităților organizaționale în funcție de resursele și nevoile locale.

Evaluarea performanțelor profesionale -- procesul de stabilire a modului și a măsurii în care angajatul își îndeplinește îndatoririle și responsabilitățile care revin postului ocupat, comparativ cu standardele stabilite și comunicarea către angajați a rezultatelor.

Evaluarea prin caracterizări -- pregătirea de către evaluator a unei declarații scrise, declarații scrise, care să descrie punctele forte și slăbiciunile angajatului evaluat, precum și performanțele obținute.

Evaluări informale -- comentariile managerilor cu privire la rezultatele angajaților, care au loc aproape tot timpul.

Eveniment demografic - cazul observat purtător de informații demografice (nou născut viu, nou născut mort, decedatul etc.)

Evenimente ale vieții -- transformările sociale semnificative pe care oamenii le pot percepe ca parte a vieții lor cotidiene.

Evenimente de viață - schimbări sau întreruperi ale modului (stilului) de viață care pot fi asociate sau produc modificări ale stării de sănătate.

Evenimente independente $\leftarrow$ - fie două evenimente A și B compatibile. B se numește independent de A dacă probabilitatea lui B nu se modifică dacă știm că s-a realizat A.

Evenimente independente $\rightarrow$ - două evenimente se numesc independente dacă probabilitatea realizării simultane a celor două evenimente este egală cu produsul probabilităților celor două evenimente; în caz contrar evenimentele se numesc dependente.

Evenimente independente $\uparrow$ - un eveniment este independent de altul dacă probabilitatea sa a priori este egală cu probabilitatea sa a posteriori.

Evidența -- activitatea care asigură informarea permanentă și precisă despre situația dintr-un anumit domeniu prin înregistrarea și controlul proceselor, fenomenelor, etc din punct de vedere cantitativ și calitativ.

Examinarea posturilor vacante -- este necesară pentru a completa posturile existente sau nou create și se face pe baza specificației postului. Trebuie cunoscut: dacă este posibilă completarea locurilor vacante cu persoane din interiorul organizației sau cu alte categorii de personal (de exemplu cu absolvenți sau cu personal cu timp parțial de muncă).

Experiment - testarea unei ipoteze științifice.

Experiment de încetare a expunerii - studiu de control în cadrul căruia se efectuează o experiență pentru a determina consecințele unei expuneri la risc, ca de ex. o deprindere, un obicei care se presupune a avea importanță etiologică.

Experiment orb - experiment în cadrul căruia fie observatorul, fie subiectul nu cunosc grupul din care face parte subiectul.

Expunere selectivă - se realizează atunci când oamenii sunt atenți la mesaje care sunt în concordanță cu atitudinile și credințele lor și ignoră mesajele neconsistente, apare în faza premergătoare adoptării din cadrul luării deciziei referitoare la un nou comportament.

Expunerea - orice factor incriminat a fi cauzal (sau efector) sau responsabil de un anumit rezultat.

Expus la risc - persoana dintr-o anumită populație sau subpopulație, care constituie numitorul ratei sau probabilității, având posibilitatea obiectivă de a suferi un risc.

Extensia completă a familiei - nașterea ultimului copil.

Extensia familiei - nașterea primului copil.

Factor de consolidare - factor care tinde să perpetueze sau să agraveze prezența unei boli, a unei deficiențe, deteriorări, atitudini, mod de manifestare sau cursul unei acțiuni.

Factor de influență - factor care poate modifica efectul unui alt factor cauzal aflat în studiu.

Factor de protecție - orice factor care prin prezența sa asigură o stare de sănătate mai bună unei populații.

Factor de risc - orice condiție care poate să fie descrisă și dovedită că se asociază unei frecvențe crescute a bolii.

Factor de risc $\leftarrow$ FR - se asociază cu frecvență crescută apariției bolii

Factor de risc $\uparrow$ - în prevenirea boli, acest termen înglobează condiția socială, biologică sau economică, comportamentul sau alte stări predispozante cunoscute ca fiind asociate sau cauze pentru anumite boli, stări de proastă sănătate sau accidente.

Factor permisiv - factor care facilitează manifestarea unei boli, a unei stări morbide sau a unei incapacități (deficiențe) sau nu facilitează utilizarea serviciilor sau factor care facilitează recuperarea în urma unei boli, menținerea sau îmbunătățirea stării de sănătate și o accesibilitate mai bună la serviciile de sănătate.

Factor precipitant - factor asociat cu debutul brutal al unei boli, stări morbide, accident, răspuns comportamental.

Factor predispozant - factor care predispune, sensibilizează, creează o situație (de exemplu un nivel scăzut de imunitate sau o stare de susceptibilitate) astfel încât gazda tinde să reacționeze într-un mod specific la un agent infecțios, factor extern sau stimul specific.

Factori motivaționali -- factorii care determină motivația angajatului pentru obținerea unor rezultate bune.

Factorii de producție -- reprezintă ansamblul elementelor care participă la producerea bunurilor, lucrărilor și serviciilor și sunt formați din: muncă, natură și capital.

Fals negativ - rezultate negative în rândul subiecților care prezintă caracteristica studiată.

Fals pozitiv -rezultate pozitive în rândul subiecților care nu prezintă caracteristica studiată.

Familia - conform definiției dată de OMS, o persoană sau un grup de persoane care trăiesc împreună și au legături de sânge, prin căsătorie sau adopțiune.

Familie extinsă - familie care cuprinde soțul, soția, copiii lor, necăsătoriți și căsătoriți, bunici și nepoți, respectiv două – trei generații.

Familie – reprezintă o persoană sau un grup de persoane care trăiesc împreună și au legături de sânge, prin căsătorie sau adopție.

Familie statistică (de recensământ) - familie definită cu prilejul unui recensământ. La recensămintele în care unitatea de observare este gospodăria, familia se înregistrează sub formă de nucleu familial.

Familie lărgită pe orizontală -

Familie lărgită pe orizontală - soț + soție +/- copii + frate/ sora unuia dintre soți.

Familie lărgită pe orizontală și verticală - soț + soție +/- copii + părinți + frate/ sora unuia din soți.

Familie lărgită pe verticală – soț + soție +/- copii + părinții unuia dintre soți.

Familie nucleară - compusă din soț + soție +/- copii.

Familii complete - familii în care femeia a depășit vârsta fertilă sau vârsta de reproducere (de obicei 50 de ani).

Familii de tip malthusian - familii care aplică planificarea familială.

Familii de tip nemalthusian - familii care nu aplică planificarea familială.

Fatalitate specifică - numărul de decese determinate de o boală înregistrate într-o perioadă de timp la 100 de bolnavi de boala respectivă.

Fecunditate - fenomenul sarcinilor în populația feminină de vârstă fertilă (15-49 de ani).

Feedback -- informația colectată din monitorizarea system's inputs, proceselor, și rezultatelor care sunt utilizate să îmbunătățească performanțele viitorului sistem.

Feedback -- date sau informația care este returnată expeditorului, adesea tip evaluare sau corectivă în natură, care servește scopului de confirmare a eficacității comunicării și / sau observării modificării comportamentului / mesajul expeditorului când corecțiile sunt necesare.

Feedback corectiv -- când destinatarul răspunde aducând modificări în mesajul emitentului.

Feedback informațional -- când receptantul răspunde prin furnizarea informației cerute.

Feedback întărit -- când destinatarul confirmă în mod explicit și clar recepția mesajului primit.

Feedback-ul performanțelor -- **informarea** angajaților despre performanțe, care permite evaluarea progresului spre un scop specific stabilit.

Fenomen demografic - ansamblul evenimentelor demografice care apar într-o populație, într-o anumită perioadă de timp (de exemplu, natalitatea, mortalitatea, fertilitatea).

Fenomen iceberg - fenomen care se caracterizează printr-un aspect nedetectat sau nedepistat al bolii, în ciuda investigațiilor, încercărilor de diagnosticare și metodelor de supraveghere a bolii.

Fereastră de oportunitate -- momentul unic în timp când organizația are șansa de a se mișca rapid ca răspuns la oportunitatea din mediul extern.

Fertilitate – fenomenul demografic al nașcuților vii în populația feminină de vârstă fertilă (15-49 de ani).

Fertilitatea unei cohorte - frecvența nașcuților vii în cadrul unei generații feminine de-a lungul perioadei fertile a acesteia; se măsoară prin rate de fertilitate specifică pe vârste și prin rata de fertilitate totală (descendența medie finală).

Fezabilitatea programului de intervenție -- Hanlon a definit această noțiune prin sigla "PEARL" care înseamnă: relevanță, fezabilitate economică, acceptabilitate, disponibilitatea resurselor și legalitate.

Fișă de distribuire a muncii -- **formular** care ajută la alocarea de sarcini angajaților.

Fișa postului -- un document scris care descrie datoriile importante și activități, tehnici necesare, și cerințele fizice ale meseriei.

Fișa postului -- formă standard de prezentare a informațiilor obținute în urma analizei postului, care cuprinde atât descrierea postului, cât și specificarea postului.

Fișa postului -- obiectivele, sarcinile, autoritatea și responsabilitățile cerute de post.

Fișa postului -- conține problema, scopul, îndatoririle și responsabilitățile pentru fiecare post în parte.

Flexibilizare -- proces ce exprimă variații mari în utilizarea forței de muncă privind efectivul acesteia, corelația dintre unele categorii de ocupații, numărul de ore lucrate, repartizarea pe domenii, salarizarea în direcția adaptării lor la condițiile existente.

Fluctuația forței de muncă -- mișcarea angajaților înspre organizație [selecția personalului] și dinspre organizație [separarea de personal].

Foaia de bilanță -- bilanța contabilă - raportul financiar ce sumarizează valoarea totală evaluată a organizației și obligația de debit total la un moment dat.

Focus grup -- tehnica de tip calitativ cu utilizare foarte largă în colectarea de informații.

Focus grup - este interviu un grup în care oamenii se stimulează unii pe alții să vorbească.

Fond asigurare sănătate -- se formează în baza unei contribuții obligatorii a angajaților și angajatorului. Cuantumul acestora diferă de la țară la țară. (De ex în România se formează în baza art. 51 din "Legea asigurărilor sociale de sănătate", din contribuțiile bănești în cote egale de 7% suportate de persoanele fizice și juridice.

Formarea echipei -- procesul prin care indivizii sunt desemnați să lucreze în grupuri și să devină o echipă integrată, și unită; procesul include formarea, normarea, performanța.

Formarea familiei - căsătoria.

Formarea personalului -- are ca scop: creșterea productivității și a calității muncii, diminuarea rebuturilor, adaptabilitate mai mare la noile metode, nevoi mai reduse de supraveghere, mai puține accidente și boli profesionale, creșterea satisfacției în muncă, reducerea mișcării personalului și a absenteismului. Sunt prevăzute multiple modalități de validare și evaluare a formării personalului.

Forumurile de discuții -- resurse de comunicare ce permit plasarea de mesaje pe o anumită temă și accesul celorlalți participanți la citirea acestor mesaje.

Fracțiunea atribuibilă (expunerea) - raportul dintre diferența la risc și rata de apariție la populația expusă.

Funcția -- activitatea administrativă pe care o prestează cineva, în mod regulat și organizat într-o instituție, în schimbul unui salariu.

Funcția exponențială - transformă o progresie aritmetică într-o progresie geometrică.

Funcția logaritmică - transformă o progresie geometrică într-o progresie aritmetică.

Funcția anticipativă a managementului -- elaborarea priorităților. Se concretizează în elaborarea setului de scopuri, sau a unui plan / program pe termen lung și scurt.

Funcția aplicativă a managementului -- execuția; se pun în funcțiune mijloacele apte să ducă la scop. Concret, se distribuie sarcinile de organizare, de supervizare și de pregătire a personalului.

Funcția apreciativă a managementului -- evaluarea; se compară mijloacele utilizate cu scopurile atinse.

Funcția de personal reprezintă ansamblul de activități [strategice și operaționale] care contribuie la îndeplinirea obiectivelor organizației, prin asigurarea, menținerea și folosirea rațională și eficientă a resurselor umane de care dispune.

Funcțiile managementului -- activitățile importante efectuate de manageri pentru obținerea obiectivelor în cadrul organizației. Clasificate în 5 categorii: planificare, organizare, personal, coordonare și control.

Funcțiile managementului resurselor umane -- descrierea și analiza postului, recrutarea și selecție, pregătire și dezvoltare, plata și beneficii, motivarea și evaluarea performanței.

Funcțiile manageriale -- reprezintă activitățile de bază realizate de manageri pentru atingerea obiectivelor organizației lor, utilizând pentru aceasta oameni și alte resurse.

Furnizorii -- acei indivizi sau instituții care oferă îngrijiri de sănătate ce pot fi utilizate de beneficiari.

Furnizorii -- acele organizații sau indivizi ce vând bunuri sau servicii organizațiilor de servicii sanitare. Furnizorii de bunuri asigură sisteme informaționale de management, echipament, medicamente etc. "mâna de lucru" este de asemenea o formă de furnizor industrial. (De exemplu, fizioterapeuții își furnizează serviciile industriei de îngrijire medicală. Când fizioterapeuții sunt furnizori mici, necesitatea pentru serviciile lor poate afecta programul de planificare și costurile serviciilor de sănătate.)

Gândirea de grup - o veritabilă forță care se impune individului, devenit tot mai dependent și mai sugestiv din cauza bolii, dispus să adopte clișee și mentalități "tradiționale" despre boală, existente în cadrul grupului sau de apartenență.

Garanție -- obligația de a face o plată în numerar, bunuri, sau servicii (o garanție curentă este plătită pe perioada unui an și garanția pe termen lung este plătită pe o perioadă mai mare de un an).

Gatekeeper -- asistența sau medicul care "servește" pacientul aflat la primul contact cu sistemul de îngrijire medicală, și care trimite pacientul la specialiști atunci când este necesar.

Gazda - persoana sau altă ființă incluzând animale, păsări sau artropode care permite existența sau adăpostirea unui agent infecțios în condiții naturale.

Generalist - medic specialist în medicină generală.

Generalist - persoană competentă în câteva domenii sau activități diferite.

Generație - cohorta specială, cuprinzând persoanele născute în același interval de timp (de obicei un an).

Gestiune strategică - folosire sistematică și continuă de procese, metode și instrumente care să permită formularea unor obiective strategice, crearea premizelor pentru realizarea și controlul acestora.

Grad de infecție - secvența manifestărilor la gazdă, reflectând răspunsul la un agent infecțios, care variază de la prezența morții la o extremă și infecția inaparentă la cealaltă extremă.

Grad de libertate - numărul de asocieri independente care se pot realiza între membri unui eșantion.

Gradul de infecțiozitate - varietatea de răspuns a gazdei la infecție, mergând de la infecții inaparente până la forme de boală letală.

Grafic Gantt - tehnica de planificare și control care ilustrează progresul înregistrat de-a lungul unei perioade de timp.

Graficul -- instrument util pentru prezentarea datelor.

Greva -- încetarea organizată sau spontană a lucrului într-o organizație economică sau instituție social-culturală cu scopul de a constrânge pe patroni sau guvernul să satisfacă revendicările economice ale membrilor de sindicat.

Grup de consumatori -- un grup care împărtășește obiective comune și care dorește să influențeze producția, distribuția și / sau vânzarea de produse (bunuri) și servicii, prin alegerea informată.

Grup de control (martor) - grup de comparare, cuprinzând persoane care nu au fost expuse factorului de risc, bolii, procedurii, intervenției sau altei variabile a cărei influență a fost studiată.

Grup de într-ajutorare -- mic grup de voluntari care colaborează în vederea atingerii unui scop comun.

Grup de presiune -- un grup de voluntari, legați prin obiective și atitudini comune, care încearcă să obțină decizii și acțiuni favorabile obiectivelor lor, prin diferite mijloace în special prin exercitarea unei influențe asupra guvernului.

Grup la risc -- în prevenirea bolii, desemnează un grup de persoane care în virtutea condiției lor biologice, sociale sau economice și în virtutea comportamentului sau a mediului lor sunt mai susceptibile la anumite boli sau stare de boală decât restul populației.

Grup martor de potrivire - subiecți care sunt selectați astfel încât să prezinte caracteristici specifice similare celor din grupul de studiu.

Grup martor de spitalizați - persoane utilizate pentru comparare care provin din grupul pacienților unui spital.

Grup martor de vecinătate - indivizi utilizați pentru comparare care locuiesc în aceeași localitate ca și cei studiați și prin urmare se pot asemăna acestora din punct de vedere socio-economic și de mediu.

Grup martor istoric - persoane sau pacienți utilizați pentru comparare care au fost expuși condițiilor studiate la un alt moment de timp, de obicei anterior celui în care se urmărește grupul de studiu (test).

Grupuri de lucru -- indivizi dintr-o organizație care formează grupuri datorită unui scop comun.

Grupurile de lucru "formal" -- sunt formate de organizație să întrunească necesitățile organizației. Pot fi clasificate ca unități de lucru, departamente, sau echipe interdepartamentale.

Grupurile de referință - sunt oameni a căror imagine individuală este crucială pentru o evaluare a propriei persoane sau o sursă de standarde personale.

Grupurile informaționale / "informal groups" - sunt grupuri formate de indivizi, dar nu sunt parte a structurii organizaționale "formal." Aceste grupuri pot fi formate din motive sociale dar pot fi niște influențe foarte puternice în organizație.

Handicap - un dezavantaj pentru o persoană dată, rezultând dintr-o deficiență sau incapacitate, care limitează realizarea rolului (sarcinei) considerat normal pentru individul respectiv, în condiții de vârstă, sex, factori sociali și culturali. Handicapul se caracterizează prin discordanța dintre performanța individului și a grupului particular al cărui membru este. Handicapul este un

fenomen social, reprezentând consecințele sociale și de mediu pentru individul care se află în discriminare, din cauza prezenței unei incapacități sau deficiențe care nu permite să-și îndeplinească funcția, pe care a avut-o anterior (în orice caz se poate vorbi de invaliditate) sau să nu poată promova conform aspirațiilor și posibilităților sale, pe care le-a avut înainte de acest handicap.

Hiperbola - dependența invers proporțională între doi factori, ceea ce înseamnă că la o creștere (respectiv descreștere) de un anumit număr de ori a unui factor corespunde o descreștere (respectiv creștere) de același număr de ori a celuilalt factor.

Histograma - reprezentare carteziană plană a unei distribuții grupate, formată din dreptunghiuri alipite, cu bazele plasate pe intervalele de grupare și cu ariile proporționale cu frecvențele claselor.

Histograma -- **reprezentare** grafică sub formă de coloane a căror suprafață este proporțională cu frecvența.

Hotărâre - act adoptat de organele de stat, instanțele judecătorești sau alte organe cu aprobarea majorității membrilor prezenți. Hotărârea Guvernului, act juridic prin care se stabilesc norme sau măsuri obligatorii pe întreg teritoriul țării și prin care se rezolvă probleme administrative cu caracter general. Ea este emisă în condițiile prevăzute de lege și în executarea ei.

Hotărâri /rezultate/ discuții critice -- rezultatul analizelor SWOT sunt cele mai importante emiteri într-o organizație din punct de vedere al orientării. Acestea sunt transformate în priorități care ghidează misiunea, scopurile, și obiectivele în organizație.

Ins. Individual - persoanele intervievate individual sunt persoane cheie, numite așa datorită poziției lor, capacității de decizie sau informațiilor pe care le dețin.

Ierarhizarea posturilor -- compararea posturilor între ele și ordonarea acestora în funcție de importanța lor în realizarea obiectivelor organizației.

Ieșiri -- produsul sau serviciile rezultate din procesele sistemului.

Igiena muncii -- **formele** și metodele de organizare a muncii, starea organismului uman în timpul muncii, caracterul și particularitățile mișcărilor în timpul muncii, influența reziduurilor și a deșeurilor asupra sănătății oamenilor, factorii fizici, chimici și biologici existenți la unele locuri de muncă, precum și modificările fiziologice și patologice care se produc în organismul uman ca urmare a acțiunii unor factori de la locul de muncă.

Igiena personală -- **activitățile** medicale non-formale care vizează sănătatea și hotărârile ce au efecte asupra sănătății, cuprinzând automedicația, autotratamentul și primul ajutor administrate de individ asupra propriei persoane în contextul social normal al vieții de zi cu zi.

Îmbătrânire demografică a populației - proces demografic care constă în creșterea proporției populației vârstnice și în scăderea proporției populației tinere.

Îmbogățirea funcției -- **sporirea** profunzimii conținutului funcției prin adăugarea de responsabilități cu privire la planificarea, organizarea, controlul și evaluarea funcției.

Îmbogățirea meseriei -- mărirea responsabilităților astfel încât munca să devină mai competitivă și satisfăcătoare.

Îmbogățirea postului -- o extindere pe verticală, adăugând postului mai multe responsabilități. Angajatului i se dau o responsabilitate mai mare și șansa de a lua decizii, utilizând calificări mai mari decât cele necesare anterior.

Implicarea comunității -- **participarea** activă a oamenilor ce trăiesc împreună într-o anumită formă de comunitate la procesul de definire a problemelor, la luarea deciziilor și la activități care vizează dezvoltarea sănătății.

Imunitate activă - rezistența dezvoltată (apărută) ca răspuns la prezența unui stimul (antigen infecțios sau vaccin) și caracterizată, de obicei, prin producerea de anticorpi de către gazdă.

Imunitate de masă - Rezistența unui grup (comunități) la răspândirea unui agent infecțios, bazată pe rezistența la infecție a unei proporții crescute a membrilor aceluși grup.

Imunitate dobândită - rezistența dobândită de o gazdă ca rezultat al expunerii anterioare la un microorganism patogen sau la o substanță străină pentru gazda.

Imunitate naturală - rezistența înăscută a unei specii față de un agent infecțios.

Imunitate pasivă - imunitate conferită de către anticorpi produși de altă gazdă și dobândită natural de către un copil de la mama sa sau prin administrarea unui preparat conținând anticorpi.

Imunitate specifică - stare de sensibilitate (responsivitate) modificată la o substanță specifică apărută în urma unei imunizări sau a unei infecții naturale.

Imunizare (vaccinare) -protejare a populației susceptibile de o boală infecțioasă prin administrarea unui antigen viu modificat, a unei suspensii de microorganisme moarte sau a unei toxine inactivate.

Imunizare latentă - procesul de stimulare a imunității prin una sau mai multe infecții asimptomatice repetate.

Incapacitate - restricția sau lipsa (rezultând dintr-o deficiență) abilității de a îndeplini o activitate în termenii considerați normali pentru o ființă umană. Incapacitatea este o deviere de la performanțele individului și nu numai a unui organ ca în cazul deficienței, deci ceea ce se așteaptă ca activitate, comportament din partea persoanei respective. Incapacitatea poate fi temporară sau permanentă, reversibilă sau ireversibilă, progresivă sau regresivă.

Incidența -- numărul cazurilor noi de boală care apar într-o populație specifică, într-o anumită perioadă de timp. Este utilizată, în general, pentru a măsura frecvența de apariție a unor boli acute sau epidemii.

Incidența cumulativă - risc probabil al indivizilor din populație de a face boala în timpul perioadei specificate.

Incidența unei boli - numărul de cazuri noi care apar într-o perioadă dată într-o anumită populație.

Îndatorire -- una sau mai multe sarcini ce caracterizează postul ocupat.

Îndatorire -- un segment de muncă îndeplinit de o persoană, compus dintr-un număr de sarcini.

Index -- un singur număr însumează multiple concepte sau o clasificare a sănătății din punct de vedere al calității vieții.

Index al sănătății - cuantificare numerică a stării de sănătate a unei populații date, determinată printr-o formulă specifică.

Index al sănătății -- un număr care indică sănătatea unei populații și care derivă dintr-o formulă compusă specificată. Componentele formulei pot fi diferiți indicatori de sănătate.

Index al stării de sănătate -set de măsurători (investigații) destinate determinării fluctuațiilor pe termen scurt a stării de sănătate a membrilor unei comunități; aceste măsurători includ, de obicei, capacitatea fizică, statusul emoțional, activitățile zilnice, afecțele.

Index ponderal - index antropometric al greutatei corporale.

Indexul de preț la consumator -- indică creșterea relativă în timp a costului de cumpărare a diverselor produse dintr-o anumită categorie (costuri de bunuri specifice).

Indicator -- expresia unei caracteristici sau unei variabile specifice pentru o anumită problemă.

Indicator -- o mărime măsurabilă a îngrijirii medicale, valabil clinic și sigur, identificat profesional. O măsura cantitativă ce poate fi folosită la monitorizarea, și evaluarea calității funcțiilor ce influențează evoluția pacientului.

Indicator -- caracteristica exprimată numeric, a unei categorii economice sau sociale. Noțiunea cea mai generală pentru o expresie numerică determinată pe bază de observații statistice.

Indicator demografic - raportul care măsoară fenomene demografice.

Indicator clinic -- aspecte cheie ale îngrijirii furnizate de fiecare specialitate clinică; sunt foarte sistematic determinate pentru o specialitate sau departament și adesea reflectă riscurile mari unice ale acelei specialități.

Indicator de sănătate -- o variabilă care poate fi măsurată direct și furnizează măsura unuia sau mai multor aspecte ale nivelului de sănătate a unei populații sau a unei comunități date.

Indicator de sănătate -o variabilă care se pretează măsurării directe și care reflectă starea de sănătate a persoanelor dintr-o comunitate.

Indicator de sănătate -- o variabilă care poate fi măsurată direct și care furnizează măsura unuia sau mai multor aspecte ale nivelului de sănătate a unei populații sau a unei comunități date.

Indicatori -- procesul sau performanța măsurilor indirecte ce ajută direct managementul în aplicarea majorității intervențiilor eficace.

Indicatori ai tendinței centrale - grup de valori distribuite în jurul mijlocului setului de măsurători (valori) și care exprimă caracteristici ale distribuției acestora.

Indicatorii cheie -- indicatorii selectați ce au cel mai mare potențial în măsurarea, sau majoritatea măsurate direct, a unui proces specificat sau a performanței.

Indicatorul bazat pe rată -- numărul de evenimente specifice ce survin într-un univers definit; numărătorul este numărul de evenimente și numitorul este numărul pacienților pentru care evenimentul ar putea survine.

Indicatorul evenimentului "santinelă" -- măsurarea numărului de evenimente serioase (cum ar fi reacțiile adverse medicamentoase) sau revenirea în sala de operație).

Indice - număr caracteristic obținut ca raport între mărimea unui indicator statistic la momentul t (mărime curentă sau de comparat) și mărimea lui la momentul 0 (mărime de bază sau de referință). Se exprimă, obișnuit, în procente.

Indice Q -- indice care permite stabilirea priorităților sanitare pentru a fi utilizat pentru compararea fie a grupurilor de populație de toate vârstele din sânul unei comunități fie starea de sănătate a aceleiași populații în timp.

Indicele de stabilitate a forței de muncă -- procentul de angajați care au rămas cel puțin un an în cadrul organizației.

Indicele deflației produsului intern brut -- indică creșterea prețului pentru întreaga economie.

Inegalitatea socială -- inegalitatea de posibilități și recompense oferite în funcție de poziția sau statutul social ocupat într-un grup sau într-o societate.

Inegalități sociale - o repartizare inegală, neuniformă a unei resurse, repartitia venitului este inegală în măsură în care unul sau mai mulți indivizi au un procent mai mare decât alții. Inegalitățile sociale sunt evaluate de indivizi și grupurile sociale conform unor scări de valoare.

Infecție aeriană - mecanism de transmitere a unei infecții prin intermediul particulelor, prafului sau picăturilor aflate în suspensie în aer.

Infecție inaparentă (subclinică) - prezența unei infecții la o gazdă fără apariția unor semne sau simptome de boală.

Infecție nosocomială - infecție care este facilitată de mediul de spital, apărând la un pacient aflat într-un spital sau în altă unitate de îngrijire medicală, la care infecția nu era prezentă sau în stare de incubatie în momentul internării.

Infecțiozitate - caracteristica unui agent infecțios care înglobează capacitatea de intrare, supraviețuire și multiplicare în interiorul gazdei.

Inferența statistică - extrapolarea judecăților obținute pe eșantioane (prelevate prin anumite procedee statistico-matematiche) la populațiile statistice din care au fost extrase.

Infertilitate - imposibilitatea de a da naștere unor feți vii și viabili, datorită unor cauze diferite.

Influența personală - influența realizată prin opiniile, viziunile și comportamentele celorlalți.

Influența prin dialog -- influența realizată prin discuții, conversații față în față, probabil cea mai importantă sursă de informare pentru individ.

Informabilitatea -- reprezintă capacitatea sistemului de a primi și oferi informații atât intrasistemic cât și intersistemic.

Informația ¹-- agregarea utilă a datelor și cunoștințelor care pot fi evaluate pentru un utilizator specific sau un grup de utilizatori.

Informația ²-- o agregare folositoare de date sau cunoștințe care pot fi evaluate pentru o utilizare specifică sau grupuri de utilizatori cum ar fi luarea unei decizii. "Un instrument al managementului strategic cum ar fi marketingul, resurse umane, sau finanțare."

Informații ³-- date + analiză (tendințe, comparări, asociații).

Îngrijire medicală - serviciile furnizate indivizilor sau comunității de către reprezentanții serviciilor de sănătate, în scopul promovării, menținerii, monitorizării sau redării stării de sănătate.

Îngrijiri neprofesionale -- toate măsurile luate de neprofesioniști pentru a promova, menține, sau îmbunătăți sau restabili sănătatea.

Inovarea -- aplicarea practică a unor idei noi în vederea atingerii obiectivelor organizației într-un mod cât mai eficient.

Inputs -- oameni, finanțe, materiale, și alte resurse ce aparțin unui sistem.

Inputs -- sunt resursele și ghidurile utilizate pentru realizarea unui program.

Înregistrare - numărătoare a persoanelor, cu prilejul recensământului, însoțită de completarea unor formulare speciale.

Înregistrarea și statistica personalului -- prevede informații specifice privind angajații: date biografice, pregătirea profesională, nivelul de educație, probleme disciplinare etc în acest sens există documente speciale, pe baza cărora se efectuează înregistrări manuale sau computerizate.

Inseparabilitatea serviciilor - nedespărțite de sursa care le oferă.

Instituție - un ansamblu complex de valori, de norme și uzanțe împărtășite de un anumit număr de indivizi, este o componentă concretă a unei societăți reale, în opoziție cu elementele analitice ale sistemului social conceput ca element de analiză a oricărei societăți posibile.

Instruirea ¹-- **acumularea** de cunoștințe profesionale și formarea de comportamente și atitudini necesare.

Instruirea [training] ² -- procesul de schimbare sistematică a comportamentului și atitudinii angajaților, cu scopul de a crește eficiența lor în cadrul organizației.

Instruirea la locul de muncă -- **metoda** de instruire în care angajatul este plasat într-o situație de muncă obișnuită, prezentându-i-se modalitatea de îndeplinire a sarcinilor sale ca și "dedesubturile meseriei."

Intangibilitatea S - nu pot fi văzute, gustate sau auzite înainte de a fi cumpărate.

Integrare ¹-- **procesul** prin care noul angajat este prezentat șefului direct și colegilor și prin care este informat asupra sarcinilor postului și regulilor de respectat în cadrul organizației.

Integrare ²-- se referă la legăturile dintre nivelele diferite.

Integrare ³ -- procesul prin care angajatul trece de la statutul de persoană din afară firmei la cel de "om de interior," valoros pentru organizație.

Integritatea datei -- acuratețea, consistența, și întregul datei.

Interacțiune - acțiunea interdependentă a doua sau mai multe cauze în producerea unui efect.

Intercuartila (intervalul intercuartil, abaterea cuartilă) - diferența între cuartila superioară și cuartila inferioară.

Interdependența -- condiția organizațională în care sarcinile organizației efectuate de indivizi sunt dependente de sarcinile îndeplinite de alții din interiorul sau afara organizației. Interdependența poate fi într-o direcție cazul interdependenței secvențiale, în care sarcina depinde de succesul complet al unei sarcini anterioare al altei persoane (linia de producție).

Interdependența reciprocă -- apare când îndeplinirea sarcinilor depinde de succesul complet al sarcinilor îndeplinite de către " alții," și terminarea sarcinilor de către aceași "alții" depinde de completarea sarcinii de către un individ. Sănătatea publică se caracterizează prin grade mari de interdependențe reciproce (Thompson).

Interesele -- preocuparea spre care voința individului este orientată în scopul obținerii a ceea ce este avantajos, necesar sau folositor.

Interferența - situație în care efectele a două procese (manifestări) nu pot fi separate.

Intermediar financiar -- o organizație care colectează sau primește bani care sunt folosiți pentru a finanța asigurările de sănătate și serviciile de îngrijiri de sănătate și pentru a remunera furnizorii.

Intern -- o rețea internațională de computere prin care utilizatorii din întreaga lume pot comunica, schimba informații, etc.

Internet -- reprezintă o rețea globală de conexiuni la care oricine poate avea acces.

Interval protogenezeic - durata medie dintre căsătorie și nașterea primului copil.

Interval de confidență - șir de valori determinate de gradul de variabilitate aleatorie a datelor, în interiorul căruia se presupune că se află valoarea unui parametru, având un nivel specific de confidență.

Interval de salarizare -- **intervalul** cuprins între salariul minim și cel maxim.

Intervale intergenezeice - duratele medii care separă într-o populație nașterile de rang succesiv (durata medie între prima și a doua naștere, a doua și a treia, ș.a.m.d.).

Intervievatorul - persoana (ce posedă o pregătire în tehnica interviului) desemnată să adreseze întrebări persoanelor chestionate.

Interviu ^o -- tehnică calitativă de culegere de informații. În funcție de modalitatea de desfășurare pot fi: deschise (litere), semistructurate, închise (întrebări cu răspunsuri preformulate).

Interviu ¹-- convorbire între conducătorul unei întreprinderi, al unei instituții etc sau un reprezentant al acesteia și o persoană care intenționează să se angajeze la aceea întreprindere, instituție.

Interviu ² -- metodă de analiză a funcției care constă în obținerea de informații direct de la angajații care ocupă o anumită funcție sau de la superiorii lor.

Interviu - metodă specifică științelor sociale în care subiecții au sarcina de a-și descrie propria lor gândire și propriul comportament și pe al altora.

Interviu de selecție ¹-- o conversație între două persoane, de obicei un angajator și un angajat / candidat la angajare, care servește unor scopuri bine definite ale organizației: selecție, evaluare a performanțelor disciplinare sau o simplă informare.

Interviu de selecție ²-- **modalitate** de selecție prin care cel care selectează verifică [oral], pe baza unei liste de întrebări, gradul în care un candidat corespunde unui anumit post.

Interviu de selecție ³-- un mijloc de obținere a unor informații despre candidați într-o perioadă limitată de timp. Este nelipsit din orice proces de recrutare și de selecție de personal.

Interviu nestructurat - se lasă fiecare persoană să spună propria sa poveste cu cuvintele sale. Are viabilitate mare.

Interviu structurat (standardizat) - se pune fiecărui subiect aceeași întrebare, în același mod, folosind chestionarul. Are fiabilitate mare.

Intranet -- o rețea internă de calculatoare bazată pe tehnologia Internetului, care este folosită de organizații. Intranetul nu este public, fiind accesibil doar angajaților sau membrilor autorizați de organizație.

Întrebări deschise - cu răspunsuri libere.

Întrebări închise - cu răspunsuri preformulate ordonate sau neordonate.

Întrebări parțial închise - cu răspunsuri preformulate, dar și cu posibilitatea de a răspunde liber.

Introducere -- începutul prezentării profesionale. Folosită a câștiga atenția audienței, să expună scopul prezentării, și să se deplaseze logic spre partea principală.

Învățare cognitivă - efectuarea de conexiuni între două sau mai multe idei sau simpla observare a rezultatelor comportamentelor celorlalți și adaptarea comportamentului personal în funcție de acestea. Acest tip de învățare se realizează prin gândire, raționare, rezolvare mentală de probleme fără o experiență directă.

Învățare comportamentală - procesul dezvoltării automate a răspunsurilor la o situație construită pe expuneri repetate.

Învățarea - acele comportamente rezultate din experiențe repetate și gândite.

Inventar -- listă, catalog, registru, document în care sunt enumerate și descrise cantitativ și valoric toate bunurile care se află într-o gospodărie, într-o instituție.

Inventar -- termenul se referă la obiecte medicale, medicamente, sânge pentru transfuzii în cap de urgență, alimente, necesar pentru reparare și întreținerea echipamentelor, obiecte din cabinet (birou).

Investigație pilot - cercetare, anchetă sau studiu cu scop limitat efectuată pentru a testa aplicabilitatea (practicabilitatea) unei cercetări mai ample.

Investiția - producția acelor bunuri care nu sunt pentru consum imediat.

Ipoteza științifică - tentativă de a explica una sau mai multe observații.

Ipoteza alternativă (H_a) -- oricare altă ipoteză admisibilă cu care poate fi confruntată ipoteza nulă pentru luarea deciziei.

Ipoteza nulă (H_0) -- ipoteza care postulează că nu există nici o diferență semnificativă între indicatorii care caracterizează eșantionul și cei ai populației țintă (de regulă, indicatorii sunt media, sau proporția, abaterea standard și efectivul. Ipoteza nulă este ipoteza care urmează a fi verificată și despre care se presupune a priori că este adevărată.

Ipoteza statistică [↑] - aserțiune cu privire la una sau mai multe populații statistice.

Jocul de rol -- **tehnică** de dezvoltare a personalului, care cere cursantului să-și asume un rol într-o situație dată și să acționeze cu un comportament conform acestui rol.

Judecați - decizii, verdicte sau concluzii specifice.

Jurământul lui Hipocrate - conduită profesională pe care trebuie să o aibă un medic în decursul carierei sale.

Lărgirea funcției -- extinderea numărului diferitelor sarcini și îndatoriri ce trebuie îndeplinite.

Lărgirea meseriei -- combinarea funcțiilor (sarcinilor) pentru a crea o nouă meserie cu activități mai largi.

Lărgirea postului -- adăugarea unor noi sarcini apropiate de sarcinile deja alocate postului.

Lead manager -- termen anglo - american ce desemnează directorul general al unei unități.

Leader -- **persoana** având autoritatea formală care răspunde de conducerea muncii realizate în compartimentul lor.

Leadership ¹-- procesul prin care un individ încearcă intenționat să influențeze un alt grup sau individ pentru îndeplinirea unui scop.

Leadership ²-- capacitatea managerului să creeze un mediu constructiv, și să stabilească direcția viitoare, ce încurajează membrii unei organizații să contribuie cu cele mai bune eforturi la scopurile comune.

Leadership - influența sau arta sau procesul de a influența persoanele astfel încât acestea să se străduiască cu bunăvoință și entuziasm să îndeplinească scopurile grupului.

Leasing managerial -- contract prin care o persoană juridică care desfășoară o activitate economică, în calitate de proprietar, încredințează unui manager organizarea, conducerea și gestionarea activității sale pe baza unor obiective și criterii de performanță cuantificabile, în schimbul unei renumerații.

Legile - valori și standarde ale societății care se aplică de către justiție. Asigură drepturi și libertăți reale este standardizată, birocratică, impersonală, protejează împotriva injusteții, mandatează, specifică sancțiuni și penalități.

Legislație -- totalitatea legilor unei țări sau ale unui domeniu juridic.

Letalitate - ponderea deceselor grupate după un anumit criteriu (sex, vârstă, mediu de rezidență, cauza de deces) din numărul total de (decese).

Licența de stat -- este un program obligatoriu administrat de către stat care cere instituțiilor de sănătate să atingă niște standarde minime pentru a li se permite desfășurarea activității într-un anume stat (O'Donoghue).

Lichiditate ¹-- capacitatea unui agent economic de a-și plăti obligațiile față de terți la scadență.

Lichiditate ²-- disponibilitatea firmei de a achita datoriile pe termen scurt din activele curente.

Lichidități disponibile -- **banii** lichizi pentru livrarea de bunuri și servicii.

Licitatie -- tip de vânzare în care mai mulți agenți economici concurează pentru cumpărarea unui bun economic sau pentru obținerea unui contract de ofertă.

Lideri de opinie - persoane care exercită direct sau indirect influența socială asupra celorlalți.

Liderul autoritar -- cel care se concentrează asupra activității propriu-zise și a rezultatelor acesteia, personalul fiind considerat mai degrabă un simplu factor de producție.

Liderul consultativ -- o combinație între cel paternalist și cel participativ [democratic].

Liderul paternalist -- cel care deși rămâne preocupat de rezultatele firmei, are totuși grijă de angajații săi.

Limbajul corpului -- folosirea corpului pentru transfer de informație între oameni. Exemplele ar cuprinde: expresiile faciale, plasarea mâinilor, picioarelor; postura; mișcarea corpului înspre sau dinspre altcineva, sau lipsa mișcării; contactul vizual sau evitarea contactului vizual; atingerea; și îmbrăcatul. (vezi comunicarea)

Limite normale - limitele unui șir normal de teste sau măsurători, în sensul de a fi relevanți sau favorabili unei stări bune de sănătate.

Listele de discuții prin email -- resurse de comunicare care facilitează primirea prin email de către toți participanții a mesajelor lansate de un participant.

Loialitatea -- încredere, credință și sinceritate față de organizație.

Luarea deciziei -- procesul selectării unei alternative din mai multe, folosind un proces logic pas-cu-pas pe baza informației obiective și subiective.

Lucrul la domiciliu -- este o formă de activitate, care presupune că angajatul își îndeplinește sarcinile de muncă la domiciliu prin intermediul echipamentelor computerizate și de telecomunicații.

Management -- acel proces prin care se coordonează, se conduc, se planifică și se controlează activitățile desfășurate într-o organizație, astfel încât să se asigure atingerea scopurilor acesteia cu maximum de eficiență.

Management -- **organizarea** resurselor [umane, materiale, financiare, informaționale și temporale] unei instituții pentru a produce bunuri și servicii.

Management -- este procesul alcătuit din funcții și activități interconectate social și tehnic, care se desfășoară într-un mediu organizațional formal, cu scopul de a îndeplini obiective predeterminate, prin utilizarea resurselor umane și de altă natură (după Koontz, Harold, "The Management Theory Jungle", Academy of Management Journal, 4 Decembrie 1961).

Management - formularea, executarea și evaluarea acțiunilor care permit unei organizații să își atingă obiectivele.

Management - procesul de proiectare și de menținere a unui mediu în care persoane lucrând împreună în grupuri îndeplinesc în mod eficace scopuri selectate și bine definite.

Management -- procesul determinării procesului muncii realizat prin alții - făcut cum se cuvine, în timp, și pe baza unui buget (D.Gustafson).

Management strategic ²-- este un ciclu compus din patru faze distincte : analiza contextului intern și extern, formularea noțiunilor strategice, organizarea strategiei prin selecții organizatorice precise, controlul strategic.

Management - arta de a îndeplini (realiza) lucruri prin oameni.

Management educațional -- teorii și practici noi, care au în vedere aplicarea principiului simultaneității priorităților în strategiile educaționale.

Management financiar -- **tip** de management care are scopul de a asigura permanent întreprinderea cu fondurile necesare, precum și de a exercita controlul consiliului de administrație cu privire la eficiența operațiunilor în care aceste fonduri sunt implicate.

Management prin obiective -- **proces** în care managerul de la nivelul superior împreună cu managerul subordonat lui încearcă să identifice împreună scopurile comune, să definească pentru fiecare individ ariile majore de responsabilitate în scopul obținerii rezultatelor scontate (după Odiorne).

Management strategic ¹-- filozofia managementului care necesită manageri să înțeleagă atât mediul intern cât și extern al organizației în care ei practică și operează într-un mod care administrează și clasează organizația lor pe viitor.

Managementul bolii -- **constă** în abordarea integrativă a îngrijirilor medicale, bazată pe cursul natural al unei afecțiuni cronice.

Managementul calității ¹ (TQM) sau **îmbunătățirea calității continuă (CQI)** ¹-- conform filozofiei ca aprovizionarea serviciilor pot fi întotdeauna îmbunătățite, o organizație conduce evaluarea sistematică și implementarea modificărilor necesare îmbunătățirii serviciilor. Implică un proces cantitativ ce evaluează procesul și rezultatele.

Managementul calității ²-- **ansamblul** activităților care determină politica judicioasă aplicată în domeniul calității, obiectivele și responsabilitățile pe care le implementează în cadrul sistemului calității, prin mijloacele de planificare, de control și de asigurare a îmbunătățirii calității.

Managementul calității ³ -- total quality management -- conceptul din sectorul industrial în care toate sistemele și procesele sunt orientate spre așteptările clientului (pacient) și către o îngrijire medicală de mare calitate.

Managementul calității totale -- cuprinde toate sistemele și procesele, clinice sau neclinice, cu acțiune directă pe îmbunătățirea calității produselor și serviciilor adresate pacienților și tuturor celorlalți utilizatori. Este procesul prin care se răspunde la, sau chiar se depășesc, așteptările utilizatorilor.

Managementul cererii -- este o abordare integrativă care permite indivizilor din conducere, care au acces la informații și suport, să utilizeze mai eficient resursele disponibile.

Managementul de caz -- un sistem de furnizare a îngrijirilor medicale care poate transfera unei asistente autorizate în managementul de caz responsabilitatea de a aprecia, planifica, implementa, coordona, monitoriza și evalua îngrijirea pacienților cu scopul de a promova calitatea și rezultatele financiare eficiente.

Managementul informațional -- este o funcție focalizată pe întrunirea necesităților informaționale ale organizației. Scopul său este de a obține, manage, și folosirea informației pentru a intensifica și îmbunătăți performanțele individuale și organizaționale în îngrijirea pacientului, în management, și procesele de suport.

Managementul informațional operațional -- managementul informațional în scopurile administrării operațiilor zi cu zi.

Managementul informațional strategic- "strategic information management"-- managementul informațional în scopuri de realizare a strategiilor importante pe termen lung.

Managementul îngrijirilor medicale episodice -- reprezintă o abordare cuprinzătoare și integrată asupra furnizării de servicii determinată de unele evenimente nerecurente care alterează starea de sănătate.

Managementul marketingului -- proces de planificare și punere în practică a concepției, stabilirii prețurilor, promovării și distribuției unor bunuri, servicii și idei destinate schimbărilor cu anumite grupări, care să satisfacă clientela și obiectivele companiei.

Managementul participativ -- o modalitate de conducere prin care angajații sunt încurajați să contribuie la dezvoltarea organizației.

Managementul performanței -- identificarea și comunicarea performanței așteptate, și aplicarea unei discipline unde performanța nu a atins așteptările.

Managementul personalului ❶-- este definit ca fiind aceea parte a managementului care se referă la persoane în activitate și la relațiile din întreprindere/instituție. Scopul lui este de a dezvolta o organizație care să producă o întreprindere, având în vedere bunăstarea indivizilor și a determina grupul de lucru de a fi capabil să-și aducă maximum de contribuție la succesul întreprinderii.

Managementul personalului /resurselor umane ❷ - reprezintă managementul strategic și operațional al activităților care se concentrează asupra asigurării și menținerii personalului organizației în concordanță cu nevoile organizației și condițiile mediului economic și social în care ea acționează.

Managementul personalului/resurselor umane ❸-- reprezintă ansamblul de activități generale și specifice, privitoare la asigurarea, menținerea și folosirea eficientă a personalului din cadrul agenților economici.

Managementul prin obiective [MPO] -- o metodă eficientă de evaluare a performanțelor personalului [mai ales a celui de conducere]. Managerul și angajatul stabilesc de comun acord un set de obiective la începutul perioadei de evaluare și apoi evaluează progresul înregistrat către atingerea acestor obiective.

Managementul procesului de marketing - are rolul de a controla ca fiecare stadiu este coordonat adecvat și că este creat un mediu care favorizează ideea adoptării produsului.

Managementul proiectelor - - procesul care prin planificare, organizare, coordonare, control, conducere se utilizează resursele disponibile, într-o anumită perioadă de timp, pentru a atinge prin intermediul activităților și obiectivelor pe termen scurt, obiectivul final și scopul propus.

Managementul resurselor umane ❶-- acele activități prin care se optimizează performanța oamenilor dintr-o organizație, precum și relațiile dintre aceștia.

Managementul resurselor umane ❷-- activitatea de coordonare și conducere a echipei de lucru.

Managementul resurselor umane ❸ -- activitatea departamentului de resurse umane.

Managementul resurselor umane ❹ -- funcția managementului care este concentrată pe găsirea angajaților potriviți job-ului, dezvoltarea angajatului astfel încât acesta să dețină tehnicile job-lui, și motivarea persoanei de a efectua această meserie.

Managementul resurselor umane ❺-- se referă la activitățile personalului de specialitate responsabil de aplicarea obiectivelor serviciului de personal al organizației.

Managementul resurselor umane ❻-- un domeniu interdisciplinar care necesită utilizarea de noțiuni de psihologie, sociologie, economie, precum și de noțiuni juridice, matematice.

Managementul schimbării -- arta și știința administrării dinamicii unei schimbări.

Managerii -- în primul rând administratori; ei stabilesc planuri, bugete, alocă resurse, evaluează rezultatele; urmăresc buna funcționare a activității organizației; se asigură ca "organizația merge".

Managerul - este persoana din organizație căreia i s-a încredințat responsabilitatea de a face posibilă îndeplinirea unei activități prin colaboratorii săi din interiorul unei unități operaționale.

Managerul "laissez faire" -- cel care lasă lucrurile în voia lor, folosindu-și cât mai puțin autoritatea de care dispune, echipa fiind responsabilă și capabilă.

Managerul – administrator -- acordă o atenție egală problemelor de personal și celor strict legate de producție; încearcă să echilibreze necesitatea [prioritatea] de a realiza obiectivele organizației cu aceea de a menține satisfacția angajaților.

Managerul orientat spre oameni -- cel care are în vedere în primul rând problemele personalului din subordinea sa.

Managerul de resurse umane -- coordonează activitatea salariaților din departamentul de resurse umane și pune la dispoziția celorlalți manageri ai organizației instrumente de resurse umane și verifică modul de aplicare a acestor instrumente.

Managerul orientat spre sarcini -- cel care acordă prioritate aspectelor strict tehnice ale activității.

Marja de salariu -- procentul cu care poate să crească salariul minim în cadrul intervalului de salarizare.

Marketing mix - realizarea unui produs adecvat, la un preț adecvat în locul adecvat, prezentat într-o manieră adecvată pentru a satisface nevoile consumatorului .

Marketing social - reprezintă o abordare sistematică de rezolvare a problemelor sociale. Utilizarea sa este adecvată pentru probleme de sănătate publică legate de utilizarea serviciilor medicale sau sociale, dezvoltarea și acceptarea unui concept și adoptarea unor comportamente.

Marketingul - procesul de planificare și de punere în aplicare a concepției, prețului, promovării și distribuției ideilor, bunurilor sau serviciilor care să permită crearea unor schimburi coerente cu obiectivele individuale și organizaționale (American Marketing Association).

Marketingul social - adaptarea principiilor și metodologiilor moderne de marketing la promovarea unui concept, a unui produs sau a unui gest cu semnificație socială. M.s. cere o cunoaștere profundă a publicului țintă, crearea unui climat de schimburi propice pentru influențarea comportamentelor acestui public țintă și o gestionare caracterizată de urmărirea continuă a intervențiilor și de modificarea lor, în caz de nevoie. Scopul M.s. este ameliorarea bunăstării personale și a celei a ansamblului colectivității.

Mass media / mijloace de comunicare de masa -- toate mijloacele impersonale de comunicare prin care mesajele vizuale și/sau auditive sunt difuzate direct persoanelor sau grupurilor. Include televiziunea, radioul și ziarele.

Măsurătoare - procedeu constând în aplicarea unei scale standard la o variabilă sau la un set de valori.

Matricea de ierarhizare -- tehnica de consens rapidă și validă care clasifică problemele menționate prin brain storming, folosind criterii de frecvență, importanță și sensibilitate la schimbare.

Matricea Mac Millan -- este o grilă strategică dezvoltată de dr. Ian Mac Millan destinată în mod specific pentru a asista organizațiile neguvernamentale pentru a-și formula strategiile organizaționale. Folosește următoarele criterii: gradul în care un program se potrivește unei organizații, atractivitatea unui program, suprapunerea alternativă și poziția competitivă.

Maturitatea asociată sarcinii -- gradul în care cineva este motivat să efectueze o sarcină, are abilitățile să le realizeze, și dorește să accepte responsabilitatea și să fie cunoscător pentru performanțele sale. Termenul nu este o caracteristică personală, dar este legat de fiecare sarcină specifică a unui individ.

Maximizarea bugetului -- o organizație maximizează mărirea personalului, serviciilor și a cheltuielilor de operare indiferent de beneficiu -cost.

Maximizarea satisfacției producătorului -- o organizație acționează în direcția satisfacerii nevoilor personale sau profesionale ale finanțatorului, personalului sau a Consiliului Director și nu ale nevoilor identificate ale clienților sau beneficiarilor externi.

Maximizarea surplusului -- desfășurarea activității unei organizații într-o manieră în care crește cantitatea de resurse disponibile. Este o strategie folosită pentru a acumula resurse necesare extinderii și creșterii.

Maximizarea utilizării -- o organizație funcționează pentru a servi cel mai mare număr posibil de utilizatori prin serviciile sale.

Maximizarea veniturilor -- o organizație își desfășoară activitatea pentru a genera cele mai ridicate venituri posibile, probabil în efortul de a stabili o reputație sau o masă critică.

Mecanismul prețului - sistemul care într-o economie de piață acționează în așa fel încât cererea să devină egală cu oferta.

Media aritmetică (media) - este suma tuturor valorilor observate pentru o caracteristică cantitativă (valorile unei serii de variație) împărțită la numărul total de valori din serie.

Media geometrică - este rădăcina pătrată a produsului valorilor într-o serie de "n" valori.

Mediana - valoarea care împarte în două părți egale șirul ordonat de valori, situându-se la mijlocul seriei sau repartiției statistice.

Medic specialist -- medicul care are cunoștințele necesare certificate formal pe bază de examen pentru practica independentă într-un domeniu medical specific.

Medicalizare -- procesul tratării funcțiilor corporale normale sau a problemelor sociale specifice ca situații ce necesită o soluție medicală.

Medicii de familie -- medicii pregătiți să furnizeze servicii de promovare a sănătății și prevenție și capabili să trateze afecțiunile frecvente și leziunilor fără a fi necesară tehnologia avansată.

Medicina comunitară - ramură care se ocupă cu studii de sănătate și boală în cadrul populației unui grup sau unei comunități specifice.

Medicina preventivă - termenul se diferențiază de "sănătate publică" prin încorporarea imunizării și screeningului pentru boală.

Meditația -- cea mai veche metodă de dezvoltare a personalului și constă în instruirea zilnică făcută angajatului de superiorul imediat.

Mediu de muncă -- elementele de la locul de muncă, aflate în afara controlului direct al indivizilor și care determină sănătatea, cât și comportamentul sănătos și comportamentul la risc.

Mediu economic -- în promovarea sănătății, factorii economici ce acționează în afara controlului imediat al indivizilor și care afectează sănătatea și modul de viață sănătos.

Mediu fizic -- acei factori fizico-chimici și biologici existenți în interiorul locuinței, în vecinătatea ei sau la locul de muncă, care se află în afara controlului imediat al individului și care afectează sănătatea.

Mediu sanogenetic- mediul în care procesul general de dezvoltare economico-socială include și sănătatea sau este subordonat intereselor care vizează sănătatea.

Mentorizarea -- relație între un manager la punctul de mijloc / momentul mijlociu al carierei sale și un tânăr aflat la primul stadiu al carierei.

Metaetica - o perspectivă conceptuală a eticii preocupată de determinarea motivelor care au dus la luarea unei decizii morale, include analiza sensurilor termenilor importanți ai eticii - drept, obligație, virtute, responsabilitate.

Metoda balanței -- metoda de evaluare a necesarului de medici prin care se urmărește stabilirea numărului necesar de medici ținând seama de "cantitatea" de medici care intră pe piață, și anume absolvenți ai facultăților de medicină și medici rezidenți, și de numărul medicilor care ies din sistem, fie prin deces, fie prin pensionare sau abandonarea practicii medicale [emigrare, firme de medicamente, altele] .

Metoda DARE (Decision Alternative Rational Evaluation) -- metodă de stabilire a priorităților care pune accentul pe greutatea relativă a criteriilor alese pentru evaluarea alternativelor.

Metoda distribuției libere - metodă de testare a unei ipoteze sau de stabilire a unui interval de confidență care nu depinde de variabila care însoțește o distribuție normală.

Metoda eșantionării largite (metoda asimptomatică) - metoda statistică având la bază aproximări normale sau de alt tip și care capătă o acuratețe cu atât mai mare cu cât dimensiunea eșantionului crește.

Metoda Hanlon -- metodă de stabilire a priorităților bazată pe patru componente: amploarea problemei, severitatea problemei, eficacitatea soluției și fezabilitatea programului sau intervenției.

Metoda încrucișată - mod de comparare a doua sau mai multe intervenții sau tratamente prin care subiecții sau pacienții care au încheiat etapele unuia sunt transferați celuilalt.

Metoda SIMPLEX -- este o metodă de stabilire a priorităților care enunță criteriile sub formă de întrebare.

Metode calitative - datele sunt analizate și interpretate de către investigator în mod subiectiv.

Metode cantitative - datele sunt prelucrate statistic, iar rezultatele sunt exprimate numeric.

Metodele de evaluare a personalului -- reprezintă o judecată asupra performanțelor salariatului, luând în considerare și alte aspecte, nu numai productivitatea. Există mai multe grupe de criterii pentru evaluare, unul dintre ele ținând seama de trecerea în revistă a performanțelor, de apreciere a posibilităților de promovare și perfecționare și de retribuire.

Migrația netă - diferența numerică dintre imigranți și emigranți.

Migrație - forma principală a mobilității geografice, constând din schimbarea definitivă a domiciliului stabil.

MIS -- management information system -- sistemele informaționale manageriale -- sisteme uzuale ("custom-designed systems) ce adună, depozitează, formează, și raportează date pentru a le face accesibile utilizatorilor. Scopul este de a ajuta managerii să planifice, să execute, și să controleze activitățile organizației. Este o structură continuă și interactivă de oameni, echipament, și proceduri ce adună, alege, și distribuie informație corectă, pentru a fi utilizată în deciziile managerilor în vederea îmbunătățirii planificării, implementării, și control.

Mișcare socială -- forme variate de acțiune colectivă care urmăresc reorganizarea socială. În general, mișcările sociale nu sunt instituționalizate, ci apar ca acțiuni sociale spontane vizând conflicte particulare sau cu caracter general.

Mișcarea forței de muncă -- reprezintă mișcarea angajaților în interiorul său în afara organizației (intrări, ieșiri). Măsurarea mișcării forței de muncă este necesară pentru a cunoaște situația locurilor vacante în vederea completării lor. Se măsoară cu ajutorul a trei indicatori care au în vedere numărul de plecări într-o perioadă, numărul de salariați cu cel puțin un an de activitate și numărul mediu de salariați în decursul unui an.

Mișcarea generală a populației - schimbările survenite în numărul și structura populației în decursul timpului, ca urmare a evenimentelor demografice.

Mișcarea migratorie a populației - transformările survenite în numărul și structura populației ca urmare a schimbării domiciliului permanent (statutului rezidențial).

Mișcarea naturală a populației - schimbările survenite în numărul și structura populației într-o perioadă de timp (un an calendaristic) ca urmare a intrării unei generații de născuți vii și a ieșirii, în medie, a unei generații prin deces.

Mișcarea pentru protecția consumatorului -- mișcare menită să crească influența persoanelor sau a grupurilor -- incluzând grupurile de consumatori - asupra producției, distribuției și a vânzărilor de bunuri și servicii.

Misiunea → -- "scop distinctiv și rațiunea de a fi". Trebuie să identifice tipologia pacienților pe care îi deservește organizația, piețele în care operează extensia geografică a propriei arii de utilizatori, filozofia organizațională în termeni de valori, aspirații și priorități, și în fine, definirea imaginii instituției.

Misiunea ← -- scopul organizației sau motivul de a exista.

Misiunea ↑ -- calitățile și caracteristicile care explică existența instituției, scopurile sale și utilizatorii săi.

Mitingul -- întrunire sau manifestație publică pentru discutarea unor probleme de interes general al membrilor de sindicat.

Mobilitate geografică - migrarea (mișcarea) populației sau persoanelor dintr-o țară sau regiune în alta.

Mobilitate geografică (spațială) a populației - totalul deplasărilor populației în teritoriu, cu și fără schimbarea domiciliului stabil, indiferent de durata absenței din localitatea de origine.

Mobilitate socială - mișcarea dintr-un grup socio-economic definit într-altul, fie ascendent fie descendent pe scala socială.

Model bottom-up -- se face sinteza globală a alegerilor strategice care se iau în diferitele unități organizatorice (ideile circulă de jos în sus).

Model demonstrativ - sistem sau program experimental al serviciilor de îngrijire medicală conținând indicatori pentru măsurarea diferitelor aspecte; de ex. costul per unitate de serviciu, rata utilizării de către pacienți sau clienți și urmările controverselor dintre furnizori și utilizatori.

Model top down -- conducătorul instituției sanitare este sursa de inspirație a procesului de formulare a strategiilor (ideile circulă de sus în jos).

Modelarea comportamentului -- copierea comportamentului altcuiva, care poate fi folosit cu succes în domeniul managementului.

Modelul serviciului național de sănătate (SNS) - tip Beveridge - a fost imaginat de britanici și funcționează în Danemarca, Finlanda, Islanda, Norvegia, Suedia, Grecia, Italia, Portugalia, Spania, și evident în Anglia. Acest sistem are ca sursă de finanțare taxele generale, este controlat de guvern și dispune de un buget de stat. Conține și un sector privat. Accesul la acest model este liber pentru toți cetățenii, are ca operare generală, este condus prin intermediul autorităților de stat iar medicii sunt fie salariați fie plătiți în funcție de numărul pacienților înscrși pe listele lor (capitație) și se practică într-o oarecare măsură co-plata de către solicitant a unei părți din costul unor prestații. SNS este relativ neoneros și are un impact pozitiv asupra stării de sănătate, medicii sunt lipsiți de stimulente, există liste lungi de așteptare pentru anumite acte medicale, iar sistemul are o doză înaltă de birocrație.

Modelul sistemului centralizat de stat (SCS) tip Semasko - este caracteristic țărilor din Europa Centrală și de răsărit, foste socialiste. Sistemul este finanțat de la bugetul de stat, controlat de stat prin sistemul de planificare centralizată, statul are monopolul serviciilor de sănătate care sunt proprietatea sa, personalul sanitar este în întregime salariat, (funcționar), accesul la servicii este general, nu există un sector privat, iar prioritatea socială a sistemului de sănătate este joasă. Defectele SCS sunt bine cunoscute; el este lipsit de inițiativă și competiție, este subfinanțat, ineficient și neperformant, cu un impact redus asupra stării de sănătate.

Modelul sistemului de asigurări sociale de sănătate (SAS) tip Bismark - acest model operează în Austria, Belgia, Franța, Olanda și evident în Germania. Sistemul este finanțat din contribuția în general obligatorie a salariaților și patronilor (cotizații) - de regulă în funcție de venit sau/și prin taxe generale. Are o acoperire largă dar categoriile de populație fără asigurare nu au acces la beneficiile sistemului. Sumele colectate sunt dirijate spre organisme sau agenții care asigură gestiunea financiară a fondurilor; aceste fonduri de asigurări contractează cu spitalele și medicii de familie ori medicii de medicină generală, serviciile ce urmează a fi oferite asiguraților. Contractele cu practicienii au la bază taxa pe serviciu / prestație, iar cu spitalele se bazează pe bugete adesea globale. Performanțele medicale sunt relativ înalte, dar cheltuielile pe care le implică sunt cele mai mari din Europa, costurile administrării sale sunt mari, generează un consum ridicat cu posibilitatea apariției unor fenomene perverse cum sunt riscul moral (la un serviciu al cărui preț este zero, cererea depășește totdeauna oferta) sau selecția adversă (se refuză asigurarea grupurilor costisitoare prin volumul înalt al consumului sau costul ridicat al prestațiilor).

Modificarea de comportament -- procesul prin care comportamentul unui individ sau răspunsul lui este condiționat de un rezultat predeterminat prin intermediul unei stimulări pozitive sau negative a comportamentului, sau prin recompensă sau pedeapsă, determinată printr-o manipulare a mediului.

Modificarea dinamicii -- forțele conducerii și de rezistență, și interacțiunea dintre ele, la muncă într-un mediu aflat în schimbare.

Modificarea întregului sistem: o abordare de a modifica managementul ce implică un număr mare de angajați -- și uneori clienți, furnizori, și alți acționari ("stakeholders") - într-o serie de exerciții, întâlniri, și alte activități destinate îndepărtării barierelor funcționale, încurajării luării de decizii de colaborare, și de a aduce experiența celor cu activități performante.

Modul (dominantă, valoare dominantă, valoare modală) - valoarea cea mai frecvent întâlnită într-o serie de valori. O serie poate fi lipsită de mod (de exemplu nici o valoare nu apare cu o frecvență mai mare de unu) sau poate avea mai multe moduri (de exemplu, câteva valori apar la fel, cu o frecvență mai înaltă decât alte valori din serie).

Momentul adevărului -- "episodul în care utilizatorul, venind în contact cu un anumit aspect al organizației, își formează o părere asupra întregii calități a serviciului" [K. Albrecht].

Monitorizare - înregistrarea și analiza unor măsurători de rutină în scopul detectării modificărilor apărute în condițiile de mediu sau în starea de sănătate a populației.

Morala - reflectă binele și răul, separă ceea ce trebuie făcut de ceea ce nu trebuie făcut în acțiunile și comportamentul uman, este un produs al consensului social. ST/ Ansamblul de valori, norme, sentimente prin intermediul cărora individul se raportează la societate, și acționează potrivit cerințelor societății.

Morbiditate - fenomenul îmbolnăvirilor într-o populație.

Mortalitate diferențială - diferența de mortalitate între două sau mai multe grupuri populaționale (uneori se înregistrează o supramortalitate).

Mortalitate fetală - intensitatea sau frecvența morților fetale (morțile survenite în intervalul dintre concepție și naștere); cuprinde avorturile și născuții morți.

Mortalitate infantilă - fenomenul demografic al deceselor infantile (decesele 0-1 an) în populația născuților vii.

Mortalitate maternă - fenomenul demografic al deceselor materne

Mortalitate neonatală - parte din mortalitatea infantilă; exprimă intensitatea deceselor infantile în primele 28 de zile de la naștere sau în prima lună de viață.

Mortalitate perinatală - intensitatea deceselor "în jurul" nașterii; se pot însuma decesele din prima săptămână de viață și născuții morți, raportându-se rezultatul la numărul născuților vii din perioada respectivă.

Mortalitate postneonatală - parte din mortalitatea infantilă; exprimă intensitatea deceselor ce survin în intervalul de la 28 zile sau o lună de la naștere până la un an.

Mortalitatea - fenomenul demografic al deceselor într-o populație dată și într-o perioadă dată de timp (de obicei un an), reprezentând componenta negativă a mișcării naturale

Mortinatalitate - intensitatea sau frecvența născuților morți (a deceselor fetale târzii), măsurată cu un indice specific.

Motivarea -- procesul de selecție, orientare și de menținere a comportamentului uman.

Motivația → -- procesul în care oamenii aleg diferite forme de comportament pentru atingerea scopurilor personale.

Motivația ↑-- o stare interioară a unui individ ce inițiază și dirijează comportamentul spre un scop care, odată atins, va determina satisfacerea unei necesități.

Motivația ←-- suma forțelor, energiilor interne și externe care inițiază comportamentul uman spre un anumit scop, care odată atins va determina preocuparea pentru satisfacerea unei alte nevoi.

Motivația pentru muncă a unui individ -- certitudinea că el va obține, efectuând o muncă în condiții stabilite, elemente care îi vor satisface propriile nevoi.

Motivul -- cauza, rațiunea, pricina unei acțiuni.

Munca -- este o activitate conștientă, specifică omului, îndreptată spre un scop anumit.

Munca suplimentară -- munca prestată peste durata normală a zilei și / sau a săptămânii de lucru.

Mustrea -- atenționare simplă a salariatului, sub forma unei note scrise [ca, de altfel, în cazul oricărei alte sancțiuni].

Născutul mort - produsul de concepție care provine dintr-o sarcină de peste 28 de săptămâni și care după separarea completă de corpul matern nu manifestă nici un semn de viață.

Născutul viu - Produsul de concepție expulzat sau extras complet din corpul mamei, indiferent de durata sarcinii din care aceasta provine și care prezintă un semn de viață : respirație, activitate cardiacă, pulsații ale cordonului ombilical sau contracția unui mușchi voluntar, fie că placenta a fost eliminată sau nu.

Naștere legitimă - naștere ce s-a produs în perioada ce a urmat încheierii căsătoriei, mama având deci starea civilă de "căsătorită".

Naștere nelegitimă - naștere realizată de o mamă a cărei stare civilă este "necăsătorită".

Nașterea - evenimentul expulzării unui produs de concepție după o perioadă a sarcinii mai mare de 28 de săptămâni

Natalitatea - fenomenul demografic al nașcuților vii într-o populație.

Neacceptare -- se poate referi la persoane care se consideră a prezenta un risc prea mare pentru asigurator.

Negociere câștig - câștig -- tip de negociere în care toți cei interesați obțin rezultatul dorit.

Negocierea ←-- căutarea unei înțelegeri care să satisfacă diverse părți.

Nevoia pentru sănătate -- Capacitatea de a beneficia de pe urma unei stări fizice sau psihice, în așa fel încât individul să-și poată desfășura activitatea în cadrul societății.

Nevoia pentru servicii de îngrijire -- capacitatea de a beneficia de pe urma unui tratament.

Nevoie de servicii de sănătate -- capacitatea de a beneficia de pe urma unei intervenții.

Nevoile -- dorințe sau trebuințe fizice și psihice ale unei persoane.

Nevoile de instruire -- diferențe actuale și viitoare între performanța dorită și cea obținută, care pot fi remediate eficient printr-un program de instruire.

Nevoile de perfecționare -- de independența în muncă, de împlinire, de atingere a obiectivelor propuse.

Nevoile de siguranță -- securitate materială și fizică, evitarea pericolelor și a riscului.

Nevoile fiziologice -- nevoile de bază ale oricărui angajat [hrană, haine, adăpost].

Nevoile sociale -- nevoile de formare și de menținere a unor relații cu semenii.

Nivelul operațional - este treapta la care apare producția de servicii, care în sistemul de sănătate are o importanță majoră.

Nivelul salarial -- suma pe care o primește fiecare dintre angajați pentru postul ocupat.

Noii veniți -- "new entrants"—noi afaceri, furnizori de îngrijiri medicale, sau organizații care decid să intre într-o piață de îngrijiri medicale specifice. De exemplu, un grup de doctori ar putea să aleagă pornirea unei clinici particulare ce furnizează servicii oamenilor care pot plăti.

Nomenclator - lista tuturor termenilor acreditați pentru descrierea și înregistrarea observațiilor.

Nonparticipanți (neparticipanți) - membri unui eșantion de studiu sau ai unei populații care nu participă la cercetare dintr-un motiv oarecare sau membrii unei populații țintă care nu sunt implicați într-o activitate.

Norma - este o regulă de conduită sau un model determinant al conduitei. Există norme tehnice, legale, și etice. Îndepărtarea de la normă face o persoană pasibilă de un anumit tip de blamare.

Normele -- consecința setului de valori și reglementează activitatea grupurilor și a indivizilor în cadrul organizației. Ele sunt "regulile" nescrise ale organizației.

Nosologie - clasificarea persoanelor bolnave în grupuri, indiferent de criteriul utilizat pentru clasificare dar respectând limitele grupurilor.

Noua sănătate publică -- interesul manifestat de profesioniști și de public față de consecințele mediului global asupra sănătății.

Nucleu familial - familie completă alcătuită din soț și soție, cu copii necăsătoriți, precum și familia alcătuită din unul din soți (soțul sau soția) cu copii necăsătoriți.

Număr de identificare - număr unic alocat fiecărui individ în situații care necesită reperarea exactă a acestuia.

Numărul de solicitanți -- totalitatea persoanelor solicitante din care se face selecția. Recrutare și selecție.

Numărul de grade de libertate - este diferența dintre efectivul eșantionului și numărul de relații utilizate în construcția statisticii testului.

Numitor - populația la risc în calculul unei rate sau a unui raport.

Nupțialitate - fenomenul demografic al căsătoriilor într-o populație.

Oamenii de bază -- cei ale căror rezultate actuale sunt satisfăcătoare, dar au șanse de avansare mici.

Obiectiv (e) <--- rezultatul dorit al unor activități (obiectiv de etapă) sau rezultatul final al unui program (obiectiv final). Este necesar ca obiectivele să fie cuantificate și stabilite limite de timp pentru atingerea lor.

Obiective ↑ -- scopurile specifice ale rezultatelor realizabile. Obiectivele sunt cuantificabile, au o perioadă de timp definită, și pot fi utilizate în măsurarea progresului pentru un scop pe termen îndelungat.

Obiectivele -- sunt "etapele" de apropiere, referință pe termen scurt pentru realizarea viziunii. Obiectivele trebuie să fie exprimate în termeni clari, de preferință cantitativi, pentru monitorizarea și măsurarea performanțelor instituției, să prevadă fiecare program de activități, să identifice responsabilii de proiect, unitățile operaționale implicate și să indice timpul de realizare și volumul investițiilor.

Obiectivele instruirii -- acele aspecte ale muncii pe care angajații vor ajunge să le cunoască și să le poată realiza la sfârșitul programului de instruire.

Obiectivele performanței -- un set de ținte sau scopuri pe care cineva se străduiește să le atingă prin îndeplinirea unei sarcini.

Obligarea la tratament medical -- măsura de siguranță prevăzută în cap. II, t. VI, art. 113, C.pen. partea generală. Potrivit dispozițiilor legii, ea constă în obligația făptuitorului de a se prezenta în mod regulat, la tratament medical dacă, din cauza unei boli ori intoxicației cronice prin alcool, stupefiante sau alte asemenea substanțe, acesta prezintă un pericol pentru societate.

Observarea -- metoda de analiză a funcției prin care un manager, analist al funcției sau alt specialist observă activitatea și performanțele individuale la o anumită funcție pentru a identifica sarcinile și îndatoririle ce revin funcției.

Observarea directă -- tehnica de realizare a analizei posturilor efectuată de superiorul direct sau de analist care se folosește de obicei în paralel cu alte metode și are dezavantajul ca multe posturi, fiind mai complexe, necesită o observare îndelungată.

Observație participativă - observatorul este incognito și ia rolul persoanelor studiate.

Observație simplă - observatorul este cunoscut de către subiecți.

Obstacol <--- un fapt, o situație asupra căreia se poate interveni, poate fi schimbată. În timp prin diferite măsuri unele constrângeri pot deveni obstacole.

Obstacol ↑-- un lucru (fapt) asupra căruia se poate interveni prin acțiunile noastre sau prin organele politice și / sau administrative. În timp, prin diferite măsuri luate, unele constrângeri pot deveni obstacole.

Ocupație -- grup de posturi care au un conținut asemănător în mai multe organizații.

Odds - raportul dintre probabilitatea de a se produce un eveniment și aceea de a nu se produce.

Oferta <--- reprezintă cantitatea de bunuri sau servicii pe care sunt dispuși să le ofere, la un preț dat, la un anumit moment.

Oferta ↑-- reprezintă volumul bunurilor și serviciilor puse la dispoziția potențialilor cumpărători. Reprezintă cantitatea bunurilor propuse spre vânzare la un anumit preț și într-o anumită perioadă de timp.

Oferta de resurse umane -- personalul [pregătit și dornic să muncească] disponibil.

Oportunități egale la angajare -- reprezintă aspectele legate de nediscriminarea în funcție de sex, vârstă, naționalitate, religie, rasă, handicap.

Opțiunea zero (do nothing) -- a lăsa lucrurile în voia soartei.

Ordin de încasare -- document pe baza căruia se dispune primirea unei sume de bani prin casierie de la persoane fizice.

Ordin de plată -- titlu de credit emis de posesorul unui cont bancar [ordinator], adresat băncii care gestionează depozitul bancar respectiv, prin care titularul contului solicită băncii să plătească o anumită sumă de bani unei alte persoane, denumită beneficiar.

Ordonanța - act procedural în care procurorul sau organul de urmărire penală consemnează o dispoziție asupra unor acte sau măsuri de urmărire penală.

Organizare a locului de muncă -- componentă a organizării muncii care constă în cercetarea analitică a tuturor elementelor locului de muncă în vederea îmbinării armonioase a acestora într-un tot unitar, precum și aplicarea măsurilor rezultate din această cercetare în vederea înlăturării deficiențelor și a perfecționării elementelor respective.

Organizare a producției -- organizare prin care se asigură îmbinarea în timp și spațiu, a elementelor umane, forța de muncă și materiale, mijloacele de muncă și obiectele muncii pe baza tehnologiei și a normativelor stabilite, a volumului și a nomenclurii de producție planificate, în vederea obținerii, într-o anumită perioadă și la termenele determinate, a anumitor rezultate calitative și cantitative.

Organizarea -- se refera la stabilirea relațiilor de autoritate și responsabilitate.

Organizarea compartimentului de personal -- funcționarul de personal trebuie să aibă o formare complexă datorită varietății sarcinilor pe care le are, astfel încât arareori o singură persoană poate acoperi toate activitățile funcției. El trebuie să aibă cunoștințe detaliate privind instituția, producția, structura organizațională, redistribuirea, legislația muncii, elemente fundamentale de teorie și practică managerială.

Organizarea managementului - funcția principală a managementului e de stabilire a structurii intenționale a organizației, de definire a rolurilor persoanelor în cadrul diferitelor compartimente și de stabilire a relațiilor dintre compartimente și oameni.

Organizarea muncii -- organizare prin care se stabilesc parametrii desfășurării proceselor de muncă și se asigură folosirea eficientă a forței de muncă, crearea unor condiții cât mai bune la locul de muncă în scopul obținerii unui efect util al activității de muncă.

Organizația ← -- este interacțiunea dintre oameni în vederea atingerii unor obiective (Chris Argyris). Organizația poate fi în același timp o colecție de indivizi și un sistem politic (după C. Handy)

Organizația ↑-- este un sistem structurat de interacțiune a oamenilor în scopul realizării unor obiective comune (după M. Vlăsceanu).

Organizația →-- interacțiunea dintre oameni în vederea atingerii unor obiective "-Chris Argyris.

Organizația de tip umanist radical -- organizația în care este acceptată ideea că individul creează grupul în care trăiește și muncește.

Organizație non-profit -- tendința de a maximiza venitul net pentru a asigura servicii continue în comunitate. În USA, organizațiile non-profit sunt scutite de taxe datorită scopului serviciului și deoarece nu dețin sau împart venitul net.

Organizație profit -- tendința de creștere a profiturilor în cazul proprietarilor.

Organizație tip funcționalist -- sistem social care poate fi examinat și măsurat prin intermediul instrumentelor puse la dispoziție de științele naturale și matematice. Organizațiile sunt fenomene obiective, capabile să fie analizate, măsurate și adaptate, au stabilitate, echilibru și ordine.

Organizație tip interpretativ -- organizația în care experiența subiectivă a individului are rolul determinant. În acest caz concepte cum ar fi structura organizatorică, satisfacția în muncă, climatul organizațional sunt încercări de a face tangibil ceea ce de fapt este intangibil.

Organizație tip structuralist radical -- pune accent pe modificarea structurii și nu pe existența unor conflicte care să determine aceste schimbări.

Organizație tip umanist radical -- acceptă ideea că individul creează trupul în care trăiește și muncește. Se concentrează pe conștiința umană care este implicată în formarea socială și care este supusă luptei cu forțele libertății.

Organizații centralizate -- organizațiile în care toate elementele strategiei sunt stabilite la nivelul conducerii organizației, bineînțeles pe baza propunerilor și variantelor oferite de managerul resurselor umane.

Organizații descentralizate -- organizațiile în care obiectivele strategice de resurse umane sunt convenite de managerul organizației și managerul de resurse umane; managerul de resurse umane are deplină libertate de stabilire a modului de acțiune și a termenelor intermediare, cu condiția atingerii obiectivelor strategice de resurse umane la nivelul dorit și la termenul stabilit.

Orientarea angajaților -- acea activitate a conducerii firmei prin care se încearcă integrarea noilor angajați.

Orientarea personalului -- acțiunile programate de prezentare a noilor angajați la locurile lor de muncă, de recomandare a colegilor și de acomodare cu condițiile existente în organizație.

Pacient - contribuabil și consumator.

Pacient - utilizatori de servicii de sănătate, bolnavi sau sănătoși.

Parametru - valoarea tipică (indicator) al unei populații statistice.

Parteneriate neoficializate -- **atunci** când instituțiile lucrează împreună fără vreun protocol care să le oblige în acest sens.

Patologie geografică - variațiile mortalității sau morbidității pe teritoriul unei țări sau al unor regiuni ale acesteia.

Peer review -- **procesul** prin care angajați ai aceleiași profesii, având aceeași funcție își evaluează reciproc performanța în funcție de standardele stabilite.

Penetranță genetică - gradul în care o anumită caracteristică determinată genetic este exprimată la nivelul unui individ.

Pensionare <--- formă de separare de personal pentru limită de vârstă și vechime în muncă sau pentru invaliditate.

Pensionare ↑-- este prevăzută legal la anumite vârste, diferite pentru bărbați față de femei. Există două puncte de vedere referitoare la vârsta de pensionare: aceasta poate obliga pensionarea sau este vârsta minimă la care salariatul poate fi pensionat. Atât prima cât și a doua abordare, denumită flexibilă, au avantaje și dezavantaje de care trebuie să se țină seama.

Perceperea [înțelegerea] rolului în organizație -- direcția în care angajatul crede că ar trebui să -și canalizeze eforturile de muncă.

Perceperea stării de sănătate -- interpretarea individuală a experiențelor de sănătate și de boală în contextul existenței cotidiene. Această judecată se bazează în mod normal pe informația și cunoștințele disponibile modificate de experiența anterioară și de normele sociale și cultural.

Percepția -- cunoașterea bazată pe senzația fizică interpretată prin experiență; frecvent diferită de elementele obiective.

Percepția - procesul prin care individul selecționează, organizează și interpretează informațiile pentru a-și crea o imagine semnificativă despre mediul înconjurător.

Percepția subliminală - procesul prin care oamenii văd și aud mesaje fără a fi conștienți de acest fapt.

Percepție selectivă - tendința creierului uman de a organiza și interpreta informația printr-un proces de filtrare a expunerii, comprehensiune și reținere.

Performanța -- gradul de îndeplinire a sarcinilor care definesc postul ocupat de un angajat. Performanța se referă la contribuția pe care o aduc angajații la îndeplinirea obiectivelor organizației.

Performanțele standard -- se referă la specificarea cantității și calității produsului, care trebuie atinse de persoana încadrată pe un anumit post.

Performanțele în muncă -- calificative foarte bune la evaluările anuale, atitudine și comportament în muncă exemplare, abilități dovedite în ceea ce privește munca în echipă, dezvoltarea profesională, comunicarea.

Perioada de incubație - intervalul de timp dintre invazia unui agent infecțios și apariția primelor semne sau simptome ale bolii produse de acesta.

Perioada de inducție - perioada necesară pentru ca o anumită cauză (factor) să inițieze un anumit efect (boala).

Perioada de infecție - perioada în cursul căreia un agent infecțios poate fi transmis direct sau indirect de la o persoană infectată la alta, de la un animal infectat la om, de la o persoană infectată la un animal.

Perioada latentă de infecție - durata de timp dintre inițierea unei infecții și debutul excreției sau eliminării agentului infecțios.

Periodicitate de sezon - variație ciclică anuală a incidenței unei boli în funcție de anotimp (sezon).

Perisabilitatea S - nu pot fi stocate.

Persoană rezidentă - persoana care, la data recensământului, este prezentă în localitatea respectivă unde are domiciliul stabil și este înregistrată ca atare.

Personalul -- funcție ce include activitățile legate de managementul resurselor umane sau administrarea personalului.

Personalul de sănătate -- profesiunile care în cadrul serviciilor de sănătate organizate necesită cunoștințe specializate și competența înaltă obținute cel puțin prin învățământ și instruire teoretică.

Personalul managementului - reprezintă funcția principală a managementului ce are ca scop încadrarea, menținerea și dezvoltarea personalului care ocupă diferite poziții în structura organizației. Funcția de personal se referă îndeosebi la persoanele cu responsabilități tip "cadre" și mai puțin la personalul de execuție.

Petiția -- o cerere scrisă adresată unei autorități în vederea soluționării unor probleme sau în scopul restabilirii legalității.

Piața -- mecanismul de echilibrare a cererii și ofertei, care să permită schimbul de bunuri și servicii între consumatori și producători, fără să fie necesară intervenția guvernului.

Piața - zona de interacțiune dintre vânzător și cumpărător (furnizor și cumpărător).

Piața cu plătitor unic (single payer) -- există un singur plătitor major, în mod virtual acesta fiind întotdeauna statul.

Pierdere netă (sau pierdere) ↑ -- surplusul de cheltuieli ce depășesc veniturile.

Pierderi (sau pierderi nete) ← -- surplusul de cheltuieli ce depășesc câștigurile.

Piețe concurențiale -- piețe la nivelul cărora se întrepătrund furnizorii care vizează aceeași populație de clienți (ex specialiștii concurează cu medicii care oferă îngrijiri primare pentru pacienții care au anumite afecțiuni.)

Piețe dirijate -- finanțarea într-un model prestabilit (de ex asiguratorul încheie contracte cu îngrijirile primare și cu alți medici, pentru a asigura toate îngrijirile dintr-o schemă prealabil stabilită.)

Piețe extrateritoriale -- zone din afara ariei obișnuite pentru furnizarea unor servicii (ex specialiștii se deplasează în locurile unde este necesară oferirea de îngrijiri primare de sănătate.)

Piețe integrate -- surse de finanțare diferite mobilizate în același scop (ex autoplată sau indemnizația de asigurare (în SUA).)

Piramida populației - reprezentarea grafică a distribuției pe vârste și sexe a populației.

Plan ← -- acest termen este definit ca având două laturi: un model pentru o situație viitoare și un ansamblu de acțiune și coordonare predeterminată, în vederea atingerii unei situații dorite (după Hogart -- Glosar de terminologie a îngrijirilor de sănătate, OMS, 1975).

Plan ↑ -- document oficial, componentă a planificării macroeconomice, în care se include, într-o anumită succesiune și conexiune, indicatorii referitori la tendințele maxime sau minime ale sensului și dimensiunilor evoluției economiei în orizontul de timp adoptat, ca și la măsurile specifice de politică economică, la finalitatea socială a întregului sistem de indicatori de plan.

Plan de acțiune -- stabilește activitățile specifice ce urmează a fi efectuate pentru atingerea obiectivelor.

Plan de afaceri -- un plan detaliat care descrie și detaliile documentelor ale unei afaceri sau unui proiect economic specific. Planul include informații care descriu temeiul și natura afacerii, piața-'market', cererea, utilizarea proiectată, raportul acționarilor medicali, necesitățile operaționale, și proiectele financiare. Un plan de afaceri este folosit de management pentru scopuri tip decizional, de obicei pentru a câștiga acordul cu privire la modul de a proceda cu un proiect particular.

Plan strategic -- documentul care detaliază și definește strategia instituției sanitare, constituind un mijloc de legătură între fazele de formulare și implementare a politicilor la nivelul instituției. Reprezintă principala sursă pentru strategiile deliberate, limitează în timp procesul de formulare, comunică în exterior alegerile făcute de instituție și permite controlul asupra nivelului de atingere a obiectivelor strategice (Eminente, 1986).

Planificare → -- procesul de stabilire a obiectivelor și de identificare a pașilor ce trebuie întreprinși pentru a atinge aceste obiective.

Planificare ↑-- aplicarea unui proces care să conducă la a decide ce să faci, cum să faci și cum să evaluezi rezultatele înainte de a acționa.

Planificare ←-- concept teoretic ce exprimă un ansamblu de acțiuni coerente prin care se urmărește dirijarea activității economice corespunzător anticipărilor, determinate științific, în cadrul unui plan.

Planificare ↓ -- organizarea activităților, a resurselor și a timpului.

Planificare economică -- instrument de coordonare și de conducere unitară a proceselor economice în scopul adaptării lor la mecanismele pieței.

Planificare socială -- **planificarea** guvernamentală în sectorul social care în mod normal include, serviciile de sănătate și serviciile sociale, asigurările sociale, locuința și educația.

Planificarea resurselor umane ←-- procesul de analiză și identificare a nevoilor și disponibilităților de forță de muncă ale organizației.

Planificarea forței de muncă medicale -- asigurarea, în măsura posibilului, a unui număr corespunzător de medici, atât global cât și ca specialități și distribuție, furnizând astfel o ofertă adecvată, pentru a se evita supraproducția și șomajul medical.

Planificarea strategică a resurselor umane -- este un proces care urmărește să anticipeze schimbările în societate și efectele lor asupra organizației, ținând seama de tendințele unor schimbări în activitatea social – economică din deceniul actual și în special al celor demografice.

Planificarea "proactive" -- o organizație anticipează viitorul și planifică răspunsul bazat pe modul cum evenimentul anticipat va afecta organizația. Aceasta implică faptul că organizația face decizii despre viitor independent de (și frecvent înainte) alte organizații asupra modului ce vor face.

Planificarea carierei -- procesul prin care angajații își evaluează punctele forte, slăbiciunile, oportunitățile de dezvoltare în cadrul organizației și stabilesc obiective și planuri prin care să orienteze propriile cariere în direcția dorită.

Planificarea familială - determinarea conștientă de către familie a numărului de copii și eșalonarea în timp a nașterilor.

Planificarea familiei - determinare conștientă de către cuplu a numărului de copii (a descendenței finale) și a spațierii nașterilor în timp.

Planificarea managementului - funcția principală a managementului de selectare a misiunilor, a obiectivelor și a acțiunilor necesare pentru realizarea lor. Necesită luarea unor decizii între mai multe alternative și orientează managementul în utilizarea resurselor.

Planificarea reactivă -- ("reactive planning") -- opusul planificării "proactive." Planificarea care apare ca răspuns la un eveniment care a avut impact asupra organizației.

Planificarea resurselor umane ↑-- presupune recrutarea, formarea personalului (număr și categorii), managementul dezvoltării, estimarea costului muncii, productivitatea, cerințele de adaptare. Trebuie stabilite obiective pe termen lung și pe termen scurt. De asemenea, trebuie listate și luate în considerare factorii care limitează planificarea resurselor umane, creând dificultăți: tipul de unitate, opoziția sau scepticismul conducerii, rezistența la schimbare, nevoia de a avea înregistrarea personalului completă și cu mare acuratețe, creșterea rapidă a tehnologiilor noi, insuficiența resurselor pentru programele de recrutare și formare.

Planificarea resurselor umane →-- procesul de găsire a numărului și tipului adecvat de angajați pentru a ocupa posturile din organizație ce li se potrivesc, la momentul potrivit.

Planificarea strategică -- un proces sistematic de planificare a viitorului organizației. Acest proces este bazat pe date calitative sau cantitative care dezvoltă un tablou al mediului intern și extern organizațional. Folosind aceste date, și în funcție de valorile și misiunea organizației, planul este dezvoltat pentru a poziționa eficient organizația în viitor.

Planul de acțiune -- planul pas – cu – pas pentru atingerea obiectivelor.

Planul de facilități -- un document scris ce descrie cum spațiul fizic sau o clădire pot fi folosite sau dezvoltate.

Plata și beneficiile -- contribuțiile furnizate de angajator angajaților pentru performanțele muncii lor.

Plata bazată pe diagnostic -- un mecanism în care furnizorul sau organizația primește o plată fixă, stabilită în prealabil, de fiecare dată când tratează un individ cu un anumit diagnostic specificat [de exemplu, infarctul miocardic, pneumonia, fractura multiplă].

Plata pe servicii - modalitate de plată a medicilor care asigură recompensarea în concordanță cu volumul serviciilor prestate.

Plata pe servicii - sistem de plată a medicilor care asigură recompensa în concordanță cu volumul serviciilor prestate.

Plata per capita - sistem de plată a medicilor generaliști în funcție de numărul de persoane înscrise pe lista lor.

Plata per capita – mecanism de plată prin care o organizație primește o sumă fixă, specificată dinainte pe fiecare perioadă de timp (de exemplu o lună, un an) pentru fiecare individ pentru care este răspunzătoare de satisfacerea unor nevoi de servicii de sănătate definite (de exemplu îngrijiri primare, îngrijiri primare și secundare).

Plata per capita - modalitate de plată care asigură plata medicilor generaliști în funcție de numărul de persoane înscrise pe lista lor.

Plata per serviciu -- un mecanism de plată prin care un furnizor de îngrijiri de sănătate sau o organizație primește o plată de fiecare dată când oferă un serviciu rambursabil [de exemplu: consultații, proceduri chirurgicale, teste de diagnostic].

Plătitor - organizație de asigurări, statul sau comunitatea ori cel care cumpără servicii.

Platoul carierei -- punctul unei cariere individuale în care perspectiva unei noi avansări este foarte mică.

Poligon de frecvențe - linie poligonală care unește vârfurile coloanelor din histogramă.

Politica -- este linia directoare de acțiune și pentru implementarea scopurilor și a obiectivelor. Politica se traduce în reguli, planuri și proceduri. Politica clarifică rolurile și responsabilitățile managerilor și ale altor membri ai organizației.

Politica de sănătate -- declarația sau procedura oficială de origine instituțională (incluzând guvernul) care dă prioritate sănătății sau care recunoaște obiectivele de sănătate.

Politica fiscală – în promovarea sănătății, deciziile sau măsurile luate de guvern pentru modificarea nivelului taxelor aplicate pe bunuri, produse sau servicii care să influențeze sănătatea sau stilul de viață sănătos.

Politica intersectorială -- o politică în favoarea sănătății care afectează sectoarele exterioare ale serviciilor de sănătate, dar care în general este elaborată cu serviciile de sănătate.

Politicile -- ghiduri generale care reglementează acțiunile organizației.

Politicile firmei -- principii de gândire și acțiune în cadrul organizației.

Poluare - orice modificare a aerului, apei sau alimentelor produsă de către substanțe cu efecte toxice sau dăunătoare sănătății.

Pooled interdependence -- survine când câteva sarcini depind de resursele comune sau de sarcina.

Populația solicitantă -- subdiviziunea forței de muncă care este disponibilă pentru totalitatea persoanelor solicitante din care se face selecția. Recrutare și selecție.

Populația - reprezintă universul unităților sau valorilor de studiat. Acesta poate fi constituit din indivizi, obiecte, evenimente, observații sau orice alte grupări.

Populația forță de muncă – toți indivizii care sunt disponibili pentru recrutare și selecție, dacă sunt folosite toate cerințele strategice posibile.

Populație deschisă - populație ale cărei intrări sunt date de nașteri și imigrări, iar ieșirile de decese și emigrări. Se aplică la nivelul unei populații naționale, al populației unei unități teritorial administrative.

Populație mamă (țintă) - întreaga populație din care a fost extras eșantionul.

Populație statistică (univers, colectivitate) - mulțime (de regulă foarte mare, eventual infinită) asupra căreia nu este economic sau posibil să se facă un studiu exhaustiv.

Populație activă - totalitatea persoanelor angajate într-o activitate profesională (retribuită).

Populație cu risc - acea parte a populației care este susceptibilă la o boală.

Populație de bază - termen legat de o populație generală, delimitată de granițe geopolitice; se constituie deseori ca numitorul unui raport sau ca structură a eșantionului.

Populație inactivă - populație ce cuprinde persoanele care nu exercită o activitate aducătoare de venituri și care, în majoritatea cazurilor, se află sub limita de muncă (copii, tineri) sau peste limita de muncă (bătrâni).

Populație la risc înalt - persoanele selectate cu sau fără screening (dacă se cunosc factorii de risc identificăm susceptibili fără să mai examinăm) care vor face cu o probabilitate mai mare o boală.

Populație momentană - într-o populație în creștere, reflectă tendința de creștere a numărului de nașteri, în ciuda scăderii fertilității, datorită unei creșteri a numărului de femei de vârstă fertilă dacă rata mortalității rămâne constantă.

Populație neocupată - populație formată din persoanele care nu au loc de muncă, sunt fără ocupație, șomeri.

Populație ocupată - populație care cuprinde persoanele ce au un loc de muncă la data recensământului sau anchetei.

Populație prezentă - populație prezentă în localitatea respectivă la data recensământului.

Populație stabilă - populația teoretică, în care acționează o lege neschimbată a mortalității, dată de tabela de mortalitate, și un model neschimbat de fertilitate.

Populație staționară - populație stabilă în care ritmul creșterii naturale este egal cu zero.

Post ↑-- grup relativ omogen de sarcini și responsabilități.

Post ←-- grup de poziții identice în ceea ce privește majoritatea sarcinilor și responsabilităților și suficient de asemănătoare pentru a justifica acoperirea lor într-o singură analiză a postului.

Post →-- un ansamblu de sarcini, responsabilități și autoritate ce revin în mod curent unei persoane din cadrul organizației.

Post măsurarea -- un mod de evaluare a eficienței pregătirii profesionale, prin măsura în care cursanții își îndeplinesc funcțiile după pregătire, în raport cu ceea ce managerul așteaptă.

Post vacant -- post din structura organizatorică a companiei, care temporar nu este ocupat de nici o persoană.

Postul comun -- un tip special al angajării în regim parțial de activitate și constă în divizarea sarcinilor unui post între doi sau mai mulți angajați ale căror calități sunt complementare.

Potrivire - procesul prin care grupul test și grupul martor devin comparabile ținându-se cont și de factorii externi.

Poziția competitivă -- gradul în care organizația are capacitatea și potențialul de a oferi un program competitiv cu al altor organizații. Se adresează gradului în care organizația are o capacitate crescută și potențial pentru a finanța programe și a servi clienții mai bine decât organizațiile concurente.

Poziție ←-- situație pe care o are cineva în viața socială; rang.

Poziție ↑-- totalitatea sarcinilor și responsabilităților încredințate unui angajat.

Poziție ierarhică - este principala sursă a autorității ce generează autoritatea administrativă și este legată de poziția pe care o ocupă un conducător într-o unitate; are un caracter efemer deoarece se exercită exclusiv numai atâta vreme cât managerul ocupă funcția ierarhică în cadrul organizației.

Poziționarea - locul pe care îl ocupă o organizație, un produs, un serviciu sau o idee în gândirea și mentalitatea (l'esprit) diferitelor categorii de public țintă.

Pragul de sărăcie - stabilirea unor praguri scăzute de venituri în funcție de dimensiunea familiei (de la o persoană la 7 sau mai multe) și de dimensiunea familiei pe medii de rezidență.

Pre și postmăsurarea cu grup control -- compararea rezultatelor înainte și după intervenție, măsurarea performanțelor, și compararea cu rezultatele unui grup control / martor, care nu a fost supus intervenției.

Preaviz -- înștiințare prealabilă de concediere făcută unui angajat.

Precursor - stadiu timpuriu în evoluția unei boli, condiții sau stări, precedând debutul manifest al bolii; câteodată detectabil prin intermediul screeningului.

Pregătire -- pricepere dobândită printr-o practică îndelungată; experiență, rutină.

Pregătire profesională ←-- însușire de cunoștințe de cunoștințe teoretice și deprinderi practice, de un anumit gen și nivel, în măsura să asigure îndeplinirea calificată, de către un lucrător, a sarcinilor ce-i revin într-o profesiune, într-un tip de muncă socială, utilă.

Pregătirea profesională ↑-- un proces de învățare prin care oamenii își însușesc deprinderi și cunoștințe noi, care îi ajută în îndeplinirea sarcinilor la locul lor de muncă.

Pregătirea și dezvoltarea profesională →-- dezvoltarea abilităților, cunoașterii, și tehnicilor printre angajații unei instituții de a crește performanța și de înțelegere deplină a obiectivelor organizației. Acomodarea noilor angajați cu cerințele funcției în care au fost încadrați, precum și stimularea dezvoltării profesionale a angajaților.

Prețul -- costul bunului sau serviciului (cost+profit).

Prevalența unei boli - fenomenul cazurilor noi și vechi de boală existente într-o populație la un moment dat (prevalența de moment) sau într-o perioadă dată de timp (prevalența de perioadă).

Prevenirea bolii -- desemnează strategii concepute să reducă factorii de risc specifici unei anumite boli, fie să dezvolte o serie de factori care reduc susceptibilitatea la boala.

Prevenția primară - se adresează oamenilor sănătoși în dorința de a rămâne sănătoși de a nu face boala, urmărește evitarea apariției bolilor la nivelul individului și scăderea incidenței bolilor la nivelul populației prin schimbarea factorilor de risc în populație.

Prevenția primordială - împiedică apariția bolii (fizică și psihică) și stabilește modele sociale, economice și culturale de viață despre care se știe că pot contribui la creșterea riscului de boală.

Prevenția terțiară - reduce evoluția și complicațiile unei boli declarate, reducerea incapacității și sechelelor, reducerea suferinței determinate de boală, promovarea adaptării pacienților la condițiile unor boli incurabile.

Prevenție secundară - are drept scopuri depistarea precoce a bolilor (se adresează eșecului măsurilor profilaxiei primare), pentru a evita consecințele bolii (durata, incapacitate), să controleze evoluția bolii, să prevină consecințele, schimbând cursul nefavorabil al evoluției bolii la nivelul individului duce la scăderea prevalenței bolii prin vindecare și reducerea duratei bolii.

Previziune -- sunt luate în considerare modificările posibile sau probabile ale factorilor; conduce la elaborarea unui model explicativ și predictiv care ține seama de efectul acestor factori asupra fenomenului studiat.

Previziunea resurselor umane -- determinarea nevoilor și a modului de asigurare a resurselor umane.

Prezentarea corporala -- principala parte a prezentării. Conține ideile centrale ale discuției sprijinită prin date și informații adecvate. Conduce logic la o concluzie.

Prima de vacanță -- supliment la indemnizația de concediu de odihnă și se plătește înainte de plecarea în vacanță.

Principiul binefacerii - promovarea activă a binelui, bunătații și generozității (Beauchamp și Mc. Cullough).

Principiul justeței - dreptate și imparțialitate în luarea deciziilor.

Principiul non maleficienței - a nu face rău (omisiune, comitere, pasivitate și activitate). Medicul estimează beneficiile potențiale ale oricărei intervenții propuse dar și riscurile și recomandă pacientului tratamentul / intervenția solicitând acceptarea sau refuzul. Determine instituirea de reguli de comportament administrativ (ex. Stabilirea de programe de diminuare a riscurilor.)

Principiile - reprezintă baza pentru regulile etice care ghidează luarea deciziei.

Principiul autonomiei - obligația de a proteja și respecta autonomia individului, libertatea, dreptul la autodeterminare a celor afectați de anumite decizii administrative și practici manageriale, în mod particular a pacienților și a personalului.

Principiul lui Peter -- o metodă de păstrare a angajaților în organizație prin promovarea pe nivelul lor de incompetență.

Principiul negocierii salariilor -- salariul este rezultatul negocierii dintre salariat și administrația companiei.

Principiul ritmicității -- principiu de organizare a producției în timp și spațiu care constă în crearea, asigurarea condițiilor necesare repetării, la intervale de timp riguros determinate, în conformitate cu cadența de fabricație, a aceluiași volum de lucrări sau de producție pe aceleași locuri de muncă, pe toată durata schimbului de lucru.

Principiul utilității - în luarea deciziilor trebuie să se țină seama de utilitate, să se găsească un echilibru între aspectele nedorite și cele bune ale diferitelor variante.

Proba (trial) clinic - experiment aplicat pe un grup de pacienți pentru determinarea eficacității unei proceduri, unui agent terapeutic sau unei metode de prevenție.

Proba de lucru -- modalitate de selecție prin care candidatul preia spre îndeplinire una sau mai multe sarcini ale postului vacant.

Probabilitate - frecvența relativă a unui eveniment; în demografie se exprimă ca raport între masa evenimentelor demografice și populația expusă la riscul de a suferi evenimentul respectiv.

Probabilitatea obiectivă ← - numărul de cazuri (evenimente elementare, probe) favorabile unui eveniment divizat prin numărul total (posibil) de cazuri - definiția clasică.

Probabilitatea obiectivă $\uparrow$ - numărul către care tinde să se stabilizeze frecvența relativă a unui eveniment pe măsura ce experimentul se repetă de un număr cât mai mare de ori - definiția empirică von Mises.

Probabilitatea subiectivă - reprezintă o codificare (subiectivă) de informații efectuată de o persoană interesată în a o evalua.

Problema -- condiția ce există și este etichetată ca nedorită sau dorită.

Problematica generală a securității muncii și a condițiilor de muncă -- costul accidentelor de muncă este enorm, atât datorită suferințelor umane determinate de ele, cât și pierderilor de producție - motiv pentru care fiecare organizație acordă o importanță deosebită îmbunătățirii securității muncii. Programele elaborate în această problemă vizează: investigarea tuturor accidentelor de muncă, revizuirea continuă a măsurilor de prevenire a lor, selecție atentă a noilor angajați, instruirea angajaților referitor la normele de securitate a muncii, materiale de protecție, propaganda adecvată în această problemă, servicii adecvate de prim-ajutor și medicale. Diverse țări au elaborat o legislație specială pentru protecția muncii și pentru raportarea accidentelor de muncă. De asemenea, se acordă compensații pentru cazurile de accidente de muncă.

Probleme de sănătate -- sunt acelea care împiedică atingerea unui nivel optim de satisfacție a persoanelor sau a comunității.

Problemele serviciilor -- incapacitatea de a satisface nevoile resimțite de utilizatori sau la deficiențe în realizarea obiectivelor instituției.

Procedurile -- modalitățile curente de îndeplinire a activităților, fiind mai specifice decât politicile, prezintă, în ordine cronologică, pașii ce trebuie întreprinși pentru atingerea obiectivelor.

Procente de co-plată - un procent fix dintr-un preț sau tarif.

Proces de conducere -- ansamblu al fazelor prin care se determină obiectivele unui sistem economico-social și ale componentelor lui, se asigură funcționarea sistemului în vederea realizării obiectivelor respective și se controlează parametrii de stare ai acestuia în trecerea de la o stare la alta.

Proces decizional -- proces complex care contribuie la realizarea actului decizional.

Proces informațional -- proces complex ce constă în culegerea informațiilor necesare actului decizional.

Procesul $\uparrow$ -- metoda sau tehnica transformării, intensificarea sau modificarea "inputs" pentru a obține rezultatele dorite.

Procesul $\leftarrow$ -- se referă la evenimente, mecanisme, pași, acțiuni, modul de utilizare a resurselor, accesibilitate, performanța furnizorilor de îngrijire, comportamentul personalului.

Produs social - poate fi o idee (credință, atitudine, valoare), o practică (act, comportament) sau un obiect tangibil, un mănunchi de atribute tangibile sau intangibile care satisfac consumatorul și este primit în schimbul banilor sau a altor unități de valoare.

Produsul de concepție -- rezultatul fecundării unui ovul de către un spermatozoid, care a parcurs perioada de gestație și care se soldează prin naștere sau avort.

Profesioniști în formare -- acei angajați care dispun de un potențial ridicat de avansare, dar cu performanțe actuale sub standarde [de pildă, angajații ce urmează cursuri de pregătire, nou-veniții în firmă].

Profilaxie - ansamblul măsurilor luate de individ, familie, societate și stat (ca putere) cu următoarele scopuri: să promoveze sănătatea, să ocrotească sănătatea, să prevină bolile, să reducă consecințele acestora (incapacitatea, invaliditatea), să evite decesele premature.

Profilul (de sănătate) -- se referă la acele măsurări prin care fiecărui domeniu îi este atribuit un scor, astfel încât să poată fi comparat în alte domenii.

Profiluri -- multiple numere pe același sistem de măsurare.

Profitul (sau venitul net) -- surplusul de venituri peste cheltuieli. Profitul egal venitul total minus costuri fixe și costuri variabile.

Profitul limită -- procentul din profitul global al vânzărilor.

Prognosticul în activitatea de asigurare a sănătății -- se determină prioritățile în funcție de mijloacele disponibile, respectiv se conturează oferta de sănătate (chiar dacă nu există și o cerere expresă referitoare la serviciile oferite).

Prognoza (previziune) demografică - determinarea numărului populației viitoare, în condiții generale, cu un grad mai mare de probabilitate.

Program de sănătate -- o suită de acțiuni pe care ne propunem să le realizăm pentru a atinge un rezultat în vederea rezolvării unei probleme de sănătate mai vaste și de durată mai mare (după Pineault și Daveluy, 1986; Albert, 1994).

Program -- o serie de activități fiecare focalizată pe unul sau mai multe aspecte ale unei probleme centrale. Cuprinde activitățile și resursele necesare pentru realizarea unor obiective predeterminate (după Hogart, Glosar de terminologie a îngrijirilor de sănătate, OMS, 1975).

Program pilot -- un program cu durată bine stabilită și la scară redusă, care servește ca un model pentru o extindere sau generalizare viitoare și care urmărește să stabilească dacă el este fezabil, eficient și eficient (după Hogart, Glosar de terminologie a îngrijirilor de sănătate, OMS, 1975).

Programare -- elaborarea unui ansamblu organizat, coerent și integrat de activități și servicii, realizate simultan sau succesiv, cu resursele necesare, cu scopul de a atinge obiective determinate în raport cu probleme de sănătate identificate, precise ale unei populații definite. Este considerată de unii autori ca o "prelungire" a planificării.

Programe de intervenție -- în prevenirea bolii, în general un plan de acțiune vizează un anumit grup sau o populație bine detaliată considerată la risc, în vederea reducerii frecvenței bolii sau tulburării.

Programe flexibile de muncă ← sunt cele în care variază momentul de început și de încheiere a programului de lucru, numărul de ore de muncă fiind constant. **Programul flexibil** ↑ -- un aranjament al programului de lucru care solicită tuturor angajaților să fie prezenți la serviciu pe durata unui segment orar bine precizat [timpul de bază], restul orelor de program urmând să fie realizate atunci când doresc angajații, de-a lungul unei perioade determinate.

Programul de lucru parțial flexibil -- permite angajaților să decidă doar ora la care încep lucrul.

Programul de lucru total flexibil -- permite angajaților să decidă în fiecare zi când vor sosi și câte ore vor sta la locul de muncă, cu condiția ca totalul orelor lucrate pe săptămână [sau lunar] să corespundă numărului de ore stipulate în contract.

Proiect → -- subunitatea sau faza a unui program, un set organizat interrelaționat de activități, pentru o perioadă de timp dată, menit să conducă la realizarea unui obiectiv precis și cu resurse specifice (după Hogart, Glosar de terminologie a îngrijirilor de sănătate, OMS, 1975)

Proiect ← -- o variantă mai restrânsă a programului, cuprinzând mai puține obiective și o durată mai scurtă, dar cu o experimentare și evaluare mai riguroase.

Proiect ↑ -- abordare punctuală, limitată în timp și cu limitare a obiectivelor. Vizează ameliorarea stării de sănătate a unei populații date, punând în practică serviciile cele mai eficiente. Trebuie să fie identificată problema, situația pe care dorim să o influențăm și unde se dorește să se ajungă (după Pineault și Daveluy, 1986; Albert, 1994)

Proiectare demografică - estimarea numărului populației viitoare, la un moment oarecare în viitor, în anumite condiții ipotetice de mortalitate, fertilitate și migrație.

Proiectarea postului -- procesul prin care sunt stabilite sarcinile, autoritatea și responsabilitățile ce vor fi alocate unui anumit post, precum și metodele ce vor fi folosite [procedurile de îndeplinire a acestora], relațiile care trebuie să existe între ocupantul postului și superiorii, subordonații și colegii săi și recompensele ce i se cuvin titularului postului.

Proiectarea posturilor -- un instrument util în organizarea departamentelor și în structura relațiilor de muncă.

Proiecție simplă -- extrapolarea situației existente în viitor, în ipoteza ca toți factorii existenți vor acționa asupra fenomenelor studiate în același mod ca în prezent.

Promovarea ↑ -- recunoașterea și aprecierea performanțelor în munca ale celui promovat.

Promovarea ← -- reprezintă mutarea unui angajat într-o funcție de importanță mai mare pentru organizație și care de obicei este mai bine remunerată. Se face prin 2 metode uzuale: prin decizia conducătorului și prin anunțarea prin circulară internă, urmată de selectarea dintre candidați.

Promovarea sănătății -- este procesul care oferă individului sau colectivităților posibilitatea de a mari controlul asupra determinantilor sănătății și prin aceasta de a-și ameliora sănătatea.

Promovarea sănătății - strategia de mediere între persoane și mediul lor (ecosistem), care sintetizează alegerea personală și responsabilitatea societății față de sănătate.

Promovarea vânzărilor - orice stimul pe termen scurt destinat să încurajeze cumpărarea unui produs sau a unui serviciu.

Proporție - număr relativ care reprezintă o parte dintr-un total, o subpopulație într-o populație etc.; se exprimă, obișnuit, procentual.

Protecția muncii -- ansamblul măsurilor tehnice, sanitare, organizatorice și juridice, care au ca scop ocrotirea vieții și sănătății angajaților, prin asigurarea celor mai bune condiții de muncă, prevenirea accidentelor de muncă, reducerea efortului fizic și psihic, precum și prin asigurarea unor condiții speciale pentru cei care efectuează munci grele sau vătămătoare, pentru munca femeilor și a tinerilor.

Protest -- manifestarea dezacordului cu o anumită hotărâre luată de patroni sau manageri în legătura cu desfășurarea raporturilor de muncă considerate de sindicate sau de angajați ca fiind ilegale sau inoportune.

Psihicul - un ansamblu de stări, însușiri, fenomene și procese subiective ce depind cu necesitate de mecanismele cerebrale și de interacțiunea cu lumea obiectivă, îndeplinind funcțiile de raportare la lume și la sine, prin orientare, reflecție, planificare mentală și acțiuni transformativ creative.

Psihologia medicală - are ca obiect de studiu psihologia bolnavului și al relațiilor sale cu ambianța, legăturile sale subiective cu personalul medico-sanitar (în mod predominant cu medicul) și cu familia. (Popescu Neveanu). Săhleanu, Anastasiu - adaugă în sfera preocupărilor psihologiei medicale și problematica psihologică a profesiei medicale.

Publicitatea - orice formă aducătoare de profit financiar de prezentare și de promovare non-personală de idei, bunuri și servicii emanând de la un furnizor (annonceur) identificat ca atare.

Purtător - o persoană sau un animal ce sunt gazde pentru un agent infecțios fără a prezenta semne clinice de boală, constituindu-se, în același timp ca o potențială sursă de infecție.

Putere de acoperire - în epidemiologie, o măsura a gradului în care serviciile acordate populației reușesc să acopere nevoile potențiale ale acesteia.

Puterea ←--- capacitatea de a influența comportamentele altora.

Puterea expertă -- "expert power"-- capacitatea de influențare a altor persoane ce derivă din cunoștințele dobândite care este necesară organizației.

Puterea ↑-- abilitatea unor persoane de a influența acțiunile celorlalți; este o calitate pe care ceilalți o percep la cel ce o posedă.

Puterea legitimă ↑-- autoritatea cu care este investit deținătorul unui post de conducere.

Puterea legitimă ←--- puterea derivată dintr-o poziție într-o organizație.

Puterea personală -- abilitatea de a apropia angajații, de a vă asuma eșecurile lor, de a le înțelege și a le satisface nevoile și de a-i îndruma spre succese.

Puterea unui test statistic - probabilitatea de a respinge ipoteza nulă când ipoteza alternativă este adevărată; are valoarea $1-\beta$; puterea testului crește cu volumul.

Rambursul prospectiv -- o plată fixă pentru un set de servicii legate.

Randament - rezultatul imediat al unor activități profesionale sau instituționale de îngrijire medicală, de obicei exprimat prin unități de serviciu, număr de zile de spitalizare, performanța testelor de laborator.

Rangul - este diferența dintre valoarea cea mai mare și valoarea cea mai mică dintr-o serie.

Rangul născutului - al câtelea născut viu sau mort este născutul considerat în suita celor pe care i-a născut mama.

Rangul nașterii - a câta naștere a mamei este cea în cauză.

Raport (ratio) - valoarea obținută prin împărțirea unei cantități măsurabile sau valori măsurabile la altă cantitate. Este un termen general care include : rata, proporția, ponderea, prevalența etc. (Diferența dintre o proporție și un raport este că în numărătorul acesteia este inclusă și populația definită la numitor, în timp ce acest lucru nu este obligatoriu pentru termenul de raport, utilizat în sensul general). Elementele de la numărător și numitor sunt independente.

Raport de dependență - raportul dintre numărul de persoane întreținute și cel al persoanelor angajate.

Raport financiar -- dezvoltarea rapoartelor financiare sumare / concise pentru uzul de către persoane externe în organizație.

Raport managerial -- dezvoltarea rapoartelor financiare pentru uzul personalului din organizație.

Raportul riscului (riscul relativ) - raportul riscului de apariție al unei boli (sau deces) la persoanele expuse, față de riscul apariției bolii (decesului) la persoanele non-expuse.

Răspunderea -- (imputabilitatea) reprezintă principiul derivat din responsabilitate. Obligația angajatului de a completa o funcție proporțională cu gradul responsabilității conferite acelei persoane.

Rata - indicator statistic care măsoară frecvența unui eveniment în raport cu o populație sau subpopulație statistică din care provine evenimentul respectiv.

Rata brută (indice brut) - rata care se calculează pentru o populație generală, compusă din grupe, fără să se ia în considerare lipsa de comparabilitate, sau efectul unor fenomene de perturbare.

Rata generală (indice general) - rata care se calculează pentru o populație totală nediferențiată pe grupe după o caracteristică oarecare.

Rata specifică (indice specific) - rata care se calculează pentru o subpopulație oarecare.

Rata standardizată (ajustată) - rata calculată cu ajutorul metodei directe sau indirecte de standardizare în scopul eliminării efectului unor structuri diferite și pentru a asigura comparabilitatea.

Rata zilelor de spitalizare -- numărul zilelor de spitalizare raportat la 1000 sau la 100.000 de persoane timp de un an.

Rata (rate) – în sens strict, reprezintă raportul care are drept caracteristici principale faptul că timpul este un element al numitorului (pe minut, pe oră) și că există o relație distinctă între numitor și numărător. Numărătorul poate fi o cantitate măsurabilă (litri pe zi, centimetri pe an) sau o valoare numărabilă (internările dintr-un an). În cadrul numărătorului și în special al numitorului pot fi introduși termeni suplimentari (ex. calorii/kg/zi; evenimente/1000locuitori/an). Numărătorul este inclus în numitor.

Rata de atac (de incidență) - rata cumulativă de incidență utilizată adesea pentru grupuri particulare, urmărite pe perioade limitate și în anumite circumstanțe, ca de ex. în cursul unei de epidemii.

Rata de cohortă - rata calculată pentru o cohortă (reală sau ipotetică), prin raportarea masei evenimentelor la o populație inițială. Este rata asociată *analizei longitudinale*, având în principiu caracter de probabilitate.

Rata de consultații medicale -- numărul de consultații acordate de un medic (consultații inițiale sau subsecvențiale, în cabinet, la domiciliu, în spital, durata consultației) raportate la un an sau la un episod, (episodul reprezintă ansamblul de servicii oferite pentru același episod de boală).

Rata de examene de diagnostic -- numărul de examene de diagnostic (laborator, imagistică) raportat la 1000 de persoane (consultații), timp de un an.

Rata de exces în populație - măsură a amplitudinii bolii asociată cu expunerea la un factor prezumtiv. Este diferența dintre rata de apariție a bolii în întreaga populație și rata de apariție a bolii în cadrul populației neexpușe.

Rata de intervenții chirurgicale -- numărul de intervenții chirurgicale raportat la un număr de persoane (la 1000 sau la 100.000) timp de un an.

Rata de moment - rata calculată pe baza datelor curente, de obicei pe o perioadă de un an. Este rata asociată *analizei transversale*.

Rata de prevalență – raportează numărul total al evenimentelor care apar într-o populație specifică, în timpul unei anumite perioade de timp. Prevalența este utilizată mai mult pentru evaluarea bolilor cronice.

Rata de răspuns - raport procentual al persoanelor din cadrul unei cercetări ale căror date complete sunt disponibile pentru studiu.

Rata de separare sau de pierdere -- numărul de separări dintr-o anumită perioadă de timp [o lună, un an] ca procent al numărului mediu de angajați în acea perioadă.

Rata de spitalizare -- numărul de internări sau de externări raportat la 1000 de persoane timp de un an (episod).

Rata de trimiteri -- numărul de cazuri dirijate spre un alt medic raportat la numărul de cazuri consultate timp de un an (episod).

Rata incidenței - raportul dintre numărul de cazuri noi de boală și numărul populației.

Rata prevalenței - numărul de cazuri noi și vechi de boală depistate * 100/numărul de persoane examinate.

Rata selecției -- procentul persoanelor angajate dintr-un număr dat de candidați.

Recensământ general - înregistrare, cu ajutorul recensământului, a întregii populații a unei țări.

Recensământ parțial - înregistrare, cu ajutorul recensământului, a unei părți din populație.

Recensământul populației - observare statistică, de obicei exhaustivă, având drept obiectiv înregistrarea populației la un moment dat împreună cu o serie de caracteristici demografice și socio-

economice: domiciliul, vârsta, sexul, starea civilă etc., organizată în vederea determinării numărului, structurii și repartizării teritoriale a populației.

Recertificarea -- aprecierea formală pe care un medic, inițial recunoscut ca fiind apt să practice într-o specialitate definită, trebuie să o reconfirme după o anumită perioadă.

Recompensarea -- pentru angajat, reprezintă răsplata efortului depus sau valoarea care este atribuită de către conducerea firmei calităților, și realizărilor sale; pentru manager, recompensarea reprezintă un cost - unul dintre cele mai semnificative -- dar și un mijloc prin care se poate influența comportamentul și atitudinea angajaților.

Recompensele postului -- toate beneficiile și avantajele pe care le oferă un post titularului acestuia.

Recrutare ←-- procesul prin care se alcătuiește lista cu candidații posibili pentru un post vacant.

Recrutarea ↑-- activitatea de căutare și atragere în organizație a unui grup de persoane capabile și interesate să ocupe posturile vacante.

Recrutarea personalului ←-- este prima parte a procesului de completare a locurilor vacante, ținând seama de caracteristicile candidaților și luarea contactului cu ei.

Recrutarea personalului ↑ reprezintă totalitatea acțiunilor întreprinse pentru a atrage un număr suficient de candidați pentru ocuparea unui post vacant în cadrul organizației.

Recuperarea parțială a costurilor -- o organizație operează cu un deficit cronic în fiecare an, dovedind că serviciile sale sunt critice și este imposibil să recupereze toate cheltuielile (de exemplu transportul în comun sau cheltuielile poștale). Aceste organizații se bazează pe sprijin din fondurile publice sau din partea unor fundații, indivizi sau guverne pentru a acoperi deficitul anual pe care-l înregistrează.

Recuperarea totală a costurilor -- o organizație își conduce programele și serviciile astfel încât din punct de vedere financiar nici nu câștigă nici nu pierde, furnizând atâtea servicii câte îi permit resursele financiare. Multe organizații adoptă această strategie în efortul de a furniza servicii fără a intra în criza financiară.

Reduceri de personal -- presupun de obicei concedierea simultană a mai multor angajați.

Regresie - metodă statistică care constă în descrierea legii de variație a unei variabile (variabila dependentă) în funcție de o alta sau alte variabile (independentă/independente).

Regula -- modalitate de îndeplinire a activităților, având menirea de a orienta acțiunile în mod specific, reglementând și restricționând comportamentul angajaților.

Regula ←-- o normă de conduită ce trebuie urmată întotdeauna în cadrul firmei.

Regula de baza în identificarea datelor necesare -- cereți ce decizii necesare sunt a fi făcute, identificați datele necesare pentru a răspunde la întrebări, întocmiți lista datelor necesare, și doar apoi căutați datele.

Regulament de ordine interioară -- document prin care se reglementează normele de disciplină a muncii, de conduită și comportament pentru personalul muncitor ce-și desfășoară activitatea într-o unitate economică.

Regulament de organizare și funcționare ↑-- detaliază modul de organizare a companiei și a subdiviziunilor organizatorice, stabilește regulile de funcționare, normele de conduită.

Regulament de organizare și funcționare ←-- instrument de organizare folosit pentru descrierea detaliată a structurii organizatorice a unui sistem, în vederea cunoașterii și analizei sale aprofundate.

Reguli - stabilesc ca anumite acțiuni de un tip trebuie efectuate pentru că sunt bune sau rele.

Reîntinerire demografică a populației - proces demografic care constă în creșterea proporției populației tinere, ca urmare a ridicării și menținerii fertilității la un nivel relativ ridicat.

Relație de autoritate -- relație formală stabilită între două compartimente sau două persoane conducător și subordonat care provine din delegarea de autoritate pe care una din părți o are față de cealaltă și în virtutea căreia prima emite decizii și obține informații de la cealaltă.

Relație de conducere -- raport care se stabilește între componenții unui sistem ca și între aceștia și componenții altor sisteme, în procesele de previziune, organizare, coordonare, control etc.

Relație de muncă -- raport care se stabilește între o unitate sau firma, prin cadrele de conducere și celelalte categorii ale personalului muncitor sau între membrii unui colectiv de muncă în procesul muncii comune.

Relații de serviciu -- totalitatea relațiilor care se creează între salariați pentru realizarea obiectivelor profesionale ale fiecăruia dintre ei.

Relații publice -- forma de comunicare prin care se creează și se cultivă, în rândul opiniei publice și al partenerilor de afaceri ai firmei, un climat de încredere față de produsele sale.

Relațiile cu publicul - funcția managementului care evaluează atitudinea publicului, identifică politicile și procedurile unui individ sau organizație cu interes pentru public și execută un program de acțiune pentru a câștiga înțelegere și acceptabilitate din partea publicului.

Relațiile de serviciu -- relații între oameni.

Relațiile de serviciu ad-hoc -- relațiile care se creează în afara reglementărilor organizatorice oficiale; ele se referă la diverse probleme ale organizației, care impun o participare mai largă decât cea strictă, prevăzută de regulamente.

Relațiile organizatorice formale -- sunt cele care se stabilesc prin documentele organizatorice ale firmei și precizează rolul persoanei în cadrul relației, activitățile persoanei în cadrul relației.

Relațiile publice și publicitatea redacțională - orice stimulare non-personală în favoarea unui produs, serviciu sau întreprindere, obținută grație informațiilor difuzate în presă, la radio, la televiziune sau prin organizarea de manifestații cu scop similar.

Rentabilitatea -- presupune recuperarea cheltuielilor de capital din spitale publice care trebuie să plătească cash ratele dobânzilor și costul utilizării pământului, clădirilor etc.

Repartiția -- faza a procesului de producție, constând în împărțirea între membrii societății - participanți a produselor create.

Reproducere brută - reproducerea populației privită ca procesul în care se face abstracție de efectul mortalității în decursul unei perioade.

Reproducere netă - reproducerea populației privită ca procesul în care se ia în considerare efectul mortalității în decursul unei perioade.

Reproducerea populației - fenomenul de reînnoire permanentă a populației datorită intrării unei generații noi în fiecare an în populație și a ieșirii, în medie, a unei generații prin deces.

Reproductibilitate - un test sau o măsurătoare este reproductibilă dacă se obțin rezultate identice sau foarte apropiate de fiecare dată când aceasta este repetată.

Reproductibilitatea (consistența unei probe) - gradul de stabilitate al acesteia, care poate fi dovedit când o măsurătoare se repetă în condiții identice (capacitatea probei de a da rezultate asemănătoare atunci când este aplicată în condiții asemănătoare, în aceeași populație, de către persoane diferite).

Respectul de sine --măsura în care un individ acordă valoare imaginii proprii sale individualități, așa cum o percepe el.

Respondentul (intervievatul) - persoana care răspunde la întrebările din chestionar.

Responsabilitate →-- obligația de a îndeplini anumite sarcini și îndatoriri, cu respectarea condițiilor stabilite și de a da seama pentru modul de îndeplinire.

Responsabilitate ←-- **componenta** organizatorică primară a postului, obligație ce revine unui component sau unui organ din cadrul sistem de conducere de a îndeplini obiectivele și sarcinile atribuite, de a răspunde de aceasta îndeplinire și de a utiliza, în mod corespunzător, autoritatea formală sau cea acordată.

Responsabilitate ↓-- obligația de a efectua anumite funcții sau de a dobândi anumite obiective; este derivată din poziția unei organizații. Responsabilitatea, ca și autoritatea, poate fi delegată.

Responsabilitate ↑-- obligația de a realiza o activitate specifică sau o funcție sau de a obține un obiectiv specificat. Un manager ar trebui să aibă o autoritate care să se potrivească cu responsabilitățile sale pentru a obține o performanță maximă.

Responsabilitatea de nivel strategic - este atributul "directorilor generali". Această responsabilitate se referă la opțiunile majore legate de evoluția serviciilor de sănătate : este vorba de dezvoltarea, diversificarea și finanțarea acestora într-o perspectivă de durată medie.

Responsabilitatea managerială de nivel mediu - este cea care o au conducătorii care se ocupă de buna desfășurare a proceselor. Aceștia alocă și gestionează resursele, decid în problemele de personal, material și bani.

Restructurare -- modificare apreciabilă, din punct de vedere constructiv și funcțional, a structurii organizatorice a unui sistem sau subsistem.

Restructurare economică -- acțiune de reorganizare și înnoire a economiei, ghidată de criteriul de performanță și eficiență, care duce la crearea unor noi structuri - pe forme de proprietate, pe ramuri,

subramuri și sectoare de activitate, după modul de organizare și nivelul tehnologic etc., în concordanță cu interesul general pentru progresul economiei naționale și bunăstarea populației.

Resursa -- care furnizează beneficiu economic (a current asset provides benefit within a year and a long-term asset provides a benefit for more than a year)

Resursele umane -- sunt surse de creare a valorii, susținătoare de avantaje competiționale.

Rețea aritmetică (uniformă) - rețea rectangulară în plan cu ambele scări aritmetice.

Rețea dublu logaritmică - rețea rectangulară în plan cu ambele scale logaritmice.

Rețea informațională - grup de persoane aflate în contact, în cadrul căruia este posibilă transmiterea unui agent infecțios, a unor informații, atitudini și valori; interacțiunile sociale ale acestor persoane pot avea implicații în sfera sănătății.

Rețea semilogaritmică - rețea rectangulară în plan care are o scală logaritmică și cealaltă aritmetică.

Rețele sociale -- numărul și tipul de relații sociale și legături care există între indivizi și care pot asigura accesul la suportul social sau îl pot mobiliza pentru atingerea unor obiective în sfera sănătății.

Reținerea selectivă - semnifică faptul că nu toate informațiile văzute, citite sau auzite sunt reținute de către grupul țintă. Influențează faza de căutare a informațiilor interne și externe din procesul de luare al deciziei.

Retribuirea personalului -- se poate face pe oră (mai ales pentru muncitori manuali) sau după rezultate - aceasta din urmă metodă având o serie de avantaje (creșterea productivității, reducerea costurilor, creșterea calității), dar și dezavantaje (datorate introducerii și asimilării dificile a metodelor noi, favoritism din partea supervisorilor, afectarea siguranței muncii etc).

Retrogradarea -- reprezintă mutarea într-un loc de muncă de o mai mică importanță și este de obicei însoțită de reducerea salariului. Motivele pot fi datorate reorganizării instituției, postul respectiv fiind considerat în acest caz ca mai puțin important, sau se datorează incapacității salariatului de a face față eficient sarcinilor și responsabilităților postului.

Revizuirea focalizată --focused review-- examinarea ariilor cheie din îngrijirea medicală. Criteriul pentru aceste revizuiuri sunt determinate de standardele profesionale și acordul de înțelegere în departament.

Rezerve -- acele servicii ce pot înlocui programele și serviciile curente sau existente. Există alternative la sistemele clinice guvernamentale și spitale. De exemplu, chirurgia realizată pe un pacient externat sau într-un ambulatoriu poate înlocui serviciile furnizate de către departamentul chirurgical al unui spital. Doctorii pot furniza servicii în clinici ce anterior au necesitat spitalizare. Îngrijirea furnizată acasă poate înlocui serviciile furnizate anterior într-un spital.

Rezervor de infecție -orice persoană, animal, plantă, substanță sau combinație a acestora, în care un agent infecțios trăiește și se multiplică normal astfel încât poate fi transmis unei gazde susceptibile.

Rezistența -- rezistența / repulsiu sau opoziția la modificare determinată de dezacordul abordării, filozofiei și obiectivelor; neînțelegerea; insecuritate sau amenințare; și / sau bunăvoință / promitudinea personalului. Rezistența poate de asemenea deriva din lipsă de timp, resurse limitate, sau din principalele priorități.

Rezolvarea problemei -- obținerea sau progresul către o situație sau o condiție mult mai dorită.

Rezultat - toate efectele posibile care se pot obține în urma expunerii la un factor cauzal sau aplicării unor intervenții preventive sau curative.

Rezultat -- ceea ce se obține din desfășurarea sau non-desfășurarea unui proces. După Codman rezultatul poate fi influențat de medic, organizație, boală, pacient.

Risc (predispoziție la risc) -- în epidemiologie, "la risc", descrie predispoziția unui individ sau a unui grup de a fi atins de un eveniment sau de o tulburare previzibilă care poate avea drept consecință o pierdere, o dificultate sau apariția unor probleme de sănătate.

Risc (în demografie) - posibilitate obiectivă ca o persoană dintr-o populație sau subpopulație să sufere un anumit eveniment demografic. În acest scop, populația trebuie riguros delimitată în grupe omogene capabile să aibă evenimentul respectiv : de naștere, de deces, de căsătorie, de divorț și în sens mai larg, de schimbare a domiciliului stabil, de trecere din populație inactivă în populație activă, din populația unei clase școlare în populația imediat următoare etc. Măsurarea lui se face cu frecvența statistică care, în general, exprimată prin indice sau rată, este estimația unei probabilități.

Risc (în epidemiologie) -- probabilitatea care exprimă în cifre frecvența apariției unei boli (sau deces) la o populație a cărei expunere este definită.

Risc acceptabil - riscul ce are efecte negative minime sau pentru care beneficiile sunt mai importante decât potențialele pericole.

Risc atribuibil populației - măsoară rata în exces a bolii în cadrul totalului populației studiate care poate fi atribuită expunerii.

Risc decizional -- risc în cazul executării unei decizii și care apare în problemele ce se cer rezolvate în cadrul strategiei alese, când posibilitățile rezultatelor deciziei adoptate sunt cunoscute sau pot fi evaluate.

Risc estimat de sănătate - termen generic utilizat în metodele de determinare a șanselor individuale de îmbolnăvire sau de deces, datorate unor cauze selecționate.

Risc multiplu - risc crescut generat de prezența combinată a doi sau mai mulți factori de risc în determinarea unei boli sau a altui efect.

Riscul asigurării - se evaluează pe baza probabilității de producere a unui eveniment (deces, accident, invaliditate etc).

Riscul ocupațional -- riscul determinat de o anumită ocupație sau de mediul de desfășurare al unei ocupații.

Riscul perceput - reprezintă anxietatea simțită de către grupul țintă cu privire la adoptarea unei idei, comportament, datorită imposibilității de anticipare a rezultatelor și a temerilor legate de eventualele consecințe negative fiind puternic determinat psiho-social.

Riscul standard -- persoanele care prezintă probabilitatea de a suferi o pierdere care este aproximativ egală cu cea a populației.

Riscul substandard -- persoane care prezintă un risc semnificativ mai mare decât media dar nu pot fi încă asigurați în anumite condiții.

Risk management -- varietatea eforturilor "proactive" pentru a defini evenimentele adverse legate de îngrijirea clinică.

Rol de diseminator -- managerul alege informațiile pe care le transmite altora.

Rol de distribuitor de resurse -- managerii trebuie să aleagă cine și cât va primi din resursele limitate la care au acces.

Rol de legătura -- managerul are contracte cu alte departamente sau organizații.

Rol de mediator -- managerii trebuie să acționeze în vederea reducerii sau eliminării conflictelor.

Rol de monitor -- managerii caută informații prin folosirea de surse formale și informale.

Rol de negociator -- managerul reprezintă interesele departamentului /organizației.

Rol de purtător de cuvânt -- managerul poate vorbi în numele departamentului/organizației.

Rol de reprezentare -- îndeplinirea sarcinilor ceremoniale de către manager.

Rolul decizional - al persoanei care rezolva conflictele

Rolul decizional de antreprenor

Rolul decizional de negociator - operează cu diferite persoane și grupuri de persoane.

Rolul informațional de diseminator - transferul de informație către subalterni.

Rolul informațional de purtător de cuvânt - transmiterea de informații către cei din afara organizației.

Rolul informațional de receptor - primirea de informații despre funcționarea unei instituții.

Rolul interpersonal de legătură - în special cu persoanele din exterior.

Rolul interpersonal de lider

Rolul interpersonal de reprezentare - îndeplinirea sarcinilor ceremoniale și sociale în calitate de reprezentat al organizației.

Roluri informaționale -- managerii sunt frecvent surse de informații pentru departamentele lor, informații provenind din interior sau din afara departamentului.

Rolurile managerului ←-- activitățile manageriale și conduitele ce sunt mai presus de funcțiile managerului. Clasificate în 3 categorii: roluri interpersonale, roluri informaționale și roluri decizionale.

Rolurile managerului ↑-- o anumită autoritate, un anumit statut, anumite responsabilități (în cadrul sau în afara organizației) ale managerului care nu se încadrează în totalitate în categoria funcțiilor manageriale.

Rotația posturilor ↑-- o modificare periodică a sarcinilor și a responsabilităților angajatului.

Rotația în funcție -- trecerea angajatului de pe o funcție pe alta.

Rotația posturilor ←-- organizarea muncii astfel încât individului să-i fie încredințate succesiv posturi de muncă diferite.

S.A.S. - Sistem de Asigurări Sociale de Sănătate tip Bismark - este un sistem finanțat prin contribuția obligatorie a salariaților și patronilor în care terțul plătitor e constituit de casele de asigurări non-profit. Acest sistem există în Germania, Austria, Belgia, Franța și Olanda.

S.C.S. - Sistem Centralizat de Stat de tip Semasko - este un sistem finanțat de la bugetul de stat, controlat de stat prin sistemul de planificare centralizată. Funcționează în țările foste socialiste ale Europei Centrale și de Răsărit.

S.N.S. - Serviciu Național de Sănătate tip Beveridge - este un sistem cu sursă de finanțare taxele generale, finanțat de guvern și care dispune de un buget de stat. Funcționează în Marea Britanie, Danemarca, Finlanda, Irlanda, Norvegia, Suedia, Grecia, Italia, Portugalia, Spania.

Salariu nominal -- sumă de bani pe care fiecare angajat o primește pentru munca prestată.

Salariu real -- cantitatea de bunuri, lucrări, servicii pe care un salariat o poate procura din salariul nominal.

Salariu tarifar / de bază -- partea principală a salariului și a veniturilor din munca a salariaților, elementul determinant stabilit în raport cu nivelul de calificare profesională, cu vechimea în muncă și cu alte criterii.

Salariul -- este o plată fixă periodică în special pentru angajații care nu au activități manuale. Activitatea de salarizare ține seama de: compararea salariilor cu nivelul celor din organizații asemănătoare, stabilirea bugetului destinat salariilor pentru diferite categorii de angajați, analiza postului și evaluarea performanțelor, decizii privind clasele și straturile de salarizare, politici pentru creșterea de salarii pentru merite și performanțe.

Salariul de bază -- plata orară, săptămânală sau lunară pentru munca depusă de un angajat și constituie cea mai substanțială recompensă.

Salariul minim -- salariul stabilit la nivel macroeconomic cu rol important în gestiunea economiei naționale.

Salarizarea în acord / cu bucata -- forma de salarizare în care salariul cuvenit unei persoane rezultă din înmulțirea salariului pe unitatea de produs / lucrare cu numărul produselor / volumul lucrărilor realizate.

Salarizarea în regie / după timpul lucrat -- forma de salarizare care constă în acordarea salariului tarifar stabilit pe ora, zi sau lună, în funcție de timpul lucrat efectiv și la realizarea integrală a sarcinilor de serviciu stabilite.

Sănătate -- stare de bine din punct de vedere fizic, mental și social și numai absența bolii sau infirmității. În contextul promovării sănătății, sănătatea a fost considerată nu ca o stare abstractă ci ca o posibilitate a individului de a se realiza, de a răspunde pozitiv la stimulii din mediu.

Sănătate individuală - după definiția dată de Constituția OMS, starea de bine completă din punct de vedere fizic, mintal și social și nu numai absența bolii sau a infirmității.

Sănătate ocupațională -- conceptul vizează sănătatea indivizilor sau sănătatea grupurilor de indivizi, în relație cu activitatea și mediul de muncă. Ea include capacitatea indivizilor de adaptare la tipul de muncă dar și capacitatea acestora de a regla condițiile mediului de muncă.

Sănătate pozitivă -- o stare a sănătății dincolo de o stare simptomatică. Conceptele de sănătate pozitivă se referă de obicei la calitatea vieții și la posibilitățile oferite ființei umane.

Sănătate publică -- ansamblul cunoștințelor, deprinderilor și atitudinilor populației orientat spre menținerea și îmbunătățirea sănătății.

Sănătatea familiei - este mai mult decât suma sănătăților individuale a persoanelor componente ale familiei; exprimă interrelațiile ce se stabilesc în cadrul acestui grup socializare.

Sănătatea grupurilor umane - o sinteză a sănătății individuale apreciată într-o viziune sistemică globală (ecosistemică).

Săptămâna de lucru comprimată -- este o modalitate care schimbă munca tradițională, în care numărul de ore de muncă săptămânal este îndeplinit în mai puțin de cinci sau șase zile.

Sarcină ↑-- unitate de lucrare constituind cea mai mică diviziune a unei activități.

Sarcină ←-- una din acele activități care constituie pași logici necesari în îndeplinirea, de către angajat, a obiectivelor postului.

Sarcină de muncă -- o grupare de mișcări care pot fi identificate distinct.

Satisfacția utilizatorului -- gradul în care serviciile de sănătate corespund nevoilor populației.

Satisfacția în muncă [pe post] -- atitudinea generală pozitivă a angajatului față de munca sa [postul său].

Satisfacția pacientului - o combinație între nevoia percepută, așteptările în privința îngrijirilor, experiența (legată de un standard subiectiv sau set de valori și așteptări - experiențe trecute în situații similare). Modalități de măsurare a satisfacției pacientului: 1) Metoda directă (opinia pacienților despre medicii personali și experiența proprie a celor intervievați în căutarea și obținerea îngrijirilor medicale. 2) Metoda indirectă (opinia personalului de îngrijire).

Satisfacție -- o nouă concepție despre sănătate, care se referă în primul rând de calitatea vieții, dimensiunile existenței umane atașate experienței sau comportamentului.

Scala de valori relative în funcție de consumul de resurse [RBRVS, Resource Based Relative Value Scale] -- un mecanism de plată a medicilor care este folosit în sistemul Medicare din SUA .

Scală logaritmică - axa pe care există gradații echidistante reprezentând termenii unei progresii geometrice.

Scenariu -- într-un plan sau într-un plan de afaceri, procesul de prezicere a unor diferite rezultate posibile bazate pe manipularea unor variabile cheie ce ar putea afecta succesul sau eșecul sau un program sau un proiect. Managerii de obicei dezvoltă descrieri posibile despre situația cea mai rea, cea mai bună, și cel mai probabil scenariu.

Schema de interviu - set bine stabilit de întrebări utilizate într-un interviu.

Schimbul -- perioada de lucru care începe la orice oră cu excepția celor cuprinse între 7 și 9 dimineața [începerea lucrului între aceste două ore caracterizează program normal].

Scop/scopuri ↑-- comunicate (expuneri) ce descriu despre speranțele unei organizații privind viitoarele realizări. Scopurile furnizează direcția și concentrează și indică /denotă în primul rând rezultatele finale decât acțiunile. Scopurile sunt de obicei pentru o perioadă de timp extinsă.

Scop/scopuri →-- expunerile ce descriu ce speră organizația să dobândească în viitor. Ele furnizează direcția și concentrează și denotă mai degrabă rezultatele finale decât acțiunile.

Scop/scopuri ←-- rezultatul care se așteaptă de la un program (nu este necesar să fie cuantificabil sau măsurabil în termeni operaționali).

Screening - examinare de masă care constă în aplicarea unui ansamblu de procedee și tehnici de investigație asupra unui grup populațional în scopul identificării de prezumție a unei boli, anomalii sau factori de risc.

Scrisoarea de intenție -- exprimă interesul candidatului în obținerea postului pentru care concurează.

Segment de piață - un grup de persoane sau de organizații ale căror reacții față de o strategie de marketing dată prezintă similitudini pornind de la care este posibil să se planifice o intervenție de marketing.

Selecția ↑ -- procesul prin care sunt aleși, dintre candidații recrutați, cei ce vor primi oferta de angajare.

Selecția ←-- reprezintă stadiul următor și constă în evaluarea candidaților prin metode variate și supunerea lor unor probe.

Selecție →-- procesul prin care este stabilit cel mai bun candidat pentru ocuparea unui post vacant.

Selecție preliminară -- trierea dintre candidați a celor care corespund caracteristicilor postului vacant.

Selecție profesională -- activitate componentă a funcțiunii de personal care constă în alegerea, potrivit anumitor criterii, a celor mai capabili candidați pentru desfășurarea unei anumite activități profesionale.

Semnificația funcției -- importanța impactului pe care funcția îl are asupra persoanei care o ocupă dar și asupra altor persoane.

Sensibilitatea - capacitatea unei probe de a identifica corect pe cei care au boala. Exprimă proporția rezultatelor pozitive în masa bolnavilor. Este o probabilitate condiționată: exprimă probabilitatea de a fi pozitiv cu condiția de a fi bolnav.

Sensibilitatea - proporția de persoane cu adevărat bolnave din populația care a fost supusă triajului, și care au fost identificate pe baza testului de triaj.

Servicii -- activități oferite de către persoane calificate și specializate în diverse domenii, altor persoane, pentru satisfacerea anumitor nevoi sociale ale acestora sau pentru efectuarea unor activități care nu se materializează în produse.

Servicii de cercetare în sănătate - integrarea epidemiologiei, sociologiei, economiei și a altor științe analitice în studiul serviciilor de sănătate.

Servicii de sănătate -- o rețea oficială de organizații și de instituții al cărei obiectiv multidimensional este de a face fața diverselor necesități și cereri ale populației în domeniul sănătății.

Servicii de sănătate -servicii prestate de personalul de îngrijire medicală sau de subordonații acestuia, în scopul promovării, menținerii și redării stării de sănătate.

Serviciu - orice activitate sau beneficiu pe care o poate oferi o persoană alteia, este în esență intangibilă și nu rezultă din posesia a ceva.

Severitatea problemei -- reprezintă mortalitatea, morbiditatea și incapacitatea asociate problemei respective.

Sfera de atribuții -- ansamblu de atribuții și sarcini de muncă stabilite unui executant, care are calificarea corespunzătoare, și lucrează cu intensitate anormală pentru ale îndeplini în cadrul procesului de producție sau al activității pe care o desfășoară în condiții tehnice și organizatorice date.

Simulările -- reprezentări ale unor situații reale, prezentate într-o formă abstractă, folosite în previziunea forței de muncă.

Sindic -- persoană însărcinată cu administrarea patrimoniului unei societăți comerciale, corporații.

Sindicatul -- organizații fără caracter politic, constituite în scopul apărării intereselor profesionale, economice, sociale, culturale și sportive ale membrilor lor și a drepturilor acestora, prevăzute în legislația muncii și în contractele colective de muncă.

Sinucidere asistată de medic - pacientul conștient și deliberat solicită medicului să-i prescrie un medicament letal pe care și-l va administra singur, în cazul în care nu are de trăit mai mult de 6 luni.

SIS - Sisteme de Sănătate - sunt definite după Maxwell și colaboratorii prin îndeplinirea următoarelor condiții: acoperire generală, accesibilitate promptă, pertinența față de nevoi, echitate, posibilități de alegere, eficacitate, eficiența înaltă, acceptabilitate socială largă, responsabilitatea statului față de sănătatea publică.

Sistem -- ansamblu ordonat de elemente caracterizate prin interconexiune și interacțiune, capabil să realizeze sub acțiunea a diversii stimuli, un anumit obiectiv, cu anumite performante.

Sistem economic -- ansamblu structural de relații de bază, tehnice și instituționale care caracterizează organizarea economică a unei societăți și condiționează sensul general al deciziilor sale fundamentale și cauzele predominante ale activității sale.

Sistem de sănătate bazat pe asigurări private - sistemul de sănătate în care terțul plătitor este reprezentat de case de asigurări cu profit și colectarea banilor se face pe baza unor asigurări private voluntare (exemplul tipic fiind sistemul din S.U.A.).

Sistem de sănătate bazat pe asigurări publice de tip Bismarkian -sistemul de sănătate în care terțul plătitor este reprezentat de mai multe case de asigurări non-profit și colectarea banilor se face prin asigurări publice (obligatorii). Exemple tipice sunt Germania și Franța.

Sistem de sănătate național tip Beveridge - sistemul de sănătate în care terțul plătitor este guvernul și modul de colectare a banilor este impozitul general (exemplu tipic fiind sistemul național de sănătate al Marii Britanii.)

Sistem economic de piață -- sistemul în care se produce un schimb liber de produse și factori de producție, proprietatea resurselor productive este privată și alocarea resurselor se face sub forma automată lăsând să funcționeze liber forțele autoreglatoare ale pieței (statul poate avea însă rolul de a redistribui resursele inițiale între indivizi pentru a atinge obiective de echitate).

Sistem închis -- un sistem complet "self-contained" ce nu este influențat de evenimentele externe.

Sistem integrat -- un set de sisteme ce pot împărtși baze de date comune și pot comunica între ele. (Ex sistem integrat de îngrijiri)

Sisteme management bazate pe date -- un tip de MIS ce folosește datele organizației structurate într-un sistem mare accesibil utilizatorilor autorizați.

Sisteme suport decizii -- " ia cantități mari de date non-organizate și le transformă în informații utile pentru manageri pentru a lua decizii mai bune, implică organizarea datelor, selectarea modelelor ce vor analiza datele, și interpretează debitul / capacitatea / randamentul".

Sistemele de plată -- definite de două elemente de bază care pot fi combinate într-o varietate de moduri. Primul element este reprezentat de părțile între care se fac transferurile de fonduri. Partenerii care apar frecvent în sistemele de plată sunt guvernul, asigurările de sănătate, personalul, organizațiile de sănătate și beneficiarii. Cel de al doilea element este mecanismul de plată, care se

referă la criteriile și regulile pe baza cărora banii sunt transferați între cele două părți dintr-un sistem de plată. Plata per serviciu, salariul și capitația sunt trei exemple dintre cele mai folosite sisteme de plată.

Sistemul ←-- o rețea de părți sau elemente unite la un loc pentru a realiza un scop specific sau obiective. Fiecare sistem trebuie să includă: input, un proces de conversie și output.

Sistemul ↑-- organizația de "inputs", organizată într-un anumit fel, pentru a produce rezultatul dorit.

Sistemul cibernetic -- sistem de autoreglare ce conține următoarele componente de control automat: senzor, monitor, standarde, și unitate de control. Sistemul folosește părți din energia sa returneze informații (feedback information), să compare performanța cu un standard și să facă corecții sau ajustări.

Sistemul deschis -- sistemul care schimbă energie, informație, sau material cu mediul. Deci, un sistem deschis are capacitatea să se ajusteze la mediu cu timpul. Sistemul este influențat, și la rândul lui influențează, mediul în care funcționează.

Sistemul economiei centralizate -- sistem în care se înregistrează o intervenție dirijată total de guvern în luarea deciziilor și în care toate resursele sunt proprietatea statului, iar statul evaluează nevoile consumatorilor și decide ce bunuri să fie produse și cum anume, precum și distribuția acestor bunuri.

Sistemul informațional medical (sau clinic) -- sistemul informațional ce implică informația procesată organizat, depozitarea și regăsirea acestora pentru sprijinul activităților de îngrijire a pacientului, cum ar fi indexarea înregistrărilor medicale, a raporturilor de laborator clinic, analizele electrocardiogramelor, și diagnosticele computerizate.

Socializarea individului - proces prin care oamenii dobândesc abilități, cunoștințe, atitudini necesare pentru a-și modela comportamentul.

Societate -- ansamblu unitar, sistem de relații între oameni, istoricește determinate, bazate pe relațiile de producție și de schimb; totalitatea oamenilor care se află în asemenea relații.

Societate civilă -- sistem social în care funcționează drepturile omului.

Sociologia medicinei - domeniu de cercetare care include studiile de etiologie socială a maladiilor, privind funcționarea spitalelor, pregătirea medicilor, tipurile de organizare a activității medicale, îngrijirea bolnavilor, statutele sociale asociate maladiilor, problema politicilor sanitare.

Sociologii, antropologii, psihologii, istoricii sunt cei care evaluează codurile morale, atitudini și credințe.

Solvabilitatea -- calitatea firmei de a face față cerințelor creditorilor cu mijloace din patrimoniul său.

SP a riscului înalt - strategie bazată pe populația la risc înalt (selectată prin screening).

SP ecologică - strategie care se adresează întregului grup populațional, încearcă să modifice cauzele care produc incidența, determină scăderea incidenței prin scăderea nivelului mediu al factorului de risc în populația generală, scade distribuția factorului de risc.

Spațiul informal -- distanța fizică pe care oamenii o mențin între ei.

Spațiul strategic al unei instituții sanitare publice -- format dintr-o sferă de putere discreționară și acțiune suficient de mare pentru a fi făcute alegeri care pot fi considerate strategice, sau care definesc ansamblul relațiilor instituție -context extern, influențează toate ariile de funcționare a instituției, definesc direcția dezvoltării activității, sunt critice pentru urmărirea scopurilor instituției.

Specialist -- persona care posedă cunoștințe aprofundate și competența profesională într-un domeniu restrâns și limitat.

Specialitate medicală ↑ [UEMS] -- "un domeniu anumit, recunoscut ca atare pe plan național sau internațional și pentru care există un program structurat de învățământ postuniversitar".

Specialitate medicală ←-- acea parte a întregului domeniu medical care poate fi identificată ca ocupându-se cu anumite caracteristici comune, legate de vârstă sau de sex, de un anumit organ sau sistem al corpului omenesc, de un anumit tip de boli, metoda de investigație, recuperare sau alte aspecte ale practicii medicale.

Specializarea -- acumularea unui nivel de cunoștințe teoretice și deprinderi practice într-un domeniu particular al medicinei, care să depășească nivelul dobândit în cadrul învățământului universitar și al stagiaturii obligatorii.

Specificarea postului ↑-- conține situația detaliată a activităților fizice și mentale pe care le implică postul și, când este relevant, problemele de mediu fizic și sociale.

Specificarea postului ←-- informațiile referitoare la caracteristicile necesare unei persoane pentru a ocupa postul.

Specificitatea - capacitatea unei probe de a identifica corect pe cei care nu au boala. Exprimă proporția rezultatelor negative în masa nonbolnavilor. Este o probabilitate condiționată: exprimă probabilitatea de a fi negativ cu condiția de a nu fi bolnav.

Specificitatea - este proporția de persoane cu adevărat sănătoase care sunt identificate ca atare cu ajutorul acestui triaj.

Spitalul -- unitatea sanitară care asigură asistență medicală completă - preventivă, curativă și de recuperare - într-o anumită zonă teritorială, având drept atribuții apărarea sănătății populației și prevenirea îmbolnăvirilor, asistența medicală a populației și a bolnavilor internați.

Sporurile -- un element accesoriu al salariului.

Stakeholders ←-- grup de indivizi care au un interes important în succesul organizației. Pot fi afectați de deciziile organizației (pacienți) sau deciziile lor pot avea un impact asupra scopurilor și obiectivelor organizației (furnizori, management, ministrul sănătății).

Stakeholders ↑--finanțatorii -- cei ce au investiții financiare, personale, sau emoționale, sau cei ce sunt afectați de către performanța și conduita organizației.

Standarde internaționale -- standardele ce servesc ca termen de comparație pentru rezultatele monitorizării și nu pot fi puse în discuție sau adaptate local.

Stare a populației - populația la un moment dat, repartizată în subpopulații după anumite caracteristici. Unitatea de observare este persoana sau *familia*, iar sursa informațională principală este *recensământul*.

Stare vegetativă permanentă - pacientul nu prezintă nici un semn că este "prezent în mediu", nici nu este conștient de propria persoană, existența unei afectări cerebrale, de regulă de cauză cunoscută, ireversibilă, în concordanță cu diagnosticul, starea se prelungește peste 6 luni.

Starea de bine -- o evaluare subiectivă a sănătății, care se referă în mai mică măsură la funcțiile biologice și acordă mai multă atenție sentimentelor cum ar fi respectul de sine și sentimentul de apartenență obținut prin integrare socială.

Starea de sănătate -- un mijloc de descriere sau de măsurare a sănătății unui individ, grup sau a unei populații după standardele acceptate, adesea făcând referiri la indicatorii de sănătate.

Starea de sănătate (la nivel de individ) - stare de bine completă din punct de vedere fizic, mintal și social, și nu numai absența bolii sau infirmității.

Stat de funcții -- document sub forma de schemă generală ce cuprinde posturile, funcțiile, limitele de salarizare și de încadrare ale personalului dintr-o unitate economică sau instituție.

Statistica mișcării generale a populației - statistică a dinamicii populației, pe baza informațiilor despre evenimente demografice : nașteri, decese, căsătorii și schimbări ale domiciliului permanent.

Statistica mișcării migratorii a populației - parte a statisticii mișcării generale a populației având ca obiect evenimentele de schimbare a domiciliului permanent (a statutului rezidențial).

Statistica mișcării naturale a populației - parte a statisticii mișcării generale a populației având ca obiect evenimentele nașteri și decese.

Statistica - știința care are drept obiect de acțiune culegerea, clasificarea, descrierea, analiza, interpretarea și prezentarea datelor.

Statistica a stării populației - statistică a populației la un moment dat, pe baza informațiilor despre numărul persoanelor și familiilor, a subpopulațiilor după diferite caracteristici, a repartizării teritoriale a acestora, deci a stocurilor populației.

Statistici vitale - reprezintă culegerea continuă de date prin organisme guvernamentale legate de evenimente ca : nașteri, decese, căsătorii, divorțuri și stări de boala sau sănătate legate de condiții medii așa cum sunt raportate de către autoritățile locale.

Statistici de sănătate -totalitatea datelor ce descriu și enumeră caracteristicile, fenomenele, comportamentele, resursele, rezultatele sau costurile legate de sănătate, boală și servicii de sănătate.

Stewardship -- funcția unui guvern care este responsabil de bunăstarea populației și care se preocupă de încrederea și legitimitatea cu care sunt privite activitățile sale de către cetățeni. Îndeplinirea acestei funcții necesită viziune, inteligență și influență, în primul rând din partea ministerului sănătății, care trebuie să supravegheze și să ghideze dezvoltarea și succesul acțiunilor guvernului pentru sănătatea unei națiuni.

Stil de viață ↑-- se consideră că termenul "stil de viață" descrie un mod general de a trăi, bazat pe interacțiunea dintre condițiile de viață, în sensul larg al cuvântului și tipuri de comportament, determinate de anumiți factori socio-culturali și de caracteristicile personale.

Stil de viață ←-- mod de trai al unei persoane, reflectat de activitățile, interesele și părerile acestuia.

Stilul conducătorului -- "leadership style"-- forma de comportament folosită să influențeze gândirea, sentimentele, motivațiile, și alte acțiuni.

Stilul de viață - este un mod de a trăi care se identifică cu modul de petrecere a timpului și resurselor (activități), ce anume este considerat important în jur de către oameni (interese), și ce cred aceștia despre ei înșiși și lumea înconjurătoare (opinii).

Stoc -- cantitate de bunuri [exprimată în etalon natural] existența în gestiune la un moment dat și reflectată în fișa de magazie.

Stochastic system -- un sistem în care interrelațiile dintre părțile componente nu pot fi prezise perfect. Sistemele umane sunt un exemplu de acest tip de sistem.

Stockholder equity -- surplusul de valori ce depășește garanția obligatorie într-o organizație non-profit.

Strategia ←-- metoda cea mai importantă prin care se conduce o organizație.

Strategia de resurse umane -- parte a strategiei generale a organizației, care trebuie agreată și eventual aprobată de conducerea generală a organizației.

Strategia riscurilor înalte - o politică socială și sanitară de intervenție activă care se bazează pe date reale privind riscurile de boală (deces), costurile, resursele, eficacitatea diverselor măsuri luate, este adresată grupurilor la risc care necesită îngrijiri particulare.

Strategie → -- planuri pas-cu-pas pentru atingerea obiectivelor. Sunt "planuri de acțiune."

Strategie ↑(definiție OMS - Alma-) -- un grup de soluții și activități care pot fi aplicate la o problemă dată sau la un set de probleme.

Strategie bazată pe demersul individual - strategia în care acțiunile se adresează individului cu boala sa, aparține exclusiv sectorului clinic.

Strategie de conducere -- strategie privind dezvoltarea obiectivelor pe termen lung ale unui sistem economico-social.

Strategie individuală pentru persoanele cu risc crescut - prevenția se concentrează asupra grupurilor cu risc crescut.

Strategie populațională = prevenția se localizează asupra întregii populații

Strategie populațională (SP) - se bazează pe populație, ne interesează nu boala individului, ci incidența bolii în populație, explicată prin factorii ambientali.

Strategii de legitimare --o organizație lucrează pentru a comunica ceva în comunitatea din care face parte, care este conform cu standardele și normele existente - faptul că este un participant legitim și valoros în cadrul sectorului său de activitate.

Strategii de reducere a cheltuielilor -- o organizație accentuează eforturile de a reduce costurile interne pentru a scade potențialul sau scăderea efectivă a veniturilor sau a finanțărilor.

Strategii direcționale -- fir călăuzitor ce conjugă trecutul (valori), prezentul (misiunea), viitorul apropiat (obiective), viitorul pe termen lung (viziune) și consolidează procesul de căutare a coerenței strategice.

Strategii pentru venituri noi -- o organizație folosește activități directe de marketing pentru a genera noi surse de venit din partea unor finanțatori specifici.

Stress -- **procesul** prin care indivizii își identifică și își exteriorizează problemele, cât și modul în care reacționează la ele și reușesc să le facă față. Este un concept care trebuie adaptat la specificul fiecărei situații, compus din performanțele pe care individul trebuie să le realizeze, sprijinul și resursele disponibile în vederea rezolvării problemelor, cât și constrângerile caracteristice situației respective.

Structura de salarizare -- raportul dintre două niveluri de salarizare ale posturilor organizației [dintre conducere și personalul de producție sau marketing, dintre supervizori și simpli angajați].

Studiu (trial) randomizat de control -experiment epidemiologic în care subiecții dintr-o populație sunt distribuiți aleator în grupuri, de obicei numite grupuri de control sau de studiu, pentru a primi sau nu o intervenție preventivă sau curativă.

Studiu al metodelor -- parte componentă al studiului muncii, cercetare analitică, în mod sistematic și critic, a proceselor de muncă existente sau prevăzute a fi introduse, precum și aplicarea unor procese de muncă mai eficiente.

Studiu al muncii -- ansamblu al activităților și procedeele de cercetare analitică, în mod sistematic și critic, a proceselor de muncă în scopul obținerii unei eficiențe economice sporite pe cât posibil fără sau cu cheltuieli de investiții cât mai mici, precum și al stabilirii cantității de muncă vie necesare efectuării lucrărilor sau îndeplinirii sarcinilor.

Studiu analitic - o metodă de determinare a asocierii dintre o boală dată, o stare de sănătate sau alte variabile dependente și posibili factori cauzali.

Studiu de intervenție - cercetare epidemiologică efectuată pentru a verifica ipoteza relației cauză-efect, prin modificarea sau schimbarea unui așa-zis factor cauzal din populație.

Studiu de urmărire - un studiu în care indivizii sau subpopulațiile, selectate în funcție de expunerea la un factor de risc, de administrarea unei terapii preventive sau curative ori de prezența unei anumite caracteristici sunt urmăriți pentru a evalua rezultatele expunerii, tratamentului sau influența caracteristici în apariția bolii.

Studiu familial - studiu epidemiologic pe o familie sau un grup de familii.

Studiu istoric de cohortă (studiu istoric prospectiv) - studiu de cohortă centrat pe refacerea informațiilor (datelor) despre anumite persoane la unul sau mai multe momente de timp în trecut.

Subculturi - valori, idei, atitudini unice aparținând subgrupurilor din cultura majoritară sau națională.

Subpopulație - parte din populație constituită în raport cu o caracteristică în repartitia acesteia; de exemplu, populație de vârstă fertilă, populație școlară, populație vârstnică.

Suport social - sursă de ajutor disponibilă indivizilor și grupurilor unei comunități și care îi sprijină în înfruntarea dificultăților, funcționând ca tampon împotriva evenimentelor dificile ale vieții și a altor surse de stress.

Supramortalitate - mortalitate mai ridicată în cadrul unor grupuri (subpopulații) în raport cu mortalitatea medie sau mortalitatea altor grupuri (subpopulații).

Suprapunerea alternativă -- măsura în care sunt oferite servicii similare (dacă este singurul serviciu de acel tip pe piață, atunci e caracterizat ca fiind cu suprapunere redusă.)

Supravegherea -- una din metodele de evaluare periodică care ne permite să observăm cum se desfășoară o activitate și ne arată cum să o reorientăm dacă este cazul.

Sursa epidemică continuă - epidemie în cadrul căreia apar cazuri noi de boală pe o perioadă îndelungată, indicând persistența unei surse (focar) de boală.

Surse de date curente -- colectate de către sistemele de statistică națională și sanitară.

Surse de date specifice pentru planul/programul vizat -- informații solicitate suplimentar, paralel cu cele curente sau anchete.

Surse de finanțare - - sunt reprezentate de plată directă, de contribuții la fondul de asigurări private, de contribuții la fondul de asigurări sociale, taxe și impozite generale și alte surse ca donațiile, taxe plătite de populație.

Sursele indirecte de informație sau tehnicile documentare -- cele care oferă o aproximare a nevoilor care pot fi diagnosticate ca "probleme de sănătate", din punctul de vedere al profesioniștilor din sănătate [sisteme de informații, registrul de stare civilă, recensământ etc.].

Sursele interne ale datei -- include rapoartele zilnice, lunare, și anuale cu privire la utilizarea, volumele, personalul, și resursele folosite sursele interne de date se modifică și se extind pentru întrunirea cerințelor datelor planificate.

Sustragerea de la tratament medical -- infracțiune care face parte din grupul infracțiunilor contra sănătății publice, așezate în cap. II, și, IX, art. 309¹, C. pen. Partea specială și constă în sustragerea de la executarea măsurii de siguranță a obligării la tratamentul medical, în cazul infracțiunii de contaminare venerică.

Tabel de contingentă - reprezentare tabelară a unei clasificări încrucișate.

Tabela - forma de expunere a valorilor numerice ale funcțiilor demografice.

Tabela de cohortă (longitudinală) - tabela cu funcții demografice determinate pe baza observării unei cohorte într-o perioadă îndelungată în optica longitudinală.

Tabela de descreștere dublă - tabela cu funcții demografice în care descreșterea cohortei are loc pe baza existenței a doua riscuri la care este supus efectivul cohortei și deci a existenței a două

probabilități (într-o tabelă de nupțialitate, probabilitatea de căsătorie este asociată probabilității de deces).

Tabela de moment (transversală) - tabela cu funcții demografice determinate pe o perioadă scurtă de timp, în optica transversală.

Taxă pentru serviciu ↑-- o organizație oferă servicii clienților săi contra unei taxe. Taxa este de obicei sub nivelul pieței și nu acoperă costul total de furnizare al acestor servicii.

Taxă pentru serviciu ←-- rambursarea pentru servicii individuale.

Taxele utilizatorului - forma specială de co-plată prin care sunt penalizate produsele și activitățile riscante pentru sănătate.

Taxele utilizatorului - folosirea principiilor și tehnicii de marketing pentru a promova o cauză socială, o idee sau un comportament.

Tehnica brainstorming - tehnica provocatoare ce urmărește să mobilizeze participanții pentru găsirea unor soluții, pentru identificarea unor nevoi.

Tehnica brainwriting - fiecare persoană este pusă să-și exprime în scris și cât mai concis posibil ideile care se referă la nevoile educative într-o problemă definită, sau căile pentru a modifica un comportament; ideile consemnate se triază și se aduc la cunoștința grupului.

Tehnica Delphi - care nu este folosită în educația pentru sănătate (mai multe runde de întrebări cu prelucrarea și sinteza răspunsurilor; această sinteză se va trimite fiecărei persoane anchetate după fiecare rundă).

Tehnica grupului nominal -- un proces structurat care utilizează dinamica de grup pentru a genera liste de opțiuni și pentru a le ordona.

Tehnica grupului nominal - fiecare persoană își exprimă câte o părere în legătură cu o problemă, iar educatorul grupează ideile comune.

Tehnica observației directe -- lista de verificare = tehnica de compilare a datelor care se aplică pentru evaluarea acțiunilor în sănătate sau pentru înțelegerea realităților socio-culturale ale unei comunități.

Tehnici calitative -- metode cum ar fi grupele de observație și focar, utilizate la obținerea datelor subiective utile în luarea deciziei.

Tehnici cantitative -- metodele și tehnicile pentru analiza datelor obiective și furnizării bazelor statistice în luarea deciziei.

Tehnicile de consens -- selectează problemele care sunt importante atât pentru utilizatori, cât și pentru beneficiari. Aceste tehnici includ: forumul comunitar, Matricea de priorități, Grupul nominal, Tehnicile Analogice.

Tehnicile de observare directă -- permit studiul problemelor de sănătate ale utilizatorilor și studiul utilizării serviciilor de către aceștia, așa cum se produc în realitate.

Teoria deciziei -- capitol al cercetării operaționale care studiază procesul decizional pe baza unor modele matematice.

Teoria generală a sistemelor -- formă a cunoașterii științifice care studiază proprietăți principii și legi, caracteristice sistemelor în general, indiferent de varietatea, natura elementelor lor componente și de relațiile dintre ele.

Teoria managerială -- componenta a teoriei capitalismului "popular", formulată pentru prima dată de economistul american James Burnham, potrivit căreia, în condițiile răspândirii largi a societăților pe acțiuni în capitalismul contemporan, când ar fi avut loc dispersarea și democratizarea proprietății și a capitalului, conducerea activității economice și influența hotărâtoare asupra vieții politice revine unei categorii sociale distincte și anume directorii sau administratorii profesioniști [engl. manager].

Teorii bazate pe virtuți -virtuțile, cinstea, compasiunea, onestitatea, curajul, auto-controlul, generozitatea, fidelitatea, integritatea - asemănător comportamentelor, odată însușite devin o caracteristică a persoanei și ne ajută să urmărim ideile pe care le-am adoptat.

Teoriile - entități sistematizate alcătuite din principii și reguli utilizate la rezolvarea unor conflicte între principii.

Teoriile consequentialiste (Utilitarismul) - măsoară valoarea unei acțiuni prin finalitatea ei. Susține ca binele și drepturile individuale trebuie subordonate binelui și drepturilor societății, cel mai mare bine pentru cel mai mare număr de oameni. Rezultă oprimare și injustiție pentru o minoritate.

Teoriile deontologice (formaliste) - susțin că datoria și obligația trebuie să stea la baza oricărui act, nu consecințele. Imanuel Kant susține că persoanele trebuie tratate ca fiind ele însele scopul final nu ca

mijloace pentru scopul final al altora. El spune că nu este de ajuns ca cineva să desfășoare activități corecte din punct de vedere moral dacă acestea se bazează numai pe acțiuni desfășurate pentru propriul interes. Interesul personal nu are nimic de a face cu comportamentul etic.

Test binar - procedeu care vizează identificarea unităților dintr-o clasă "x" față de unitățile din clasa complementară "non-x" producând un rezultat pozitiv (+) sau negativ (-), deci un rezultat binar.

Test de T fiabil - dă rezultate constante.

Test de T valid - Testul care clasifică corect, pe baza specificității și a sensibilității, persoanele investigate în persoane care au și persoane care nu au boala.

Test exact - test statistic bazat pe o distribuție reală, cu probabilitate nulă, a datelor din studiu, și nu pe o aproximare normală.

Test profesional -- modalitate de selecție prin care candidatul este testat [scris sau verbal] asupra cunoștințelor profesionale.

Testul CHI PĂTRAT - test de comparare a caracteristicilor calitative; compară valorile observate de apariție cu valorile calculate (teoretice) în conformitate cu aplicarea ipotezei nule.

Testul exact al lui FISHER - determină probabilitatea datorată întâmplării a unei asocieri dintre două caracteristici ce au fost analizate într-un tabel 2*2 și care nu se bazează pe distribuția X^2 .

Testul McNEMAR - test specific pentru comparațiile variabilelor din perechile potrivite și folosește informație doar din perechile discordante.

Testul t (Student) - test utilizat pentru compararea mediilor a două eșantioane independente cu efective mici (sub 30 de cazuri) sau a mediei unui eșantion de volum mic cu media unei populații sau dată în literatură.

Testul t (Student) pe perechi - test utilizat pentru compararea mediilor a două eșantioane dependente.

Testul U (sau "z") - test utilizat pentru compararea mediilor a două eșantioane independente cu efective mari (peste 30 de cazuri) sau compararea mediei unui eșantion mare cu media unei populații sau dată din literatură.

Timp liber -- parte a timpului în afara timpului de muncă, dedicată refacerii active a forței de muncă, destinderii studiului, instruirii, participării la viața de familie, educația copiilor, distracției, sportului etc. contribuind la dezvoltarea fizică, intelectuală și spirituală a individului.

Timpul consumat pentru angajare -- durata de timp între momentul primului contact de angajare și cel al angajării.

Tip de conducător -- cadru de conducere caracterizat prin anumiți parametri ai calităților, cunoștințelor și aptitudinilor, care-i conferă, în esență, o anumită abordare a funcțiilor conducerii ce se manifestă quasi permanent și care se reflectă în aceleași coordonate de baze ale comportamentului în realizarea acestor funcții.

Toxicomanie [gr. toxikon "otrăvă" și mania "nebulie"] -- obișnuința de a se consuma substanțe toxice și stupefiante [morfină, cocaina etc.], care dau o senzație de euforie și pot duce la tulburări psihice și somatice grave [crize de halucinație, delir, demență]. Toxicomanul poate să prezinte un pericol pentru societate și împotriva lui se pot lua măsurile de siguranță prevăzute de lege [tratament medical obligatoriu dacă a săvârșit o infracțiune].

Transferul -- reprezintă mutarea într-un post din afara organizației, post cu aproximativ aceeași importanță, statut și salarizare. Transferul trebuie privit ca o reselectie, necesitatea transferului trebuie explicată, salariații nesatisfăcători nu trebuie aleși pentru transfer în alte departamente, solicitările de transfer ale personalului trebuie investigate complet. Pentru salariații transferați în alt district, organizația va acorda un sprijin financiar care să acopere costurile de transport, taxele legale etc.

Tratamente zadarnice (inutile) - acele tratamente care nu vor vindeca, îmbunătăți sau ameliora starea de sănătate a pacientului, care nu vor realiza o calitate a vieții așa cum a fost înainte de boala, ci doar vor crește și prelungi suferințele pacientului.

Triaj de masă - triajul întregii populații.

Triaj multiplu sau cu faze multiple - utilizarea unei varietăți de teste de triaj care se efectuează cu același prilej.

Triajul - procesul prin care boli sau deficiențe inaparente sunt identificate prin teste care pot fi aplicate rapid pe scară largă. Testele de T separă persoanele aparent sănătoase de acelea care pot suferi de o boală.

Triajul de identificare a cazurilor - sau triajul oportunist este limitat la pacienții care se adresează unui medic cu un alt motiv.

Triajul ținut al grupurilor cu expunere specifică - folosit în cazurile bolilor profesionale sau al celor determinate de factori din mediul înconjurător.

Trierea -- forma de selecție prin care se identifică și se elimină candidații necorespunzători.

Underwriting -- din punct de vedere financiar reprezintă cumpărarea, la un preț stabilit, a unei părți dintr-o companie de afaceri, care nu este cumpărată de public.

Underwriting -- reprezintă procesul de evaluare și clasificare a gradului de risc pentru a determina dacă asiguratul poate fi acceptat în condiții standard, substandard sau nu poate fi asigurat. Are ca scop evitarea procesului de contraselecție și oferirea asigurării de viață la cât mai multe persoane, la un preț corespunzător riscului pe care îl prezintă.

Underwriting -- fenomenul de asumare a responsabilității pentru o poliță de asigurare, posesorul garantând plata în cazul în care o pierde.

Uniformitate -- datele sistem ar trebui să furnizeze indicatori ce pot fi comparați în timp, atât intern (cu o performanță anterioară) cât și extern (cu experiența altor instituții).

Urmărire - observare de-a lungul unei perioade de timp a unui individ, grup sau populație definită prin evaluarea caracteristicilor proprii ale acestora, în scopul determinării modificării stării de sănătate sau a altor variabile legate de aceasta.

USAID -- The Agency for International Development (USAID) este o agenție guvernamentală din SUA care contribuie cu 7,4 miliarde \$ în asistența economică și umanitară în peste 90 țări din lumea întreagă. USAID finanțează programe și proiecte ce promovează creșterea economică susținută în țările în curs de dezvoltare. Aceste programe și proiecte creează condiții economice atractive; promovează sectorul privat; aduce îmbunătățiri în agricultură, educație, și sănătate; protejează mediul; și încurajează piețele libere, competițiile, și democrația.

Utilități -- exprimă schimbări în calitatea vieții indivizilor în funcție de percepția subiectivă a acestora.

Utilizarea ținută -- o organizație oferă servicii într-o manieră care încurajează servirea unui număr sau tip specific de clienți. Această strategie este utilizată pentru a se adresa nevoilor neîndeplinite ale unei populații specifice sau pentru a acoperi costurile asociate cu furnizarea serviciilor.

Validitate biologică - criteriu prin care o asociere cauzală observată, presupusă sau estimată corespunde cunoștințelor medicale sau biologice existente.

Validitatea - capacitatea unei probe de a identifica corect ceea ce este pusă să identifice (frecvența cu care rezultatele probei sunt confirmate prin procedee diagnostice mai riguroase). Se exprimă și se măsoară prin sensibilitate și specificitate.

Valoare - interes manifestat față de un obiect, stimă arătată unei persoane. Noțiunea de variantă este esențialmente subiectivă, variind în funcție de individ și de situație, fiind legată de satisfacerea trebuințelor.

Valoare netă actuală -- diferența dintre beneficiile și costurile actualizate.

Valoare predictivă - în cadrul screeningului și testelor de diagnostic, probabilitatea ca o persoană cu un test pozitiv să fie bolnavă (valoare predictivă a unui rezultat pozitiv); valoarea predictivă negativă a unui test este probabilitatea ca o persoană cu test negativ să nu aibă boala.

Valoare predictivă negativă - proporția supraviețuitorilor în rândul non-expușilor.

Valoare predictivă pozitivă - proporția deceselor în rândul subiecților expuși la risc.

Valori - însușirea unor lucruri, fapte, idei, fenomene de a corespunde necesităților sociale și idealurilor generate de acestea, suma calităților care dau preț unui obiect, ființe, fenomen. ST/ Meritul, aprecierea pe care individul sau societatea le acordă cuiva indiferent de standarde, principii sau norme. Valoarea reflectă o arie largă de credințe personale, experiența, cultura și credința -religie.

Valorile -- convingerile despre ceea ce este bine să se întâmple în cadrul organizației.

Vânzările - orice prezentare orală făcută în cursul unei conversații cu unul sau mai mulți cumpărători potențiali, în scopul de a încheia o afacere.

Variabila cantitativă continuă - variabilă cantitativă care poate lua un număr infinit de valori de-a lungul unui continuum (de exemplu: înălțimea, greutatea, glicemia, vârsta).

Variabilă de design - variabila aflată în studiu a cărei distribuție în rândul subiecților este determinată de cel ce investighează.

Variabila de interferență - factor ce modifică dimensiunea reală a rezultatului unui studiu al factorilor de risc. Acesta este determinant pentru efectul urmărit și este distribuit inegal printre subiecții expuși și cei neexpuși.

Variabila dependentă - o variabilă a cărei valoare este dependentă de influențele celorlalte variabile (independente) în cadrul relației aflate în studiu.

Variabila independentă - caracteristica studiată sau măsurată care se presupune că poate influența un fenomen sau o manifestare (variabila dependentă) din interiorul ariei definite a relațiilor aflate în studiu.

Variabile calitative (atributive) - variabile care nu se exprimă în unități de măsură.

Variabile cantitative - variabile ale căror valori pot fi măsurate.

Variabilitatea - depinde de cine le oferă.

Variația - este suma de pătrate ale deviației împărțită la numărul de valori (n) ale seriei minus unu.

Variația explicată - suma pătratelor deviațiilor valorilor de pe linia de regresie (deci "explicate" de linia de regresie) față de aceeași medie.

Variația reziduală - suma pătratelor deviațiilor reziduale.

Variația totală - suma pătratelor deviațiilor denumite totale ale valorilor, față de media lor.

Variație individuală (intraindividuală) - modificare (variație) a variabilelor biologice ale aceluiași individ, depinzând de anumite circumstanțe, ca de ex. faza unui anumit ritm individual și prezența sau absența unui stress emoțional.

Varietatea calificării -- gradul de extindere al activităților care asigură succesul.

Vârsta - caracteristica demografică fundamentală, având forma de variabilă continuă, notată cu x , cuprinzând timpul scurs de la nașterea unei persoane (t) până la un anumit moment de observare (z).

Vârsta exactă - vârsta exprimată în ani, luni, zile, adică vârsta la un moment precis.

Vârsta în ani împliniți - vârsta pe care o persoană a avut-o la ultima aniversare.

Vârsta mediană - vârsta care împarte o repartiție statistică a populației după vârstă, ordonată ca serie crescătoare, în două părți egale.

Vârsta medie - media vârstelor unei populații concrete.

Vechimea în muncă -- vechime în organizație, pe post, sau în practicarea profesiei respective.

Vedetele -- angajații care au performanțe excepționale în muncă și prezintă un potențial ridicat și continuu de promovare; aceștia sunt cei care au cariere fulgerătoare.

Venit (sau câștig) -- banii primiți din producerea bunurilor și / sau servicii.

Venit câștigat anual -- banii primiți din producerea bunurilor și / sau servicii.

Venitul net (sau profitul) -- surplusul de venituri ce depășesc cheltuielile. Venitul net (profitul) este egal cu câștigul total minus costurile fixe și costurile variabile.

Viziunea ←-- ceea ce organizația sanitară aspiră fie în viitor și, atunci când misiunea va fi fost realizată, reflectă așteptările grupurilor de interes. Are caracter absolut abstract și generic îndeplinind funcția de așteptare ambițioasă, de "obiectiv stimulator" (stretching goal) către care se îndreaptă toate energiile organizației.

Viziunea →-- este transformarea visurilor noastre în realități. Reprezintă un viitor dorit.

Viziunea ↑-- imaginea motivată a unui viitor dorit creat sau articulat de management prin concentrarea eforturilor membrilor organizației pe un scop comun.

Viziunea ↓-- idealul pe care instituția vrea să-l atingă pentru a-și servi clienții.

Zădărnicia contra combaterii bolilor -- infracțiune care face parte din grupul infracțiunilor contra sănătății publice, așezate în cap. II, t. IX, art. 308, C.pen. Partea specială și constă în nerespectarea măsurilor privitoare la prevenirea și combaterea bolilor molipsitoare, dacă a avut ca urmare răspândirea unei asemenea boli.

BIBLIOGRAFIE

1. Anton Prodan, Adriana Prodan "Managementul resurselor umane". Editura Sedcom Libris, Iași 1998.
2. AUPHA (Association of University Programs in Health Administration)- "User's guides". Copyright Aupha, 1996. ISBN 0-910691-26-1.
3. Centrul pentru politici și servicii de sănătate. Coordonatori Cristian Vlădescu, Dan Enăchescu, Aurora Dragomirișteanu "Politici de alocare a resurselor și de planificare a personalului medical în sistemele de sănătate. România în context internațional". București 2001. ISBN 973-85241-1-3
4. Dan Enăchescu, Mihai Grigorie Marcu. "Sănătate publică și management sanitar" Editura ALL, 1998. ISBN 973-571-204-0.
5. Dragomirișteanu, C. Vlădescu, S. Rădulescu, D. Fărcășanu, E. Stoicescu, E. Erhan, L. Niculescu, C. Dolea - "Politici de alocare a resurselor și de planificare a personalului medical în sistemele de sănătate. România în context internațional".
6. Emil Dersidan, Pavel Abraham - "Dicționar de termeni juridici" Editura Național.
7. Enăchescu, D., Marcu, Gr.M., *Sănătate publică și management sanitar*, Editura ALL, București, 1998
8. Enăchescu, D., *Medicină Socială – elemente de biostatistică*, Litografia I.M.F. București, 1990
9. Enăchescu, D., *Medicină Socială – lucrări practice, partea I*, Litografia I.M.F. București, 1986
10. F. Midy, S. Bejean - "Proprietăți psihometrice ale chestionarelor pentru măsurarea calității vieții. O sinteză metodologică". Journal d' Economie Médicale 1997, T. 15 No 1, 35-48.

11. Frontier, S., *Methodes statistique*, Masson, 1981
12. G.A.Cole - "Personnel Management" Third Edition. DP Publications, Aldine Place, London W128AW, 1994. ISBN 185-805-1010
13. Institutul de Management al Serviciilor de Sănătate (IMSS) - "Managementul calității-Îmbunătățirea continuă a calității serviciilor de sănătate". București 2000. Editura Marlink. ISBN 973-99601-7-0.
14. Ion Stăncioiu. Gheorghe Militaru. "Management elemente fundamentale". Editura Teora 1998. ISBN 973-601-846-6.
15. Iulian Ceașu - "Dicționar enciclopedic managerial. Volumul I" Editura Academică de Management.....!!!!
16. J. E. Veney, a. d. Kaluzny - "Evaluation and Decision Making for Health Services". Health Administration Press, 1998.
17. J.M. Last - "A Dictionary of Epidemiology". Oxford University Press, 1983.
18. Last, J.M., *A dictionary of epidemiology*, Editura Oxford University Press, 1983
19. Liviu Druguș - "Economia & Politica Sănătății. Managementul sănătății" Editura Sedcom Libris, Iași 2000 ISBN 973-8028-12-4.
20. Mac Mahon, Pugh, B., *Epidemiology . Principles and Methods*, Editura Boston: Little, Brown, 1970
21. Managementul resurselor de sănătate. Consilier Rentrop & Straton.
22. Marcu Mihai. Mincă Dana Galieta - "Sănătate publică și management ". Volum I-"Metode și practici"/ISBN 973-656-005-8. Volumul II-"Suport Metodologic"/ISBN 973-656-006-6" Editura Risoprint, 2000.
23. Marcu, Gr.M., *Sănătate publică și management- partea I – Metode și practici*, Editura Risoprint, Cluj-Napoca, 2000
24. Modul master : "Bazele managementului". Perioada 12.02 –16.02.2001. Coordonator : șef lucrări dr Dana Gabriela Mincă.
25. Modul master : "Bazele managementului". Perioada : 12.02+16.02.2001. Coordonator : șef de lucrări dr Dana Mincă.
26. Modul master "Management sanitar" Perioada 07.05-11.05.2001. Curs "Planificarea strategică în instituțiile sanitare publice : metode și instrumente de elaborare a unui plan strategic". Coordonatori : Corrado Cuccurullo, Marco Meneguzzo .
27. Modul master: "Economie Sanitară" 2001. Coordonator: dr Silvia Gabriela Scîntee.
28. Modul master: "Managementul calității. Organizarea serviciilor de sănătate" 2001. Coordonator : dr Dana Mincă. Colaborare cu Asociația de S.P. și Management Sanitar.
29. Muasner, J.B., Bahn, A.K., *Epidemiology*, Editura Philadelphia, Saunders, 1974
30. OMS –Biroul Regional pentru Europa «Glosar – promovarea sănătății».
31. Petrie, A., *Lecture Notes on Medical Statistics*, Blackwell Scientific Publications, 1978
32. Promovarea sănătății. Document de lucru. Conferința națională de promovare a sănătății și educație pentru sănătate "Implicarea comunității –element esențial în intervențiile de promovare a sănătății 5-6 septembrie 1996". -Versiunea românească realizată cu acordul Biroului de Legătură la București al OMS. Traducerea și tehnoredactarea efectuate de Institutul de Igienă, S.P., Servicii de Sănătate și Conducere București în colaborare cu Asociația de S.P. și Management Sanitar.
33. The World Health Report 2000. Health Systems : "Improving Performance"
34. Trebici, V., *Mică enciclopedie de demografie*, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1975