

**ÎN TRE CULTURA SARCINILOR ȘI CULTURA
BUNĂSTĂRII ANGAJAȚILOR.
PROVOCĂRI ȘI OPORTUNITĂȚI ÎN PERIOADA
PANDEMICĂ**



Cuvânt de bun venit

Dragi colegi și studenți,

Vă invităm să participați la a XXIII-a Conferință a Asociației Naționale de Psihologie Industrial-Organizațională "Horia D. Pitariu".

Evenimentul este organizat de Asociația de Psihologie Industrială și Organizațională (APIO) și, Departamentul de Psihologie al Facultății de Sociologie și Psihologie din Universitatea de Vest din Timișoara în perioada 30 martie-1 aprilie 2023.

Tema principală a conferinței este **„Între cultura sarcinilor și cultura bunăstării angajaților. Provocări și oportunități în perioada pandemică”**.

În cadrul Conferinței sunt organizate o serie de workshop-uri dedicate formării competențelor profesionale relevante pentru domeniul nostru de activitate. De asemenea, vom oferi prezentări state-of-the-art, prin care dorim să aducem în fața participanților activitatea și rezultatele unor experți romani de top în psihologia Industrial-Organizațională din Romania și din străinătate. Vom promova schimburile de idei de cercetare și cel de bune practici, validate științific prin sesiunile de comunicări științifice și în cadrul unor dezbateri de tip panel.

Vă mulțumim că v-ați înscris cu comunicări științifice finalizate, dar și cu cele aflate în curs de desfășurare/work in progress. Acestea din urmă se pot referi la un proiect de cercetare aflat în diferite stadii, dar nefinalizat, obiectivul fiind acela de a comunica interesul pentru un anumit subiect de cercetare și de a obține feedback din partea comunității APIO.

În acest an vom avea plăcerea de a găzdui mai mulți invitați străini, specialiști și personalități de marcă în domeniul psihologiei Industrial-Organizaționale: Prof. dr. Karina Nielsen (University of Sheffield, UK), Prof. dr. Jessica de Bloom (University of Groningen, NL), Prof. dr. Petru Lucian Curșeu (Babeș-Bolyai University, Cluj-Napoca & the Open Universiteit, NL) și Conf. Dr. Paul Sârbescu (Universitatea de Vest din Timișoara, RO).

Pe parcursul acestor zile, APIO și comitetul de organizare lucrează pentru a oferi tuturor experiența unei conferințe cu un conținut atractiv și util.

Comitet științific

- Prof. dr. Zoltan BOGATHY
Departamentul de Psihologie, Universitatea de Vest, Timișoara
- Prof. dr. Dragoș ILIESCU
Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București
- Prof. dr. Delia VIRGA
Departamentul de Psihologie, Universitatea de Vest, Timișoara
- Prof. dr. Ticu CONSTANTIN
Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași
- Prof. dr. Mihaela RUS
Facultatea de Drept și Științe Administrative, Universitatea Ovidius din Constanța
- Prof. dr. Laurențiu MARICUȚOIU
Departamentul de Psihologie, Universitatea de Vest, Timișoara
- Prof. dr. Ana Maria CAZAN
Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea Transilvania din Brașov
- Conf. dr. Marian POPA
Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București
- Conf. dr. Adrian Tudor BRATE
Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu
- Conf. dr. Coralia SULEA
Departamentul de Psihologie, Universitatea de Vest, Timișoara
- Lect. dr. Ioana DAVID
Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București
- Lect. dr. Oana FODOR
Facultatea de Psihologie și Științele Educației – UBB Cluj Napoca
- Lect. dr. Ciprian RĂULEA
Universitatea Lucian Blaga din Sibiu
- Lect. dr. Andreea BUTUCESCU
Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București
- Lect. dr. Lavinia ȚANCULESCU
Facultatea de Psihologie, Universitatea Hyperion din București
- Dr. George GUNNESCH-LUCA
Research fellow in Department of Organizational and Social Psychology, University of Erlangen-Nuremberg, Germania
- Dr. Vasile Doru MARINEANU
Centrul Național Militar de Psihologie și Sănătate Comportamentală

Comitetul de organizare Conferința APIO, ediția 2023

- Prof. dr. Laurențiu Maricuțoiu
- Prof. dr. Delia Virgă
- Conf. dr. Irina Macsinga
- Asist. dr. Zselyke Pap
- Asist. dr. Norberth Okros
- Asist. dr. Luca Tisu



Programul conferinței

JOI

- 13.00 - 13.30 | Deschiderea oficială (*Amfiteatrul A33*)
- 13.30 - 15.00 | Keynote prof. dr. **Petru Curșeu** - Relational and task dynamics in multiparty systems (*Amfiteatrul A33*)
- 15.00 - 15.30 | Coffee break
- 15.30 - 18.00 | Workshop dr. **Alina Fleștea** - Organizatiile de tip 'teal': beneficii și provocări în contextul post-pandemic. Studiu de caz Mindera Software (*Sala 334*)
- 15.30 - 18.00 | Workshop prof. dr. **Dragoș Iliescu** - Machine Learning și predicție în evaluarea psihologică și educațională (*Sala 331*)

VINERI

- 09.30 - 18.00 | Înregistrarea participanților
- 10.00 - 11.30 | Keynote prof. dr. **Karina Nielsen** - Protecting and promoting worker well-being through organisational interventions (*Amfiteatrul A11*)
- 11.30 - 12.00 | Coffee break
- 12.00 - 13.30 | Lucrari pe sectiuni:
 - Comportament și atitudini la locul de muncă (*Amfiteatrul A11*),
 - Sănătate ocupațională (*Amfiteatrul A01*)
- 13.30 - 15.00 | Pauza de masă
- 15.00 - 16.30 | Keynote prof. dr. **Jessica de Bloom** - Always on, never done? Recovery in challenging times (*Amfiteatrul A11*)
- 16.30 - 17.00 | Coffee break
- 17.00 - 19.30 | Workshop lect. dr. **Lavinia Țănculescu-Popa** - Avantaje și dezavantaje ale diverselor spații de lucru și impactul acestora asupra productivității (*Sala 334*)
- 17.00 - 19.30 | Workshop psih. **Ramona Iocșa-Pora** & prof. dr. **Delia Virgă** - Bune practici în activitățile de evaluare psihologică și intervenție în psihologia muncii și organizațională (*Sala 331*)

SÂMBĂȚĂ

- 09.00 - 09.30 | Ședința ordinară a membrilor APIO (*Amfiteatrul A01*)
- 09.30 - 11.00 | Keynote conf. dr. **Paul Sârbescu** - Examining gender differences in driving behavior: A systematic review and meta-analysis of research in the past 40 years (*Amfiteatrul A11*)
- 11.00 - 11.30 | Coffee break
- 11.30 - 13.15 | Lucrari pe sectiuni:
 - Evaluare psihologică (*Amfiteatrul A01*),
 - Work in progress (*Amfiteatrul A11*)
- 13.15 - 14.00 | Decernarea premiului **Horia Pitariu** și închiderea conferinței (*Amfiteatrul A11*)



Keynote speakers

Keynote speaker: Prof. Karina Nielsen, PhD. MBA

Professor of Work Psychology, University of Sheffield, United Kingdom

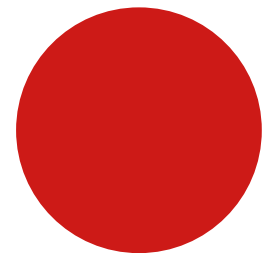
Topic: Protecting and promoting worker well-being through organisational interventions

In this presentation, I will focus on how we can improve employee wellbeing through making changes to work policies, practices and procedures.

The European Framework Directive 89/391/EEC on occupational safety and health (OSH) introduced employers' general obligations to ensure employees' health by addressing all types of risk, including work characteristics, in a preventive manner. This Directive led to the development of follow-up policies, such as the European Framework Agreement on Work-related Stress in 2004, which emphasizes assessment and management of work characteristics, and which has been implemented by the European countries in different ways. Despite the EU framework, findings from the third wave of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks showed that 21% of companies in the EU28 perceived psychosocial risks to be more challenging to manage than other Occupational Health and Safety (OSH) risks. There is therefore a need to focus on the "how to" organisational interventions. In my presentation, I will synthesise the latest research on how to design and implement organisational interventions and I will provide examples of practical tools, which consultants and organisations may find help in the development of organisational interventions.

Prof. Karina Nielsen was awarded her PhD in Applied Psychology at the University of Nottingham, UK in 2003, in 2011, she became Professor in Work and Organizational Psychology and the National Research Centre for the Working Environment in Denmark. She is currently Professor of Work Psychology at the Institute of Work Psychology at the Sheffield University Management School, a Professor II at the Norwegian University of Science and Technology (NTNU), Trondheim Norway, an adjunct professor at Griffith University, Brisbane, Australia and a research affiliate at the Karolinska Institute, Stockholm, Sweden. Prof. Nielsen's research interests focus on wellbeing and how we can create work environments that enable workers to thrive at work.

Her main research area concerns participatory, organizational interventions. This type of interventions aims at improving employee wellbeing through making changes to the way work is organized, designed and managed, i.e., through making changes to policies, practices and procedures. Prof. Nielsen has developed and tested models for the design, implementation and evaluation of organizational interventions in order to promote employee wellbeing. Prof. Nielsen has published over 100 peer-reviewed journal articles. She has won multiple awards for her research including the APA/NIOSH Early Career Achievement Award and the Eusebio Rial-Gonzalez award for innovation and practice. She has published in leading journals such as Work & Stress, Human Relations, Journal of Occupational Health Psychology, International Journal of Business and Psychology, Safety Science and the Leadership Quarterly. Her research has been funded by national and European funding bodies and professional bodies. She is an associate editor of Work & Stress and serves on the editorial boards of Human Relations, The Leadership Quarterly, Journal of Occupational Health Psychology, Journal of Business and Psychology and Occupational Health Science.



Keynote speaker: Jessica de Bloom, Ph.D.

Associate Professor, University of Groningen, Netherlands


Topic: **Always on, never done? Recovery in challenging times**

How do you relax when work piles up whenever you take time off? Where are you supposed to recover when work has invaded your home and is in your pocket 24/7? How do you mentally disengage from your job when there is always more work to be done? Occupational health psychologist Dr. Jessica de Bloom will address these questions and provide an overview of her research on the importance and the effects of recovery episodes – from micro breaks to vacations. The DRAMMA model, which explains how leisure is connected to well-being, constitutes the theoretical basis of her work. She will apply this model to zoom in on the basic conditions and key mechanisms that assist recovery from demanding working life and explain how work environments can support recovery processes to enable sustainable working lives.

Whilst researchers have started to investigate recovery as a naturally occurring phenomenon, de Bloom has gradually moved to viewing it as a process that workers can proactively shape. Her identity-based integrative needs model of crafting suggests that workers engage in so called crafting efforts to satisfy psychological needs, both at work and during leisure time. Finally, de Bloom uses her latest RCT on “unlimited leave” as an example to focus on the wider organizational and societal challenges that limit possibilities for recovery. In modern work, external prohibition, command, and regulation at work are increasingly replaced by self-management (i.e., personal initiative, self-motivation, self-discipline). Accelerated by telework and accompanying reduced possibilities and requirements to manage people’s work, modern HR management leads to high levels of intrinsic work motivation, highly engaged and productive employees, but also employees that take (too) little time to recover and who may eventually exploit themselves.

Work- and organizational psychologist Dr. Jessica de Bloom (1983) completed her PhD at the Radboud University Nijmegen (Netherlands) in 2012. She then worked as a researcher at the Tampere University (Finland), collaborating with top researchers in the field of occupational health and environmental psychology. She

is currently working as an Associate Professor (tenure track) at the University of Groningen (Netherlands). De Bloom has led and is currently (co-)leading several research projects financed by major national funding agencies and companies (e.g., Academy of Finland, the Finnish Work Environment Fund, Swiss National Science Foundation) and has gained work experience inside and outside academia in five different countries. In her research, she aims to integrate perspectives from several academic disciplines such as psychology, tourism, leisure sciences and human resource management. Her research focuses on vanishing boundaries between work- and non-work life as one aspect of today’s rapidly changing working conditions and the impact of these changes on employee well-being and performance. Her area of expertise thus concerns the interface between life domains, job stress and recovery, as well as e-mental health and interventions at work. Her aim is to generate and integrate knowledge from different fields to understand topical societal phenomena.



Keynote speaker: Petru Lucian Curșeu, Ph.D.

Professor, Babeș-Bolyai University, Cluj-Napoca & the Open Universiteit, Holland

Topic: Relational and task dynamics in multiparty systems

Modern society faces important challenges (poverty, global warming, etc) that are often too difficult to tackle by established organizations and groups. One of the organizational forms deployed to deal with such important challenges are multiparty systems. In such complex systems, stakeholders representing different organizations, interest groups interact in order to formulate a common problem, define and allocate tasks, make decisions and in the end address the wicked problems faced by society. Multiparty collaboration requires the stakeholders to engage in complex analyses of the situation at hand (social and regional development projects, sustainability decisions, the use of natural resources). Their focus on the task is therefore essential for dealing with the situation at hand. Multiparty systems are however complex relational systems in which conflicts, political frictions and power plays are likely to emerge. In this presentation I will focus on how the expression of different viewpoints as an important prerequisite for collaborative effectiveness is endangered by the relational dynamics that emerge in multiparty systems. To this end, I will rely on observations and systematic studies of collaboration dynamics in behavioral simulations that are used effectively as collaborative learning settings to allow participants to experience and work with the complexity of collaboration. I will conclude with recommendations for practitioners and professionals that are engaged with complex collaborative systems.

Petru Lucian CURȘEU is a professor at Babeș-Bolyai University, Cluj-Napoca and at the Open Universiteit, Holland. He published and coordinated several volumes at publishing houses in Romania and abroad. He has also published more than 100 scientific articles in the field of small social groups dynamics, collective decision, collaboration in organizations and social cognition in prestigious international journals such as: Journal of Applied Psychology, Human Relations, Organizational Behavior and Human Decision Processes, Leadership Quarterly, Organization Studies, Journal of Information Technology, British Journal of Psychology, Applied Psychology, British Journal of Social Psychology, Small Group Research, European Journal of Social Psychology, European Journal of Work and Organizational Psychology, Group Dynamics, Journal of Managerial Psychology, Group Processes and Intergroup Relations, Learning and Individual Differences, Business Ethics

Keynote speaker: Paul Sârbescu, Ph.D.

Associate Professor, Universitatea de Vest din Timișoara

Topic: Examining gender differences in driving behavior: A systematic review and meta-analysis of research in the past 40 years

The main goal of this presentation is to unfold the comprehensive review of gender differences in the driving behavior literature. As various types of behaviors are covered in the analyses, the first step will be to present and differentiate them. Those behaviors include (but are not limited to) Aggressive Driving, Driving under the Influence, Speeding, Fatigue Driving, Traffic Errors and Violations. The next step consists of presenting the literature search strategy and the eligibility criteria. The main part of this talk will focus on the identified gender differences concerning the targeted driving behaviors. Moderator analyses will include (among others) driver kind (i.e., general population, professional drivers and young drivers) and used measure type (i.e., self-report, observation, simulator and real-world (GPS) data). The presentation will end with a discussion concerning possible explanations and implications of the aforementioned results.

Paul Sârbescu (PhD) is an Associate Professor at the West University of Timisoara (Romania), Psychology Department. He completed his PhD in Traffic and Transportation Psychology at the University of Bucharest in 2013. His main research activity focuses on dangerous driving behavior. So far, he won three research grants funded by the Executive Unit for Financing Higher Education, Research, Development and Innovation (UEFISCDI). Some of his past and current research interests include the automatic underpinnings of driving behavior, the intra-individual variation of dangerous driving and assessing the effectiveness of interventions on dangerous driving. He published over 20 peer-reviewed articles in established journals such as Accident Analysis and Prevention, Journal of Safety Research, Journal of Research in Personality, Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour and European Journal of Psychological Assessment.

Workshop-uri

WORKSHOP 1

Formator:

Dr. **Dragoș Iliescu**, Universitatea din București

Temă: **Machine Learning și predicție în evaluarea psihologică și educațională**

Metodele de predicție moderne bazate pe machine learning (ML) și artificial intelligence (AI) devin din ce în ce mai populare în domeniul evaluării psihologice și educaționale. Aceste metode oferă flexibilitate crescută pentru modelarea unui număr mare de variabile și pentru modelarea unor asocieri non-liniare între predictorii și răspuns. Workshopul oferă o introducere în unele din aceste metode, dar și o privire critică asupra eficienței lor, în termeni de validitate de criteriu și predictivă. Vom aplica mai multe metode clasice și moderne de predicție statistică pe un număr de seturi de date, atât din domeniul psihologic cât și din cel educațional. Vom contrasta eficiența și acuratețea diverselor tipuri de modelare: (penalized) logistic regression, generalized additive model, decision tree, gradient boosted tree ensemble, random forest, prediction rule ensemble, k nearest neighbors etc.

Despre coordonator

Dragoș Iliescu este profesor universitar în cadrul Facultății de Psihologie și Științele Educației din cadrul Universității din București, unde conduce și școala doctorală – și de asemenea Profesor Extraordinar în cadrul Universității din Stellenbosch. Pe lângă cariera sa academică a fost activ în consultanță de-a lungul ultimilor 20 de ani, fiind implicat sau conducând un număr de proiecte importante legate de testarea și evaluarea psihologică și educațională, în contexte comerciale sau guvernamentale, în Europa, Asia, Africa și America de Sud. Interesele sale de cercetare se grupează în jurul a două mari domenii: psihologia aplicată în context ocupațional și în probleme de capital uman și testarea și evaluarea psihologică și educațională (cu o componentă interculturală puternică). Dragoș Iliescu a servit în diverse capacități oficiale pentru un număr de asociații profesionale naționale și internaționale; este fostul Președinte (Past-President) al International Test Commission (ITC) și actualul Președinte al Diviziei 2 (Evaluare Psihologică și Educațională) al Asociației Internaționale de Psihologie Aplicată. Este redactor-șef al European Journal of Psychological Assessment și este autor a peste 170 de articole științifice, capitole de carte și cărți, printre altele fiind coordonator, împreună cu alți prestigioși colegi, al volumului premiat internațional "International Handbook of Testing and Assessment", publicat în 2016 la Oxford University Press și autorul monografiei "Adapting Tests in Linguistic and Cultural Situations", publicat în 2018 la Cambridge University Press.

WORKSHOP 2

Formator:

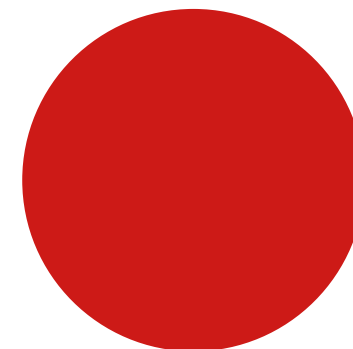
Dr. **Lavinia Țănculescu**, – Facultatea de Psihologie – UHB, cadru didactic asociat – Școala Națională de Studii Politice și Administrative, Membru în Comitetul Director al Asociației de Psihologie Industrială și Organizațională (APIO) și Președinte al Societății Române de Analiză Jungiană (SRAJ)

Temă: Avantaje și dezavantaje ale diverselor spații de lucru și impactul acestora asupra productivității

Pornind de la cercetările desfășurate odată cu declanșarea pandemiei de COVID-19 în cadrul workshop-ului ne propunem să continuăm discuțiile legate de spațiile de lucru și productivitatea angajaților. Fie că ne referim la desfășurarea activității de la biroul companiei /instituției angajatoare sau la lucrul de acasă, dar și la lucrul din birouri închiriate sau spații ne-convenționale de tip worknation & work from anywhere, dorim să identificăm care sunt elementele care pot afecta (crește & scădea) nivelul productivității angajaților. Este inevitabil să ocolim discuția legată de elemente conexe acestei legături între spațiul de lucru și productivitate (inclusiv valoare adăugată), astfel încât aspecte de tip motivația angajaților, nivelul de stress ocupațional, nivelul de burnout și aspecte legate de resurse ale postului și resurse personale, vor fi de asemenea, aduse în discuții.

Ca obiectiv general, în cadrul atelierului de lucru ne propunem să identificăm care sunt avantajele și dezavantajele, respectiv beneficiile și riscurile desfășurării activității din spații de lucru variate, pentru domenii de activitate diferite și cât de importante pot fi resursele personale și ale postului pentru generarea uneia dintre cele mai importante rezultate ale muncii unui angajat, respectiv productivitatea acestuia.

Workshop-ul va avea ca principal instrumente de lucru analiza critică și dialogul pe marginea unor studii de caz selectate din peisajul românesc. Considerăm această discuție absolut necesară într-un peisaj de afaceri care este cel puțin nehotărât, ambivalent și confuz cu privire cu reîntoarcerea angajaților la birou și la costurile presupuse de cele trei variante (înapoi la birou, work-from-home și varianta hybrid).



Despre coordonator

Lavinia este, din punct de vedere al expertizei profesionale, o îmbinare între un practician și un teoretician. Este doctor în psihologie, activând, în paralel cu activitatea de consultanță, din 2006, și în zona academică. S-a specializat în managementul strategic al resurselor umane: diagnoză organizațională, indicatori de performanță, psihologia muncii, psihologie organizațională și managerială, managementul talentului și evaluare și dezvoltare în organizații.

Lavinia are o experiență de lucru cu organizații din România și din străinătate de peste 20 de ani, dintre care, 10 ani ca Manager în Diviziile de Capital Uman din cadrul PricewaterhouseCoopers și Deloitte Consulting. A evaluat peste 3500 de persoane și a asistat, din perspectivă HR, peste 50 de companii, din multiple industrii.

Este, de asemenea, psihanalist de orientare analitică, coach acreditat ICF, autor de articole și capitole de carte precum și de adaptări pentru spațiul românesc pentru cinci manuale de instrumente de evaluare psihologică.

WORKSHOP 3

Formatori:

Psih. **Ramona Iocșa-Pora** – psiholog principal și supervisor psihologia muncii și organizațională

Dr. **Delia Virgă** – prof. univ. dr. în Departamentul de Psihologie din Facultatea de Sociologie și Psihologie, Universitatea de Vest din Timișoara

Temă: Bune practici în activitățile de evaluare psihologică și intervenție în psihologia muncii și organizațională

În ultima vreme, se afirmă tot mai mult oportunitatea unei noi abordări cu privire la evaluările psihologice care se pot realiza de către psihologii practicieni din domeniul psihologiei muncii și organizațională. Noua perspectivă punctează necesitatea unei abordări a serviciilor psihologice dincolo de ceea ce “obligă legislația în vigoare” și deschide poarta cunoașterii spre intervențiile în interiorul organizațiilor, aducând în atenția practicienilor beneficiile evaluării factorilor de risc psihosociali în mediul organizațional.

Această nouă abordare poate determina o lărgire a portofoliului de competențe profesionale a practicienilor din domeniu, în funcție de treapta de specializare, astfel încât oferta de servicii adresată clienților să fie mai adaptată nevoilor specifice ale acestora. De asemenea, este important să identificăm ce tipuri de intervenții putem să derulăm în organizații pentru optimizarea stării de bine și a performanței în muncă.

Conținut

1. Evaluarea psihologică orientată spre decizie.
2. Utilitatea testelor psihologice în evaluarea psihologică din domeniul psihologiei muncii și organizațională.
3. Tipuri de evaluări psihologice în domeniul psihologiei muncii și organizațională (exemplificare practică).
4. Diagnoză organizațională.
5. Intervenții organizaționale.



Despre coordonatori

Ramona Iocșa-Pora este psiholog principal și supervisor în psihologia muncii și organizațională, membru în echipa de redactare a Codului deontologic al profesiei de psiholog cu drept de liberă practică (2018), coautor al Ghidului de bune practici pentru activități de evaluare psihologică și intervenție în psihologia muncii și organizațională (Colegiul Psihologilor din România, 2022), coautor al Ghidului de bune practici în activitatea de supervizare profesională în specialitatea psihologia muncii și organizațională (Colegiul Psihologilor din România, 2022).

Delia Virgă este profesor universitar în cadrul Departamentului de Psihologie al Universității de Vest din Timișoara, fiind doctor în Psihologie al Universității „Babes-Bolyai”, Cluj Napoca. Este director al Departamentului de Psihologie și coordonator al programului masteral în Psihologia muncii, organizațională și a transporturilor (PMOT). Are calitatea de psiholog principal în specialitatea psihologia muncii și organizațională, cu o constantă activitate de consultanță organizațională de peste 20 ani.

Este membru al Comitetului Director al Colegiului Psihologilor din România, în Comisia de Psihologia muncii, transporturi și servicii (2013-2022) și a fost președinte al Asociației Psihologilor Industriali și Organizaționali în perioada 2015-2017. De asemenea, este membru al asociațiilor internaționale de profil (EAWOP, EOHP) și membru în Standing Committed for Work and Organizational Psychology la EFPA (2019-prezent). Este autor a peste 50 de articole în reviste internaționale și a coordonat 5 granturi de cercetare. Cercetările sale din domeniul psihologiei organizaționale și ocupaționale se centrează pe problematica resurselor personale și relația acestora cu performanța și starea de bine, la diferite categorii profesionale, precum și proiectarea și implementarea intervențiilor pentru îmbunătățirea stării de bine.

WORKSHOP 4

Formator:

Dr. **Alina Fleștea, Mindera**, Cluj Napoca

Temă: Organizațiile de tip ‘teal’: beneficii și provocări în contextul post-pandemic.

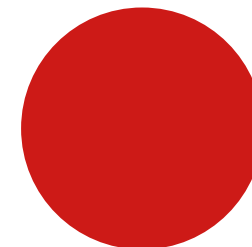
Studiu de caz Mindera Software

Contextul socio-economic din ultimii trei ani a determinat tot mai multe organizații să își schimbe design-ul muncii și modalitățile în care sunt structurate. De-a lungul celor trei ani s-a vorbit foarte mult despre munca remote și organizațiile fără frontiere, micromanagement și self-leadership, productivitate și stare de bine, motivație și semnificația muncii. Este oare nevoie de alte forme de colaborare, astfel încât angajații să simtă că sunt parte din compania lor? Oare de ce unii își schimbă locul de muncă atât de des? Cum putem face să avem angajați devotați și dornici să se implice în cultura organizațională în contextul actual?

Sunt atât de multe întrebări pe care le avem ca și practicieni și pe care vă invit să le dezbătem într-un workshop focusat pe structuri organizaționale moderne. Una din cele mai moderne forme de management organizațional, este aceea de tip ‘teal’. Organizațiile ‘teal’ sunt entități dinamice care se bazează pe principii de auto-gestionare, structuri descentralizate și scopuri evolutionare (care se schimbă în acord cu nevoile organizaționale de la un anumit moment). Asadar, pe parcursul acestui workshop vom descoperi ce înseamnă o organizație ‘teal’, prin ce se diferențiază față de alte forme de management și care este impactul pe care îl are asupra tuturor părților implicate (angajat, angajator, client, societate etc.).

Bazat pe experiențele participanților la workshop și pe un studiu de caz al organizației ‘teal’ în care activez ca Psiholog Organizațional, îmi doresc să atingem obiectivele menționate prin activități dinamice și conversații cât mai bogate. Îmi propun să abordăm diferitele tipuri de management și să vedem în ce context industrial se potrivesc organizațiile ‘teal’. De asemenea, vom explora cum funcționează anumite procese organizaționale, precum luarea deciziilor, integrarea noilor veniți, evaluarea performanțelor și mărirea salariilor sau orice alt proces pe care îl cunoaștem din literatura de specialitate sau din experiențele practice.

Va aștept cu drag!



Despre coordonator

Alina Fleștea, PhD, este o persoană extrem de pasionată de dinamica de colaborare în echipe și organizații. Pe parcursul carierei sale, a explorat și analizat dinamica cognitive și afective ale sistemelor de colaborare (ex. echipe, organizații, comunități) atât în partea de cercetare în Psihologie Organizațională, cât și în practică, fiind consultant organizațional în diferite companii și comunități.

Alina este absolventă a Facultății de Psihologie din cadrul Universității de Vest din Timișoara. Și-a continuat parcursul academic în cadrul Facultății de Psihologie de la Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca, urmând un masterat în Psihologia Resurselor Umane și Sănătate Ocupațională. A urmat studiile doctorale, având o lucrare de cercetare bazată pe evoluția dinamică și emergentă a grupurilor și sistemelor de tip multi-echipă din diferite contexte organizaționale (ex. Organizații matriceale, echipe de urgență, echipe implicate într-o situație colaborativă etc.).

Din perspectiva practicianului, Alina și-a început cariera ca trainer și facilitator în 2015, colaborând cu organizații din diferite arii industriale. La finalul anului 2020, a obținut certificarea în Coaching Sistemic (program furnizat de CRR UK <https://www.crruk.com/>), acest lucru deschizând oportunitatea de a deveni membru activ al echipei de conducere al comunității de Coaching Sistemic din Anglia. În anul 2021, Alina s-a alăturat și companiei de software Mindera (<https://mindera.com/>). Rolul pe care îl are este acela de Psiholog Organizațional, focusându-se pe consultanța organizațională, în ceea ce privește cultura organizației de tip ‘teal’ și dezvoltarea personală și profesională a colegilor săi (ex.: coaching individual, coaching de echipe). Asadar, în cadrul workshopului, Alina va aduce exemple din studiul de caz Mindera.

Programul detaliat al prezentărilor pe secțiuni

Secțiunea *Comportament și atitudini la locul de muncă*

Vineri, 31 martie. Interval orar: 12.00-13.30, Amfiteatrul A11

Moderator(i): Andreea BUTUCESCU & Luca TISU

Ora	Moderator	Descriere
12.00 - 12.15	Andreea CORBEANU, Andreea BUTUCESCU, Dragoș ILIESCU	Rolul implicării practicilor HRM în minimizarea efectelor comportamentelor negative la locul de muncă. Cazul comportamentelor contraproductive la locul de muncă și a intenției de a părăsi organizația.
12.15 - 12.30	Luca TISU, Laurențiu-Paul MARICUȚOIU, Cristina MAROIU	Moralitatea supervisorului și impresiile angajaților: O investigație experimentală asupra formării impresiilor și a diferențelor individuale implicate în acest proces
12.30 - 12.45	Bogdan OPREA	Stilul de conducere orientat asupra nevoilor psihologice și comportamentele proactive ale subordonaților
12.45 - 13.00	Cătălina ILIUȚĂ	Percepția pacientului oncologic asupra perspectivei pensionării din motive medicale
13.00 - 13.15	Sergiu-Mihail CONDREA, Dragoș ILIESCU	Does One Size Fit All? Diferențe individuale și reacții la feedback: O meta-analiza
13.15-13.30	Patricia ALBULESCU, Irina MACSINGA, Coralia SULEA, Andrei RUSU, Bogdan T. TULBURE	Percepția pacientului oncologic asupra perspectivei pensionării din motive medicale

Secțiunea *Sănătate ocupațională*

Vineri, 31 martie. Interval orar: 12.00 - 13.30, Sala Amfiteatrul A01

Moderator(i): Zselyke PAP & Andrei ION

Ora	Moderator	Descriere
12.00 - 12.15	Zselyke PAP, Delia VÎRGĂ, Guy NOTELAERS	De la workaholism la epuizare săptămânal: solicitarea personală într-un context organizațional suportiv
12.15 - 12.30	Maria Manuela APOSTOL, Daniela Victoria ZAHARIA	Conflictul muncă - familie: vinovăție resimțită, satisfacție față de muncă și satisfacție față de viață
12.30 - 12.45	Bianca SPĂTARU, Laurențiu-Paul MARICUȚOIU	Cursul longitudinal al stresului academic și componentelor teoriei tranzacționale a stresului pe un eșantion de studenți români: perspective din analizele de rețea încrucișate
12.45 - 13.00	Ioana-Dorina COLDEA, Pompiliu POSTU, Andreea MATEESCU, Marcel MĂRZA	Cultura organizațională orientată către bunaastarea angajaților ca predictor pentru reziliența organizațională în fața crizelor
13.00 - 13.15	Geanina BĂLAN, Delia VÎRGĂ	Gritul ca mediator între autoevaluările de sine și plângerile legate de sănătate: rolul moderator al supraîncărcării muncii
13.15-13.30	Elena Gabriela NICUȚĂ, Cristian OPARIUC-DAN, Ticu CONSTANTIN	Recunoștința, modelarea postului și resursele la locul de muncă: un studiu longitudinal

Secțiunea *Evaluare psihologică*

Sâmbătă, 1 aprilie, Interval orar: 11.30-13.15, Amfiteatrul A01

Moderator(i): Bogdan OPREA & Ticu CONSTANTIN

Ora	Moderator	Descriere
11.30 - 11.45	Raluca Ioana CHIFOR, Bogdan OPREA	Versiunea românească a Scalei pentru modelarea carierei: proprietăți psihometrice
11.45 - 12.00	Norberth OKROS, Delia VÎRGĂ	Evaluarea proprietăților psihometrice ale versiunii românești a scalei prosperității la locul de muncă
12.00 - 12.15	Ticu CONSTANTIN	Evaluarea persistenței motivaționale; conceptualizare și metodologie de evaluare
12.15 - 12.30	Consuela-Elena TĂBÎRȚĂ, Delia VÎRGĂ	Angajatul între muncă și distracție: Adaptarea și validarea scalei de design al muncii jucăuș pe populație românească
12.30 - 12.45	Ticu CONSTANTIN	Evaluarea bunăstării angajaților: trei abordări și trei metodologii de evaluare
12.45-13.00	Andrei RUSU, Balasz FEHER-GAVRA, Viorel PREOTEASA, Marian ILIE	Angajabilitatea percepută de către studenți. Investigarea proprietăților psihometrice ale unei scale de măsurare adaptate pe un lot de studenți români
13.00-13.15	Andrei RUSU, Balasz FEHER-GAVRA, Viorel PREOTEASA, Marian ILIE	A evalua sau a nu evalua!? Implicații afective asociate cu evaluările stresorilor organizaționali.

Secțiunea *Work in progress*

Sâmbătă, 1 aprilie, Interval orar: 11.30-13.15, Amfiteatrul A11

Moderator(i): Dragoș ILIESCU, Delia VÎRGĂ

Ora	Moderator	Descriere
11.30 - 11.50	Lorena TIRLA, Paul SĂRBESCU, Andrei RUSU	Efectul implementării intențiilor asupra vitezei. Un studiu în context de trafic real
11.50 - 12.10	Raluca-Gabriela DUȚU, Dragoș	Deschis(ă) la dispută? Legătura dintre deschiderea către experiență și performanță: o meta-analiză
12.10 - 12.30	Eusebiu ȘTEFANCU, Laurențiu-Paul MARICUȚOIU	Utilizarea tehnicii Procesării Limbajului Natural pentru a măsura și descrie starea de bine ocupațională în rândul angajaților
12.30 - 12.50	Sorina NAIDIN, Dragoș ILIESCU	Dorința de realizare și workaholismul - o meta-analiză
12.50 - 13.10	Cristina Maria TOFAN, Răzvan-Lucian ANDRONIC	Factori personali și organizaționali pentru reducerea stresului tehnologic al profesorilor în contextul planurilor naționale de digitalizare a învățământului

Programul detaliat al prezentărilor pe secțiuni

Secțiunea *Comportament și atitudini la locul de muncă*

Vineri, 31 martie. Interval orar: 12.00-13.30, Amfiteatrul A11
Moderator(i): Andreea BUTUCESCU & Luca TISU

1. Rolul implicării practicilor HRM în minimizarea efectelor comportamentelor negative la locul de muncă. Cazul comportamentelor contraproductive la locul de muncă și a intenției de a părăsi organizația

Andreea CORBEANU, Andreea BUTUCESCU, Dragos ILIESCU
Departamentul de Psihologie și Științe Cognitive, Universitatea din București, România

Pornind de la două lacune importante ale literaturii de specialitate, surpinse în practicile de HR management în relație cu hărțuirea la locul de muncă, acest studiu a examinat efectele diferențiale ale diferitelor tipuri de bullying în organizație, asupra comportamentelor contraproductive la locul de muncă (CWB) și a intenției de a părăsi organizația, precum și rolul moderator al implicării HR. Pentru testarea acestui model, au fost efectuate două analize de modelare a ecuațiilor structurale (SEM), pe un eșantion de 470 de participanți. Rezultatele indică faptul că, pentru anumite tipuri de hărțuire, în special bullying-ul la locul de muncă, implicarea HRM are un efect tampon, în special atunci când vine vorba de CWB. Sunt discutate și alte constatări și implicații.

2. Moralitatea supervisorului și impresiile angajaților: O investigație experimentală asupra formării impresiilor și a diferențelor individuale implicate în acest proces

Luca TISU^{1,2}, Laurențiu Paul MARICUȚOIU¹, Cristina MAROIU¹

¹Departamentul de Psihologie, Universitatea de Vest din Timișoara, România

²Institutul pentru Cercetări Avansate de Mediu (ICAM), Universitatea de Vest din Timișoara, România

Impresia angajaților despre supervizori, în special percepția asupra moralității acestora, joacă un rol crucial definirea comportamentelor angajaților. Studiile existente au omis, totuși, să investigheze (1) modul în care se formează impresia asupra moralității supervisorului, (2) ramificațiile procesului de modificare a impresiilor formate, și (3) diferențele individuale implicate în acest proces. Investigația de față își propune să acopere acest gol din literatura de specialitate prin intermediul a trei studii experimentale. În studiul-pilot (N = 57 angajați români) a fost testată eficiența manipulării experimentale (situația unui supervisor care (i) caută să crească profitul companiei în detrimentul veniturilor angajaților vs. (ii) care protejează veniturile angajaților în detrimentul profitului companiei) și a rolului jucat de credința într-o lume justă în formarea impresiei asupra caracterului supervisorului. Rezultatele indică faptul că manipularea experimentală funcționează, angajații evaluând mai pozitiv caracterul managerului în condiția în care acesta protejează angajații. Credința într-o lume justă este asociată pozitiv cu evaluarea moralității supervisorului, indiferent de condiția experimentală. În studiul 1 (N = 66 angajați români), rezultatele din studiul-pilot au fost replicate. În plus, impresia asupra caracterului supervisorului generează un efect de halo, angajații evaluând mai pozitiv competența socială de conducere a managerului în condiția în care acesta tinde să protejeze angajații. De asemenea, credința într-o lume justă a rămas un predictor semnificativ al evaluării, alături de neuroticism, care a fost inclus ca nou predictor în acest studiu. În studiul 2 (N = 200 angajați americani), eficiența manipulării experimentale a fost din nou confirmată. Efectul de halo s-a păstrat parțial; angajații americani au evaluat mai pozitiv competența socială de conducere a supervisorului, dar negativ competența acestuia de a conduce eficient afacerea, în condiția în care supervisorul apără interesele angajaților în detrimentul intereselor companiei. Credința într-o lume justă a rămas un predictor semnificativ al evaluării, în schimb neuroticismul și orientarea politică nu au prezis evaluarea caracterului supervisorului. Așadar, indiferent de cultură, impresia asupra moralității supervisorului trece dincolo de evaluarea caracterului moral al acestuia, având impact și asupra percepției despre competența managerului. Credința într-o lume justă determină angajații să evalueze mai pozitiv caracterul moral, pe când neuroticismul joacă un rol secundar. Astfel, supervizorii trebuie să acorde atenție sporită comportamentelor ce ar putea fi folosite de angajați ca indici ai moralității proprii, aceste comportamente stând la baza evaluărilor pe care angajații le fac în ceea ce privește competența managerială a superiorilor lor.

3. Stilul de conducere orientat asupra nevoilor psihologice și comportamentele proactive ale subordonaților

Bogdan OPREA

Departamentul de Psihologie și Științe Cognitive, Universitatea din București, România

Pornind de la două lacune importante ale literaturii de specialitate, surprinse în practicile de HR management în relație cu hărțuirea la locul de muncă, acest studiu a examinat efectele diferențiale ale diferitelor tipuri de bullying în organizație, asupra comportamentelor contraproductive la locul de muncă (CWB) și a intenției de a părăsi organizația, precum și rolul moderator al implicării HR. Pentru testarea acestui model, au fost efectuate două analize de modelare a ecuațiilor structurale (SEM), pe un eșantion de 470 de participanți. Rezultatele indică faptul că, pentru anumite tipuri de hărțuire, în special bullying-ul la locul de muncă, implicarea HRM are un efect tampon, în special atunci când vine vorba de CWB. Sunt discutate și alte constatări și implicații.

4. Percepția pacientului oncologic asupra perspectivei pensionării din motive medicale

Cătălina ILIUȚĂ

Psiholog clinician autonom

Acest studiu se focusează pe evaluarea percepției pacientului cu diagnostic oncologic asupra perspectivei de a se pensiona din motive medicale, cu includere în grad de handicap. Datele au fost colectate în format electronic prin administrarea unui chestionar online ce include 25 de itemi cu mai multe modalități de răspuns, adresat pacienților care au fost diagnosticați oncologic în perioada 2008-2021, situație ce include pragul generat de pandemia de COVID-19. Itemii au extras date demografice ale pacienților oncologici; date cu privire la statutul socio-profesional care vizează situația de a fi fost pensionat din cauza diagnosticului oncologic, sau ar putea determina statutul de “pensionat pe caz de boală” din cauza cancerului; autopercepția pacientului în contextul de boală din punct de vedere socio-profesional, și interesul pentru reinsertia profesională, chiar cu schimbarea domeniului de activitate. Participanții sunt 176 de pacienți oncologici români, femei și bărbați, cu vârsta cuprinsă între 20 și 80 de ani, media fiind în intervalul 40-60 de ani, cu nivel de educație între studii primare și postuniversitare, media fiind pe studii liceale, din mediul urban și rural, tratați în special în România, dar și în alte state. Studiul este

“work in progress”, și este rezultatul unor cercetări mai extinse pentru doctorat, ca urmare a identificării unui factor de vulnerabilizare socială a pacientului oncologic în relație cu perspectiva de a fi forțat să iasă din muncă anticipat. Datele studiilor actuale ne prezintă șanse mari de remisie a bolii, sau chiar de vindecare, dacă se asociază tratamentul medical, cu factori de stimulare pozitivă a psihicului, în sensul menținerii persoanei afectate în structurile sociale anterioare diagnosticării. Se vorbește despre reziliență prin menținerea activității, de control emoțional, și de importanța suportului social adecvat nevoilor. Perspectiva “pensionării pe caz de boală” cu includere în grad de handicap este percepută frecvent ca un stigmat, și ca o excludere din viața socială. Viața socială și munca sunt generatoare de aspirații, iar persoana care se află într-o situație de risc vital major determinat de prezența unui diagnostic grav, se poate decompensa semnificativ, și foarte repede.

5. Does One Size Fit All? Diferențe individuale și reacții la feedback: O meta-analiza

Sergiu-Mihail CONDREA, Dragos ILIESCU

Departamentul de Psihologie și Științe Cognitive, Universitatea din București, România

Adoptarea de procese organizaționale standard la locul de muncă poate duce la rezultate suboptimale. Feedback-ul este un astfel de proces organizațional relevant pentru avansarea în cadrul organizațiilor (Levy & Williams, 2004). Această meta-analiză oferă dovezi în legătura cu asocierea dintre diferențe individuale și reacții la feedback. Am efectuat o analiză a efectelor aleatorii (random-effects analysis) pentru 56 de studii și 76 de eșantioane independente identificate printr-o căutare sistematică, investigând relația dintre zece diferențe individuale și reacțiile pozitive/negative la feedback. Rezultatele arată mărimi medii ale efectului și semnificative între relația dintre autoeficacitate ($g = .536$), orientarea spre obiectivul de învățare ($g = .508$), orientarea către feedback ($g = .614$) și reacțiile pozitive la feedback. De asemenea, rezultatele sugerează mărimi ale efectului mici până la medii și semnificative între stima de sine ($g = .436$), agreabilitate ($g = .477$) și reacțiile pozitive la feedback. Au fost găsite mărimi ale efectului mici și semnificative între stima de sine ($g = -.273$), narcisism ($g = .296$) și reacțiile negative la feedback, precum și între conștiinciozitate ($g = .357$), deschidere ($g = .265$) și reacțiile pozitive la feedback. În cele din urmă, am găsit asocieri nesemnificative între autoeficacitate și reacțiile negative la feedback, precum și între extraversie, nevrotism și reacțiile pozitive la feedback. Sunt discutate implicațiile teoretice și practice ale diferențelor între persoane în raport cu reacțiile la feedback.

6. Pauze scurte în timpul zilei de lucru și rezultate individuale.

Un studiu de tip jurnal

Patriciă ALBULESCU, Irina MACSINGA, Coralia SULEA, Andrei RUSU,
Bogdan T. TULBURE
Departamentul de Psihologie, Universitatea de Vest din Timișoara, România

Studiul de față se concentrează pe recuperarea “de moment” a angajaților pe parcursul a cinci zile de lucru consecutive, folosind un design longitudinal de tip panel. Mai exact, am testat impactul resurselor comportamentale (micro-pauze) dar și personale (capital psihologic pozitiv) ce pot fi utilizate în timpul orelor de lucru pentru a atenua efectele condițiilor de muncă asupra energiei angajaților (vigoare crescută, oboseală scăzută). Volumul de muncă a fost considerat ca și caracteristică a muncii care consumă resurse individuale, urmărind modul în care variabilitatea pe parcursul zilei ale acestei solicitări modelează implicarea în diferite strategii de recuperare (micro-pauze), cu scopul de a atenua oboseala și a menține un nivel ridicat de vigoare. Acest studiu are un design multinivel, punând accentul pe variabilitatea în interiorul indivizilor în ceea ce privește volumul de muncă, comportamentele de recuperare și energia, precum și pe diferențele între indivizi în ceea ce privește resursele personale folosite în relația dintre recuperare și energie. Astfel, am adoptat un design de tip jurnal, chestionând 57 de angajați din diverse organizații pe o perioadă de o săptămână de lucru (un chestionar de baseline și cinci chestionare zilnice). În timpul pauzelor scurte la locul de muncă, participanții s-au angajat cel mai des în micro-pauze care nu au legătură cu mediul sau cu sarcinile de lucru, precum consumul de băuturi cu cafeină (45,9%), gustări sau băuturi fără cafeină (45,9%) și discuții cu colegii de muncă (37,8%). Rezultatele analizei de regresie liniară ierarhică arată că dacă angajarea în micro-pauze crește în timpul zilei de lucru, angajații se simt mai puțin oboșiți ($\gamma_{20} = -.65, p < .05$). În ceea ce privește efectul de moderare al micro-pauzelor și al PsyCap în relația dintre volumul de muncă și energie, datele arată că termenul de interacțiune nu este un predictor semnificativ pentru vigoare ($\gamma_{30} = -.32, p = .392$; $\gamma_{01} = -.05, p = .817$) sau pentru oboseală ($\gamma_{30} = .36, p = .388$; $\gamma_{01} = .07, p = .815$). În general, constatările noastre susțin parțial perspectiva teoretică a resurselor micro-pauzelor ca o strategie comportamentală eficientă pentru recuperare la locul de muncă.

Secțiunea *Sănătate ocupațională*

Vineri, 31 martie. Interval orar: 12.00-13.30, Amfiteatrul A01
Moderator(i): Delia VÎRGĂ & Andrei ION

1. De la workaholism la epuizare săptămânal: solicitarea personală într-un context organizațional suportiv

Zselyke PAP¹, Delia VÎRGĂ¹, Guy NOTELAERS²

¹Departamentul de Psihologie, Universitatea de Vest din Timișoara, România

²Universitatea din Bergen, Norvegia

Studiul de față reprezintă o investigație săptămânală a stării de epuizare la locul de muncă. Am luat în considerare solicitări personale (workaholism), solicitări ale muncii (încărcarea cu muncă), și resurse ale organizației (climat organizațional suportiv pentru balanța muncă-familie), ca și predictorii dinamici ai epuizării săptămânale. Din punct de vedere teoretic, lucrarea este ancorată în Teoria Solicitări-Resurse în muncă (Job Demands-Resources Theory; JD-R), care postulează efecte pe care le au comportamentele și caracteristicile angajaților asupra mediului și experienței de lucru (bottom-up), dar și efecte dinspre caracteristicile muncii și a contextului de muncă asupra stării de bine în rândul angajaților (top-down). Pornind de la această perspectivă dinamică, am propus că angajații care resimt o presiune internă de a munci mai mult decât este rezonabil, percep că au mai multe sarcini curente care îi necesită atenția și efortul imediat, iar acest lucru se asociază cu sentimente mai pronunțate de epuizare săptămânală. Mai mult, am testat efectul pe care un astfel de climat organizațional suportiv îl poate avea în dinamica săptămânală dintre workaholism, supraîncărcarea muncii și epuizare. Modelul propus a fost testat utilizând un design de tip jurnal săptămânal. 167 de angajați din diverse organizații și ocupații au răspuns la toate cele 8 momente de măsurare (1 chestionar general și 7 chestionare săptămânale). Datele au fost analizate prin intermediul Regresiilor Liniare Ierarhice (Hierarchical Linear Modelling; HLM). Rezultatele au susținut procesul de mediere propus la nivelul intra-individual și au arătat un efect semnificativ și pozitiv al climatului de susținere a balanței-muncă familie asupra epuizării, experimentate pe parcursul celor 7 săptămâni ale studiului. Rezultatele referitoare la efectul de moderare a climatului organizațional perceput au relevat o imagine mixtă. Deși percepția mediului de lucru ca fiind suportiv pentru balanța muncă-familie a avut un efect semnificativ asupra relației dintre workaholism și epuizare, direcția moderării a fost contrară celei așteptate pe baza literaturii. Angajații care au perceput un climat mai suportiv, au experimentat o asociere săptămânală mai puternică între workaholism și epuizare.

2. Conflictul muncă - familie: vinovăție resimțită, satisfacție față de muncă și satisfacție față de viață

Maria Manuela APOSTOL, Daniela Victoria ZAAHARIA
Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași, România

În studiul de față s-a avut în vedere investigarea legăturii dintre conflictul muncă-familie, emoția de vinovăție asociată, satisfacția în muncă și satisfacția față de viață printre cadrele medicale în timpul pandemiei COVID. Participanții au fost 114 de persoane, personal medical, medici și asistenți care lucrează în clinici private și/sau în spitale de stat, cu vârste cuprinse între 22 și 68 de ani ($M=41,80$; $SD=9,50$), 83,3% dintre respondenți fiind persoane de gen feminin. Rezultatele evidențiază legături de tărie medie spre ridicată atât între conflictul dinspre muncă înspre familie și emoția de vinovăție asociată, precum și între conflictul dinspre familie înspre muncă și emoția de vinovăție asociată. Satisfacția față de muncă se asociază (negativ) doar cu conflictul dinspre muncă înspre familie, în timp ce satisfacția față de viață se asociază, tot negativ, cu conflictul dinspre muncă înspre familie și cu emoția de vinovăție asociată, dar și cu conflictul dinspre familie înspre muncă. Alte rezultate arată că participanții la studiu care au programul de lucru în schimburi resimt un nivel semnificativ mai ridicat al conflictului dinspre muncă înspre familie comparativ cu participanții care au un program regulat, în prima parte a zilei. Și în ceea ce privește conflictul dinspre familie înspre muncă, subiecții care lucrează în mediul medical în schimburi, fac gărzi, resimt un nivel semnificativ mai ridicat al acestui conflict comparativ cu subiecții care lucrează în același domeniu, dar au un program de muncă care se derulează în prima parte a zilei. Percepția conflictului muncă - familie (ambele direcții) este influențată și de nivelul de implicare a partenerului de viață în educația copiilor. Rezultatele studiului de față sunt congruente cu cele deja publicate în literatura de specialitate, dar aduc contribuții legate de resimțirea emoției de vină în contextul conflictului muncă - familie.

3. Evoluția componentelor teoriei tranzacționale a stresului pe un eșantion de studenți români: perspective din analizele de rețea încrucișate

Bianca SPĂȚARU, Laurențiu MARICUȚOIU

¹*Departamentul de Psihologie, Universitatea de Vest din Timișoara, România*

Teoria tranzacțională a stresului (Lazarus & Folkman, 1984) propune că stresul este rezultatul interacțiunii dintre individ și mediul său). În literatura s-a arătat faptul că studenții sunt mai expuși unor niveluri de stres mai ridicat decât cei din preuniversitar (datorită sarcinilor și așteptărilor crescute) și au o abilitate mai scăzută de a le face față în

mod adaptiv. Deși Teoria tranzacțională implică mai multe elemente acestea nu au fost de obicei studiate împreună, ci mai degrabă separat. În plus, majoritatea investigațiilor pe această temă au fost transversale, excluzând inferențe cauzale. În studiul de față, am folosit analize de rețea încrucișate (cross-lagged network) pentru a facilita inferențe cauzale în înțelegerea relațiilor dintre stresul academic și componentele teoriei tranzacționale. Participanții la acest studiu ($N = 354$, 62,1% femei, vârsta medie = 20,63 ani, $SD = 4,31$ ani) au fost studenți români de la două specializări (Psihologie - 57,9% și Informatică - 42,1%). Aceștia au completat o serie de 5 valuri săptămânale despre stresul academic și starea lor de bine. În analiza de față au fost incluși doar cei care au completat un număr minim de 3 valuri. Datele au fost analizate urmând ideea efectului autoregresiv și efectul incremental al celui autoregresiv. Această analiză a rețelei s-a concentrat pe burnout, appraisal sau interpretări ale situației stresante, coping și măsuri de bunăstare, cum ar fi (depresia, anxietatea, stresul și somatizarea), variabile care au fost măsurate în cinci momente de timp. Rezultatele au indicat că cele mai puternice relații din rețea au fost între a) copingul evitant, evaluările viitoare ale propriilor abilități, și așteptările de control viitoare, unde ordinea temporală a arătat că copingul evitant a prezis negativ evaluările viitoare ale propriilor abilități și așteptările de control viitoare; b) copingul centrat pe emoție, evaluările viitoare ale propriilor abilități, și așteptările de control viitoare, unde ordinea temporală a arătat că coping-ul centrat pe emoție a prezis pozitiv evaluările viitoare ale propriilor abilități și așteptările de control viitoare; c) burnout-ul, appraisals și evaluările viitoare ale propriilor abilități, unde burnout-ul a reprezentat un predictor puternic pentru viitoarele interpretări ale situațiilor stresante (eng. appraisals), și anume pozitiv pentru amenințare (eng. threat) și negativ pentru evaluările viitoare ale propriilor abilități; d) plângerile somatice, depresia și anxietate, unde plângerile somatice au reprezentat un predictor puternic pentru anxietatea și depresia viitoare. Constatările sugerează importanța ținutului simultan a acestor componente și nu tratate individual, pentru o înțelegere cât mai comprehensivă a stresului studenților. În concluzie, studiul de față subliniază complexitatea dinamică a stresului și susține importanța investigării tuturor componentelor stresului și interacțiunile acestora.

4. Cultura organizațională orientată către bunăstarea angajaților ca predictor pentru reziliența organizațională în fața crizelor

Ioana-Dorina COLDEA, Pompiliu POSTU, Andreea MATEESCU, Marcel MĂRZA
Academia Națională de Informații "Mihai Viteazul", România

Obiectivul general al lucrării a fost acela de a identifica măsura în care acțiunile de intervenție organizațională, derivate din conceptul mai larg al culturii orientate către bunăstarea angajaților poate fi un predictor pentru atenuarea impactului crizelor cu care

o organizație se poate confrunta. Pentru validarea ipotezelor, în contextul pandemiei de COVID-19, a fost aplicat un chestionar amplu pentru măsurarea percepției angajaților unei instituții militare cu privire la o serie de factori corelați cu situația pandemică. Din acest chestionar am extras itemii care au susținut cel mai bine cele două concepte vizate, cultura centrată pe starea de bine a angajaților, respectiv reziliența în fața crizei. Legătura dintre cele două concepte a fost investigată pe baza modelării ecuației de structură. Consistența internă a scalelor create a fost una satisfăcătoare, iar indicii de potrivire ai modelului calculați pe baza datelor s-au dovedit a fi în limitele acceptate științific. Rezultatele au arătat că măsurile întreprinse la nivel organizațional (resurse materiale și tehnice puse la dispoziție de organizație în timpul pandemiei, serviciile de suport psihologic și medical, dar și orientarea managementului către starea de bine a angajaților), ca descriptori ai conceptului mai general de cultură orientată către bunăstarea angajaților este un predictor pentru reziliența organizațională (depășirea dificultăților de comunicare generate de contextul pandemic, menținerea performanței profesionale, depășirea dificultăților create de contextul pandemic). Măsurile întreprinse de organizație au vizat nevoile imediate ale angajaților iar acest lucru a condus la o încredere mai mare a acestora că efectele negative în plan organizațional asociate contextului pandemic, pot fi depășite.

5. Gritul ca mediator între autoevaluările de sine și plângerile legate de sănătate: rolul moderator al supraîncărcării muncii

Geanina BĂLAN și Delia VÎRGĂ

Departamentul de Psihologie, Universitatea de Vest din Timișoara, România

Această lucrare își propune să testeze rolul de mediator al conceptului grit în relația dintre autoevaluările de sine și plângerile legate de sănătatea mentală. De asemenea, lucrarea examinează rolul moderator al supraîncărcării în muncă în relația dintre autoevaluările de sine și grit. Cercetarea transversală a fost desfășurată în mediul online pe un eșantion de conveniență format din 224 de persoane (55.4% femei), cu vârsta cuprinsă între 23 și 64 ani (media, $M = 44.97$ și abaterea standard, $SD = 10,85$) iar, participarea la studiu a fost una voluntară. Analiza statistică a fost realizată prin intermediul programului SPSS v20.0, utilizând macro-ul PROCESS dezvoltat de Hayes (2013). Rezultatele au confirmat ipotezele formulate: (1) gritul mediază parțial relația dintre autoevaluările de sine și plângerile legate de sănătatea mintală. Astfel, un nivel ridicat al autoevaluărilor de sine conduce la un nivel ridicat de grit, care la rândul său conduce la un nivel mai scăzut al plângerilor legate de sănătate. Deoarece medierea este parțială, relația dintre autoevaluările de sine și plângerile legate de sănătate nu este explicată în totalitate de grit; (2) supraîncărcarea în muncă moderează relația dintre autoevaluările de sine și grit -

persoanele care au un nivel ridicat al supraîncărcării munci experimentează o relație mai puternică între autoevaluările de sine și grit, relația fiind prezentă și mai puțin puternică pentru persoanele cu un nivel mai scăzut al supraîncărcării munci. Implicațiile teoretice și practice ale modelului au fost discutate.

6. Recunoștința, modelarea postului și resursele la locul de muncă: un studiu longitudinal

Elena Gabriela NICUȚĂ1, Cristian OPARIUC-DAN2, Ticu CONSTANTIN1

¹Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, România

²Universitatea „Ovidius” din Constanța, România

Determinanții și consecințele recunoștinței la locul de muncă sunt încă insuficient investigate. În acest studiu, ne-am focalizat asupra legăturii dintre recunoștință, modelarea postului și resursele percepute de către angajați în organizația pentru care lucrează. Chiar dacă cercetările anterioare sugerează că recunoștința ar putea fi pozitiv asociată cu modelarea postului, nu este clar dacă recunoștința este un determinant sau o consecință a comportamentelor de modelare a postului. Pe de altă parte, niciun studiu nu a examinat legătura dintre recunoștință și resursele la locul de muncă. Bazându-ne pe contribuții teoretice și empirice anterioare, am emis ipoteza unor relații bidirecționale între recunoștință, pe de o parte, și modelarea postului și resursele percepute, pe de altă parte. De asemenea, ne-am așteptat ca modelarea postului să medieze relația longitudinală dintre recunoștință și resursele percepute. Un număr de 275 de angajați au luat parte la această cercetare. Participanții au completat instrumente care evaluau recunoștința resimțită la locul de muncă, implicarea în comportamente de modelare a postului (i.e., creșterea resurselor sociale, creșterea resurselor structurale, creșterea provocărilor) și resursele percepute în organizația angajatoare. Completarea chestionarelor s-a realizat în două momente temporale: decembrie 2022 (T1) și februarie 2023 (T2). Rezultatele susțin parțial ipotezele formulate. Astfel, în acord cu așteptările noastre, recunoștința resimțită la T1 prezice suportul perceput, feedback-ul și oportunitățile de dezvoltare evaluate de participanți la T2. Pe de altă parte, în mod surprinzător, recunoștința resimțită la T2 nu este prezisă de resursele percepute la T1. În ceea ce privește relația dintre recunoștință și modelarea postului, rezultatele arată că recunoștința la T1 prezice creșterea resurselor structurale la T2 (rezultat marginal semnificativ), dar efectul longitudinal al recunoștinței asupra celorlalte dimensiuni ale modificării postului este nesemnificativ. Pe de altă parte, creșterea provocărilor, măsurată la T1, prezice un nivel mai înalt de recunoștință resimțită la T2. Creșterea resurselor structurale nu a mediat relația dintre recunoștința la T1 și oportunitățile de dezvoltare măsurate la T2. Implicațiile teoretice și practice ale acestor rezultate vor fi discutate prin raportare la literatura anterioară.

Secțiunea *Evaluare psihologică*

Sâmbătă, 1 aprilie, Interval orar: 11.30-13.15, Amfiteatrul A01
Moderator(i): Bogdan OPREA & Norberth OKROS

1. Versiunea românească a Scalei pentru modelarea carierei: proprietăți psihometrice

Raluca Ioana CHIFOR¹, Bogdan OPREA²

¹*Departamentul de Psihologie, University of Amsterdam, Olanda*

²*Departamentul de Psihologie și Științe Cognitive, Universitatea din București, România*

Conceptul de carieră nu mai este înțeles ca reprezentând avansarea în cadrul aceleiași organizații, ci ca o tranziție dinamică prin mai multe posturi. Lee et al. (2021) au dezvoltat Scala pentru modelarea carierei ca un instrument pentru a identifica acele comportamente proactive în care se implică oamenii atunci când își dezvoltă parcursul carierei. Scopul acestui studiu a fost testarea proprietăților psihometrice ale variantei românești a scalei. În Studiul 1 (N = 938), analiza factorială confirmatorie a susținut modelul cu patru factori al scalei. Rezultatele au susținut invarianța măsurării pentru gen, dar nu și pentru vârstă. Consistența internă a scalei a fost adecvată. În Studiul 2 (N = 344), am descoperit corelații pozitive semnificative între modelarea carierei și două constructe similare, modelarea postului și managementul carierei organizaționale, susținând validitatea convergentă a scalei. În Studiul 3 (N = 213), validitatea de criteriu a scalei a fost susținută de corelațiile pozitive dintre modelarea carierei și patru posibile consecințe ale acesteia, performanța în muncă, implicarea în muncă, percepția semnificației muncii și potrivirea persoană-post. Rezultatele noastre sunt în conformitate cu cele din studiul realizat de Lee et al. (2021) și sugerează că versiunea românească a instrumentului este validă.

2. Evaluarea proprietăților psihometrice ale versiunii românești a scalei prosperității la locul de muncă

Norberth OKROS, Delia VÎRGĂ

Departamentul de Psihologie, Universitatea de Vest din Timișoara, România

Această cercetare își propune să evalueze proprietățile psihometrice ale versiunii românești a scalei prosperității la locul de muncă. Au fost efectuate trei studii pentru a testa fidelitatea și validitatea acestei scale. Primul studiu (N = 451) a avut ca scop adaptarea și validarea versiunii românești. Rezultatele analizei factoriale confirmatorii au indicat că modelul de ordinul doi cu zece itemi are o valoare bună a indicilor de potrivire. Cel de-al doilea studiu (N = 435) a testat invarianțele de măsurare, demonstrând că versiunea în limba română a acestei scale măsoară niveluri diferite de prosperitate la locul de muncă în funcție de vechimea în muncă și, de asemenea, o funcționare diferențială a itemilor 2 și 9 în funcție de vârstă. Al treilea studiu (N = 312) a validat modelul de ordinul doi și a testat validitatea convergentă dintre prosperitatea la locul de muncă și alte constructe (satisfacția în muncă și în carieră, burnout, plângeri legate de sănătate mintală și performanță). Rezultatele au indicat că scala prosperității la locul de muncă este un instrument de încredere și valid care demonstrează implicațiile cruciale pentru bunăstarea și dezvoltarea angajaților români.

3. Evaluarea persistenței motivaționale; conceptualizare și metodologie de evaluare

Ticu CONSTANTIN

Departamentul de Psihologie, Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași, România

Văzută ca a doua etapă a procesului motivațional, cea are urmează luării deciziei implicării într-o activitate (vezi modelul Rubicon, Gollwitzer, 2000/ 2001), persistența motivațională a fost definită ca un concept autonom distinct de "perseverență" (Feather, 1962; Cloninger et al., 2012). sau "Grit" (Duckworth et al., 2007) și operaționalizată pentru prima dată cu ajutorul chestionarului SPM (Constantin, Holman and Hojibota 2011). Urmând procesul de conturare a noului concept și de construire și validare a scalei de evaluare a persistenței motivaționale (SPM/ EPM), s-a trecut de la un model cu trei factori, la unul care conține 5, respectiv, 6 factori și de la o versiune chestionarului 15 itemi, la unul conținând 42 itemi și apoi 30 de itemi. Vor fi prezentate analizele de dezvoltare și de validare a scalei atât în versiunea cu 15 itemi (1549 s.) cât și în versiunea cu 42 de itemi (3471 s.) sau în versiunea (finală) cu 30 de itemi (3 330 s). Pe lângă prezentarea indicatorilor de validitate, vor fi descrise și implicațiile și utilitatea scalei pentru activitatea din domeniul educațional, clinic-psihoterapeutic sau organizațional (identificarea candidaților sau a angajaților ambițioși/ cu scopuri modeste, estimarea persistenței motivaționale în sarcini complexe/ pe termen lung, identificare angajaților rezistenți la activități simple, rutiniere etc).

4. Angajatul între muncă și distracție: Adaptarea și validarea scalei de design al muncii jucăuș pe populație românească

Consuela-Elena TĂBÎRȚĂ, Delia VÎRGĂ

Departamentul de Psihologie, Universitatea de Vest din Timișoara, România

Scopul acestui studiu a fost de a analiza validitatea versiunii în limba română a scalei ce măsoară designul muncii jucăuș (engl. Playful Work Design - PWD). Designul muncii jucăuș este o nouă strategie proactivă ce permite transformarea sarcinilor de muncă rutinieră sau a obstacolelor din cadrul muncii într-o experiență plăcută și productivă. Comportamentul de joacă se manifestă în două fațete, prima are la bază comportamentele ludice și cele distractive manifestate prin creativitate, umor sau ingeniozitate. În schimb, cea de-a doua are la bază natura umană de a concura și întrece propriile limite sau cele impuse de mediu, un exemplu ar fi tendința unui angajat de a realiza un task monoton în timp record. Instrumentul de 12 itemi, măsoară cele două fațete. Procesul de validare a cuprins trei etape: (1) analiza factorială confirmatorie, pentru confirmarea modelului cu 2 factori independenți, care a înregistrat valori semnificative ($N1=347$). Vârsta este un factor important în comportamentele jucăușe, astfel încât a fost testată invarianța configurală, metrică și scalară, demonstrând că versiunea în limba română a acestei scale nu diferă în funcție de vârstă; (2) în cea de a doua etapă am realizat o analiză comparativă între PWD și alte concepte legate de caracteristicile postului și trăsăturile personale, pentru a testa validitatea de construct ($N2=175$); (3) în cea de a treia etapă am realizat o analiză de invarianță longitudinală în două momente diferite, pentru a monitoriza stabilitatea în timp a instrumentului. Rezultatele susțin validitatea versiunii în limba română a acestei scale, care poate fi utilizată în organizații pentru evaluarea strategiei proactive bazată pe designul muncii jucăușe.

5. Evaluarea bunăstării angajaților: trei abordări și trei metodologii de evaluare

Ticu CONSTANTIN

Departamentul de Psihologie, Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași, România

Mai ales în situațiile de criză, avem nevoie de instrumente de monitorizare a stării de sănătate (fizică și psihologică) angajaților și de strategii de control și diminuarea riscului de epuizare profesională (burnout). Pentru monitorizarea factorii protectivi, de suport organizațional și a celor adversivi, de risc psihosocial (vezi definițiile propuse de European Agency for Safety and Health at Work), vom descrie trei instrumente

standardizate utile psihologilor practicieni care activează în organizații. În timp ce Chestionarul DSC (Determinanți ai Schimbărilor în Carieră; Constantin & all 2022), permite evaluarea a 18 factori care ar putea sta la baza deciziei unei persoane de a părăsi actualul loc de muncă, Sistem ECO (Constantin, 2008) permite "măsurarea" impactului asupra angajaților 14 presiuni/factori ai climatului organizațional (expresie a diferite proceduri, practici și politici organizaționale), în timp ce Chestionarul 4S (Sources, Symptoms and Strength for Stress) permite atât evaluarea prevalenței a diferite "surse de stres", cât și a unor posibilelor consecințe ale acestuia (în termeni de "indicatori de burnout" sau "simptome psihosomatice") și a rezilienței (individuale și colective) la stres. Prin utilizarea combinată a celor trei instrumente, se poate realiza o diagnoză organizațională încrucișată și complexă (din perspectiva, intenției de turnover, climatului și indicatorilor de stres), identificând cu precizie disfuncționalitățile și presiuni organizaționale inadecvate care pot afecta starea de sănătate și randamentul angajaților.

6. Angajabilitatea percepută de către studenți. Investigarea proprietăților psihometrice ale unei scale de măsurare adaptate pe un lot de studenți români

Andrei RUSU¹, Balazs FEHER-GAVRA², Viorel PROTEASA³, Marian ILIE⁴

¹*Departamentul de Psihologie, Universitatea de Vest din Timișoara, România*

²*Institutul de Cercetări Avansate de Mediu, Universitatea de Vest din Timișoara, România*

³*Departamentul de Științe Politice, Universitatea de Vest din Timișoara, România*

⁴*Departamentul pentru Pregătirea Personalului Didactic, Universitatea de Vest din Timișoara, România*

Studenții reprezintă una dintre categoriile vulnerabile din punct de vedere profesional. Ei se află în proces de tranziție spre piața muncii, suferind în continuare de cele mai ridicate niveluri ale șomajului. Studiul de față își propune să faciliteze studiul angajabilității studenților în context românesc, prin adaptarea culturală a unei scale pentru măsurarea acestui construct. Instrumentul a fost introdus de către Pan și Lee (2011) și este format din 18 itemi ce acoperă 4 dimensiuni („abilitatea generală de a munci”; „abilitatea profesională de a munci”; „atitudini față de muncă”; și „planificarea și încrederea în carieră”). Pe baza unui lot de 642 de studenți din multiple centre universitare din România (66% sex feminin; Mvârstă = 23.72, SDvârstă = 7.54), am testat validitatea structurală a instrumentului (analiză factorială confirmatorie), fidelitatea acestuia, și validitatea de construct prin verificarea convergenței cu o scală de angajabilitate generală și auto-eficacitatea în căutarea unui loc de muncă. În plus, am investigat invarianța instrumentului în funcție de gen și mediul de proveniență al participanților.

Rezultatele susțin structura de patru factori, cu indicatori optimi de potrivire. Validitatea de construct beneficiază de suport prin corelații medii și mari cu celelalte constructe măsurate. În plus, fidelitatea este optimă, după cum indică coeficienții de consistență internă α și ω . În schimb, invarianța nu a fost susținută în totalitate, remarcându-se diferențe atât în funcție de gen cât și în funcție de mediul de proveniență. Rezultatele oferă un prim suport acestui instrument pentru a fi utilizat în investigarea angajabilității percepute în cazul studenților din România. Implicațiile acestor rezultate dar și sugestii pentru direcții viitoare de cercetare vor fi discutate.

7. A evalua sau a nu evalua!? Implicații afective asociate cu evaluările stresorilor organizaționali.

Maria POSTELNICU¹, Andrei ION¹, Sharon GLAZER²

¹Departamentul de Psihologie și Științe Cognitive, Universitatea din București, România

²Healthy Organizations Consulting, The University of Baltimore, Baltimore, MD, USA.

Până acum, în domeniul psihologiei stresului ocupațional s-a considerat că evaluarea stresorilor organizaționali ca fiind provocări sau obstacole joacă un rol esențial în determinarea efectelor acestora. Diferite studii au raportat că procesul de evaluare a stresorilor fie ca provocare, fie ca obstacol se aplică generalizat la toți stresorii din literatura de specialitate (Li et al., 2020). Studii empirice relativ recente (de exemplu, Glazer & Ion, 2022) sugerează că evaluarea stresorilor ar putea să nu contribuie, de fapt, în mod semnificativ la efectele acestora. Mai mult, există puține studii care să urmărească potențialele efecte ale evaluării stresorilor la nivel intra-personal. Pornind de la Modelul Tranzacțional al Stresului (Lazarus & Folkman, 1984), cercetarea noastră investighează dacă evaluarea Cerințelor Emoționale la locul de muncă, a Conflictului de Rol și a Supraîncărcării de Rol fie ca provocări, fie ca obstacole are implicații la nivel afectiv. Am utilizat un design de tip diary-study pentru a testa dacă modul în care sunt evaluați stresorii menționați mai sus (ca provocare/obstacol) are efecte semnificative statistic de natură emoțională și importante asupra afectivității pozitive și negative. Am analizat datele culese de la un eșantion de 123 de adulți aflați în câmpul muncii din România folosind un model ierarhic cu două nivele. La nivel intra-personal, toți stresorii măsurați au avut o asociere pozitivă și semnificativă cu afectivitatea negativă, dar nu și cu afectivitatea pozitivă. Evaluările stresorilor nu au explicat o cantitate semnificativă din variația la nivel intra-personal sau inter-personal a afectivității pozitive sau negative, punând la îndoială valoarea lor explicativă în ceea ce privește consecințele afective ale acestora.

Secțiunea *Work in progress*

Sâmbătă, 1 aprilie, Interval orar: 11.30-13.15, Amfiteatrul A11

Moderator(i): Dragoș ILIESCU, Delia VÎRGĂ

1. Efectul implementării intențiilor asupra vitezei. Un studiu în context de trafic real

Lorena TIRLA, Paul SĂRBESCU, Andrei RUSU

Departamentul de Psihologie, Universitatea de Vest din Timișoara, România

Obiectivul studiului vizează testarea eficienței unei intervenții bazată pe implementarea intențiilor în reducerea comportamentului de viteză excesivă în trafic. Designul studiului este unul experimental, participanții fiind randomizați în unul dintre cele două grupuri, experimental, respectiv de control. Grupul experimental primește o intervenție combinată, conștientizare (informații cu privire la consecințele comportamentelor în trafic), respectiv intervenția bazată pe implementarea intențiilor (formularea unor planuri de tip "dacă-atunci"). Grupul de control primește doar intervenția de conștientizare. Numărul estimat de participanți este 70 (35 în fiecare dintre cele două grupuri). Criteriile de eligibilitate pentru participanți sunt: (1) să dețină permis de conducere valid (categoria B); (2) să conducă relativ frecvent (minim o dată la două-trei zile); (3) să fi încălcat în ultimele două săptămâni limita de viteză în anumite circumstanțe; (4) să aibă intenția de a-și schimba comportamentul. În ceea ce privește procedura, după selectarea indivizilor eligibili, în prima săptămână se vor colecta date obiective privind viteza în trafic, prin intermediul Google Location. Intervenția va fi livrată ulterior pe o perioadă de trei săptămâni (o sesiune în fiecare săptămână), perioadă în care se vor colecta în continuare date privind comportamentul în trafic, atât obiectiv, cât și self-report. Variabilele vizate sunt: comportamentul privind viteza, precursorii motivaționali ai acțiunii (intenția, atitudinea, norma subiectivă, controlul comportamental perceput și auto-eficacitatea). Ipoteza principală a studiului este că intervenția de implementare a intențiilor va determina o reducere a vitezei în situații de trafic reale, cu efecte mai ridicate în cazul condiției experimentale supuse intervenției combinate. De asemenea, așteptarea este ca precursorii motivaționali ai acțiunii să prezică modificări comportamentale de la un moment de măsurare la altul.

2. Deschis(ă) la dispută? Legătura dintre deschiderea către experiență și performanță: o meta-analiză

Raluca DUȚU, Dragoș ILIESCU

Departamentul de Psihologie și Științe Cognitive, Universitatea din București, România

Deschiderea spre experiență este factorul de personalitate cel mai puțin cunoscut și, totodată, cel mai controversat (Griffin & Hesketh, 2004). Relația dintre deschiderea spre experiență și performanță este adesea caracterizată de rezultate care diferă în funcție de studiu și de fațetele performanței investigate.

Obiective: Această meta-analiză are 2 obiective: 1) să ofere o analiză detaliată a relației dintre deschiderea spre experiență și multiple fațete ale performanței (performanță globală, performanță în sarcină, performanță adaptativă, comportament civic organizațional) și 2) să testeze un set extins de moderatorii care ar putea explica rezultatele contradictorii raportate anterior în literatură.

Întrebările cercetării: Cum arată relația dintre deschiderea spre experiență și multiple fațete ale performanței? Cum influențează moderatorii propuși relația dintre deschiderea spre experiență și fiecare fațetă a performanței?

Metodă: A fost realizat un review sistematic al literaturii, urmat de o meta-analiză a relației dintre deschiderea spre experiență și fiecare fațetă a performanței. Pentru a fi inclus în meta-analiză, un studiu trebuia să îndeplinească următoarele criterii: 1) să investigheze relația dintre deschiderea spre experiență și cel puțin o fațetă a performanței, 2) să prezinte o cercetare realizată în context organizațional, 3) să folosească modelul Big Five sau trăsături de personalitate care puteau fi mapate în factorul deschidere spre experiență, 4) să raporteze scoruri de performanță evaluate de superiorul direct și 5) să prezinte un eșantion bine definit în ceea ce privește jobul și domeniul de activitate.

3. Utilizarea tehnicii Procesării Limbajului Natural pentru a măsura și descrie starea de bine ocupațională a angajaților

Eusebiu ȘTEFANCU, Laurențiu Paul MARICUȚOIU

Departamentul de Psihologie, Universitatea de Vest din Timișoara, România

Activitatea profesională poate implica de-a lungul unei zile numeroase gânduri determinate de emoții, care de cele mai multe ori sunt surprinse prin limbaj natural. Procesarea limbajului natural (NLP) reprezintă un subdomeniu al lingvisticii și inteligenței artificiale centrat pe dezvoltarea de sisteme care pot înțelege și îmbunătăți gramatica și structura limbajului. Pe de altă parte, NLP poate fi folosit și pentru a

descrie și măsura stările psihologice subiective. În psihologie, de exemplu, utilizarea anumitor cuvinte și construcții lingvistice poate fi un indicator al stării emoționale a unei persoane, cum ar fi anxietatea sau depresia. Persoanele care folosesc mai multe cuvinte pozitive și mai puține cuvinte negative în limbajul lor natural sunt asociate cu trăsături de personalitate pozitive, cum ar fi încrederea, fericirea și adaptabilitatea. Scopul principal al acestui studiu este de a investiga modul prin care starea de sănătate ocupațională este exprimată prin intermediul vorbirii libere și procesată ulterior prin tehnicile NLP. Scopul acestui proces este de a identifica cuvintele sau frazele folosite pentru a descrie un anumit eveniment. Ne propunem să demonstrăm că anumite cuvinte extrase și exprimate prin interviuri, pot genera anumiți indici ai stării de bine. În lucrarea de față, au fost analizate 184 de interviuri avute cu angajați din mai multe domenii de activitate, însumând un total de 63231 de cuvinte, din care 6633 de cuvinte care au apărut cel puțin o dată. În cadrul interviurilor, participanții au fost rugați să descrie o situație problematică cu care s-au confruntat recent, precum și o situație de reușită personală la locul de muncă. Folosind instructajul ca și criteriu, am încercat să identificăm un set de cuvinte care, diferențiază între cele două tipuri de instructaj (situație problematică vs. reușită personală). Identificarea setului de cuvinte s-a realizat pe un subset de 125 de interviuri selectate aleator, iar soluția a fost testată pe un alt subset de 59 de interviuri. Rezultatele au indicat faptul că un număr relativ redus de cuvinte (aproximativ 130) este suficient pentru a asigura o clasificare 100% acurată a celor 125 de interviuri, precum și a 92.59% din interviurile de test. Astfel, rezultatele sunt încurajatoare și susțin premisele teoretice enunțate în momentul formulării obiectivelor studiului.

4. Dorința de realizare și workaholismul - o meta-analiză

Naidin SORINA, Dragoș ILIESCU

Departamentul de Psihologie și Științe Cognitive, Universitatea din București, România

Cauzele workaholismului continuă să fie intens studiate, datele sugerând că personalitatea joacă un rol decisiv ca antecedent, fiind un predictor valid pentru atitudinile individuale față de muncă și, prin urmare, un predictor distal al workaholismului. Pornind de la aceste constatări, s-a propus că trăsăturile de personalitate care contribuie la realizarea profesională au un impact major asupra workaholismului. Astfel persoanele cu o dorință de realizare accentuată pot fi predispuși la a dezvolta dependență pentru muncă. Aceasta este o meta-analiză, pentru care a fost efectuată un review sistematic inițial al literaturii privind dorința de realizare și workaholismul, subliniind relația dintre cele două. Cheia de căutare și criteriile de includere și de excludere au fost definite pentru selectarea tuturor articolelor eligibile pentru a fi incluse în studiu.

5. Factori personali și organizaționali pentru reducerea stresului tehnologic al profesorilor în contextul planurilor naționale de digitalizare a învățământului

Cristina Maria TOFAN¹, Răzvan-Lucian ANDRONIC²

¹*Institutul de Cercetări Economice și Sociale "Gh.Zane", Academia Română – Filiala Iași, România*

²*Facultatea de Psihologie și Științele Educației Brașov, Universitatea Spiru Haret & Academia Forțelor Aeriene "Henri Coandă" Brașov, România*

Cercetarea de față derulează în contextul a trei programe de finanțare majore în cadrul Planului național de Redresare și Reziliență pentru reducerea abandonului educațional și digitalizarea învățământului românesc. În acest context am inițiat un studiu care testează pe de o parte importanța nevoilor de digitalizare din perspectiva profesorilor și factori pentru reducerea stresului tehnologic (Tarafdar et al., 2007). Lucrarea prezintă rezultatele analizei preliminare a datelor, precum și modelul propus pentru testare în a doua fază a cercetării (spre exemplu, la 3 luni sau după începerea proiectelor destinate planurilor de digitalizare). Până în prezent au fost completate 200 de chestionare de la participanți profesori din sistemul educațional preuniversitar. Chestionarele vizează evaluări pentru tehnostres, identificare profesională și organizațională, persistentă motivațională, satisfacție cu munca și intenții de abandon profesional. Rezultatele preliminarilor indică asocieri semnificative și mici între factorii personali, organizaționali și tipurile de tehnostres și lipsa unor diferențe semnificative în funcție de diferite variabile descriptive ale populației de participanți (spre exemplu, grupe de vârstă, gen, experiență profesională, etc.).

