

Asociația de Psihologie Industrială și Organizațională (APIO)
Școala Națională de Studii Politice și Administrative, SNSPA București

**CONFERINȚA NAȚIONALĂ DE PSIHOLOGIE
INDUSTRIALĂ ȘI ORGANIZAȚIONALĂ
„ALEXANDRU ROȘCA“**

București, 22-24 aprilie 2010

PARTENERI

SINAPSIS
www.sinapsis.ro

 **testcentral**

CUPRINS

Comitetul științific și de organizare	Pag. 3
Programul sintetic	Pag. 4
Programul pe secțiuni	Pag. 5
Rezumate Workshopuri	Pag. 13
Rezumate Prezentări Orale	Pag. 17
Rezumate Prezentări Poster	Pag. 74
Rezumate Prezentări Symposium	Pag. 89
Index	Pag. 102

Stimați Colegi,

Comitetul de organizare vă urează bun venit la manifestările din cadrul celei de-a X-a Ediții a Conferinței Naționale de Psihologie Industrială și Organizațională “Al. Roșca”. Prezența dumneavoastră este o onoare pentru noi.

Prin intermediul activităților prevăzute în cadrul programului acestei ediții am încercat să satisfacem exigențele și totodată nevoile tuturor participanților, practicieni cu experiență în domeniu, cercetători și studenți. Invitații noștri din țară și străinătate vor aduce în discuție aspecte de actualitate în domeniu, iar prin intermediul workshopurilor se vizează formarea unor competențe utilizabile în practică. Nu în ultimul rând, lucrările prezentate vor atinge principalele direcții de dezvoltare ale acestui domeniu. Sperăm că veți considera această manifestare drept o oportunitate de comunicare a rezultatelor muncii dumneavoastră, de formare profesională continuă, precum și un bun prilej de cunoaștere și relaționare a specialiștilor din domeniul industrial-organizațional din toată țara.

Doar prin participarea și contribuția dumneavoastră această conferință se dezvoltă de la an la an, devenind un eveniment de referință în aria profesională și de cercetare a psihologiei industriale și organizaționale.

Vă mulțumim pentru participare și vă dorim să aveți o experiență plăcută.

Comitetul de organizare

Conferința Națională de Psihologie Industrială și Organizațională “Alexandru Roșca”

Ediția a X-a

București, 22-24 aprilie, 2010

COMITETUL ȘTIINȚIFIC

Horia Pitariu (Universitatea Babeș Bolyai, Cluj-Napoca)

Dragoș Iliescu (Școala Națională de Studii Politice și Administrative, București)

Marian Popa (Universitatea din București, București)

Ticu Constantin (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)

Florin Alin Sava (Universitatea de Vest, Timișoara)

Delia Vîrgă (Universitatea de Vest, Timișoara)

Sîntion Filaret (Universitatea Ovidius, Constanta)

Cătălina (Ciuce) Oțoiu (Universitatea Babeș Bolyai, Cluj-Napoca)

Daniela (Onacă) Andrei (Universitatea Babeș Bolyai, Cluj-Napoca)

COMITETUL DE ORGANIZARE

Horia Pitariu (Universitatea Babeș Bolyai, Cluj-Napoca)

Dragoș Iliescu (Școala Națională de Studii Politice și Administrative, București)

Mihaela Minulescu (Școala Națională de Studii Politice și Administrative, București)

Eugen Dumbrava (Universitatea Babeș Bolyai, Cluj-Napoca)

Cătălina (Ciuce) Oțoiu (Universitatea Babeș Bolyai, Cluj-Napoca)

Daniela (Onacă) Andrei (Universitatea Babeș Bolyai, Cluj-Napoca)

Claudia Rus (Universitatea Babeș Bolyai, Cluj-Napoca)

Catalin Nedelcea (Universitatea din București)

Daniela Vercellino (Școala Națională de Studii Politice și Administrative, București)

Doru Dima (National College of Ireland & Profiles International)

Andrei Ion (Școala Națională de Studii Politice și Administrative, București)

Raluca Ciobanu (Universitatea Lyon)

PROGRAMUL SINTETIC

JOI, 22 APRILIE

9:00-10:00	Înscrieri			
10:00-11:00	Deschidere			
11:00-12:00	Keynote Prof. Zoltan Bogathy			
12:00-13:00	Sesiune Poster	Symposium 1	Sesiune prezentări orale 1 (1h)	Workshop 1
13:00-14:00			Sesiune prezentări orale 2 (1h)	
14:00-15:00	Pauza de prânz			
15:00-16:00	Sesiune Poster	Sesiune prezentări orale 8 (2h)	Symposium 2	
16:00-17:00				
17:00-18:00	Keynote Prof. Karl Westhoff			
18:00-19:00	Keynote Prof. Karl Westhoff			
19:30-22:00	Cocktail deschidere			

VINERI, 23 APRILIE

9:00-10:00	Înscrieri			
10:00-11:00	Sesiune Poster	Sesiune prezentări orale 4 (2.5h)	Sesiune prezentări orale 9 (1h)	Workshop 4
11:00-12:00				
12:00-13:00	Pauza de prânz			
13:00-14:00	Pauza de prânz			
14:00-15:00	Sesiune prezentări orale 3 (2h)		Sesiune prezentări orale 6 (2h)	Workshop 2
15:00-16:00				
16:00-17:00	Keynote Prof. Nicolae Jurcău			
17:00-18:00	Sesiune In Memoriam Prof. Horia D. Pitariu			
18:00-19:00	Sesiune In Memoriam Prof. Horia D. Pitariu			
20:00-22:00	Cina festivă			

SÂMBĂTĂ, 24 APRILIE

9:00-10:00	Înscrieri			
10:00-11:00	Sesiune prezentări orale 5 (2.5h)	Sesiune prezentări orale 7 (1h)		Workshop 3
11:00-12:00				
12:00-13:00				

DETALIEREA SESIUNILOR DE PREZENTĂRI ORALE ȘI POSTER

SESIUNEA DE PREZENTĂRI ORALE 1

Training & coaching

Durata: 1h

Joi, 22 Aprilie, 12:00-13:00, Sala B

ID	Autor(i)	Titlu
ORL-34	Hedi Hoka	Efectele unui program de coaching pentru top manageri
ORL-39	Lucia Rațiu, Adriana Băban	Fundamente teoretice ale coaching-ului. Eficiența coaching-ului pentru persoane cu funcții de conducere
ORL-31	Mihaela Minulescu	Cadrul conceptual jungian aplicat în organizații: psihicul organizației

SESIUNEA DE PREZENTĂRI ORALE 2

Psihologia transporturilor

Durata: 1h

Joi, 22 Aprilie, 13:00-14:00, Sala B

ID	Autor(i)	Titlu
ORL-04	Mihai Hohn	Comportamentul la volan și evaluarea performanțelor la șoferii profesioniști
ORL-07	Paul Sârbescu	Comportamentul riscant la volan: O abordare din perspectiva Modelului Big Five și a Modelului Alternativ cu 5 Factori
ORL-11	Alexandra Neguț	Personalitatea în trafic - motocicliști versus conducători auto categoria B. Diferențe la nivelul nevoii impulsive de senzații, agreabilității și deschiderii

SESIUNEA DE PREZENTĂRI ORALE 3

Stress & emoții în organizații

Durata: 2h

Vineri, 23 Aprilie, 14:00-16:00, Sala A

ID	Autor(i)	Titlu
ORL-08	Oana Dobriță et al.	Relația conflictului muncă-familie cu satisfacția în muncă, satisfacția maritală și satisfacția privind viața
ORL-22	Anca Iulia Miheșan	Relația dintre nesiguranța muncii, satisfacția muncii și intenția de a părăsi organizația în contextul economiei actuale
ORL-19	Philippe Sarnin	Stress et anxiété dans une grande organisation industrielle - principaux facteurs et effets de la crise économique internationale
ORL-16	Laura Mohorea et al.	Studiu comparativ privind stresul ocupațional și stilul de lucru la cadrele didactice, medicale, consultanți și funcționari publici
ORL-05	Adrian Brate	Agresivitate și stres organizațional - Un model de diagnoză și gestionare
ORL-06	Simona M. Glăveanu	Diagnoza și managementul stresului organizațional în medii sanitare
ORL-18	Irina Anca Tănăsescu	Satisfacția profesională în contextul activității cu grad ridicat de stres - Studiu asupra personalului militar din echipele de descarcerare

SESIUNEA DE PREZENTĂRI ORALE 4

Metodologie, creare & adaptare de test

Durata: 2.5h

Vineri, 23 Aprilie, 10:00-12:30, Sala A

ID	Autor(i)	Titlu
ORL-01	Marian Popa, Traian Manea	Codul de punctaj - o metodă de evaluare a performanței de instruire a studenților piloți
ORL-10	Lavinia Tânculescu et al.	Adaptarea Poppleton Allen Sales Aptitude Test (PASAT2000) în România - Implicații privind procesul de evaluare a forței de vânzări în România
ORL-43	Cătălina Oțoiu et al.	Testarea structurii factoriale a Behavioral Trust Inventory (BTI)
ORL-41	Raluca Livinți, Dragoș Iliescu	Adaptarea pentru populația României a Job Stress Survey (JSS)
ORL-46	Camelia Ionescu	Procesul de adaptare și normare al testului DDDI în România
ORL-25	Claudiu Barbu	Analiza consistenței interne și a validității de construct pentru scalele IPIP (International Personality Item Pool) omoloage scalelor chestionarului NEO PI-R
ORL-36	Ana-Maria Preda et al.	Inteligența socială – modelarea empirică a unui chestionar standardizat
ORL-37	Ioana Simona Boghitoiu et al.	Validitatea concurrentă a unei probe de dezirabilitate socială – DS10
ORL-51	Ticu Constantin et al.	Chestionarul Big Five Plus - date relevante ale validității concurente

SESIUNEA DE PREZENTĂRI ORALE 5

Concepte fundamentale: leadership, satisfacția muncii, cultură organizațională, încredere etc.

Durata: 2.5h

Sâmbătă, 24 Aprilie, 10:00-12:30, Sala A

ID	Autor(i)	Titlu
ORL-14	Dan Florin Stănescu, Andra Cătălina Roșca	Studiu explorativ privind relația dintre stilul de leadership și inteligența emoțională la managerii publici
ORL-15	Simina Coman et al.	Perspectiva meta-analitică asupra relației dintre inteligența emoțională și agreabilitate
ORL-09	Miruna Andreescu	Inteligența emoțională ca predictor al performanței în domeniul medical
ORL-33	Filaret Sintion, Negutu Veronica	Încrederea organizațională. Studiu de caz într-o organizație prestatoare de servicii
ORL-40	Alexandra Borcea et al.	Contractul psihologic ca mediator între cultura organizațională și angajamentul organizațional în contextul muncii din România
ORL-42	Daniela Andrei et al.	Ce înseamnă să ai încredere în colegii tăi? O cercetare exploratorie bazată pe metodologia „grounded theory”
ORL-48	Claudia Rus, Horia Pitariu	Relația dintre insecuritatea muncii și comportamentele contraproductive și proactive în actualul context economic
ORL-49	Ștefania Isăilă, Horia Pitariu	Încrederea, un concept greu de definit
ORL-51	Ticu Constantin, Anda Niculescu	Analiza climatului organizațional, calități psihometrice și aplicabilitatea unei probe standardizate de evaluare

SESIUNEA DE PREZENTĂRI ORALE 6

Evaluare & selecție

Durata: 2h

Vineri, 23 Aprilie, 14:00-16:00, Sala B

ID	Autor(i)	Titlu
ORL-02	Marian Popa	Relația dintre aprecierea colegială a performanței și popularitatea interpersonală, în grupurile de studenți piloți
ORL-17	Andra Cătălina Roșca, Dan Florin Stănescu	Utilizarea probelor situaționale în selecția și formarea managerilor
ORL-47	Nicole Predulea et al.	Valoarea adăugată a CPI260 și GAMA în selecția profesională
ORL-26	Macarie Alexandra Elena	Stima de sine, dezirabilitatea socială, auto și heteroevaluări
ORL-44	Dorina Coldea	Proiectarea unei strategii de selecție a personalului militar care activează în forțele speciale
ORL-27	Filaret Sîntion et al.	Liderul carismatic în organizația militară

SESIUNEA DE PREZENTĂRI ORALE 7

Comunicare organizațională

Durata: 1h

Sâmbătă, 24 Aprilie, 10:00-11:00, Sala B

ID	Autor(i)	Titlu
ORL-24	Andreea Costin	Loialitatea în contextul comunicării
ORL-30	Cosmina Noaghea	Cum sunt și cum par jurnaliștii buni
ORL-28	Eugen Avram	Aspecte psihologice în munca de video-chat
ORL-03	Raluca Gabriela Rohatin	Mișcările ochilor în timpul vizualizării unui afiș publicitar

SESIUNEA DE PREZENTĂRI ORALE 8

Caracteristicile locului și mediului de muncă

Durata: 2h

Joi, 22 Aprilie, 15:00-17:00, Sala A

ID	Autor(i)	Titlu
ORL-12	Diana Adelina Muntean-Voina et al.	Educațional versus multinațional - percepția angajaților cu privire la locul de muncă
ORL-13	Mihaela Bobaru et al.	Mediul de muncă al pompierilor și efectele surselor de presiune
ORL-35	Anda Niculescu et al.	Percepții ale culturii organizaționale în mediul românesc, analiza comparativă a două modele teoretice
ORL-45	Pompiliu Postu	Implicațiile consumului de droguri asupra mediului organizațional
ORL-29	Cristina Petyo et al.	Relația dintre stilul de gândire și rezistența la schimbare în cadrul organizațional
ORL-21	Raluca Ciobanu	Les entreprises multinationales et leurs implantation en Roumanie - comment le transfert des savoirs se réalise-t-il?

SESIUNEA DE PREZENTĂRI ORALE 9

Profiluri de profesii, implicații și evoluții

Durata: 1h

Vineri, 23 Aprilie, 10:00-11:00, Sala B

ID	Autor(i)	Titlu
ORL-23	Beatrice Balgiu	Locul controlului în structura personalității funcționarului public
ORL-32	Cristian Alexandru Mihai	Influențe asupra performanței în Poșta Română
ORL-38	Boghitoiu Ioana Simona, Ticu Constantin	Rolul psihologului în firme și instituții, percepțiile managerilor români în 2009
ORL-20	Marc-Eric Bobillier Chaumon et al.	Les perceptions des cadres liées aux usages des TIC - quelles incidences pour quels réajustements socio-professionnels

PREZENTĂRI POSTER

ID	Autor(i)	Titlu	Ziua & Ora
POS-01	Miruna Andreescu et al.	Inteligența, personalitatea și potențialul de învățare - predictorii ai eficienței în formare	Joi, 22 Aprilie, 12:00-12:30
POS-02	Roxana Lucia Zainea	Banii aduc iluzia fericirii - Impactul venitului asupra nivelului de fericire	Joi, 22 Aprilie, 12:30-13:00
POS-03	Eva Alexandra Piroșcă	Extraversia și conștiințiozitatea - impactul asupra satisfacției la locul de muncă	Joi, 22 Aprilie, 13:00-13:30

PREZENTĂRI POSTER			
ID	Autor(i)	Titlu	Ziua & Ora
POS-04	Marina Loredana Marica	Impactul locului controlului asupra satisfacției în muncă	Joi, 22 Aprilie, 13:30-14:30
POS-05	Delia Georgiana Căpățină	Influența conștiințiozității asupra satisfacției în muncă	Joi, 22 Aprilie, 15:00-15:30
POS-06	Dragoș Ștefănescu et al.	Fobia de zbor - abordarea terapeutică interdisciplinară	Joi, 22 Aprilie, 15:30-16:00
POS-07	Maria-Mihaela Ungureanu	Analiza factorilor obiectivi și subiectivi ai evaluării. Chestionar pentru studiul atitudinii elevilor față de evaluarea școlară	Joi, 22 Aprilie, 16:00-16:30
POS-08	Alexandru V. Ciurea et al.	Cercetarea climatului organizațional în serviciile medicale neurochirurgicale	Joi, 22 Aprilie, 16:30-17:00
POS-09	Ioana-Maria Sacagiu	Stresul în domeniul medical. Analiză comparativă	Vineri, 23 Aprilie, 10:00-10:30
POS-10	Mirela Ignat & Raluca Iordache	Profilul modal cognitiv al sportivilor de performanță din sporturile de combat	Vineri, 23 Aprilie, 10:30-11:00
POS-11	Sonia Elizabeta Vrîncianu	Famiile cu dublă carieră - impactul carierei asupra vieții de familie	Vineri, 23 Aprilie, 11:00-11:30
POS-12	Raluca Cioran et al.	De ce ne implicăm în voluntariat	Vineri, 23 Aprilie, 11:30-12:00
POS-13	Raluca Cioran et al	Influența psihologică a culorilor asupra comportamentului consumatorului	Vineri, 23 Aprilie, 12:00-12:30
POS-14	Mădălina Bălan	Nivelul stresului în profesia de polițist	Vineri, 23 Aprilie, 12:30-13:00

ID: WKS-01

Managementul riscului și analiza accidentelor

Formator(i): Conf. Univ. Dr. Marian Popa

Universitatea București

Rezumat:

Munca în industrie și în transporturi cunoaște o creștere fără precedent a complexității și, implicit, o amplificare progresivă a riscurilor. În aceste condiții una din dimensiunile majore ale performanței în muncă devine gestiunea riscurilor și prevenirea accidentelor. Sperața în soluția automatizării, prin managementul computerizat al sistemelor, nu s-a împlinit decât parțial. Există numeroase exemple care demonstrează faptul că funcționalitatea factorului uman în sistemele socio-tehnice este atât o sursă de vulnerabilitate cât și un element esențial de performanță și siguranță. Pornind de la această constatare, psihologii industrial-organizaționali au șansa de a oferi soluții fundamentate pentru gestiunea situațiilor de risc, precum și pentru analiza accidentelor, ca sursă majoră de soluții pentru prevenirea acestora.

Workshopul se va desfășura pe durata a șase ore, din care 50% vor fi dedicate prezentărilor teoretice, iar 50% activi-

tăților practic aplicative. Vor fi utilizate ilustrări video și vor fi descrise situații concrete din experiența autorului. Participanții vor primi materialul de prezentare, precum și extrase relevante din lucrările autorului.

Workshopul vizează familiarizarea cu diferite modele de management al riscului și de analiză a accidentelor, din perspectiva eficienței factorului uman, cu accent pe modelul propus de James Reason.

Participanții vor fi dobândi cunoștințe și abilități pentru:

- utilizarea unor metode de evaluare a riscului personal și sistemic;
- utilizarea modelului Reason în analiza accidentelor.

Gestionarea agresivității și stresului în organizații

Formator(i): Dr. Adrian Tudor Brate

Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu

Rezumat:

Workshopul își propune să prezinte cercetări actuale privind agresivitatea și stresul în organizații, precum și paradigmele, metodele și instrumentele dezvoltate și utilizate în acest domeniu de actualitate și pentru societatea românească.

Scopul principal îl constituie prezentarea și diseminarea cunoștințelor teoretice și practice, pentru a realiza un demers de gestionare (diagnoză și intervenție la nivelul persoanei și organizației) a acestor două fenomene, cu numeroase forme de manifestare la nivel individual, de grup (socio-profesional) sau organizațional.

Un accent special se acordă identificării strategiilor de gestionare a agresivității și stresului în context organizațional specific, pornind de la realizarea unor activități practice de grup și exersarea unor abilități specifice, care presupun accesarea unor resurse individuale și organizaționale de intervenție.

Participarea la training face posibilă:

- dezvoltarea competențelor și dobândirea abilităților de gestionare a agresivității și stresului (diagnoză, prevenție și intervenție) la nivel de persoană și organizație, în funcție de context;
- exersarea abilităților de comunicare și negociere;
- gestionarea eficientă a agresivității și stresului în organizații.

Beneficiază de pe urma participării la workshop în special psihologi și cercetători din domeniul industrial-organizațional, specialiști în domeniul managementului resurselor umane (MRU), ai securității naționale, manageri, studenți și masteranzi, specialiști în domeniul științelor socioumane și medicale.

ID: WKS-03

Decalajul dintre munca prescrisă și munca reală în evaluarea performanțelor. Implicații asupra stării de sănătate a angajaților

Formator(i): Drd. Diana Francisco

Universitatea București

Rezumat:

Pornind de la principiile și conceptele fundamentale ale psihodinamicii muncii, acest workshop își propune să prezinte printr-o abordare nouă activitatea de muncă, precum și a efectelor pe care modalitățile actuale de management, organizare și gestiune a resurselor umane (prin intermediul evaluării individuale a performanțelor) le pot avea nu numai asupra performanței angajaților, ci și asupra stării lor de sănătate psihică.

De asemenea, în cadrul workshopului va fi prezentată și decizia Tribunalului din Nanterre, cu privire la un caz de sinucidere la locul de muncă (din 2008) considerat accident de muncă, în cadrul Renault, Franța, în scopul de a sublinia importanța și necesitatea implicării active a psihologilor, inclusiv în România, în cercetarea decalajului dintre munca prescrisă și munca reală, precum și a relației dintre muncă și sănătatea psihică a individului.

Grupul țintă pentru acest workshop sunt specialiștii din domeniul psihologiei organizaționale, specialiștii din domeniul resurselor umane, practicienii în consilierea carierei.

Printre obiectivele de învățare pentru acest workshop amintim: (a) limitele și riscurile evaluării individuale a performanțelor; (b) principii profesionale, etice și psihologice

pentru construirea unui sistem de evaluare a performanțelor în mediul organizațional; (c) familiarizarea cu conceptele fundamentale ale psihodinamicii muncii; (d) rolul central al muncii în raport cu formarea identității și păstrarea stării de sănătate;

Deprinderile practice care vor fi dobândite de participanți sunt:

- abilitatea de a operaționaliza conceptele de performanță și competențe (centrale în cadrul procesului de evaluare al performanțelor) ținând cont de decalajul între munca prescrisă și cea reală;
- abilitatea de a integra obiectivele organizaționale cu cele psihosociale în procesul de evaluare al performanțelor;
- dezvoltarea capacității de evaluare a impactului potențial al sistemelor de evaluare a performanțelor asupra sănătății psihice a individului;
- dezvoltarea capacității de diferențiere între performanța slabă și performanța bună (poor / good performance) ținând cont de decalajul dintre munca prescrisă și reală;
- dezvoltarea unei perspective comprehensive asupra factorilor care influențează individul și performanța acestuia în activitatea de munca.

Aspecte etice și practici actuale în evaluarea psihologică

Formator(i): Conf. Univ. Dr. Dragos Iliescu, Lect. Univ. Dr. Catalin Nedelcea, Prep. Univ. Drd. Andrei Ion
Școala Națională de Studii Politice și Administrative, SNSPA București / Universitatea București

Rezumat:

Workshop-ul vizează familiarizarea participanților cu cele mai importante principii și standarde etice cu relevanță pentru evaluarea psihologică. În cadrul workshop-ului vor fi prezentate și analizate interactiv diferitele principii și standarde etice aplicabile în contextele de evaluare psihologică specifice psihologiei muncii, industriale și organizaționale. O componentă importantă a acestui workshop va consta în analiza comparativă a codurilor etice ale psihologilor în vigoare, atât în Statele Unite ale Americii, cât și în România. Mai mult, participanții se vor familiariza cu cele mai noi practici utilizate în design-ul proceselor de evaluare specifice zonei organizațional-industriale, în redactarea unui raport de evaluare, în construirea unor recomandări sau în oferirea unui feedback.

Obiectivele principale ale acestui workshop constau în transmiterea unor cunoștințe teoretice legate de utilitatea și relevanța standardelor etice în evaluarea psihologică, precum și în dezvoltarea unor deprinderi și practici etice în coordonarea proceselor de evaluare în psihologia organizațională.

În urma participării la acest workshop participanții vor:

- Cunoaște Principiile Etice aplicabile în contexte de evaluare psihologică;
- Cunoaște Standardele Etice utilizate pentru evaluarea psihologică;
- Recunoaște principalele situații care prezintă riscuri din punct de vedere etic;
- Învăța cum să integreze principiile și standardele etice în practica lor curentă;
- Redacteze un raport de evaluare respectând presiunile și angajamentele luate față de compania, cât și pe cele luate față de client;
- Exersa oferirea unor feedback-uri în funcție de scorurile obținute în urma evaluării;
- Dobândi cunoștințele necesare pentru a-și fundamenta deciziile pe practici de evaluare valide și consistente;
- Dobândi competențele necesare pentru construirea și derularea unui proces de evaluare consistent atât cu rigorile științifice sau metodologice, cât și cu cele de ordin etic.

ID: ORL-01

Codul de punctaj - o metodă de evaluare a performanței de instruire a studenților piloți

Marian Popa, Traian Manea

Universitatea București

Rezumat:

Obiective: Comunicarea analizează validitatea codului de punctaj, ca metodă de optimizare a sistemului de notare a studenților piloți de către instructorii de zbor.

Metode: Este prezentată modalitatea de construire a codului de punctaj, structurat pe trei dimensiuni principale: pregătirea teoretică de specialitate; nivelul atins în tehnica de pilotaj; progresul în însușirea tehnicii de pilotaj. Evaluările pe baza codului de punctaj sunt analizate în relație cu evaluările obținute pe baza aprecierii colegiale, precum și prin raportare la indicatorii popularității interpersonale.

Rezultate: Evaluările de către instructorii prin aplicarea codului de punctaj, (N=534) au dat corelații statistice semnificative, cu valori cuprinse între 0.3-0.6 cu evaluările obținute pe baza aprecierii colegiale. În același timp, evaluările

pe baza codului de punctaj s-au dovedit mai puțin asociate cu nivelul de popularitate interpersonală a studenților piloți. Evaluările pe baza codului de punctaj au amplificat discriminarea performanței, comparativ cu sistemul clasic de notare. Cu toate acestea, variabilitatea obținută pe această cale rămâne mai mică decât aceea rezultată prin aprecierea colegială.

Concluzii: Codul de punctaj s-a dovedit un instrument de optimizare a evaluării performanței studenților piloți. Această tehnică poate fi adaptată pentru domenii profesionale în care performanța are un caracter puternic individualizat și poate fi descompusă în elemente observabile de către evaluatori aflați în situația de observare directă a celor evaluați.

Relația dintre aprecierea colegială a performanței și popularitatea interpersonală, în grupurile de studenți piloți

Marian Popa

Universitatea București

Rezumat:

Obiective: Literatura de specialitate consemnează riscul de contaminare a aprecierii performanței între colegi cu popularitatea interpersonală. Studiul și-a propus analiza acestei relații în contextul performanței de instruire a piloților.

Metode: Performanța de instruire a piloților a fost supusă unei proceduri de evaluare interpersonală (metoda aprecierii obiective - Zapan), sub aspectul a șase indicatori: performanța teoretică generală și de specialitate, performanța de zbor, performanța fizico-sportivă, conformismul față de norme formale și de grup. Popularitatea interpersonală a fost evaluată printr-un test sociometric, operaționalizat prin trei indicatori ai preferinței sociometrice (emise, primite, reciproce) și trei indicatori ai respingerii soaciometrice (emise, primite, reciproce), la care s-a adăugat și un indicator sintetic de statut sociometric. Studiul s-a întins pe o perioadă de 10 ani, ceea ce a condus la un volum al eșantionului cuprins între 1596 de subiecți (pentru variabilele măsurate de la început) și 586 de subiecți (pentru variabilele introduse pe parcurs).

Rezultate: Analiza de corelație confirmă, pe de o parte, existența unei asocieri semnificative statistic între performanța evaluată inter-colegial și "popularitatea interpersonală". Cele mai importante rezultate indică absența relației dintre preferințele și respingerile exprimate și toți indicatorii de performanță. Au fost obținute corelații semnificative statistic între ceilalți indicatori ai preferinței socio-afective și performanță, cu valori cuprinse între 0.11 și 0.68. Au rezultat corelații mai reduse cu indicatorii preferințelor decât cu cei ai respingerilor.

Concluzii: În general, indicatorii performanței de instruire corelează cu indicatorii sociometrici, fără ca varianța reciprocă explicată să fie foarte ridicată. Acest fapt indică odată în plus că nu există o contaminare masivă a indicatorilor de performanță în sarcină cu variabile de ordin afectiv-interpersonal. Varianța reciprocă explicată (r^2) nu depășește pe ansamblu 20%. În același timp, aprecierile pozitive se asociază mai puternic cu indicatorii performanței, decât cele negative. Acest lucru este concordant cu ideea că performanța profesională este și un factor de valorizare interpersonală.

Mișcările ochilor în timpul vizualizării unui afiș publicitar

Raluca Gabriela Rohatin

Școala Națională de Studii Politice și Administrative

Rezumat:

Obiective: Rayner, Rotello, Steward, Keir & Duffy (2007) au demonstrat faptul că subiecții au diferite rate de fixare a ochilor pe afișele publicitare și pe diferite elemente ale acestora. Astfel, obiectivul major al studiului este acela de a înregistra mișcările oculare ale consumatorilor în timpul vizualizării unor afișe publicitare.

Metode: Pentru realizarea experimentului vom folosi Eye Tracker-ul (aparatură de detectare a privirii) în vederea înregistrării mișcărilor oculare. De asemenea, studiul va cuprinde trei grupe experimentale, subiecții participanți la experiment fiind distribuiți în mod aleator în toate cele trei grupe experimentale. Pentru cele două ipoteze formulate se va analiza cantitatea de timp (durata) pe care participanții o alocă fie textului, fie imaginii. Participanții vor fi randomizați în cele trei grupe experimentale.

Rezultate: Ne așteptăm ca în urma realizării studiului să infirmăm prima ipoteză și anume aceea că prima dată consumatorii se vor uita mai întâi la text și mai apoi la imagine. Convingerea infirmării ipotezei vine în completarea credințelor agenților de publicitate asupra proporțiilor scrise și printate ale reclamelor. Pentru cea de a doua ipoteză ne așteptăm ca aceasta să se confirme deoarece s-ar putea ca o anumită ordine a aranjării pe afiș a elementelor acestuia să influențeze modul de vizualizare a afișului.

Concluzii: În anul 2007 nu există încă o teorie a procesării cognitive care să facă predicții clare asupra mișcărilor ochilor și a atenției în momentul privirii unui afiș publicitar iar lucrarea de față dorește să contribuie poate, alături de alte studii din domeniu, la realizarea unei astfel de teorii.

Comportamentul la volan și evaluarea performanțelor la șoferii profesioniști

Mihai Hohn

Universitatea de Vest, Timișoara

Rezumat:

Obiective: Scopul lucrării este acela de a prezenta metodologia de adaptare a chestionarului CLV (Comportamentul la Volan) din limba engleză, inclusiv analizele statistice și interpretările calitative, elaborarea formei finale și a etalonului pentru populația românească. Se urmărește de asemenea validarea chestionarului CLV prin utilizarea unei fișe de evaluare a performanțelor și a comportamentului general în trafic (sunt vizate elemente ca: disciplina în muncă, rezistența la efort, competențe profesionale etc.); prezentarea unor elemente cazuistice de interpretare, diagnoză și predicție a comportamentului profesional; utilizarea informațiilor obținute prin chestionarele aplicate în întocmirea planurilor de consiliere, acolo unde este cazul.

Metode: Cercetarea se va baza pe aplicarea de chestionare: chestionar de autoevaluare a comportamentelor neadecvate din timpul conducerii unui autovehicul și o fișă de evaluare a comportamentului completată de coordonatorul de transport, cel care răspunde de șoferul în cauză. Se va realiza analiza statistică și interpretarea calitativă a datelor colectate (corelații, analiză de varianță etc.); prezentări (analize) de cazuri (diagnostic al comportamentului la volan din timpul

conducerii autovehiculului, prognostic al comportamentului, elaborare plan de consiliere etc.)

Rezultate: Cercetarea relevă următoarele: comportamentele neadecvate se ordonează în: lapsusuri (scăpări atenționale), erori sau greșeli, infracțiuni, clasificare rezultată din analiză factorială; fiecare tip comportamental poate îmbrăca trei nivele de risc pentru sine și ceilalți participanți la trafic (fără, posibil sau categoric risc); fișa de evaluare a performanțelor permite ierarhizarea obiectivă a celor vizați; între cele două aspecte (evaluare și comportament neadecvat) există legături strânse, putându-se influența reciproc, consilierea privind comportamentul neadecvat permite modificarea randamentului profesional

Concluzii: De aici rezultă că elementele comportamentale neadecvate au origini psihice diferite și reclamă diferite intervenții de remediere, se pot face activități de diagnostic al atitudinii generale manifeste și totodată că pe baza chestionarului CLV se pot face predicții ale viitoarei reușite profesionale .

Agresivitate și stres organizațional - Un model de diagnoză și gestionare

Adrian Brate

Universitatea „Lucian Blaga”, Sibiu

Rezumat:

Cercetările sugerează că diferențele individuale au o importanță deosebită în cadrul procesului complex al stresului organizațional.

Lucrarea investighează legătura dintre agresivitate, operaționalizată ca un construct multidimensional și componentele stresului organizațional: stresori (presiuni socioprofesionale și organizaționale), diferențe individuale, strategii de gestionare și efecte specifice. Două loturi de angajați români (N1=311, N2=134), din diferite organizații (cu specific administrativ-servicii vs. educațional) au participat la stu-

diu. Utilizând Indicatorul de Management al Presiunilor (PMI-RO, varianta în limba română a *Pressure Management Indicator*) și factorii relaționați agresivității din Inventarul de Personalitate Freiburg, rezultatele identifică interacțiuni semnificative între anumite variabile măsurate.

Demersul de cercetare, rezultatele și aplicațiile prezentate au implicații teoretice, metodologice și practice pentru direcțiile viitoare de cercetare asupra diagnozei, prevenției, intervenției și gestionării agresivității și stresului în organizații.

Diagnoza și managementul stresului organizațional în medii sanitare

Simona Maria Glăveanu

Universitatea Ecologică, București

Rezumat:

Obiective: Studiul a urmărit identificarea fațetelor multiple ale stresului profesional existent în rândul asistentelor medicale din secțiile de chirurgie și implementarea unor soluții practice de management al stresului.

Metode: Lotul de subiecți a fost constituit din 113 persoane, iar metodele de cercetare utilizate au fost interviul semistructurat, observația, studiul documentelor (fișa postului, organigrama) și ancheta pe bază de chestionar; pentru aplicarea acesteia din urmă, am elaborat un instrument de diagnoză a stresului profesional specific asistentelor medicale din secțiile de chirurgie, având la bază modelul abordat de Cooper et al. (1988) și Arnold (1998), precum și instrumentul de evaluare a mediului sanitar elaborat de Avram (2006).

Rezultate: Datele statistice relevă faptul că, la nivel general, asistentele medicale cu vechime mai mică de 1 an resimt mai

puternic stresul profesional ($m=203$; $AS=48,29$) decât asistentele cu vechime mai mare de 1 an ($m=201,5$; $AS=39,27$) ($t=-3,24$; $df.=113$; $sig.=0,003$; Levene $F=2,54$; $sig.=0,12$). Acest aspect, asociat cu informațiile din cadrul interviului, indică corelarea factorilor stresori cu randamentul scăzut în realizarea sarcinilor profesionale. Rezultatele cercetării arată ca factor principal al stresului profesional „modul de organizare și orientare în sarcină”, resimțit mai accentuat de asistentele cu vechime mai mică de 1 an; strâns corelat cu acest factor se conturează prin interdependență și ceilalți.

Concluzii: De aici rezultă necesitatea unui demers de management al stresului profesional orientat către restructurarea modului de organizare și orientare în muncă; în acest fel, vom reduce prin interdependență și ceilalți factori stresori (suprasolicitare, relații cu colegii, sprijin emoțional, grad de apreciere etc.).

ID: ORL-07

Comportamentul riscant la volan: O abordare din perspectiva Modelului Big Five și a Modelului Alternativ cu 5 Factori

Paul Sârbescu

Universitatea de Vest, Timișoara

Rezumat:

Obiective: Prezenta lucrare își propune să identifice legăturile între două dintre cele mai cunoscute și utilizate modele de personalitate („Modelul Big Five” - Costa și McCrae, și „Modelul Alternativ cu 5 Factori” - Zuckerman și Kuhlman) și comportamentul riscant în trafic.

Metode: Cercetarea non-experimentală corelațională a cuprins un eșantion de 120 de participanți din toată țara, cu vârste cuprinse între 20 și 50 de ani, media de vârstă fiind de 34 de ani. Probele folosite au fost:

- Inventarul de Personalitate DECAS (Sava, 2008), ce cuprinde 5 subscale aferente celor 5 factori de personalitate din cadrul „Modelului Big Five”: Deschiderea, Extraversiunea, Conștiințiozitatea, Agreabilitatea și Stabilitatea emoțională.
- Chestionarul de Personalitate Zuckerman-Kuhlman (Zuckerman și Kuhlman, 2002); proba reprezintă versiunea tradusă a ZKPQ-III-R (The Zuckerman-Kuhlman Personality Questionnaire, version III, revised), și cuprinde 5 subscale aferente celor 5 factori

ai „Modelului Alternativ cu 5 Factori”: Activitate, Agresivitate-Ostilitate, Căutare Impulsivă de Senzații, Neuroticism-Anxietate și Sociabilitate.

- Chestionarul D.B.Q.-E (Reason și colab., 1998); proba reprezintă versiunea tradusă a The Extended Driver Behaviour Questionnaire, și cuprinde 4 subscale ce măsoară diferite tipuri de abateri comportamentale, la volan: lapsusuri, erori, abateri obișnuite și abateri agresive.
- Chestionarul D.A.X. (Deffenbacher și colab., 2001); proba reprezintă versiunea tradusă a The Driving Anger Expression Inventory, și cuprinde 4 subscale ce măsoară diferite moduri de manifestare a agresivității la volan: manifestări agresive verbale, manifestări agresive fizice, manifestări agresive ce implică folosirea autovehiculului, și manifestări constructive/adaptative.
- Scala Dezirabilității Sociale Marlowe-Crowne (Marlowe și Crowne, 1960), pentru măsurarea nivelului dezirabilități sociale.

Rezultate: Rezultatele cercetării scot la iveală următoarele relații: Conștiinciozitatea corelează negativ cu comportamentele riscante la volan, factorul Agresivitate-Ostilitate corelează pozitiv atât cu comportamentele riscante la volan, cât și cu manifestările agresive verbale și fizice, la volan, iar factorul Căutare Impulsivă de Senzații corelează pozitiv cu comportamentele riscante la volan.

Concluzii: Cercetarea scoate în evidență legăturile existente între unii factori de personalitate, aparținând „Modelului Big Five” și „Modelului Alternativ cu 5 Factori”, și comportamentul riscant la volan, precum și modul de manifestare a agresivității la volan. Sunt analizate implicațiile acestor rezultate, și sunt sugerate direcții ulterioare de cercetare.

ID: ORL-08

Relația conflictului muncă-familie cu satisfacția în muncă, satisfacția maritală și satisfacția privind viața

Oana Dobriță, Elena David, Alexandra Durla, Cristina Ile, Raluca Lela, Andreea Muntean, Andreea Rămâneanțu
Universitatea de Vest, Timișoara

Rezumat:

Obiective: Cercetarea de față are ca obiective generale evidențierea relației dintre conflictul muncă-familie și satisfacția în muncă, satisfacția maritală și satisfacția privind viața precum și a relației existente între aceste tipuri de satisfacție. Această cercetare își propune, totodată, să investigheze și diferențele de gen referitoare la percepția conflictului muncă-familie și respectiv familie-muncă, în societatea românească, societate în care încă sunt destul de frecvent întâlnite stereotipurile legate de rolurile asociate genului.

Metodă: În acest studiu au participat 120 de persoane (60 bărbați, 60 femei) din zona de vest a țării. S-a urmărit ca grupul de studiu să fie unul omogen, format din adulți cu vârsta medie de 25,29 de ani ($SD = 2.57$). În privința nivelului educațional 79,17 % dintre subiecți au studii superioare, 19,17 % au studii medii și 1,67 % au zece clase. Drept criteriul de includere/excludere am ales: (a) vârsta - chestionarele fiind aplicate doar pe tineri având vârsta de cel puțin 18 ani; (b) durata relației de cuplu – au fost selectate doar persoane cu o relație de căsătorie / cuplu de cel puțin 6 luni, dar nu mai mult de un an; (c) perioada scursă de la angajarea pe

actualul post – cuprinsă tot între minimum 6 luni și maximum 1 an.

Instrumente: (1). Chestionar multidimensional de conflict muncă-familie - versiunea în limba română - (Carlson, Kacmar & Williams, 2000); (2). Chestionar privind stresul ocupațional – Occupational Stress Indicator (OSI) – Scala Job Satisfaction /Cooper, Sloan și Williams, 1988); (3). Scala de satisfacție maritală Kansas – Kansas Marital Satisfaction Scale (KMS)(Schumm et al., 1986); (4). Scala de satisfacție privind viața – Satisfaction with life scale (SWLS) (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985).

Concluzii: Rezultatele obținute indică trei categorii mari de informații: (1) conflictele între cele două domenii majore ale vieții, munca și familia, afectează nivelul de satisfacție al participanților; (2) genul persoanei nu moderează relația dintre conflictele existente și nivelul de satisfacție; (3) genul persoanei însă moderează importanța pe care o are satisfacția în anumite domenii (muncă vs. maritală) asupra nivelului general de satisfacție privind viața.

Inteligența emoțională ca predictor al performanței în domeniul medical

Miruna Andreescu

Școala Națională de Studii Politice și Administrative

Rezumat:

Obiective: Studiul de față își propune să arate o legătură între inteligența emoțională a angajatului din domeniul medical românesc și performanța sa. Pornind de la susținerea continuă de interacțiuni nemijlocite, angajatul din domeniul medical și-a dezvoltat anumite abilități de relaționare cu pacienții dar și cu propriile emoții. Prin urmare, există vreun efect al inteligenței emoționale a acestuia asupra performanței sale? Pe de altă parte, ce aspecte ale inteligenței emoționale dovedesc eficiența angajatului?

Metode: Pentru măsurarea inteligenței emoționale, s-a utilizat un chestionar de inteligență emoțională MSCEIT (Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test), cu 141 itemi. Pentru evaluarea performanței, s-a folosit o scală de cinci itemi adaptată după McCarthy și Goffin, într-o cercetare condusă în 2001. Aceasta presupune acordarea unui calificativ de la 1 la 7, următoarelor sarcini: eficiență în aplicarea cunoștințelor și a abilităților, eficiență în comunicarea verbală și scrisă, eficiență în a conduce o sarcină când este necesar (a prelua controlul într-un mod eficient), grad în care impun standarde înalte lor și colegilor și străduința de a le atinge, rapiditate în învățare.

Rezultate: Rezultatele arată corelații semnificative între unele arii, ramuri și sarcini ale MSCEIT și indicatorii performanței. Coeficientul de inteligență emoțională nu a corelat semnificativ cu scorul global de performanță și trebuie menționat faptul că nici nu putem face predicții asupra variației performanței; însă, o privire în detaliu a corelațiilor arată relații semnificative între aria de IE experiențială și eficiența în comunicare verbală și scrisă, eficiență în a conduce activitatea când este necesar și gradul în care o persoană își stabilește standarde înalte. Scorul global al performanței a corelat semnificativ cu aria de inteligență emoțională experiențială.

Concluzii: Corelațiile de mai sus se datorează în mare parte meseriei pe care subiecții o au (idee de la care am și pornit, punând foarte mare accent pe relația îngrijitor-pacient): domeniul medical presupune interacțiuni continue cu „clienții” - relație de susținere, empatie, satisfacere de nevoi somatice și verbale -, ori colegii de serviciu - un mediu productiv și motivant de lucru este datorat unor standarde înalte, unor reguli integrate rapid de persoane echilibrate care pot face legături între emoțiile lor și ale altora.

ID: ORL-10

Adaptarea Poppleton Allen Sales Aptitude Test (PASAT2000) în România - Implicații privind procesul de evaluare a forței de vânzări în România

Lavinia Țânculescu, Daniela Vercellino, Dragoș Iliescu

Scoala Națională de Studii Politice și Administrative

Rezumat:

Cercetarea privește toate fazele adaptării PASAT2000 (Poppleton Allen Sales Aptitude Test) în România urmând normele ITC (International Test Commission). PASAT 2000 reprezintă rezultatul unui efort de revizuire major asupra unui mai vechi instrument creat special pentru a fi utilizat în selecția personalului de vânzări. Construit și documentat într-o manieră riguroasă, special conceput pentru a îmbunătăți procesul de selecție a forței de vânzări, PASAT2000 a fost proiectat să măsoare acele atribute de personalitate care au o relevanță și incidență directă asupra succesului unei persoane în domeniul vânzărilor. Traducerea s-a desfășurat

prin metoda diadelor de traducători, lucrând sub rigurile procedurii double-blind. Etalonul românesc a fost realizat pe marginea unui eșantion de N=1119 subiecți, dintre care 242 bărbați și 877 femei. Eșantionul normativ românesc este un eșantion reprezentativ la nivel național, pentru partea de populație activă în muncă în domeniul vânzărilor. Eșantionul este controlat pentru conformitate pe cotele sex, vârstă și educație. Rezultatele demonstrează că PASAT2000 este un chestionar eficient, cu o validitate de criteriu foarte bună.

Personalitatea în trafic - motocicliști versus conducători auto categoria B. Diferențe la nivelul nevoii impulsive de senzații, agreabilității și deschiderii

Alexandra Neguț

Rezumat:

Obiective: Evaluarea comparativă între persoanele care dețin permis de conducere categoria A și B și persoanele care dețin permis de conducere categoria B în ceea ce privește nivelul nevoii impulsive de senzații. Identificarea diferențelor dintre motocicliști și persoanele care dețin permis de conducere categoria B la nivelul dimensiunii agreabilitate a personalității conform modelului Big Five. Surprinderea diferențelor dintre persoanele care dețin permis de conducere categoria A și B și persoanele care dețin permis de conducere categoria B cu privire la nivelul factorului de personalitate din modelul Big Five-deschidere.

Participanți: Un număr de 50 de participanți (N= 50; 22 de sex masculin, 28 de sex feminin; 30 care dețin permis de conducere categoria B și 20 persoane care dețin permis de conducere categoria A și B) cu vârsta cuprinsă între 18 și 30 de ani, media de vârstă fiind de 24.02 de ani ($M=24.02$, $AS=3.45$), au luat parte voluntar la cercetarea de față. Subiecții au fost selectați prin tehnica randomizării și s-au oferit ca voluntari pentru completarea bateriei de teste aferente studiului de față. Datorită controlului variabilei vârstă participanții care au depășit vârsta de 30 de ani au fost excluși din cercetare; la fel s-a procedat și în cazul persoanelor care dețin permisul de conducere doar la categoria A (un număr insuficient de subiecți, $n=4$). În mod asemănător s-a proce-

dat și în cazul celor care dețin și alte categorii de permis în afară de A, B ca de exemplu C, D, E.

Instrumente: Au fost culese date demografice-screening, Inventarul de personalitate Zuckerman-Kuhlman (ZPQ III) și Inventarul de personalitate DECAS (Sava, 2008).

Procedură: Toate probele au fost aplicate tuturor subiecților. Unii participanți au primit bateria de teste în format hârtie, în timp ce alții le-au primit în formă electronică, prin intermediul e-mail-ului. Prelucrarea statistică a datelor a fost realizată cu ajutorul programului SPSS for Windows 13.0, iar calcularea mărimii efectului și a puterii statistice s-a realizat cu programul PowerStaTim 1.0 (Sava și Maricuțoiu, 2007).

Concluzii: Rezultatele studiului evidențiază o diferență între nivelul nevoii impulsive de senzații al persoanelor care dețin permisul de conducere categoria A, B comparativ cu cei care dețin permisul de conducere categoria A, în sensul că motocicliștii au un nivel mai mare al acestei trăsături. Pe scurt, ei sunt veritabili „căutători de senzații”. În plus motocicliștii în comparație cu restul conducătorilor auto permis B sunt mai puțin agreabili. În ceea ce privește deschiderea nu s-au constatat diferențe semnificative între cele două categorii de participanți la trafic.

ID: ORL-12

Educațional versus multinațional - percepția angajaților cu privire la locul de muncă

Diana Adelina Muntean-Voina, Alexandra Neguț, Marius Pană

Universitatea de Vest, Timișoara

Rezumat:

Obiective: Evidențierea diferențelor între angajații din școala de masă și cei din organizațiile multinaționale în ceea ce privește sursele de presiune în muncă. Surprinderea particularităților angajamentului afectiv organizațional la angajații din școala de masă comparativ cu cei din organizațiile multinaționale. Decelarea diferențelor dintre angajații din școala de masă și cei din organizațiile multinaționale cu privire la nivelul epuizării emoționale (*burnout*). Analiza comparativă a comportamentului organizațional civic între angajații din școala de masă și cei din organizațiile multinaționale. Investigarea diferențelor între nivelul îndeplinirii contractului psihologic la angajații din școala de masă în comparație cu cei din organizațiile multinaționale.

Metodă: 50 de participanți (N= 50; 29 angajați în școala de masă și 22 angajați) cu vârsta cuprinsă între 23 și 35 de ani, media de vârstă fiind de 31.06 de ani (M=31.06), au luat parte voluntar la cercetarea de față. Subiecții au fost selectați prin tehnica randomizării și au completat voluntar bateria

de teste. În vederea realizării unui control al variabilei vârstă participanții care au depășit vârsta de 35 de ani au fost excluși din cercetare. Angajații provin din 2 școli de masă și 2 companii multinaționale din municipiul Timișoara.

Instrumente: Sursele de Presiune în muncă (subscale ale OSI - Occupational Stress Indicator, Cooper, Sloan și Williams, 1988); Inventarul angajamentului afectiv organizațional - Forma revizuită; Chestionar Burnout (Maslach Burnout Inventory, Maslach & Jackson, 1981); Chestionarul Comportamentului Organizațional Civic (Smith, Organ și Near, 1983); Inventarul Contractului Psihologic (Rousseau, 2000, 2008). Subscalele care măsoară îndeplinirea contractului psihologic.

Rezultate: Rezultatele denotă următoarele aspecte importante: contrar predicției formulate inițial în ceea ce privește nivelul surselor de presiune în muncă nu s-au înregistrat diferențe semnificative între cele două categorii de parti-

cipanți. Mai departe, rezultatele pun în evidență diferențe semnificative între angajații din școala de masă și cei din organizațiile multinaționale în ceea ce privește nivelul angajamentului afectiv, în sensul că angajații din școala de masă prezintă un nivel al angajamentului afectiv organizațional mai ridicat comparativ cu cei din organizațiile multinaționale. În continuare s-a observat că nivelul epuizării emoționale (al burnout-ului) este mai crescut în rândul angajaților din companiile multinaționale decât al celor din școala de masă.

Concluzii: Angajații din organizațiile multinaționale resimt mai intens epuizarea emoțională în comparație cu angajații din școala de masă. De cealaltă parte, angajații din școala de masă prezintă un angajament afectiv organizațional și un nivel al îndeplinirii contractului psihologic mai ridicat în comparație cu cei din organizațiile multinaționale. Contrar predicțiilor formulate de noi în ceea ce privește sursele de presiune în muncă și comportamentul organizațional civic, nu s-au obținut diferențe între cele două categorii de participanți la studiu.

ID: ORL-13

Mediul de muncă al pompierilor și efectele surselor de presiune

Mihaela Bobaru, Oana Fluture, Nicoleta Negrei

Universitatea de Vest, Timișoara

Rezumat:

Obiective: Studiul a avut două obiective: (1). Identificarea măsurii în care implicarea în muncă este corelată cu sursele de presiune din muncă; (2). Evidențierea legăturilor dintre sursele de presiune și comportamentul civic-participativ de la locul de muncă.

Metodă: Studiul a fost realizat pe un număr de 100 de persoane, de gen masculin, din cadrul Unității de Pompieri Timișoara. Au fost administrate: (1). Chestionarul Surse de presiune în muncă din bateria OSI (Occupational Stress Indicator); (2). Chestionarul Implicarea în muncă (Schau-feli, Bakker & Salanova 2006); (3). OCB (Organizational Citizenship Behavior)

Rezultate: Am obținut o corelație negativă între implicarea în muncă și factori intrinseci slujbei ($r(98) = -.19, p < .05$) și rolul organizațional ($r(98) = -.18, p < .05$). Există o corelație negativă între comportamentul civic-participativ interpersonal și rolul organizațional ($r(98) = -.18, p < .05$) și relațiile cu alții ($r(98) = -.25, p < .01$). Există o corelație negativă între comportamentul civic-participativ organizațional și factori intrinseci slujbei ($r(98) = -.19, p < .05$), rolul organizațional

($r(98) = -.26, p < .01$), relațiile cu alții ($r(98) = -.24, p < .01$) și structura și climatul organizației ($r(98) = -.21, p < .05$).

Concluzii: Ipotezele au fost confirmate, verificând ideea conform căreia mediul de muncă care presupune un anumit grad de risc provoacă inevitabil anumite consecințe asupra implicării în muncă și comportamentului civic-participativ. Acest risc este evidențiat prin sursele de presiune care se exercită asupra lucrătorilor din acest domeniu și care se reflectă în factorii intrinseci slujbei, în rolul organizațional, structura și climatul organizației. Sursele de presiune conduc la scăderea implicării în muncă, de cele mai multe ori situația de risc provocând individul să se centreze pe propria persoană pentru a se salva pe sine. Conștientizarea acestui tip de situații care amenință viața scade înclinația individului de a se mai gândi la echipă și implicarea în muncă. Comportamentul civic-participativ interpersonal presupune ajutorarea colegilor în mod voluntar, adaptarea programului în funcție de cererile acestora de timp liber, colaborarea în realizarea sarcinilor etc. și cu cât relațiile cu colegii sunt mai tensionate și constituie surse de presiune, cu atât practica acestui tip de comportament va fi mai scăzută.

Studiu explorativ privind relația dintre stilul de leadership și inteligența emoțională la managerii publici

Dan Florin Stănescu, Andra Cătălina Roșca

Școala Națională de Studii Politice și Administrative

Rezumat:

Obiective: Managerul public reprezintă o categorie aparte de funcționar public care contribuie la asigurarea eficienței și continuității reformei în administrația publică - de la nivelurile strategice la cele operaționale, în cadrul autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea. Managerul public conduce, coordonează sau asistă coordonarea unor activități care, prin natura lor, necesită o perspectivă generală și un nivel de expertiză specifică față de cele avute de celelalte categorii de funcționari publici. Pornind de la aceste considerente, obiectivele cercetării prezente s-au concentrat asupra identificării profilului de leadership (așa cum este el operaționalizat de Avolio și Bass), a profilului EQi precum și a relațiilor dintre acestea.

Metode: În vederea atingerii obiectivelor menționate au fost administrate MLQ – Multifactor Leadership Questionnaire (Avolio și Bass) și EQI – BarOn Emotional Quotient Inventory (Bar-On) unui număr de 101 viitori manageri publici, 61 subiecți de gen feminin, respectiv 40 de gen masculin, incluși în programul de formare YPS – Young Professionals Scheme ciclul 4.

Rezultate: Cele mai mici scoruri au fost obținute la managementul pasiv/evitant, respectiv la scalele MBEP (manage-

mentul prin excepție – pasiv) și LF (management permisiv - Laissez-Faire). Scoruri ridicate au fost evidențiate la scalele care descriu leadershipul transformațional, respectiv IB (comportamente idealizate – acționează cu integritate), IM (motivație inspirațională – inspiră pe ceilalți) și IS (stimulare intelectuală – încurajează gândirea inovativă). În ceea ce privește EQI, au fost evidențiate scoruri ridicate la scalele RA (intrapersonal) și ER (interpersonal), și scoruri reduse la scala SM (managementul stresului) și GM (starea generală). Totodată, într-o analiză exploratorie au fost relevate corelații semnificative între scalele compozite și scalele de conținut ale EQi și scalele MLQ.

Concluzii: Deși frecvent criticată, considerată un implant forțat în cadrul sistemului administrației publice, categoria managerilor publici începe să-și dovedească utilitatea prin rezultatele obținute, prin flexibilitatea și abordarea integrată a problematicii sectorului public de către reprezentanții acesteia. Studiul prezent este singurul care s-a concentrat pe analiza managerilor publici din perspectiva profilului de leadership și a inteligenței emoționale, fiind cu atât mai important cu cât aceștia sunt pregătiți să devină un adevărat agent al schimbării, menit să introducă o nouă mentalitate în administrația publică românească.

ID: ORL-15

Perspectiva meta-analitică asupra relației dintre inteligența emoțională și agreabilitate

Simina Coman, Vlad Coșa, Alexandra Docea, Mădălina Doinea, Nicoleta Ghighilicea, Mario Matlinschi

Universitatea de Vest, Timișoara

Rezumat:

Obiective: În studiul de față obiectivul principal a fost acela de surprinde relația dintre inteligența emoțională (IE) mixtă, IE ca abilitate și IE trăsătură, cu agreabilitatea, ca factor de personalitate din modelul Big Five și totodată determinarea gradului în care relația dintre aceste două variabile există.

Metode: Metoda utilizată în acest studiu este cea meta-analitică, mai exact o meta-analiză asupra corelațiilor liniare. În acest studiu s-au luat în vedere 27 de studii empirice având un număr de 6587 subiecți. Participanții fac parte din 27 de eșantioane cu o medie de 244 de persoane pe eșantion.

Rezultate: Rezultatele indică relații de corelație pozitivă în toate cele trei cazuri: IE-mixt cu Agreabilitate, IE-abilitate cu Agreabilitate și IE-trăsătură cu Agreabilitate. Corelațiile sunt de intensitate medie respectiv slabă, iar rezultatele obținute în studiul de față sunt eterogene, cu toate acestea, intervalele de încredere se întind pe valori strict pozitive.

O posibilă explicație pentru variația ce nu a fost dedusă în această meta-analiză constă în interculturalitatea studiilor. Eșantioanele sunt foarte diferite, în special în ceea ce privește naționalitatea subiecților.

Concluzii: Obiectivul pe care ni l-am propus inițial a fost îndeplinit. Pentru toate probele am obținut o relație eterogenă, cu o variație totală destul de mică, astfel eroarea de eșantionare explică într-o măsură mică variația totală. Următoarele studii, cu puțin noroc în ceea ce privește prelevarea coeficienților de consistență internă dar și în ceea ce privește existența unui număr mai mare de articole de cercetare pe eșantioane culturale saliente, ar putea realiza meta-analize pe loturi culturale discriminate, iar o comparație între ele ar constitui o bază mai solidă pentru explicarea rezultatelor de față sau pentru eliminarea din discuție a unei legături între factorul Agreabilitate și Inteligența emoțională sub toate formele ei (trăsătură, abilitate și mixtă).

Studiu comparativ privind stresul ocupațional și stilul de lucru la cadrele didactice, medicale, consultanți și funcționari publici

Laura Mohorea, Georgia-Karina Mindu, Dan-Florin Stănescu

Școala Națională de Studii Politice și Administrative

Rezumat:

Obiective: Stresul ocupațional suscită o atenție din ce în ce mai mare, reprezentând o adevărată amenințare la adresa calității vieții angajaților, cu efecte fizice și psihice asupra sănătății personalului și economice pentru angajator. Obiectivul principal al studiului constă în compararea nivelului de stres, precum și a severității și frecvenței acestuia.

Metode: Pentru atingerea obiectivelor propuse au fost administrate pe un lot format din 101 subiecți următoarele instrumente: Chestionarul Stilurilor de Lucru (SWS - Survey of Work Styles) și Chestionarul Stresului Ocupațional (JSS - Job Stress Survey).

Rezultate: Există diferențe semnificative atât în ceea ce privește stilul de lucru cât și nivelul general de stres, severitatea și frecvența acestuia în funcție de categoria profesională (cadre medicale, cadre didactice, consultanți și funcționari publici). Cele mai multe diferențe au fost evidențiate între cadrele medicale și consultanți atât în ceea ce privește dimensiunile stilului de lucru, cât și din perspectiva stresului ocupațional.

Concluzii: Considerăm că includerea variabilelor profesional-ocupaționale în studiul stresului (ca variabile modatoare sau mediatore) reprezintă un pas înainte în ceea ce privește înțelegerea fenomenologiei stresului în general, iar a celui ocupațional în special.

Utilizarea probelor situaționale în selecția și formarea managerilor

Andra Cătălina Roșca, Dan Florin Stănescu

Școala Națională de Studii Politice și Administrative

Rezumat:

Obiective: Actuala metodologie de selecție și de evaluare a formării managerilor trebuie îmbogățită cu metode și tehnici specifice, cu un grad ridicat de diagnoză, cu potențial prognostic și, în special, acordată cu cerințele și importanța funcției de conducere vizate. Iată de ce ne-am propus cercetarea eficienței probelor situaționale în procesul de selecție a managerilor publici. Managerii publici, ca agenți ai schimbării în cadrul sistemului Administrației Publice centrale și locale organizează, conduc și coordonează activități care, prin natura lor, necesită o perspectivă generală și un nivel de expertiză, diferite de cele avute de celelalte categorii de funcționari publici. Pentru îndeplinirea atribuțiilor, managerului public i se asigură o mobilitate sporită în cadrul instituției în care lucrează, activitatea acestuia fiind coordonată de către un înalt funcționar public. În această perspectivă, selecția și formarea managerului public trebuie să pornească de la profilul psihologic ideal și să cuprindă o serie de probe cu un grad mare de complexitate.

Metode: În cercetarea pe care o propunem, pe un lot format din 101 subiecți am pornit de la analiza studiului de caz, a testului situațional, a interviului situațional, a jocului de rol și a dezbaterii situaționale și am propus ca probă de diagnoză proba complexă situațională, accentuând asupra avantajelor pe care le oferă aceasta.

Rezultate: Interpretarea datelor obținute ne-a oferit posibilitatea departajării subiecților în ceea ce privește competențele principale așa cum au fost ele descrise în profilul ideal al managerului public.

Concluzii: În concluzie, evaluarea subiecților utilizând probele situaționale mărește șansa unui prognostic valid în legătură cu alegerea unui candidat, care să facă față cu succes exigențelor postului de manager public, fiind în același timp și o metodă de evaluare a formării acestuia.

Satisfacția profesională în contextul activității cu grad ridicat de stres - Studiu asupra personalului militar din echipele de descarcerare

Irina Anca Tănăsescu

Universitatea de Vest, Timișoara

Rezumat:

Obiective: (1). Evaluarea satisfacției muncii în general și analiza acestei satisfacții în legătură cu cinci dintre factorii care o determină - munca însăși, salariul, posibilitățile de promovare, controlul activității și colegii. (2). Evaluarea stresului profesional sub aspect global și în funcție de o serie de surse și arii de manifestare – satisfacția produsă de serviciului actual, starea de sănătate (psihică și fizică), comportamentul cotidian, sursele de tensiune din serviciu, modalitățile de a face față stresului, capacitatea de a stăpâni situațiile de muncă, aspectele valorizate în muncă și în viața personală. (3). Analiza modului în care satisfacția adusă de muncă este influențată de stresul asociat respectivei activități. (4). Identificarea relației dintre stres și structura de personalitate, evaluată în funcție de cei cinci superfactori - extraversie, agreabilitate, conștiinciozitate, stabilitate emoțională și intelect.

Metode: Studiul, de analiză intra-organizațională, a comparat în cadrul aceleiași unități militare personalul de in-

tervenție din echipele de descarcerare, cu personalul tehnic, utilizând datele obținute în urma aplicării următoarelor probe: Indexul descriptiv al muncii (JDI), Indexul muncii în general (JIG), un Chestionar de stres profesional, Profilul de personalitate Berkeley.

Rezultate: (1). Personalul din echipele de descarcerare (lotul experimental) este mai satisfăcut de munca însăși și de relațiile cu colegii, decât personalul tehnic (lotul de control), în timp ce acesta din urmă este mai mulțumit de modul în care este controlată activitatea. Ambele categorii de personal trăiesc insatisfacție în legătură cu salariul și posibilitățile de promovare. (2). Comparativ cu personalul tehnic, echipele de intervenție sunt expuse unui stres profesional semnificativ mai intens, dar membrii lor dispun totodată de modalități mai bune de a-l gestiona. În ceea ce privește principalele surse de stres, relativ similare în cazul ambelor grupuri, pentru lotul experimental acestea sunt: sursele de tensiune din serviciu, efortul de a stăpâni situațiile de muncă, riscul

aparitiei unor problemele de sănătate. (3). Capacitatea de adaptare la stres, proprie personalului din echipele de descarcerare, pare să țină în primul rând de dominanța factorului conștiinciozitate, urmat apoi de stabilitatea emoțională.

Concluzii: (1). Activitățile profesionale cu risc de expunere a indivizilor la un stres potențial traumatic, nu exclud obținerea de satisfacție în muncă. (2). Satisfacția este influențată de capacitatea de gestionare a stresului, rezultat al stilului de muncă responsabil și al unui stil emoțional capabil să controleze evenimentele.

Stress et anxiété dans une grande organisation industrielle - principaux facteurs et effets de la crise économique internationale

Philippe Sarnin

Universite Lumiere Lyon 2

Rezumat:

Objectifs: Cette communication vise à étudier les relations entre le stress et l'anxiété des travailleurs d'une grande organisation industrielle. Elle s'efforcera d'examiner les principaux facteurs explicatifs de l'évolution de ces relations et mettra en particulier l'accent sur les effets de la crise économique massive surgit au milieu de l'année 2008 et sur les conséquences des dispositifs mis en place par l'entreprise pour y faire face.

Méthodes: Cette recherche s'appuie sur un dispositif permanent „d'observatoire du stress“ basé sur la passation de questionnaires et d'échelles par l'ensemble des salariés lors des visites obligatoires avec les médecins du travail. Neuf postes informatiques permettent cette passation qui débouche, pour chaque travailleur, sur l'édition d'un bilan personnel discuté avec le médecin du travail, et, à partir des données ainsi collectées, sur des analyses statistiques utiles à l'organisation. Dans cette communication seront analysées les éléments issus de la passation de 4746 questionnaires entre avril 2008 et décembre 2009. Les échelles utilisées sont celles de Karasek (demande/latitude), Cohen (stress perçu), HAD (anxiété et dépression) et Lemyre (état de stress). Le

questionnaire inclue également différentes questions démographiques et relatives à l'organisation du travail et aux relations de travail.

Résultats: L'analyse des résultats montre une liaison importante entre les indicateurs de stress et d'anxiété et une indépendance par rapport à ceux relatifs aux états dépressifs. Les effets de la crise économique se manifestent dans les données avec une évolution un peu surprenante dûe aux mesures de chômage partiel mises en place par l'entreprise. Les facteurs liés à l'organisation du travail et aux styles de management apparaissent comme essentiels pour comprendre les mécanismes du stress et de l'anxiété.

Conclusion: Cette recherche permet d'affiner l'intérêt des différentes échelles utilisées en plus d'examiner leurs relations. Pour l'organisation il s'agit également d'améliorer ses dispositifs de prévention en matière de santé au travail et de repérer et traiter rapidement les travailleurs en difficulté. La présentation régulière des résultats alimente les réflexions de l'encadrement et des partenaires sociaux, ce qui aboutit à une prise de conscience et à un examen plus serein de la question des „risques“ psychosociaux dans l'entreprise.

Les perceptions des cadres liées aux usages des TIC - quelles incidences pour quels réajustements socio-professionnels

Marc-Eric Bobillier Chaumon, Philippe Sarnin, Jacqueline Vacherand-Revel

Université Lumière Lyon 2

Rezumat:

Objectifs: Cette communication s'inscrit dans une recherche pluridisciplinaire (en cours) financée par l'APEC (Agence Pour l'Emploi des Cadres - France) dont l'objectif est de mener une réflexion sur l'évolution de l'activité des cadres au prise avec un environnement de travail de plus en plus informatisé et dématérialisé. Cette étude cherche plus précisément à décrire dans quelle mesure et selon quelles modalités ce métier (dans ses fonctions, ses attributions, ses exigences) se transforme, change, se reconfigure ; et quels sont les (ré)ajustements socioprofessionnels requis ?

Methodes: Après avoir rappelé la démarche générale mise en œuvre pour cette recherche (par triangulation des méthodes), nous exposerons plus spécifiquement les résultats d'une des recherches effectuées. Ainsi, sur la base de méthodes qualitatives (entretiens semi-directifs réalisés sur 30 cadres -dirigeants, opérationnels, encadrant- issus de différentes fonctions et secteurs d'activité), cette étude s'est attachée à déterminer comment ces salariés percevaient l'apport des technologies. Sont-elles vécues comme une ressource bénéfique au travail ou génèrent-elles de nouvelles contraintes ? De quels types ? Et sur quelles dimensions et à quels niveaux de l'activité agissent-elles ?

Résultats: Pour aborder ces questions, nous nous appuyons sur les approches de l'acceptabilité technologique (Davis, 1989 ; Venkatesh & Al., 2003, Février & Al., 2008), et plus précisément sur le modèle de l'acceptation qui consiste à repérer les incidences de l'usage des technologies sur diverses dimensions de l'activité : individuelle, relationnelles, organisationnelles et professionnelles (matrice proposée par Bobillier & Dubois, 2009).

Conclusion: Au final, les TIC semblent affecter la fonction de cadre de différentes manières ; en devenant : un cadre « libre service », davantage tributaire des exigences de son environnement ; un cadre „décadré » dans la mesure où les technologies accentuent la multi-activité et requiert un méta-travail ; un cadre « partagé » qui doit savoir s'adapter à divers contextes de travail (virtuel-réel, présentiel-à distance) et à différentes modalités de travail (synchrone-asynchrone ; collectif-individuel). Ces résultats ouvrent des perspectives en termes d'investigation pour des analyses empiriques plus fines sur des terrains d'observation

Les entreprises multinationales et leurs implantation en Roumanie - comment le transfert des savoirs se réalise-t-il?

Raluca Ciobanu

Universite Lumiere Lyon 2

Rezumat:

Objectifs: Avec cette étude nous nous proposons d'aborder la question du transfert des compétences dans un contexte multiculturel au sein d'une entreprise française Salomon, implantée en Roumanie (Salomon Roumanie) et travaillant en étroite collaboration avec huit usines sous-traitantes roumaines. Notre recherche de type ethnographique s'intéresse plus précisément à la manière (difficultés, freins, modalités) dont les compétences sont transférées d'un pays à l'autre, d'un collectif de travail à l'autre.

Methodes: Dans un premier temps, nous avons rencontré le responsable français de l'activité de l'entreprise en Europe de l'Est afin de comprendre les raisons de l'implantation de l'entreprise en Roumanie ainsi que les étapes de ce transfert d'activité. Dans un deuxième temps nous avons effectué un stage de recherche d'une durée d'un mois au sein de la filiale roumaine ainsi que dans 3 des 8 usines sous-traitantes. L'objectif de cette intervention était d'identifier la manière dont les salariés roumains et français articulaient leur activité en mobilisant différents artefacts (organisationnels, individuels et collectifs). Nous souhaitons mettre en évidence le rôle de ces artefacts dans le transfert des compétences et le

déroulement de l'activité. Dans ce cadre, nous avons effectué des analyses d'activité au sein des filiales et usines sous-traitantes (observation de l'activité, entretiens semi-directifs, prise des photos et verbalisations consécutives à partir de ces photos, analyse de documents, etc.).

Résultats: Nos premiers résultats montrent que le transfert des compétences a une double dimension, il s'agit : (1) d'un transfert intuitif (présence importante d'artefacts organisationnels) et (2) d'un transfert fortement formalisé (usage des nombreux artefacts, notamment techniques).

Conclusion: Le processus de transfert de compétences est un processus planifié à l'avance. Cette planification commence en France par un travail de récupération et de formalisation des compétences spécifiques au métier de base de l'entreprise (en interviewant les séniors, dépositaire de ce savoir) et a continué en Roumanie par une période des formations et de mise au niveau des salariés roumains (stages de formation en Roumanie et en France), sur la base de ces expériences préalables.

ID: ORL-22

Relația dintre nesiguranța muncii, satisfacția muncii și intenția de a părăsi organizația în contextul economiei actuale

Anca Iulia Miheșan

Universitatea București

Rezumat:

Obiective: Obiectivele cercetării sunt (a) Investigarea relației de asociere între gradul de insecuritate perceput de angajați și satisfacția cu munca și (b) Investigarea relației de asociere între gradul de insecuritate perceput de angajați și intenția de a părăsi organizația.

Metode: Metoda utilizată este non-experimentală și constă din aplicarea unui chestionar compus din 4 scale care măsoară nivelul satisfacției cu munca, al nesiguranței muncii și al intenției de a părăsi organizația. Pentru a măsura satisfacția cu munca a fost utilizat inventarul pentru descrierea postului – JDI (Smith, Kendall, & Hulin, 1969) compus din 90 de itemi. Gradul de nesiguranță a locului de muncă a fost determinat cu ajutorul a două scale: scala cantitativă de măsurare a insecurității locului de muncă, compusă din 5 itemi, pe baza unui model dezvoltat de Ashford (1989), Hellgren (1999) și deWitte (2000) și scala calitativă de măsurare a insecurității muncii, compusă din 4 itemi, utilizată de Isaksson, Hellgren și Pettersson (1998). În ceea ce priveș-

te măsurarea intenției de a părăsi organizația, a fost utilizată scala privind intenția de a părăsi locul de muncă este compusă din 3 itemi (modelul lui Mobby).

Rezultate: S-au obținut unele corelații semnificative în ceea ce privește relația de asociere negativă dintre nesiguranța locului de muncă și satisfacția cu șeful (coeficient $-.25$), ceea ce arată că un loc de muncă nesigur se va asocia cu o scădere a satisfacției în relația cu șeful. Datele indică o relație de asociere negativă între nesiguranța locului de muncă și satisfacția cu colegii (coeficient $-.34$) și între nesiguranța locului de muncă și satisfacția cu slujba în general (coeficient $-.45$). Prin urmare, nesiguranța ridicată a locului de muncă se asociază cu o creștere a insatisfacției cu munca în general. În ceea ce privește relația de asociere dintre nesiguranța locului de muncă și intenția de a părăsi organizația s-a obținut un coeficient de $+.35$, prin urmare angajații care percep o insecuritate a muncii mai mare vor avea o intenție mai puternică de a părăsi organizația.

Concluzii: Posibile intervenții pentru a reduce sentimentul de nesiguranță în rândul angajaților și a crește gradul de satisfacție resimțit în raport cu munca ar fi: introducerea unor sisteme de recompensare/recunoaștere a angajaților, dezvoltarea unor canale informaționale și de comunicare,

organizarea unor cursuri de training care să ajute angajații să facă față condițiilor de stres de la locul de muncă și/sau a unor cursuri de orientare profesională în vederea găsirii unor locuri de muncă alternative.

ID: ORL-23

Locul controlului în structura personalității funcționarului public

Beatrice Balgiu

Universitatea Politehnică, București

Rezumat:

Obiective: Lucrarea de față are în vedere examinarea locului controlului în cadrul personalității funcționarului public.

Metode: Pentru aceasta am selectat un grup semnificativ de funcționari publici din administrația centrală. Alegerea instrumentelor de lucru s-a realizat în funcție de specificul activității reieșit ulterior analizei fișei postului. Au fost aplicate chestionare psihologice pentru evaluarea cognitivă, a motivației creative, a locului controlului și a altor variabile de personalitate. Analiza primară și corelațională a avut în vedere prelevarea unui tablou de rezultate propriu categoriei de subiecți analizați și cercetarea relevanței locului controlului în structura personalității acestora.

Rezultatele arată că funcționarii publici sunt majoritar ambivalenți, urmași de externaliști și într-o măsură mai mică de internaliști. Diferențele de gen apar doar în privința unor itemi nu și în cazul valorii locului controlului. Comparațiile cu alte loturi, precum ingineri și studenți ai domeniului tehnic, îi arată pe funcționari cu o tendință mai mare spre

externalitate. S-a putut observa că grupul respectiv se evidențiază prin inteligență analitică și concretă, motivație creativă moderată, implicare vocațională scăzută, retractilitate socială etc. Pe acest fundal, locul controlului deține o anumită semnificație în structura personalității; influențează inteligența inovativă și motivația creativă prin componenta ei concretizată în interesele de cunoaștere. Nu s-au obținut alte asocieri cu trăsăturile-factori de personalitate.

Concluzii: Datele cercetării susțin ideea conform căreia funcționarii publici care au credința în controlul intern sunt mai orientați creativ din punct de vedere atitudinal decât cei care au credința în controlul extern. De asemenea, relevanța locului controlului este evidențiată în afinitatea acestuia mai mare cu factorii motivaționali decât cu cei de personalitate. În aceste condiții apar o serie de întrebări cum ar fi, de exemplu, cea privind relația dintre motivație și locul controlului: dacă dezvoltarea motivației funcționarilor publici atrage după sine schimbarea credinței în locul controlului.

Loialitatea în contextul comunicării

Andreea Costin

Universitatea de Vest, Timișoara

Rezumat:

Obiective: Prin această lucrare intenționez să identific rolul comunicării în organizația TB și influența acesteia asupra comportamentului salariaților. Am pornit de la întrebarea: Care sunt caracteristicile salariaților care decid să plece din companie? Se urmărește identificarea diferențelor dintre salariații care fac parte din departament și puncte de lucru diferite precum și a elementelor ce îi motivează pe unii dintre ei să răspundă conducerii organizației prin abandon, prin demisie sub formă de protest.

Metode: În scopul obținerii acestor răspunsuri am utilizat chestionarul și interviul de profunzime.

Rezultate: În contextul societății civilizate ce presupune relaționarea cu ceilalți în funcție de anumite standarde, rutine și controlarea reacțiilor, comunicarea presupune transmiterea mesajelor informaționale și transmiterea unui feedback. De asemenea, permite transmiterea emoției, cultivarea ei și

stabilirea de prietenii care fac posibilă împărtășirea aceleiași pasiuni. Salariații care decid să plece din cadrul unei companii sunt motivați să adopte acest comportament, de o serie de factori. Rezultatele studiului susțin existența a două categorii de factori ce pot influența loialitatea unui salariat : a) factori ce țin de personalitatea individului și b) factori ce țin de comunicarea verticală a organizației.

Concluzii: Salariul sau recompensele financiare nu sunt suficiente pentru a-i motiva pe angajați fiind nevoie de o serie de elemente ce implică și intervenția comunicării organizaționale.

În fond modul în care comunicăm, verbal sau nonverbal formal sau informal, cu scopul de a informa sau convinge, poate schimba în bine situația de relaționare cu ceilalți. Depinde doar de noi să identificăm corect contextul pentru ca apoi să adoptăm strategia cea mai potrivită pentru a avea parte de succes.

ID: ORL-25

Analiza consistenței interne și a validității de construct pentru scalele IPIP (International Personality Item Pool) omoloage scalelor chestionarului NEO PI-R

Claudiu Barbu

Rezumat:

Obiective: Primul obiectiv al studiului este acela de a testa consistența internă a scalelor IPIP omoloage scalelor chestionarului NEO PI-R. Al doilea obiectiv al lucrării este testarea validității de construct a chestionarului format din scalele IPIP omoloage scalelor NEO PI-R.

Metode: Pentru testarea consistenței interne am calculat coeficientul α Crombach pentru cele 30 de subscale care măsoară fațetele factorilor principali, precum și pentru cele 5 scale care măsoară factorii principali. Pentru testarea validității de construct a chestionarului am utilizat analiza factorială exploratorie, analiza factorială confirmatorie cu rotație Varimax, precum și rotația Procrustes. Ambele analize factoriale au avut ca input cele 30 de scale care măsoară fațetele celor 5 factori principali. În cazul rotației Procrustes, am rotit matricea încărcării factoriale rezultată în urma analizei confirmatorii a scalelor IPIP, pentru a o compara cu matricea încărcării factoriale rezultată în urma analizei factoriale efectuată de Costa și McCrae cu ocazia validării chestionarului NEO PI-R.

Rezultate: În ceea ce privește consistența internă, coeficientul α Crombach al scalelor ce măsoară fațetele factorilor a variat între 0.4417 (la scala O6 - Valori) și 0.8607 (la scala C2- Ordine), media coeficienților fiind de 0.71534. Valorile obținute sunt comparabile cu coeficienții α Crombach ai scalelor testului NEO PI-R, varianta în limba engleză. În cazul factorilor principali, coeficienții variantei IPIP sunt cuprinși între 0.7155 la scala de Extraversie și 0.8535 la scala de Nevrotism, cu o medie de 0.7822. În acest caz coeficienții α Crombach sunt mai mici decât în cazul testului NEO PI-R în limba engleză. În cazul validității de construct, analiza factorială exploratorie a reținut 5 factori cu „eigenvalue” peste valoarea 1, iar analiza factorială confirmatorie (cu rotație Varimax) a arătat că 5 factori sunt suficienți pentru a explica variația și covariația celor 30 de scale introduse ca input (pentru această ipoteza, testul $\chi^2=481.86$, $df=295$). Rotația Procrustes a arătat că există o echivalență între matricea încărcării factoriale obținută prin analiză confirmatorie și cea rezultată în urma analizei factoriale efectuată de Costa și McCrae cu ocazia validării chestionarului

NEOPI-R: congruența celor 5 factori omologi a fost semnificativă la pragul de 0.005.

Concluzii: Prezenta cercetare a arătat că scalele testate au valori ale coeficienților de consistență internă comparabile cu cele ale testului comercial NEO PI-R și că ele păstrează structura factorială a modelului Big Five. Totodată, lucrarea

ar putea fi un punct de pornire pentru alte studii de validare a scalelor (de exemplu prin metoda „trăsături multiple metode multiple”, propusă de Fiske și Campbell în 1959), sau de modificare a acestora, prin eliminarea sau transformarea de itemi, pentru ca scalele să aibă o consistență internă superioară, păstrându-și, în același timp, validitatea.

ID: ORL-26

Stima de sine, dezirabilitatea socială, auto și heteroevaluări

Macarie Alexandra Elena

Universitatea „Alexandru Ioan Cuza”, Iași

Rezumat:

Obiective: Scopul cercetării de față este acela de a analiza efectul stimei de sine și a dezirabilității sociale, precum și a interacțiunii dintre aceste două dimensiuni asupra apariției diferențelor între auto și heteroevaluare.

Metode: Pentru a testa ipotezele cercetării am utilizat ca instrumente un chestionar de Dezirabilitate socială (E-team, 2009) și un chestionar de Stima de sine (E-team, 2007). Datele au fost analizate din punctul de vedere al cauzalității diferențelor dintre auto și heteroevaluări utilizând teste neparametrice și metoda ecuației de regresie logistică.

Rezultate: Analiza datelor a dezvăluit un efect al celor două variabile independente asupra apariției unor diferențe între auto și heteroevaluare.

Concluzii: Diferențele dintre modul în care se percepe un individ și modul în care îl văd cei din jur se află în strânsă legătură cu valoarea pe care și-o atribuie individul și efortul său de a face cunoscut celorlalți această valoare.

Liderul carismatic în organizația militară

Filaret Sîntion, Florian-Antonio Bădea, Dragoș Iliescu

Universitatea Ovidius, Constanța

Rezumat:

Obiective: Cercetarea a fost orientată către 3 obiective, anume (1) realizarea unei comparații între scorurile la cele cinci scale vizate de Chestionarul Multifactorial de Leadership (MLQ), care măsoară caracteristicile leadership-ului carismatic, pentru două eșantioane, unul format din cadre militare cu grad superior și unul format din cadre militare cu grad inferior; (2) alcătuirea unei structurii de personalitate a liderului carismatic din organizația militară; (3) corelarea unor anumite caracteristici ale leadership-ului carismatic cu alte variabile ale eficienței leadership-ului, cum ar fi climatul organizațional și satisfacția profesională;

Metode: Au fost utilizate următoarele chestionare-Inventarul de Personalitate California (CPI260); Chestionarul Multifactorial de Leadership (MLQ); Chestionarul de Climat Organizațional (CO IV); Chestionarul Descriptiv al Comportamentului Liderului (LBDQ); Chestionarul de Satisfacție Profesională (SP1)

Rezultate: Pentru verificarea primei ipoteze, care pornește de la presupunerea că între scorurile obținute de cadrele milita-

re cu grad superior și scorurile obținute de cadrele militare cu grad inferior, la cele cinci scale ce vizează caracteristicile leadership-ului carismatic, există diferențe semnificative, au fost realizate histogramele, au fost calculați indici de start pentru fiecare dintre scalele analizate, au fost calculați coeficienții de corelație Bravais-Pearson pentru fiecare dintre cele cinci perechi de scale. În vederea comparării celor două eșantioane, a fost aplicat Testul T (Student) pentru eșantioane independente, împreună cu Testul Levene. Astfel au fost obținute praguri de semnificație (p) ce determină o încredere de peste 99% pentru toate cele cinci scale (IA-IA2 $p=0,001$; IB-IB2 $p=0,0001$; IM-IM2 $p=0,001$; IS-IS2 $p=0,001$; IC-IC2 $p=0,006$).

Concluzii: Între scorurile obținute de cadrele militare cu grad superior și scorurile obținute de cadrele militare cu grad inferior, la cele cinci scale ce vizează caracteristicile leadership-ului carismatic (atribute idealizate (IA); comportamente idealizate (IB); motivația inspirațională (IM); stimularea intelectuală (IS); aprecierea individuală (IC) – măsurate prin intermediul MLQ), există diferențe semnifi-

cative. Liderii carismatici sunt confortabili și încrezători în a trata chestiuni intelectuale și conceptuale, prezintă fluență verbală și se gândesc înainte de a întreprinde ceva. Liderii carismatici se descurcă eficient cu oamenii, împart creditul cu alții, sunt buni în a explica decizii și au judecată bună.

Liderii carismatici sunt mulțumiți/satisfăcuți de munca pe care o realizează, atât sub aspectul modului ei de organizare, cât și sub cel al recompenselor pe care le primesc pentru activitatea prestată (recompense materiale sau morale) și al climatului interpersonal în care își desfășoară munca.

Aspecte psihologice în munca de video-chat

Eugen Avram

Universitatea București

Rezumat:

Obiectiv: Relevarea unor aspecte psihologice ale fetelor care fac spectacol intim pe video-chat.

Metode: ancheta pe baza de chestionar (30 itemi referitori la trecutul familial, viața personală, satisfacția de viață, motivație, satisfacție profesională).

Rezultate: Rezultatele au arătat aspecte ale trecutului familial al fetelor (de ex. relații problematice cu tatăl), viața personală (ex. relația cu partenerul de viață), motivație (de ex. motivația financiară) și satisfacție (o parte văd munca de videochat ca temporară).

Relația dintre stilul de gândire și rezistența la schimbare în cadrul organizațional

Cristina Petyo, Rodica Pilca, Delia Pop, Roxana Pop, Mara Robescu, Iovana Roicov

Universitatea de Vest, Timișoara

Rezumat:

Obiective: Studiul de față își propune să evidențieze relația dintre stilurile de gândire și factorii rezistenței la schimbare în domeniul organizațional. Rezistența la schimbare a fost conceptualizată conform modelului tridimensional propus de Ticu Constantin (2004).

Metode: Un număr de 80 de subiecți, angajați ai supermarketului Kaufland din Timișoara, au fost testați în vederea identificării unei posibile relații între stilurile de gândire și rezistența la schimbare. Probele utilizate au fost: Chestionarul de identificare al stilului de gândire elaborat de Sternberg și Wagner (1997) și Chestionarul de identificare a atitudinii față de schimbare elaborat de Constantin (2004).

Rezultate: Rezultatele acestui studiu au evidențiat asocierea dintre stilul de gândire legislativ și factorul randament, dintre stilul de gândire intern și factorul conservator și dintre

stilul de gândire executiv și factorul randament. Cea mai puternică corelație s-a obținut între stilul de gândire executiv și factorul de randament al rezistenței la schimbare.

Concluzii: Studiul de față evidențiază faptul că anumite stiluri de gândire au un impact major asupra felului de a reacționa al indivizilor la anumite situații pe care le presupune schimbarea în cadrul organizațional. Astfel din cele patru ipoteze ale cercetării au fost confirmate doar primele trei, ultima fiind infirmată. S-a observat că există o relație pozitivă între stilul de gândire legislativ și factorul randament al rezistenței la schimbare, între stilul de gândire intern și factorul conservatorism, precum și între stilul de gândire executiv și factorul randament al rezistenței la schimbare. Din punct de vedere al diferențelor de gen în ceea ce privește factorul conservatorism al rezistenței la schimbare nu s-au identificat deosebiri.

Cum sunt și cum par jurnaliștii buni

Cosmina Noaghea

Rezumat:

Obiective: Obiectivele acestui studiu au fost (a) Stabilirea profilului jurnalistului pe bază de test psihologic și stabilirea prototipului jurnalistului pe baza percepției studenților la jurnalism și (b) Evidențierea influenței trăsăturilor de personalitate și a factorilor de mediu organizațional asupra performanțelor profesionale.

Metode: Metodele folosite au fost: ancheta pe bază de chestionar, ancheta pe bază de interviu și testul psihologic. Ca instrumente de evaluare au fost aplicate: Inventarul de Personalitate California (CPI), testul Belbin pentru roluri în grup, Chestionar de practici și valori organizaționale, Chestionar pentru evaluarea caracteristicilor postului, Scale grafice de evaluare a performanțelor. Lotul de subiecți a fost format din 134 jurnaliști.

Rezultate: Jurnaliștii au înregistrat scoruri înalte la dimensiunile: integrare socială, prezență socială, dominanță și eficiența intelectuală. În privința rolurilor în grup, se observă că scorurile cele mai ridicate sunt înregistrate la rolurile

implementator, evaluator și team worker. Principalele trăsături care formează prototipul unui jurnalist bun sunt: comunicativitate, obiectivitate, curiozitate, simț critic și spirit de observație. La nivelul întregului eșantion performanțele înalte corelează cu autonomia ca și trăsătură de personalitate și orientarea organizației spre proces vs spre rezultate ca practică organizațională. În cazul femeilor, performanțele ridicate corelează cu deschiderea la experiență, în timp ce la bărbați performanțele corelează cu potențialul motivațional al postului.

Concluzii: Atât profilul real, cât și cel perceput al jurnaliștilor se bazează pe trăsături ce presupun activism, siguranță de sine, ambiție, capacitatea de a stabili ușor relații sociale, iar pe de altă parte trebuie să dea dovadă de echilibru, imparțialitate și claritate în gândire. Una dintre concluziile interesante este faptul că în timp ce la femeile jurnalist performanțele depind de trăsături de personalitate, la bărbați nivelul performanțelor corelează cu potențialul motivațional al postului.

Cadrul conceptual jungian aplicat în organizații: psihicul organizației

Mihaela Minulescu

Școala Națională de Studii Politice și Administrative

Rezumat:

Obiective: Studiul prezent se referă la modalitățile prin care fundamentele conceptuale privind structura și dinamica psihică umană pot fi aplicate și pot da sens unor procese semnificative pentru viața organizațională.

Metode: Analiză conceptuală; raționament analog; model analitic aplicat în analiza proceselor organizaționale.

Rezultate: De peste 50 de ani în psihologia organizațională face carieră spectaculoasă teoria jungiană a tipurilor, în special sub forma programelor de evaluare, consiliere și formare care pornesc de la Chestionarul Tipologic Myers - Briggs, și ulterior de la programele de formare organizațională dezvoltate complementar odată cu cercetările aplicative ale lui June Singer și utilizarea Inventarului de Dezvoltare Tipologică Singer Loomis (Larry Kirkhart, Elizabeth Kirkhart). Adicional, o altă aplicație semnificativă, deși mai puțin răspândită se referă la conceptul de „falsificare a tipului”, confirmat de cercetările din neuroștiințe (R. Haier), dezvoltat și introdus în psihologia organizațională de K. Benziger în conceptul de PASS - sindrom de adaptare prelungită la stres.

Putem gândi structura și dinamica organizațională în termenii unei relații interactive între psihicul organizațional și mediul său ce cuprinde părți semi-autonome, respectiv dimensiuni conștiente și inconștiente, fiecare având multiple elemente. Dată fiind complexitatea unei organizații, operăm utilizând modelul relațional introdus de Oshry (2007), respectiv paternurile specifice celor trei + unu poziții pe care o persoană le poate ocupa în sistemul organizațional.

Concluzii: Analiza opoziției bipolare dintre energia creativă și cea distructivă și manifestările inconștientului organizațional în situația când sunt ignorate condițiile distructive. Dinamica energiei psihice în organizație, motivațiile profunde ale indivizilor ca energie organizațională subiacentă intenționalității conștiente. Procesele de auto-reglare în condițiile ignorării problemelor inconștiente, conduc spre erori organizaționale, morală slabă, productivitate scăzută, inadecvare la real. Conștientizarea realității părții inconștiente susține energia pentru o productivitate înaltă și angajarea în activitate a membrilor organizației.

Influențe asupra performanței în Poșta Română

Cristian Alexandru Mihai

Școala Națională de Studii Politice și Administrative

Rezumat:

Autorul a investigat influența coeficientului de inteligență și a tipului de personalitate asupra performanței profesionale a factorilor poștali (N=52) în cadrul OPDC Dolj. Ipoteza principală a acestui studiu este în ce măsură performanța profesională poate fi influențată de coeficientul de inteligență (IQ) și de tipul de personalitate. În acest studiu inteligența a fost cuantificată cu ajutorul unui test de inteligență

generală, iar personalitatea a fost investigată cu ajutorul modelului Big Five. Criteriul de stabilire a performanței a fost considerat numărul de abonamente de presă contractate în interval de o lună. În final, cu ajutorul procedurilor statistice s-a arătat o corelație semnificativă între conștiinciozitate (C) și performanța profesională ($r=.528$, $p<.001$).

ID: ORL-33

Încrederea organizațională. Studiu de caz într-o organizație prestatoare de servicii

Filaret Sîntion, Neguțu Veronica

Universitatea Ovidius, Constanța

Rezumat:

Obiective: Încrederea personalului față de firma în care lucrează este foarte importantă pentru orice organizație, instituție sau firmă, de oriunde din lume. Această cercetare are ca scop descoperirea calităților morale și a factorilor psihologici ce influențează încrederea personalului dintr-o organizație sau firmă și care determină creșterea reputației organizaționale. Cercetarea de față a urmărit să stabilească ce implicații au climatul organizațional, satisfacția în muncă, coeziunea de grup, angajamentul organizațional, asupra vieții personalului și cum toate acestea influențează încrederea personalului în organizație. Datorită faptului că societatea, în general, manifestă o scădere dramatică a gradului de încredere pe zi ce trece, datorită dezastrelor, teribilismelor și crizei economice cu care se confruntă populația întregului glob, considerăm că se pot lua măsuri de îmbunătățire, de remediere a situațiilor ce provoacă această scădere a încrederii și/ sau invers.

Metode: Au fost utilizate ca măsuri chestionarul JDI (de satisfacție profesională), un chestionar de climat organizațional,

un chestionar de încredere și angajament organizațional, un chestionar de coeziune.

Rezultate: Menționăm printre rezultatele studiului faptul că (1) Există o corelație pozitivă între climatul organizațional și încrederea organizațională a personalului; (2) Încrederea organizațională corelează pozitiv cu satisfacția profesională a personalului; (3) Există o corelație pozitivă între climatul organizațional și coeziunea de grup a personalului; (4) Există o corelație directă între încrederea organizațională și creșterea reputației organizaționale.

Concluzii: Companiile încearcă să influențeze percepțiile publicului în diferite moduri: recrutează în rândurile campusurilor universitare, investesc sume enorme în publicitate și sponsorizări, pun în practică programe filantropice și inițiative pentru comunitate. Aceste inițiative sunt de succes în măsura în care reușesc să atragă încredere și să creeze bunăvoință în rândurile publicului. În timp, percepțiile favorabile despre organizație se cristalizează în resursa intangibilă

a reputației. O reputație organizațională poate fi bună, rea, puternică sau slabă. Descrie sentimentele oamenilor despre companie, bazate pe informațiile pe care le au despre aceasta, bazate pe activitățile și rezultatele companiei și pe perspectivele ei de viitor. Pe timp de criză organizaționa-

lă, valoarea unei bune reputații crește. Bunele reputații se transformă în rezervoare de bună-voință, amortizând, astfel, consecințele pe care le produce criza în care este implicată compania.

Efectele unui program de coaching pentru top manageri

Hedi Hoka

Rezumat:

Obiective: Experiența ne-a aratat că, pe măsură ce coachingul începe să fie tot mai cunoscut ca profesie legitimă, în cadrul domeniului se produce o deplasare spre specializare. Coachingul pentru manageri se bazează pe o relație individualizată, unul la unul, concepută să-i ajute pe managerii de la nivelul executiv în dezvoltarea lor, în îmbunătățirea eficacității lor profesionale și în creșterea performanțelor în muncă. Lucrarea de față prezintă rezultate obținute în urma unui program de coaching, bazat pe dovezi (evidence based-coaching) cu 32 manageri (top manageri). Cercetarea are un caracter multicultural deoarece s-a desfășurat cu manageri din următoarele țări: Finlanda, Olanda, Estonia, Ungaria, Bulgaria și România. Programul de executive coaching a ținut următoarele obiective: a) creșterea capacității managerului de a gestiona organizația (planificare, control, formare viziune); b) îmbunătățirea aptitudinilor personale ale managerului (autocunoaștere, eficacitate emoțională, recunoașterea curenților, mecanisme defensive și convingeri autorestrictive și c) formarea capacității unui lider de a oferi coaching altor persoane în cadrul organizației).

Metode: Paradigma în cadrul căreia s-a aplicat programul de coaching a fost cognitiv-comportamental. Durata programului a fost de 36 de săptămâni. Debutul programului a început un o evaluare (pretest) în care s-au măsurat următoarele componente: evaluarea performanțelor profesionale

(360), verificare abilități manageriale, test cunoștințe concepte de leadership, trebuințe de training, autoeficacitate, capacitate de autoreglare, optimism, capacitate de constituțivizare (cogniții, emoții și comportamente). Intervenția propriu-zisă de coaching a început cu sesiuni de workshop despre coaching-ul bazat pe evidențe. Au urmat stabilirea obiectivelor și apoi sesiunile de coaching unul la unul, conform planului de antrenament. Evaluările intermediare au avut rolul de a măsura performanțele. La sfârșitul programului de coaching s-au repetat evaluările (post test) urmând să se efectueze diferențele.

Rezultate: Rezultatele obținute în urma acestui studiu au demonstrat că această paradigmă de coaching bazat pe evidențe are efect asupra modului în care managerii își fixează obiectivele pe termen scurt și lung, calitatea vieții, capacitate de autoreglare și îndeplinirea obiectivelor. Coachingul determină focalizare pe acțiunile care aduc rezultate imediate și crește nivelul de autoreglare. În final managerii, învață o serie de tehnici de autoajutorare și gestionează cu detașare emoțională convingerile autodistrictive care stau la baza eșecurilor reale sau închipuite.

Concluzii: Concluziile obținute ne ajută să înțelegem cum anume funcționează coachingul bazat pe dovezi și eficacitatea lui pe termen lung.

Percepții ale culturii organizaționale în mediul românesc, analiza comparativă a două modele teoretice

**Anda Niculescu, Andreea Badragan, Mihaela Bucur, Claudia Fediuc,
Andreea Luca, Oana Pricop, Anda Prodan, Iulia Prusu**
Universitatea „Alexandru Ioan Cuza”, Iași

Rezumat:

Cultura organizațională este un concept care ajută la înțelegerea mediului organizațional. Obiectivul studiului de față este de a descrie etapele construirii unui instrument de analiză a culturii organizaționale și de a analiza comparativ două modele teoretice (Quinn & Cameron 1999; Denison, 1990).

Cercetarea s-a realizat pe un lot de 210 angajați din 6 firme și 2 instituții din diferite domenii, fiind aplicate două instrumente cantitative: „Competing Values Framework” (Cameron & Quinn, 1999) și chestionarul C.O. realizat

de noi pornind de la modelul teoretic propus de Denison (1990). Rezultatele aduc în prim plan existența a 2 factori distincți, cu o consistență internă bună, rezultați în urma analizei factoriale exploratorii. Adăugând la cei 2 factori ai culturii organizaționale identificați de noi pe cei evaluați cu ajutorul chestionarului C.V.F. în cadrul unei analize factoriale exploratorii, putem identifica un nou model explicativ al culturii organizaționale pentru mediul românesc. Astfel am surprins o serie de asemănări/deosebiri între modelele teoretice care au stat la baza studiului nostru.

Inteligența socială – modelarea empirică a unui chestionar standardizat

Ana-Maria Preda, Ariadna Mancas, Mihaela Chiorescu, Ancuta Slatineanu, Mirela Susnea, Claudia Fediuc, Roxana Acatrinei, Adina Roman, Claudia Tataru, Georgeta Margasiu

Universitatea „Alexandru Ioan Cuza”, Iași

Rezumat:

Obiective: Studiul a avut ca obiectiv construirea unui chestionar standardizat autohton de evaluare a inteligenței sociale. Chestionarul construit își propune să identifice persoanele cu o mai mare capacitate de integrare și relaționare în lucrul cu ceilalți în cadrul unei organizații, fiind util în procesul selecției de personal. Conceptele utilizate în fundamentarea teoretică și în construcția acestei probe au fost cele adiacente conceptului de inteligență socială, și a factorilor săi: dependența emoțională, persuasiune, managementul conflictelor, cooperare și munca în echipă, autoevaluare corectă și formarea de relații avantajoase. Chestionarul a fost construit pe baza modelului lui Goleman privind inteligența emoțională, la care a fost adăugat factorul de dependență emoțională.

Metode: Metodele utilizate au fost cele specifice construcției și validării primare a unei astfel de probe: cele de definire și descriere a dimensiunilor cheie, de modelare a itemilor, de verificare a validității de conținut (proba experților) etc.

Chestionarul rezultat a fost aplicat pe un lot de 350 subiecți din cadrul populației generale. Pentru verificarea validității chestionarului, acesta a fost aplicat împreună cu o scală de dezirabilitate socială, fiind analizate relațiile dintre rezultatele la cele două probe. Sunt descrise și diferențele obținute în scorurile pentru cele două dimensiuni în funcție de variabilele vârstă, sex, studii și nivel de venituri.

Rezultate: Rezultatele obținute confirmă identificarea a 6 factori care compun inteligența socială: dependența emoțională, persuasiune, managementul conflictelor, cooperare și munca în echipă, autoevaluare corectă și formarea de relații avantajoase, factori corespondenți ai conceptelor descrise în literatura de specialitate.

Concluzii: Concluziile principale ale acestui studiu insistă pe sublinierea utilității unei astfel de probe autohtone, valide, utilă pentru identificarea persoanelor cu cele mai bune capacități de colaborare și relaționare în context organizațional.

Validitatea concurrentă a unei probe de dezirabilitate socială – DS10

Ioana Simona Boghițoiu, Alexandra Macarie, Andreia Ungurean, Alexandra Sava, Andreea Astani, Ana Maria Buhaianu
Universitatea „Alexandru Ioan Cuza”, Iași

Rezumat:

Studiul a avut ca obiectiv validarea și perfecționarea unei probe autohtone de evaluare a dezirabilității sociale, urmărind trei factori : managementul impresiei, amăgirea de sine și utilitatea, descriși și în literatura de specialitate. Acest studiu vine în continuarea unui alt demers, prezentat în 2009, privind procedura detaliată de construcție a chestionarului. Vizând optimizarea probei, care inițial conținea 126 itemi, am realizat proba experților pentru a verifica validitatea de conținut dar și în încercarea de a reduce numărul de itemi din fiecare factor la 15, păstrând itemii cei mai pertinenți. Partea cea mai consistentă a studiului o reprezintă traducerea și adaptarea a două probe consacrate de măsurare a dezirabilității sociale, BIDR și Inventarul Crowne-Marlowe, și aplicarea împreună cu DS10, chestionarul construit de noi, pentru a verifica validitatea concurrentă. Baza de date

rezultată a fost analizată utilizând metoda corelației, pentru a investiga existența unor legături valide între probe asemănătoare. Validitatea concurrentă a probei a fost testată de asemenea utilizând metoda analizei factoriale confirmatorii. În plus, am analizat din nou consistența internă a chestionarului prin calcularea coeficientului Alpha Cronbach și structura tridimensională a probei prin metoda analizei factoriale exploratorii. În urma analizei bazei de date, rezultatele prezintă imaginea unei probe solide atât din punct de vedere a validității concurente, cât și a consistenței interne, cu o structură factorială stabilă și bine definită, pe cei trei factori vizați: managementul impresiei, amăgirea de sine și utilitatea. În final vom prezenta relațiile celor trei factori cu variabilele vârstă, sex, studii și nivel de venituri.

Rolul psihologului în firme și instituții, percepțiile managerilor români în 2009

Boghițoiu Ioana Simona, Ticu Constantin

Universitatea „Alexandru Ioan Cuza”, Iași

Rezumat:

Acest studiu a fost realizat în cursul anului 2009 în partea de nord-est a României (județele din Nord-Estul Moldovei). Obiectivul principal al acestei anchete a fost identificarea percepțiilor pe care managerii le au despre psiholog, ca specialist care activează în cadrul unei organizații. Pe lângă cuvintele cheie asociate imaginii psihologului în firmă /instituție s-au urmărit și așteptările managerilor privind competențele psihologului în firme /instituții, frecvența și motivele apelării la servicii de consultanță /formare și intenția de a apela pe viitor la astfel de servicii. Cercetarea s-a efectuat pe un lot de 275 manageri sau membri ai echipei manage-

riale. Metoda utilizată a fost cea a chestionarului de opinii. Rezultatele obținute ne permit atât descrierea percepțiilor și așteptărilor managerilor cu privire la rolul psihologului practician în organizații cât și analiza comparativă a acestor așteptări și percepții în funcție de mărimea firmei și profilul acesteia. Aceste date pot sta la baza construcției unei strategii de (re)definire a competențelor finale pe care psihologii trebuie să le aibă la finalul studiilor academice sau la baza creării unei strategii de promovare a imaginii psihologului practician printre managerii români.

Fundamente teoretice ale coaching-ului. Eficiența coaching-ului pentru persoane cu funcții de conducere

Lucia Rațiu, Adriana Băban

Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca

Rezumat:

Lucrarea oferă o analiză critică a studiilor de coaching, cu scopul de a sumariza modele teoretice ce susțin cercetările, de a identifica rezultatele în domeniu și de a prezenta mecanismele de schimbare și de eficientizare a coaching-ului.

Aria de aplicații ale coaching-ului se întinde de la dezvoltarea unui set specific de abilități pentru funcționarea personală eficientă, la dezvoltarea carierei. Organizațiile investesc din ce în ce mai mult în coaching, ca instrument adecvat pentru sporirea implicării angajaților, a stării de bine și a performanței profesionale. Până în prezent, cercetările au indicat efecte pozitive ale intervenției asupra clienților, deși există o mare diversitate în ceea ce privește atât factorii investigați, cât și instrumentele de măsurare. Rezultatele eficienței coaching-ului pentru persoane cu funcții de conducere pot fi încadrate în trei categorii: (a) modificări ale compor-

tamentului de conducere; (b) percepția clientului privind procesul de coaching; (c) măsura obiectivă a performanței. Ca rezultate distale sunt echilibrul muncă-viață și starea de bine, reducerea stresului și o mai bună aliniere a scopurilor personale la scopurile și misiunea organizațională.

Rezultatele raportate în literatură sunt încă insuficiente pentru a concluziona asupra relației dintre anumiți factori și beneficiile coaching-ului. Sinteza literaturii subliniază lipsa unei coerențe teoretice în fundamentarea coaching-ului, precum și proliferarea unor multitudini de modele și metode în coaching. În ciuda acestei inconsistențe teoretice, există un consens privind beneficiile intervenției de coaching pentru persoane cu funcții de conducere, atât la nivel personal, cât și la nivel organizațional.

ID: ORL-40

Contractul psihologic ca mediator între cultura organizațională și angajamentul organizațional în contextul muncii din România

Alexandra Borcea, Andreea Bușecan, Claudia Rus

Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca

Rezumat:

Obiective: Cultura organizațională influențează respectarea contractului psihologic prin sistemul de valori și norme existente în cadrul unei organizații. Respectarea contractelor psihologice va influența atitudinile și comportamentele organizaționale, prin creșterea angajamentului personalului față de organizație. Angajamentul, ca trăsătură psihologică ce caracterizează relația dintre organizație și membrii săi, este influențat de cultura organizațională, prin interiorizarea practicilor organizaționale.

Metode: Acest studiu utilizează un design corelațional în examinarea efectelor mijlocitoare ale contractului psihologic asupra culturii și asupra angajamentului organizațional. Populația țintă a acestui studiu este alcătuită din angajații mai multor companii din România, numărul acestora ridicându-se până aproape la 200 persoane. Au fost folosite chestionare cotate pe scala Likert cu 5 puncte. Chestionarele au fost utilizate pentru a măsura cele trei variabile, și anume: contractul psihologic, cultura organizațională și an-

gajamentul organizațional. Acestea au fost aplicate față în față și on-line. Toate instrumentele au fost supuse erorii de măsurare, fiindu-le verificate atât fidelitatea cât și validitatea, acestea prezentând valori crescute.

Rezultate: Rezultatele studiului sunt consistente cu predicțiile făcute pe baza ipotezelor, și anume, o cultură organizațională puternică influențează în mod pozitiv respectarea contractelor psihologice. La acest nivel, putem spune că există diferențe semnificative între contractele relaționale și cele tranzacționale.

Concluzii: Acest studiu examinează rolul contractului psihologic ca și mediator al culturii organizaționale față de angajamentul organizațional. Toate ipotezele noastre au fost confirmate, aceste rezultate fiind susținute și de alte studii empirice (Black, 1999; Sturges et al., 2005; McDonald și Makin, 1999).

Adaptarea pentru populația României a Job Stress Survey (JSS)

Raluca Livești, Dragoș Iliescu

D&D/Testcentral

Rezumat:

Cercetarea a avut ca obiect adaptarea pentru populația românească a instrumentului psihometric *Job Stress Survey* (JSS, Spielberger & Vagg, 1999), instrument proiectat pentru evaluarea surselor generale ale stresului ocupațional. În acest scop, JSS a fost administrat unui număr de N=1533 de persoane (N=741 de bărbați și N=792 de femei) cu vârste cuprinse între 18 și 63 de ani. Participanții sunt angajați ai unui număr de 108 de organizații, atât din domeniul public, cât și din cel privat, atât fără, cât și cu funcții executive. Independent de trasarea eșantionului normativ pentru populația românească, JSS a mai fost aplicat unui număr de N=53 de top manageri.

Colectarea datelor s-a desfășurat între februarie 2008 și aprilie 2009. Cu ajutorul datelor colectate s-au calculat fi-

delitatea prin metoda consistenței interne și validitatea de construct prin intermediul analizei factoriale exploratorii și confirmatorii. Datele obținute sunt în concordanță cu cele obținute pentru eșantionul normativ american original.

Datele colectate au permis și studierea diferențelor atât în ceea ce privește scorurile obținute pentru scalele JSS, cât și a surselor generale ale stresului ocupațional pentru bărbați vs. femei, persoane angajate în organizații din mediul privat vs. persoane angajate în organizații din mediul public și persoane fără funcții executive vs. persoane cu funcții executive. Interesante sunt și diferențele obținute pentru scalele JSS, precum și sursele specifice ale stresului ocupațional, între populația României și populația americană. Aceste diferențe reflectă climatul socio-economic din cele două state.

ID: ORL-42

Ce înseamnă să ai încredere în colegii tăi? O cercetare exploratorie bazată pe metodologia „grounded theory”

Daniela Andrei, Catalina Oțoiu, Ana-Ștefania Isailă, Adriana Băban

Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca

Rezumat:

Obiective: Înțelegerea fenomenelor care pot determina sau influența cooperarea umană este esențială pentru studiul echipelor de lucru. În ciuda importanței pe care conceptul de încredere o are pentru înțelegerea funcționării relațiilor interpersonale și a cooperării, există un număr mai restrâns de cercetări care să adreseze rolul încrederii în formarea echipelor de lucru și în derularea proceselor de grup. Scopul acestui studiu a fost acela de a investiga încrederea în cadrul echipelor de lucru pentru a ajunge la o înțelegere contextualizată a modului în care acest fenomen apare și se dezvoltă în cadrul unor echipe temporare de proiect.

Metode: Au fost realizate nouă interviuri de adâncime cu studenți care au participat în echipe temporare de cercetare. În cadrul interviurilor s-a urmărit obținerea unor descrieri detaliate a proceselor de muncă în cadrul acestor echipe și a modului în care s-a format încrederea în colegii de echipă. Datele obținute au fost analizate prin prisma metodologiei „grounded theory”.

Rezultate: Un model al formării încrederii a putut fi elaborat pe baza modului în care participanții și-au descris experiențele proprii cu privire la formarea încrederii în echipele în care au lucrat. Cele mai importante aspecte puse în evidență de rezultatele noastre se referă la importanța procesărilor implicite pentru formarea încrederii dar și la caracterul dinamic al acestui proces.

Concluzii: Rezultatele obținute contribuie la o mai bună înțelegere a procesului de formare a încrederii în echipe de lucru și ne permit să extragem un model conceptual al încrederii în contextul specific al echipelor temporare de cercetare. Rezultatele noastre integrează conceptualizările existente dar reușesc de asemenea să pună în evidență două aspecte mai puțin evidențiate în literatura de specialitate: caracterul dinamic și importanța proceselor implicite.

Testarea structurii factoriale a Behavioral Trust Inventory (BTI)

Cătălina Oțoiu, Claudia Rus, Ștefania Isailă, Horia D. Pitariu, Daniela Andrei

Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca

Rezumat:

Obiective: Lucrarea de față face parte dintr-o cercetare mai amplă care urmărește analiza instrumentelor utilizate, pe populația din România, pentru măsurarea încrederii organizaționale. Astfel, studiul își propune să identifice în ce măsură structura factorială propusă de Gillespie (2003) se păstrează și pentru varianta românească a *Behavioral Trust Inventory* (BTI).

Metode: BTI a fost aplicat pe un eșantion de 147 de participanți din cadrul unei companii din domeniul industrial. Datele obținute au fost analizate folosind ecuațiile structurale pentru testarea modelului structural și modelului de măsurare (*measurement model*) care stau la baza instrumentului.

Rezultate: Analiza factorială confirmatorie inițială nu susține structura bifactorială propusă de Gillespie (2003), nici

pentru varianta de 10 itemi a instrumentului și nici pentru cea completă, de 15 itemi. Niciunul dintre indicatorii de potrivire testați nu are valori care să corespundă valorilor de referință care indică adecvarea modelului. Demersul de analiză confirmatorie a fost continuat cu un demers explorator pentru identificarea unui nou model care să explice mai bine datele culese.

Concluzii: În urma analizelor confirmatorii și exploratorii realizate s-au identificat o serie de probleme la nivelul conținutului variantei adaptate pentru România a instrumentului. Rezultatele inițiale obținute ne-au determinat să continuăm analiza instrumentului, folosind un eșantion mai numeros și realizând o analiză comparativă cu un alt instrument consacrat în studiile asupra încrederii și anume *Organizational Trust Inventory* (OTI).

Proiectarea unei strategii de selecție a personalului militar care activează în forțele speciale

Dorina Coldea

Școala Națională de Studii Politice și Administrative

Rezumat:

Obiective: Obiectivul general al studiului este proiectarea unei strategii de selecție a cadrelor militare care activează în cadrul forțelor speciale. Obiectivele specifice sunt analiza muncii; studiul criteriilor de eficiență profesională; selecția și construirea testelor psihologice pentru scopul sus-menționat; validarea concurentă a instrumentelor de selecție și proiectarea strategiei de selecție

Metode: Metodele utilizate sunt: (1) metode specifice de analiza muncii (studiul documentelor, interviul, observația, FJAS, programul EUTERPE); (2) metodologia specifică de construire a unor fișe de apreciere a performanțelor profesionale (SEAC și SESM); (3) metodologia aferentă proiectării unui test de aptitudini cognitive; (4) analiza factorială a testelor de aptitudini incluse în cercetare; (5) includerea testelor analizate într-o baterie de teste și validarea concurentă; (6) măsurarea utilității bateriei de teste în cadrul procesului de selecție.

Rezultate: Rezultatele analizei muncii, atât a celei orientată pe sarcină cât și a celei orientată pe ocupantul postului de muncă, au fost integrate într-o fișă de post, fiind exploatare conform modelului clasic de selecție în operaționalizarea

variabilelor criteriu și predictor. Astfel, pentru măsurarea performanțelor profesionale s-a apelat la expertiza cadrelor militare aflate în studiu, cu mențiunea că fișa de apreciere cu ancore comportamentale și cea standard mixată au surprins atât aspecte specifice performanței tehnice, cât și cele contextuale. În procesul de validare atât a fișei SEAC, cât și a bateriei de teste au fost introduse și criteriile obiective de performanță, care au adus plus valoare demersului de cercetare. Proiectarea bateriei de teste pentru selecție a presupus pe lângă introducerea unor teste consacrate și dezvoltarea unui test situațional de aptitudini cognitive, iar pentru investigarea trăsăturilor de personalitate specifice acestei categorii profesionale inventarea CPI și 16PF. Au fost dezvoltate trei modele de predicție, utilitatea acestora fiind cuprinsă între 0,18 și 0,29.

Concluzii: Un profil psiho-moral și aptitudinal corespunzător dublat de cunoștințe teoretice și practice în domeniu, deprinderi corecte, formate și susținute de nenumărate ore de studiu și de antrenamente executate în condiții cât mai apropiate de realitate reprezintă ingredientele necesare pentru realizarea cu succes a misiunilor de luptă specifice acestei categorii profesionale.

Implicațiile consumului de droguri asupra mediului organizațional

Pompiliu Postu

Rezumat:

Obiective: Lucrarea își propune să investigheze efectele consumului de droguri asupra atitudinii și comportamentului consumatorului precum și implicațiile pe care aceste componente le pot avea la nivel organizațional. Deasemenea, își propune să delimiteze acei indicatori relevanți pe care, consumatorul de droguri, fie el și ocazional, îi poate prezenta, astfel încât cunoașterea lor să permită o mai bună identificare a unei eventuale situații de risc pentru organizație.

Metode: Pentru atingerea obiectivelor specificate au fost analizate rezultatele studiilor efectuate la nivel național și local, prin prisma modelelor teoretice explicative cu privire la consumul de droguri.

Rezultate: Există o prevalență mai ridicată a consumului de droguri în rândul persoanelor care prezintă, pe de-o parte o relație mai fragilă cu cultura majoritară, iar pe de altă parte, o socializare mai ridicată în cadrul unor subculturi, prin prisma unor valori compatibile anterioare, ce tolerează / promovează consumul de droguri. Ruptura față de valorile tradiționale și aderența la valorile unui subculturi se asociază cu anumiți indicatori atitudinali, comportamentali și situ-

ăționali. Socializarea anticipativă în cadrul unor subculturi care tolerează / promovează consumul de droguri, prin prisma unor valori anterioare compatibile cu cele ale subculturii de acest tip, generează anumite elemente specifice la nivelul personalității individului ce îi guvernează comportamentul ulterior, ce poate antrena efecte în planul organizației din care face parte.

Concluzii: Consumul de droguri apare pe fondul unei rupturi a individului față de cultura majoritară și a unei socializări în cadrul grupurilor ce tolerează / promovează consumul de droguri, socializare ce se produce în timp, pe baza unor similitudini între valorile pe care individul le deține și cele care aparțin subculturii în care este socializat. Acest proces de socializare în cadrul unei astfel de subculturi își pune amprenta asupra personalității individului, chiar dinainte ca el să deuteze în consumul de droguri sau chiar dacă o face ocazional. Aceste elemente ale personalității vor determina modul său de raportare și reacție la situațiile din câmpul organizațional. Analiza lor a determinat identificarea, atât a unor aspecte pozitive cât și negative pentru organizația din care un consumator de droguri, fie el și ocazional, poate face parte la un anumit moment dat.

Procesul de adaptare și normare al testului DDDI în România

Camelia Ionescu

D&D/Testcentral

Rezumat:

Screeener-ul *The Dula Dangerous Driving Index* (DDDI, Chris S. Dula, PhD, 1999) a fost tradus, adaptat și normat pe populația română în perioada aprilie 2008 și februarie 2009, pe un eșantion de N=953 participanți: 599 bărbați (62.85%) și 354 femei, cu vârste între 18 și 77 ani ($m=33.21$, $SD=9.85$).

Adaptarea DDDI în România a avut ca obiective realizarea unei traduceri și normări coerente și asigurarea faptului că DDDI poate fi utilizat de practicienii români, ca instrument de screening pentru situațiile de distorsiune pozitivă. S-a realizat pilotarea lui pe un eșantion de necesitate de 142 șoferi. Au fost calculate statistici psihometrice, precum fi-

delitatea scalelor, intercorelațiile acestora și a fost rulată o analiză factorială. Valorile obținute au fost satisfăcătoare și s-a trecut la faza de normare.

Eșantionul normativ este departajabil în funcție de gen, vârstă, etnie, nivelul educației, tipul șoferului și categoria carnetului de conducere. În această prezentare veți găsi corelațiile scalelor DDDI cu vârsta și vechimea, și diferențele semnificative în funcție de gen, sau de tipul șoferului, dar și informații despre fidelitate și validitate. Analiza factorială confirmatoare rezultă la un nivel de potrivire de $GFI=.78$ și o rădăcină a pătratelor erorilor de $RMSEA = .052$ într-o soluție cu trei factori.

Valoarea adăugată a CPI-260 și GAMA în selecția profesională

Nicole Predulea, Daniela Vercellino, Elena Vizireanu

Direct Management

Rezumat:

Obiective: Lucrarea de față are atât un obiectiv de ordin teoretic cât și unul de ordin practic. Obiectivul teoretic a constat în testarea validității incrementele pe care o aduce testul GAMA (General Ability Measure for Adults, Naglieri, Achilles & Bardos, 1997) și CPI™ – 260 (California Psychological Inventory, Gough, 2002) în cadrul unui sistem de selecție profesională. Obiectivul practic a constat în a demonstra că această baterie de instrumente psihologice poate reduce considerabil rata de eroare în procesul de selecție, raportată la rata de retenție a personalului angajat și evaluarea performanțelor profesionale.

Metode: Chestionarul CPI – 260 a fost administrat unui eșantion de 66 participanți, cu vârste cuprinse între 24 și 44 ani. Ulterior, unui eșantion de 31 participanți li s-a ad-

ministrat testul GAMA. Au fost culese date privind performanță lor anuală (bazată pe două aplicări ale sistemului de evaluare a companiei, evaluări care se realizează la șase luni); sistemul de evaluare utilizat de companie este similar scalelor de evaluare cu ancore comportamentale.

Rezultate: S-a constatat că implementarea celor două instrumente în cadrul procesului de selecție duce la scăderea drastică a fluctuației de personal, mai ales după implementarea testului GAMA.

Concluzii: Se sugerează că utilizarea instrumentelor psihologice validate în procesul de selecție crește puterea de predicție a sistemului în raport cu evaluările profesionale ulterioare și în raport cu stabilitatea pe post.

Relația dintre insecuritatea muncii și comportamentele contraproductive și proactive în actualul context economic

Claudia Rus, Horia Pitariu

Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca

Rezumat:

Obiective: Obiectul general al studiului constă în investigarea efectului predictiv al insecurității calitative și cantitative a muncii asupra comportamentelor contraproductive și proactive manifestate de angajați în activitatea lor de muncă, în condițiile în care se controlează influența vârstei, genului, vechimii în organizație și a deținerii unei funcții de conducere în cadrul organizației. Mai specific, se va urmări:

- Examinarea efectului predictiv al insecurității cantitative și calitative a muncii asupra comportamentelor contraproductive organizaționale și interpersonale
- Examinarea efectului predictiv al insecurității cantitative și calitative a muncii asupra comportamentelor proactive manifestate de la locul de muncă (cererea de feedback, preluarea responsabilității, prevenirea de probleme, susținerea opiniei, ajutorarea celorlalți angajați, monitorizarea feedbackului, inovare individuală și scanare strategică)

Metode: În studiul de față au fost incluși 93 de angajați din domeniul producției de bunuri cosmetice, participarea

la studiu fiind voluntară. Participanții au completat o scală de evaluare a insecurității cantitative a muncii (De Witte, 2000), una de măsurare a insecurității calitative a muncii (Goldberg & Williams, 1998), Chestionarul de evaluare al comportamentelor contraproductive în muncă (Spector, 1996) și un instrument format din opt scale pentru măsurarea comportamentelor proactive manifestate de angajați la locul de muncă. Prelucrarea datelor colectate s-a realizat prin intermediul programului statistic SPSS, utilizându-se analiza de regresie multiliniară ierarhică.

Rezultate: Datele obținute au evidențiat faptul că angajații care se îngrijorează mai intens privind continuitatea slujbei lor în viitor vor manifesta mai frecvent comportamente contraproductive interpersonale în activitatea lor de muncă ($\beta = .40, p < .01$). În schimb, participanții care percep o amenințare mai puternică a calității angajării lor vor manifesta mai rar comportamente precum preluarea responsabilității ($\beta = -.26, p < .05$), prevenirea de probleme la locul de muncă ($\beta = -.23, p < .05$) și inovarea individuală ($t = -.22, p < .05$)

în comparație cu cei care un grad mai mare de siguranță a slujbei lor.

Concluzii: Aceste rezultate sugerează faptul că, în actualul context economic, cele două forme ale insecurității muncii prezic comportamente diferite pe care angajații le manifestă la locul lor de muncă. Insecuritatea muncii are un impact negativ asupra comportamentelor angajaților, chiar și în

condițiile în care se controlează influența vârstei, a genului, a vechimii în organizație și a deținerii unei funcții de conducere în cadrul organizației. Pornind de la aceste rezultate, se pot contura câteva direcții privind elaborarea unor intervenții care să permită pe de o parte reducerea costurilor organizaționale asociate comportamentelor indezirabile ale angajaților, iar pe de altă parte să asigure o bună calitate a vieții angajatului la locul său de muncă.

Încrederea - un concept greu de definit

Ștefania Isailă, Horia Pitariu

Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca

Rezumat:

Încrederea este un fenomen psihologic care are efecte benefice atât la nivelul relațiilor interpersonale cât și la nivelul echipelor de lucru sau la nivel organizațional. Deși variatele definiții ale încrederii prezintă unele elemente comune, momentan nu există o definiție a încrederii unanim acceptată. Divergențele existente în literatură cu privire la definirea acestui concept constituie motivația demersului nostru de clarificare a bazei teoretice care stă la baza cercetării încrederii în diferite domenii. După o trecere în revistă a diferitelor definiții ale încrederii, lucrarea de față propune două soluții

complementare de integrare a rezultatelor obținute până în acest moment în literatura de specialitate: abordarea încrederii interpersonale din perspectiva prelucrărilor conștiente și inconștiente de informație și abordarea încrederii în grup ca stare emergentă. Cadrul teoretic propus oferă o mai bună înțelegere a fenomenului încrederii precum și noi direcții ce pot fi investigate. În încheierea lucrării sunt precizate implicațiile demersului nostru pentru cercetările teoretice și practice ale încrederii interpersonale și la nivel de grup restrâns.

Analiza climatului organizațional, calități psihometrice și aplicabilitatea unei probe standardizate de evaluare

Ticu Constantin, Anda Niculescu

Universitatea „Alexandru Ioan Cuza”, Iași

Rezumat:

Obiective: Experiența în activitatea de consultanță în domeniul diagnozei organizaționale coroborată cu analiza literaturii de specialitate ne-a permis construirea și validarea unei probe standardizate de evaluare a climatului organizațional – „Sistem ECO” - probă extrem de utilă pentru activitatea de consultanță organizațională. Chestionarul Sistem ECO permite descrierea climatului organizațional prin intermediul a 14 factori distincți.

Metode: Studiile de confirmare a calităților psihometrice a probei s-au efectuat în mai multe etape, fiind analizați 1113 angajați din 27 de organizații (în 2007) și apoi 1015 angajați din 26 de organizații (în 2008).

Rezultate: În prezentul studiu prezentăm o analiză realizată în 2009 pe un lot de 2119 subiecți, provenind din 56 de firme și instituții diferite. Analiza factorială exploratorie de ordinul doi ne indică o soluție cu un singur factor secundar ceea ce confirmă faptul că cele 14 dimensiuni operaționalizate de noi se subsumează unui factor unic: „climat organizațional”. Analiza factorială confirmatorie ne arată că itemii și factorii probei „Sistem ECO” se integrează într-un model predictiv valid, cu indice RMSEA de .054.

Concluzii: În final sunt descrise câteva dintre aplicațiile acestei probe în activitatea de diagnoză organizațională, inclusiv cele legate de evaluarea stilului de leadership manifest.

Chestionarul Big Five Plus - date relevante ale validității concurente

Ticu Constantin, Alexandra Macarie, Alexandra Gheorghiu, Andreea Iordache, Catalin Potlog

Universitatea „Alexandru Ioan Cuza”, Iași

Rezumat:

Obiective: În demersul de verificare a calităților psihometrice a unei chestionar autohton de evaluare a personalității, chestionar construit după modelul Big Five (Constantin și colab., 2008a, 2008b), ne-am propus analiza validității concurente a acestei probe.

Metode: Am definit un design de cercetare în care am decis aplicarea, alături de Chestionarul Big Five©plus construit de noi, a altor trei chestionare psihologice consacrate realizate după modelul Big Five: Chestionarul DECAS (Sava, 2008), Chestionarul I.P.I.P. (Goldberg, 1999) și Inventarul de Personalitate NEO PI-R (Costa, și McCrae, 1987). Chestionarele menționate au fost aplicate pe un lot de 507

subiecți, excepție făcând doar Inventarul de Personalitate NEO PI-R care a fost aplicat pe un lot de 293 de subiecți.

Rezultate: Analiza factorială confirmatorie, care a vizat factorii omologi ale celor 4 chestionare, ne arată că datele obținute confirmă existența celor 5 factori latenți (Extraversiune, Agreabilitate, Conștiinciozitate, Nevrozism și Deschidere), obținând un model predictiv valid. Același tip de analiză aplicată, de această dată, pentru verificarea modelului factorial propus de Chestionarul Big Five©plus ne confirmă gruparea celor sub-factorilor chestionarului pe cei 5 factori principali și ne oferă sugestii interesante privind posibile strategii de optimizare a probei.

Inteligența, personalitatea și potențialul de învățare - predictorii ai eficienței în formare

Miruna Andreescu, Irina Gheorghe, Irina Gioabă, Eva Piroșcă

Școala Națională de Studii Politice și Administrative

Rezumat:

Obiective: În ce măsură inteligența și factorii de personalitate ai unui individ influențează potențialul de învățare al acestuia? Interdependența între primele două constructe a fost analizată în numeroase studii, la fel și legătura dintre educabilitate și inteligență. Având deja acest background, cercetarea de față își propune să determine măsura în care factorii de personalitate moderează relația dintre inteligență și educabilitate. Legătura dintre cele trei constructe merită studiată cu atenție, dată fiind „greutatea” pe care fiecare dintre ele o are atunci când ne referim la performanța individuală în mediul organizațional.

Metode: Am derulat cercetarea adoptând un design non-experimental. Am măsurat cele trei variabile pe un număr de 157 subiecți, cu vârste cuprinse între 17 și 75 ani, aplicându-le supravegheat, în hârtie și creion, următoarele instrumente: TEDE 6 (*Test d'Evaluation Dynamique de l'Educabilité*), GAMA (*General Ability Measure for Adults*) și NEO-FFI (*NEO Five-Factor Inventory*).

Rezultate: Analiza statistică a arătat corelații semnificative între coeficientul de inteligență al subiecților și scorul educabilității lor, ceea ce era de așteptat; totodată, ei sunt strâns legați de factorii conștiințozitate și deschidere către experiență. Luând în considerare apariția declinului cognitiv, trebuie menționat faptul că vârsta subiecților nu s-a dovedit a influența în niciun fel educabilitatea.

Concluzii: Depășind granițele proceselor psihice cognitive, învățarea, sau mai bine spus dinamica ei este moderată de personalitate. Studiul de față detaliază cum anume aceasta din urmă creează mediul propice pentru educabilitate. Dincolo de influența indubitabilă a coeficientului de inteligență, ca facilitator biologic și psihic al educabilității, aceasta este întregită în procesualitatea ei de preferință pentru varietate și nouitate a individului. În contextul organizațional dar și în adolescență, deschiderea sa către experiență, trăită ca o nevoie pentru cunoaștere, favorizează angajamentul în activitatea de învățare. Pe lângă aceasta, disciplina, organizarea și grija individului pentru activitatea sa, într-un cuvânt conștiințozitatea, energizează individul și îi susțin interesul pentru educabilitate și performanță.

ID: POS-02

Banii aduc iluzia fericirii - Impactul venitului asupra nivelului de fericire

Roxana Lucia Zainea

Școala Națională de Studii Politice și Administrative

Rezumat:

Obiective: Numeroase cercetări derulate în Statele Unite ale Americii, Europa și Asia au indicat lipsa unei corelații semnificative între nivelul venitului și gradul de fericire al unei persoane (*Personal Well Being*, PWB). Cercetarea de față își propune să observe măsura în care cele două variabile corelează în cazul unei organizații din România.

Metode: Este folosită o metodă nonexperimentală pentru a investiga legătura dintre PWB și nivelul venitului. Au fost utilizate date furnizate de un eșantion de 31 de persoane, dintre care 19 femei și 12 bărbați, cu vârste cuprinse între 20 și 53 de ani. La momentul testării, subiecții se aflau în actualul loc de muncă de minim 6 luni. Am folosit subscala *Well Being* a testului *Quality of Life Inventory* pentru a

măsura nivelul de bunăstare psihologică al subiecților. Pentru măsura predictorului, nu am luat în calcul sporurile sau bonurile de masă, ci doar salariul brut.

Rezultate: Rezultatele au fost în concordanță cu cele obținute de studiile derulate în străinătate, remarcându-se o corelație statistică slabă între cele două variabile, respectiv $r = .332$, unde $p = .068$.

Concluzii: Având în vedere faptul că studiul de față a fost realizat pe un eșantion redus, putând fi catalogat drept un studiu pilot, vom conchide că venitul salarial nu este principala sursă de fericire (nici) în România.

Extraversia și conștiinciozitatea - impactul asupra satisfacției la locul de muncă

Eva Alexandra Piroșcă

Școala Națională de Studii Politice și Administrative

Rezumat:

Obiective: Prezentul studiu își propune să măsoare două dintre dimensiunile modelului Big-Five, în relație cu satisfacția profesională globală resimțită de un individ. Numeroase studii indică o corelație pozitivă semnificativă între aceasta și, pe rând, factorii Conștiinciozitate, Extraversie, respectiv Agreabilitate. De aceea, am ales primii doi factori ce corelează pozitiv cel mai puternic cu variabila dependentă: conștiinciozitatea și extraversia.

Metode: Ipoteza noastră, testată printr-un design non-experimental, se aliniază rezultatelor existente. În acest scop, 37 de persoane alese aleator, indiferent de sex și vârstă, ocupând în prezent un loc de muncă în categorii profesionale diferite, au primit spre completare on-line două chestionare. Unul

măsoară personalitatea conform cu modelul Big Five (Big Five Markers), iar al doilea, satisfacția profesională globală (Brief Job Satisfaction Measure).

Rezultate: Corelația Extraversiei cu satisfacția profesională înregistrează valoarea .15, față de "clasicul" .25, iar pentru Conștiinciozitate, corelația atinge un prag nemairaportat de .31, care aparent întărește potențialul predictiv al factorului. Ambele însă au un prag de semnificație peste $p = .05$.

Concluzii: Deși rezultatele obținute nu susțin ipoteza înaintată, ele surprind și stimulează cercetări extinse și realizate în condiții cât mai controlate.

Impactul locului controlului asupra satisfacției în muncă

Marina Loredana Marica

Școala Națională de Studii Politice și Administrative

Rezumat:

Cercetările anterioare au scos în evidență faptul că persoanele cu locul controlului intern prezintă un nivel al satisfacției în muncă mai mare. Scopul studiului prezent este de a investiga influența locului controlului asupra satisfacției în muncă.

Eșantionul folosit este format din 92 de participanți din domeniile utilaje, montaj, construcții, tehnologic și economic. Prima ipoteză a studiului este că locul controlului influențează satisfacția în muncă, iar a doua este că internaliștii au un grad al satisfacției în muncă mai mare decât externaliștii.

Participanții au fost selectați după metoda de eșantionare aleatorie simplă.

Satisfacția în muncă a fost măsurată cu Job Satisfaction Survey. Locul controlului a fost măsurat cu scala multidimensională Levenson.

În urma analizei datelor s-a ajuns la concluzia că există o corelație semnificativă între locul controlului și nivelul satisfacției în muncă.

Influența conștiinciozității asupra satisfacției în muncă

Delia Georgiana Căpățînă

Școala Națională de Studii Politice și Administrative

Rezumat:

Cercetări anterioare au evidențiat faptul că persoanele conștiincioase obțin o performanță în muncă mai mare. Problema studiată în cadrul acestui studiu este de a investiga influența conștiinciozității asupra satisfacției în muncă.

Eșantionul folosit este format din 40 de participanți, selecțati după metoda de eșantionare aleatorie simplă, atât de sex feminin cât și de sex masculin, din domeniul medical. Ipoteza studiului este: un grad mai mare de conștiinciozitate influențează pozitiv satisfacția în muncă.

Fiecărui participant i-a fost administrat un chestionar de tip Big Five Markers pentru măsurarea conștiinciozității, și Brief Job Satisfaction Measure II pentru a evalua satisfacția în cadrul locului de muncă.

Pentru analiza influenței conștiinciozității asupra satisfacției în muncă a fost utilizată corelația. În urma analizei corelațiilor dintre cele două variabile se poate concluziona că conștiinciozitatea nu influențează semnificativ satisfacția în muncă a angajaților.

Fobia de zbor - abordarea terapeutică interdisciplinară

Dragoș Ștefănescu, Cristina Ștefănescu, George Enache, Gabriela Gheorghiu

Rezumat:

Obiective: Noile informații și tehnologii de comunicare au oferit posibilități neașteptate în efectuarea intervențiilor psihologice. Această cercetare prezintă nivelul actual al terapiei asistate de calculator în tulburările de comportament. Nucleul lucrării este dedicat descrierii protocolului de intervenție (prin expunere asistată de calculator, pentru tratamentul fobiei de zbor) din INMAS. Unul dintre obiectivele principale este acela de a concepe un tratament scurt, eficient și eficient pentru teama de zbor. Sunt prezentate: rațiunea fundamentală, conținutul, structura, evaluarea vederii stereoscopice, precum și eficacitatea / utilitatea clinică a terapiei.

Metode: Cu privire la conținut, există trei tipuri de bază ale programelor CAT, în afară de acelea care utilizează din ce în ce mai mult Internetul (de ex., Schneider, Mataix-Cols, Marks, & Bachofen, 2005): (a) versiuni computerizate ale programelor auto-asistate sau manuale ale pacienților pentru tratamente auto-aplicate, cu contact terapeutic minim, (b) programe de tratament administrate prin telefon, cu sisteme interactive cu răspuns vocal și, în sfârșit, (c) tratamente care utilizează calculatoarele pentru a reproduce setarea na-

turală în care pacienții manifestă comportamente problematice (de ex., tratamentele realității virtuale).

Rezultate: Rezultatele studiilor noastre indică faptul că ratele de îmbunătățire clinică a CAFFT (*Computer Assisted Fear of Flying Treatment*) sunt echivalente cu cele obținute în tratamentele din realitate virtuală, pentru frica de zbor. Ar fi interesant să se pună într-un contrast direct, eficacitatea diferențială a acestor două variante de expunere și să se analizeze raportul cost-eficiență al acestora, ceea ce va contribui la informații relevante cu privire la necesitatea lor mai mare sau mai mică pentru sistemele puternic imersive, în dobândirea unui sentiment de prezență sporit, și modul în care acestea sunt legate de potențialul terapeutic al intervențiilor, din moment ce anumite date oferă o privire succintă asupra modului în care relația nu este întotdeauna aceea pe care, în mod intuitiv am presupus-o.

Concluzii: Frica de zbor nu este o frică unitară, ci mai degrabă este considerată ca expresie a diferitelor componente de bază, cum ar fi: teama fobică de accidente, înălțimi și

spații închise (Howard, Murphy, & Clarke, 1983; van Gerwen, Spinhoven, Diekstra, & Dyck, 1997) sau ca expresie a altor fobii non-situaționale sau probleme legate de panică-agorafobie (McNally & Louro, 1992; Wilhelm & Roth, 1997). Ca urmare, am considerat oportun să se analizeze

dacă acest aspect, împreună cu alte variabile (caracteristici sociodemografice, severitatea fobiei, simptome asociate anxietății-depresive, etc.), au avut vreo legătură relevantă cu rezultatele tratamentului CAFFT.

Analiza factorilor obiectivi și subiectivi ai evaluării. Chestionar pentru studiul atitudinii elevilor față de evaluarea școlară

Maria-Mihaela Ungureanu

Școala Națională de Studii Politice și Administrative

Rezumat:

Obiective: Intervenția factorului subiectiv nu poate depăși anumite limite ale abaterii de la nivelul corect al evaluării pentru că evaluarea nu este numai un act pedagogic, ci și o interacțiune socială, implicând motivații, atitudini și mentalități, adică elemente subiective. De asemenea, factorii subiectivi, ca parte constitutivă a oricărui fenomen socio-uman, a oricărei interacțiuni sociale, sunt parte integrantă și a procesului evaluării. Educația este prin excelență interacțiune între subiectivități, este transfer și asimilare de experiență care angajează integral personalitățile implicate: profesori și elevi.

Metode: Lucrarea se fundamentează pe un studiu de caz cu tema „Factorii obiectivi /subiectivi ai evaluării” realizat prin aplicarea „Chestionarului pentru studiul atitudinii elevilor față de evaluarea școlară” pe un eșantion de 250 de elevi ai Colegiului Tehnic ”Gheorghe Airinei”, București, sector 6, din clasele IX-XII, în perioada 12-20 mai 2009.

Concluzii: Este de remarcat că nu există o „inerție” a naturii, adică elevii nu consideră că notele primite înainte la aceeași materie influențează nota obținută. De asemenea, efectul „halo” în ceea ce privește influența notelor de la celelalte materii este inexistent, iar o pondere relativ ridicată o are factorul „disciplina elevilor la ore” (31%). Un grad ridicat al obiectivității este atestat de procentul ridicat al elevilor care consideră că simpatiile și antipatiile profesorului nu influențează notarea (62%). Elevii nu sunt de acord, în general, cu primirea de note foarte slabe pentru refuzul de a răspunde sau pentru acte de indisciplină, cu excepția copiatului sau a suflatului. De asemenea, nu sunt de acord ca răspunsul foarte slab sau nepregătirea temelor pentru acasă să fie sancționate cu note foarte mici. Este de menționat atitudinea foarte critică pe care elevii o au față de copiat, despre care spun că poate fi sancționat cu nota 1 sau 2. Comparând răspunsurile, constatăm o anumită convergență a lor, ceea ce denotă acceptarea de către elevi a motivelor pentru care se acordă note foarte slabe. În concluzie, toate cunoștințele, deprinderile, atitudinile transmise au valoare dacă modifică nivelul de exigență al primitului.

Cercetarea climatului organizațional în serviciile medicale neurochirurgicale

Alexandru V. Ciurea, Eugen Avram, Alexandru Tascu

Universitatea București

Rezumat:

Obiectiv: Evidențierea unor aspecte de specificitate ale climatului muncii în serviciile de neurochirurgie.

Metode: A fost folosită ancheta pe bază de chestionar: au fost aplicate chestionare de evaluare a încrederii, angajamentului, relației cu pacienții, stresului organizațional.

Rezultate: Rezultatele indică sursele de stres organizațional (ex. dotarea materială, salarizarea), angajament organizațional (pronunțat de continuitate și afectiv), satisfacție (ex. relațiile colegiale sunt o sursă majoră de satisfacție). Alte date inferențiale sunt analizate.

Stresul în domeniul medical. Analiză comparativă

Ioana-Maria Sacagiu

Școala Națională de Studii Politice și Administrative

Rezumat:

Obiective: Scopul acestei cercetări este de a verifica dacă există diferențe semnificative ale nivelului stresului în domeniul medical între persoanele care lucrează cu urgențe (adică în spital) și persoanele care nu lucrează de obicei cu urgențe (adică în policlinică).

Metode: Studiul a fost efectuat pe un eșantion de 80 de persoane care lucrează în domeniul medical, datele fiind culese cu ajutorul scalei *Job Stress Measure*.

Rezultate: Media obținută de persoanele care lucrează în spital a fost de 43.03, iar abaterea standard de 8.344. Pen-

tru persoanele care lucrează în policlinică media a fost de 39.43, iar abaterea standard de 7.164. Scorurile obținute de persoanele care lucrează în spital au fost comparate cu cele ale persoanelor care lucrează în policlinică pentru a verifica dacă există diferențe semnificative. S-au găsit diferențe semnificative între cele două grupuri ($t= 2.070$, $df= 78$, $p=.042$) deoarece $p<0.05$.

Concluzii: Rezultatele obținute au arătat că personalul medical care lucrează cu urgențe este mai stresat decât cei care nu lucrează cu urgențe.

Profilul modal cognitiv al sportivilor de performanță din sporturile de combat

Mirela Ignat, Raluca Iordache

Universitatea București

Rezumat:

Obiective: Studiul a intenționat atingerea unor obiective practice: 1. identificarea nivelurilor capacităților cognitive ale sportivilor; 2. stabilirea de corelații între aceste capacități cognitive și 3. realizarea profilului modal cognitiv al sportivilor de performanță din sporturile de combat.

Metode: Studiul a implicat o metodologie complexă de investigare, prin utilizarea tehnicilor psihometrice, în scopul evaluării capacităților cognitive ale sportivilor. A fost utilizat, de asemenea, un test de inteligență generală.

Rezultate: Subiecții investigați au înregistrat profile echilibrate și niveluri peste medii ale inteligenței. A fost realizat profilul modal și evaluate capacitățile cognitive, în special atenția și memoria, cu niveluri peste medii de dezvoltare. Au fost stabilite diferite niveluri de corelații între diverse tipuri de capacități, pe grupe de vârstă, gen și domenii sportive.

Concluzii: Studiul prezintă o perspectivă practică – aplicativă, în sensul identificării unui nivel general al capacităților cognitive și al corelațiilor dintre acestea, care trebuie luate în considerare la selecția sportivilor, în scopul identificării precoce a potențialului de performanță.

ID: POS-11

Famiiliile cu dublă carieră - impactul carierei asupra vieții de familie

Sonia Elizabeta Vrîncianu

Universitatea București

Rezumat:

Obiective: Lucrarea de față are ca obiectiv explorarea relației carieră-familie în familiile cu dublă carieră, cu accent asupra particularităților acestui stil de viață. Prin definiție, "famiiliile cu dublă carieră" sunt acele familii în care ambii parteneri au ca priorități dezvoltarea propriilor cariere (profesionale sau manageriale) în același timp cu dezvoltarea și menținerea vieții de cuplu și de familie (Rapaport și Rapaport, 1980).

Metode: Analiza și sinteza studiilor din literatura de specialitate.

Rezultate: În S.U.A s-a admis încă din secolul trecut că acest stil de viață prezintă anumite particularități reprezentate în principal de efectele surselor de stres suplimentare ce acționează la nivelul relației conjugale (Rapaport & Rapaport, 1976; Skinner, 1983). Acest aspect a stârnit interesul specialiștilor pentru a identifica factorii care produc stres, conflictele potențiale și modul în care acestea pot afecta bunăstarea cuplurilor (Houseknecht, Vaughan, & Macke, 1984; Rice, 1979). Un tip specific de conflict cu implicații majore asupra înțelegerii relației la famiiliile ce aleg acest stil de viață este conflictul carieră-familie, care este prevăzut în

teoria supraîncărcării și conflictului de rol (Goode, 1960; Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964). Kahn și colab. au definit conflictul de rol ca „existența/manifestarea simultană a două sau mai multe ansambluri de presiuni, iar conformarea la una îngreunează conformarea la cealaltă presiune”. Conflictul carieră-familie poate fi reprezentat ca un aspect specific al acestui cadru general rol-conflict, în care presiunile de carieră și din familie sunt incompatibile într-o anumită privință.“ (Greenhaus & Beutell, 1985). Pe lângă avantajele aduse de veniturile financiare crescute, în viața acestor familii apar o serie de schimbări. Problemele studiate de Rapaport și Rapaport în 1978 se referă la următoarele concepte: suprasolicitarea; rețeaua socială și identitatea de rol/gen. Alte aspecte studiate ulterior se referă la configurația familiei, tensiuni din exterior, relația de cuplu, stadiile de dezvoltare ale carierei.

Concluzii: Studiul particularităților acestui stil de viață a adus informații în sprijinul integrării carierei cu viața de familie, necesare îmbunătățirea politicilor organizaționale de gestionare a resurselor umane dar și consilierilor maritali sau terapeuților care asistă famiiliile sau cuplurile, pentru a găsi și dezvolta strategii de intervenție adecvate.

De ce ne implicăm în voluntariat

Raluca Cioran, Oana Elena Gainuță, Ioana Daniela Mazilu, Narcisa Militaru, Anda Cristiana Miron, Madalina Neagu
Școala Națională de Studii Politice și Administrative

Rezumat:

Obiective: Prin intermediul lucrării de față ne-am propus: (a) Identificarea și ierarhizarea motivelor care stau la baza implicării / nonimplicării studenților în activități de voluntariat; (b) Evidențierea percepțiilor pe care le au studenții în raport cu activitățile de voluntariat și mijloacele optime de promovare a acestora; (c) Identificarea percepției studenților în raport cu modul de promovare al Organizațiilor Neguvernamentale (ONG-urilor)

Metode: Având ca și punct de plecare o listă de beneficii întocmită pentru voluntarii din cadrul Asociației Române de Intervenție în Situații de Urgență (A.R.I.S.U.), am construit un Chestionar axat pe tema „Motivație pentru activități de voluntariat”. În urma proceselor de recrutare a voluntarilor A.R.I.S.U., a fost aplicat un număr de 30 de chestionare de motivație, acestea constituind unul dintre criteriile eliminatorii din cadrul procesului de selecție. Am aplicat apoi on-line acest chestionar pe un eșantion de 186 de studenți (înscrși la ZI în Programe de Licență și de Master) din cadrul centrelor universitare din București, având vârste cuprinse între 19 și 25 de ani.

Rezultate: Rezultatul aplicării acestor chestionare constă în extragerea și ierarhizarea a 7 (șapte) motive care stau la baza

implicării, respectiv nonimplicării, în activități de voluntariat a studenților, având vârste cuprinse între 19 și 25 de ani, din cadrul centrelor universitare bucureștene.

Concluzii: Prin identificarea și ierarhizarea celor 7 (șapte) motive care stau la baza implicării, respectiv nonimplicării studenților în activități de voluntariat, ONG-urile își pot dezvolta programe și tehnici de recrutare, integrare și „retenție” a voluntarilor. Având în vedere că principala resursă pe care o dețin ONG-urile este motivația nonfinanciară, un astfel de studiu precum cel de față, evidențiază principalele beneficii care ar trebui oferite voluntarilor, astfel încât câștigul să fie bilateral. De aceea, în viitor, ne propunem să implementăm, pe baza rezultatelor obținute în acest studiu, strategii de motivare a voluntarilor alături de care lucrăm. Ca o reacție la rezultatele obținute în cadrul studiului, ne propunem tratarea acelor aspecte care constituie obiecții din partea voluntarilor și, în consecință, găsirea de soluții în vederea reducerii impactului negativ asupra implicării în activități de voluntariat. Ca și viitoare direcții de cercetare, se încearcă, pornind de la rezultatele obținute în studiul de față, determinarea gradului în care această ierarhie motivațională ar avea aplicabilitate în organizațiile bazate pe profit.

Influența psihologică a culorilor asupra comportamentului consumatorului

Cioran Raluca, Circo Ana Maria, Militaru Narcisa, Păștin Andreea

Școala Națională de Studii Politice și Administrative

Rezumat:

Obiective: În acest studiu se urmărește evidențierea și testarea influenței culorilor asupra comportamentului consumatorilor, mai precis măsura în care: (a) percepția asupra culorii ambalajului influențează percepția asupra calității produsului; (b) intensitatea culorii produsului influențează percepția asupra calității brand-ului inscripționat pe produs; (c) există o tendință spontană de a asocia anumite culori cu anumite brand-uri de pe piața de consum.

Metode: În acest studiu s-a urmărit evidențierea și testarea influenței culorilor asupra comportamentului consumatorilor și anume măsura în care percepția asupra culorii ambalajului influențează percepția asupra calității produsului, intensitatea culorii produsului influențează percepția asupra calității brand-ului inscripționat pe produs și măsura în care există o tendință spontană de a asocia anumite culori cu anumite brand-uri. Pentru aceasta, au fost selecționați aleator 30 de subiecți, având vârsta cuprinsă între 21 și 29 de ani, ce au fost incluși în două eșantioane omogene, din punct de vedere al sexului. Studiul vizează testarea a trei ipoteze referitoare la impactul culorii asupra percepției consumatorului în raport cu anumite particularități ale produsului, ce au fost testate prin intermediul testului t pentru diferența

dintre mediile a două eșantioane independente și o analiză calitativă, bazată pe aplicarea (fiecărui participant în parte) și interpretarea unui interviu structurat.

Rezultate: Prima ipoteză, conform căreia există diferențe semnificative în ceea ce privește percepția asupra sortimentului produsului în funcție de culoarea ambalajului (în ceea ce privește gustul produsului) între consumatorii și non-consumatorii de ciocolată, a fost confirmată, obținându-se o valoare $t(28) = 5,03$, pentru un prag de semnificație $p < 0,01$. Ipoteza a doua, care susține că există diferențe semnificative în ceea ce privește percepția asupra calității produsului în funcție de intensitatea culorii ambalajului între consumatorii și non-consumatorii de ciocolată, a fost supusă unei analize calitative pe bază de interviu, în urma aplicării căruia a fost confirmată existența unei tendințe generale de a asocia culorile de intensitate puternică cu un brand de renume și cu un nivel calitativ superior, de către subiecții consumatori de ciocolată. Cea de-a treia ipoteză, cea referitoare la faptul că există diferențe semnificative în ceea ce privește tendința spontană de a asocia anumite culori cu anumite brand-uri între consumatorii și non-consumatorii de ciocolată, s-a confirmat la o valoare $t(28) = 3,61$, pentru un $p < 0,01$.

Nivelul stresului în profesia de polițist

Mădălina Bălan

Școala Națională de Studii Politice și Administrative

Rezumat:

Studiul de față își propune să investigheze nivelul stresului în profesia de polițist și eventualele cauze ale acestuia. S-a crezut că poliștii prezintă un nivel al stresului mai ridicat decât celelalte meserii ca urmare a riscului pe care aceasta profesie îl implică. Studiul s-a desfășurat pe un eșantion de 30 de poliști selecționați aleatoriu, iar datele au fost aduna-

te prin completarea unei scale de stres. Rezultatele obținute au demonstrat că poliștii nu au parte de mai mult stres decât celelalte meserii. Analiza descriptivă a indicat faptul că stresul în poliție provine în principal din confruntarea cu situații limită și din expunerea la circumstanțe conflictuale.

ID: SYM-01

Evaluarea personalității în mediul organizațional românesc – între măsuri implicite și explicite

Convenor: Delia Virgă

Universitatea de Vest, Timișoara

Discussant: Mihaela Minulescu

Școala Națională de Studii Politice și Administrative

Rezumat:

Măsurile explicite ale personalității, sub formă de inventare și chestionare, sunt din ce în ce mai mult utilizate în evaluarea personalității în condiții de selecție a personalului sau în vederea promovării interne sau a dezvoltării personale a angajaților. Chestionarele elaborate pe baza Modelului Big-Five sunt considerate măsuri adecvate mediului organizațional datorită rezultatelor relevante ale studiilor de validitate, la nivel internațional. În comunitatea psihologilor din România au existat deja câteva demersuri reușite de elaborare a instrumentelor de evaluare a personalității, dezvoltate pe baza modelului Big Five și adaptate populației românești, dar și cu validitate de față pentru mediul organizațional.

Metodele implicite de evaluare a personalității se referă la un ansamblu de tehnici și procedee prin care reprezentările, valorile, trăsăturile de personalitate sunt deduse de către cercetător din manifestările comportamentale, spontane ori pro-

vocate ale subiectului, fără ca acesta să cunoască prea bine scopul urmărit. Prin măsuratori implicite ale personalității se evaluează trăsături de personalitate sau a conceptului de Sine prin apel la procese automate, adică la aspecte ce sunt necontrolabile, neintenționat și automate.

Prin construirea și dezvoltarea măsurătorilor implicite ale personalității sunt diminuate semnificativ distorsiunile în autoapreciere datorită tendinței de a oferi răspunsuri dezirabile social, precum și biasul observatorului, putându-se investiga acele aspecte ale personalității ce scapă controlului conștient și voluntar.

Prin acest demers, dorim să prezentăm câteva din realizările psihologilor români în demersul de construcție și aplicare la nivel organizațional a instrumentelor de evaluare a personalității, la nivel explicit și implicit. Se vor releva caracteristicile

psihometrice și utilitatea lor în mediul organizațional. De asemenea, se urmărește analiza comparativă a metodelor explicite și implicite în evaluarea trăsăturilor de personalitate, evidențiindu-se avantajele și dezavantajele, potențialul și limitele.

Lucrări:

1. Ticu Constantin - Evaluarea dimensiunilor accentuate ale personalității în context organizațional – utilitatea și validitatea unui chestionar standardizat de evaluare
2. Florin A. Sava - Inventarul de Personalitate DECAS – Validarea raportului Business. De la modelul Big Five la modelul bazat pe competențe
3. Dragoș Iliescu, Daniela Vercellino - Validitatea incrementală a BFQ față de interviu, CV și abilități cognitive, într-un sistem de selecție profesională
4. Florin A. Sava, Irina Macsinga, Delia Virgă, Laurențiu Maricuțoiu, Silvia Rusu, Clara M. Cheng - Un studiu de validare a tehnicii IMP ca măsură implicită de investigare a personalității

ID: SYM-01/01

Evaluarea dimensiunilor accentuate ale personalității în context organizațional –utilitatea și validitatea unui chestionar standardizat de evaluare

Ticu Constantin

Universitatea „Alexandru Ioan Cuza”, Iași

Rezumat:

În examenele de evaluare psihologică realizate în context organizațional se evită explorarea unor aspecte „clinice” ale personalității, pentru că probele clinice de diagnostic, de regulă, nu sunt adaptate aplicării în context organizațional, având o rezistență scăzută la tendința de fașadă. Conștientizând această limită, ne-am propus construirea și validarea unei probe psihologice care să exploreze aspectele „accentuate” ale personalității individuale (K. Leonhard, 1972), cele care, de regulă, semnalează o personalitate cu „probleme”, manifestându-se ca factori perturbatori ai activității sociale și profesionale. Chestionarul D.A. („Dimensiuni Accentuate”) prin strategia de construcție, modul de formulare a itemilor și prin caracteristicile loturile succesive pe care a fost optimizat, este dedicat evaluării personalității în contextul muncii. Studiile succesive în care a fost implicat confirmă faptul că are o rezistență bună la tendința de fașadă și o capacitate foarte bună de discriminare în context organizațional

(fapt confirmat și în aplicațiile realizate în cadrul unor contracte de consultanță). Mai mult, Chestionarul D.A. a demonstrat ca are calități psihometrice mult mai bune decât cele oferite de singura probă similară existentă la nivel internațional - Chestionarul P.A. (H. Schmieschek, 1970), iar corelațiile dintre factorii omologi ai celor două probe sunt destul de înalte. Chestionarul D.A. se poate dovedi deosebit de util în activități de evaluare psihologică ce țin de examenele periodice de medicina muncii (identificarea posibilelor aspecte vulnerabile ale personalității individuale), de examenele de selecție profesională (evidențierea atuurilor și a punctelor slabe ale candidaților prin raportare la solicitările locului de muncă) și în activitățile de consiliere profesională (orientarea persoanei evaluate spre categorii de activități, filiere de dezvoltarea profesională compatibile cu structura personală; gestionarea relațiilor cu personalităților „accentuate” dificile etc.).

Inventarul de Personalitate DECAS – validarea raportului Business. De la modelul Big Five la modelul bazat pe competențe

Florin A. Sava

Universitatea de Vest, Timișoara

Rezumat:

Obiectivele lucrării sunt: (1) descrierea raportului business generat în urma aplicării Inventarului de personalitate DECAS ; (2) prezentarea unor date preliminare privind validitatea acestui model axat pe competențe, pornind de la un model testat empiric de Howard și Howard (2001).

Procedura: 152 de studenți la psihologie și-au auto-evaluat gradul de dezvoltare a unor competențe profesionale pe baza metodei rangurilor (1- cel mai bine dezvoltată, 16-cel mai puțin dezvoltată), iar aceste rezultate au fost puse în legătură cu cele obținute în urma aplicării probei DECAS, pe baza competențelor derivate din ponderarea celor cinci factori ai modelului Big Five. De asemenea, 73 dintre participanții la studiu au returnat prin e-mail un chestionar de evaluare a gradului de acuratețe a raportului business, pe baza raportului standard generat și trimis anterior tuturor participanților la prima parte a studiului.

Rezultatele sprijină validitatea majorității competențelor derivate indirect pe baza profilului în cinci factori obținut la proba DECAS și indică un nivel ridicat de încredere (acceptare) a rezultatelor de către participanții la studiu.

În **concluzie**, datele obținute constituie dovezi preliminare privind validitatea raportului Business generat prin aplicația DECAS. Studii complementare se află în derulare pentru a întări rezultatele obținute, în special validitatea de criteriu prin studierea unor grupe contrastante. Toate aceste rezultate indică utilitatea derivării unor competențe profesionale pornind de la modelul Big Five din psihologie, pentru a răspunde mai specific nevoilor existente în mediul organizațional.

ID: SYM-01/03

Validitatea incrementală a BFQ față de interviu, CV și abilități cognitive, într-un sistem de selecție profesională

Dragos Iliescu, Daniela Vercellino

Scoala Națională de Studii Politice și Administrative

Rezumat:

Chestionarul Big Five Questionnaire-2 (BFQ-2, Caprara, Barbaranelli & Borgogni, 2005) a fost administrat unui prim lot de N=331 participanți: 208 bărbați (62.8%) și 123 femei, cu vârste între 21 și 52 ani ($m=35.9$, $SD=8.4$). Participanții sunt angajați ai unei companii din industria alimentară. În paralel au fost culese date privind abilitățile cognitive (GAMA, General Ability Measure for Adults, Naglieri & Bardos, 1997) și performanța profesională a acestor angajați și a fost creionat pe baza unei analize de regresie un sistem de selecție profesională.

Acest sistem a fost aplicat candidaților la angajare, la momentul selecției. Au fost culese date pe parcursul a 4 luni, de la un număr de N=193 de candidați: 79 bărbați (40.9%) și 114 femei, cu vârste între 20 și 37 ani ($m=28.3$, $SD=4.9$). Datele culese au constat din date de personalitate culese cu BFQ, abilitățile cognitive, culese cu GAMA, un CV analizat pe baza unei scheme de scorare calitativă (în competențe

critice). Dintre cei 193 de candidați, un număr de 46 au fost angajați și pentru aceștia s-a cules evaluarea de performanță de 3 și de 12 luni.

Randamentul sistemului de performanță efectiv realizat a fost contrastat cu randamentul estimat pe baza studiului pilot. Rezultatele arată că BFQ poate produce un increment semnificativ în randamentul sistemului de selecție, care este mai mare decât se estimase inițial, în mod special dacă se analizează datele pe baza evaluării de performanță obținută după 12 luni de la angajare. În contrast, validitatea CV-ului tinde să scadă odată cu durata de evaluare, iar validitatea aptitudinilor cognitive rămâne constantă. Se sugerează astfel că este posibil ca validitatea măsurilor de personalitate în sistemele de selecție este posibil să fi fost subevaluată, ca rezultat al tipului preferat de măsurare utilizat în studiile de validare.

Un studiu de validare a tehnicii IMP ca măsură implicită de investigare a personalității

Florin A. Sava, Irina Macsinga, Delia Virgă, Laurențiu Maricuțoiu, Silvia Rusu, Clara M. Cheng

Universitatea de Vest, Timișoara; afilierea ultimului autor: American University, Washington DC

Rezumat:

Denumirea de IMP reprezintă un acronim pentru termenul din limba engleză de “*identification misattribution procedure*”, propus de autorii studiului de față în analogie cu cel de AMP “*affect misattribution procedure*” propus de Payne, Cheng, Govorum și Stewart (2005), ambele fiind derivate din categoria tehnicilor de amorsaj (priming). Prin studiul de față ne propunem ca obiectiv să stabilim în ce măsură anumite trăsături de personalitate, cum sunt conștiinciozitatea și stabilitatea emoțională, pot fi măsurate non-convențional prin tehnica IMP.

Metode: 150 de studenți la psihologie au participat la acest studiu unde a fost investigată personalitatea din perspectiva modelului Big Five, atât prin probe explicite (DECAS și IPIP), cât și prin probe implicite (tehnica IMP). De asemenea, au fost colectate date privind diverse criterii, fie auto-raportate (chestionar privind sănătatea și obiceiurile persoanei), fie măsurate experimental (persistența într-o sarcină rutinieră de lungă durată de aritmetică, la care puteau renunța în orice moment).

Rezultate: datele indică dovezi multiple în sprijinul utilizării tehnicii IMP ca modalitate implicită de investigare a personalității. Astfel, au fost observate corelații pozitive între măsurătorile implicite și cele explicite (1), precum și dovezi privind validitatea de criteriu în direcția așteptată, atât pentru măsurătorile implicite, cât și pentru cele explicite.

În **concluzie**, tehnica IMP este inovație la nivel internațional și pare a fi o modalitate robustă de investigare a personalității prin alte modalități decât chestionarele clasice de tip creion-hârtie. Dat fiind importanța teoretică și practică a rezultatelor sunt necesare studii viitoare de replicare a rezultatelor, precum și variații ale instrumentului în sine (ex. durata de prezentare a stimulilor în milisecunde, numărul de stimuli (încercări)) pentru a propune în viitor o variantă standardizată de lucru.

ID: SYM-02

Metode de selecție - între eficiență și modă

Convenor: Dragoș Iliescu

Școala Națională de Studii Politice și Administrative

Discussant: Mihaela Minulescu

Școala Națională de Studii Politice și Administrative

Lucrări:

1. Dragoș Iliescu - Modelarea nonliniară a diagramei criteriu-predictor într-o situație de selecție profesională
2. Delia Virgă - De la selecția de personal la planurile de cariera: potrivirea dintre om și organizație
3. Doru Dima – Percepția competențelor manageriale: Raport comparativ pe industrii
4. Laurențiu Măricuțoiu - Potențialul de utilizării arborilor decizionali în selecția personalului

Modelarea nonliniară a diagramei criteriu-predictor într-o situație de selecție profesională

Dragos Iliescu

Școala Națională de Studii Politice și Administrative

Rezumat:

Cercetarea prezintă două studii, unul empiric și unul de simulator statistic, care discută capacitatea de predicție în relațiile dintre variabile pentru curbe de asociere de forma liniară și respectiv sigmoidă.

În primul studiu, pe un esanțion de $N=126$ de manageri de linie dintr-o companie de distribuție energetică a fost administrat NEO PI-R pentru evaluarea anumitor trăsături de personalitate, ca parte a unei baterii mai voluminoase, în procesul de identificare a talentelor. Concomitent, un număr de 11 competențe manageriale au fost evaluate de supervizorii direcți ai participanților la studiu, pe baza performanței acestora din ultimele 6 luni.

S-a procedat la modelarea matematică a relației empirice dintre trăsăturile măsurate de NEO PI-R și cele 11 competențe manageriale. Pentru fiecare din cele 11 competențe, un model liniar simplu prezice legătura cu un predictor specific din sfera personalității. Pentru 4 din cele 11 compe-

tente însă, relația este prezisă mai corect de un model non-liniar, bazat pe o curbă sigmoidă.

Se poate observa că utilizarea ecuației liniare subvaluează per ansamblu relația dintre variabile, comparativ cu ecuația sigmoidă. Ecuația liniară tinde să prezică scoruri mai mari decât cele reale ale criteriului pentru scorurile mari ale predictorului și scoruri mai mici decât cele reale pentru scorurile mici. Per ansamblu, randamentul sistemului de selecție scade în modelarea liniară cu între 4 și 17%.

Ipoteza că această distorsiune este sistematică a fost apoi testată în al doilea studiu printr-o analiză bootstrap. Au fost generate 1000 de calupuri de date, fiecare cu 400 de intrări care simulează curbe sigmoide de diferite amplitudini. Pentru toate acestea a fost verificat modelul predicției liniare simple, care în 964 din cazuri a putut fi acceptat la $p < .05$. În toate aceste 964 de cazuri, randamentul sistemului de selecție a fost micșorat, cu între 2 și 28%.

De la selecția de personal la planurile de carieră: potrivirea dintre om și organizație

Delia Virgă

Universitatea de Vest, Timișoara

Rezumat:

În ultimii ani a devenit evident faptul că procesele de selecție au mai multe scopuri decât simpla alegere a angajaților care demonstrează cea mai bună potrivire a cunoștințelor, abilităților și capacităților lor cu cerințele muncii și ale postului. Schimbările majore prin care trec organizațiile din zilele noastre au generat o orientare și spre alt fel de „potriviri”, mai ales spre potrivirea cu grupul sau echipa, cu organizația și cu nevoia de inovație.

Limitările paradigmei „omul potrivit la locul potrivit” au devenit evidente în ultimii 20 de ani, perioadă în care principalele asumții ale acestei paradigme – stabilitatea posturilor și a oamenilor – au fost invalidate. Plecând de la o perspectivă contextuală, unii autori propun o nouă paradigmă, intitulată „modelul teatral”, care folosește metafora teatrului pentru a descrie organizațiile moderne (Roe și Van de Berg, 2003).

Trăsăturile de personalitate au generat succes în nenumărate posturi, de aceea au fost introduse din ce în ce mai mult

în procesele de selecție, dar și în deciziile privind transferuri sau schimbări de posturi. Aceste evaluări nu se limitează la a aprecia potrivirea personalitate – post și poate fi extinsă la potrivirea dintre individ și organizație (Parnell, 1998). Mai precis, personalitatea afectează capacitatea de a suporta schimbarea în interiorul organizației. Faza de selecție este direct legată de faza de învățare. Pentru a ține pasul cu schimbări organizationale, angajații trebuie să se dezvolte pe măsură prin dobândirea unor noi competențe și abilități. Astfel, în funcție de alegerea inițială a angajaților, dar și de dinamica organizațională, se realizează planurile de carieră în vederea dezvoltării competențelor personale.

Cercetarea și-a propus identificarea profilului modal de personalitate la nivelul organizației investigate, precum și la nivelul departamentelor acesteia, pe baza răspunsurilor celor mai performanți angajați (identificați prin procedura de apreciere a performanțelor). La cercetare au participat 196 de subiecți din cele cinci departamente tehnice ale organizației, cu o medie de vârstă de 32 de ani și vechime medie

pe post de 3,1 ani, dintre care 74.9% dintre subiecți sunt bărbați și 25.1 % femei. A fost utilizat Inventarul Psihologic California (CPI -260) (Gough, 1987) pentru a realiza profilul modal al angajatului performant. S-au realizat analize comparative între subiecții diferitelor departamente în raport cu variabilele studiate. S-au identificat diferențe în raport cu variabilele de personalitate.

În condițiile schimbării organizaționale, în procesele de recrutare, accentul a fost mutat de la o apreciere a cunoș-

tințelor și abilităților tehnice la o evaluare a potențialului de dezvoltare și la capacitățile de adaptare la organizație și departament. Profilele modale pot fi utilizate drept ghidaje în procesele de selecție, pentru a identifica cei mai potriviți candidați pentru organizație, indivizi care se vor integra ușor în cultura organizației. De asemenea, o astfel de perspectivă ne ajută să construim planuri de cariera pentru angajații cu potențial de dezvoltare personală și profesională, dacă doresc să obțină succes într-un mediu competitiv, în permanentă schimbare.

Percepția competențelor manageriale: Raport comparativ pe industrii

Doru Dima

National College of Ireland & Profiles International

Rezumat:

Acest studiu se bazează pe datele colectate în ultimele 12 luni de la 32 de companii ce acționează în diferite industrii din România, naționale și multinaționale. Datele colectate cuprind peste 4000 de opinii cu privire la gradul de dezvoltare a comportamentelor, abilităților și competențelor manageriale.

Industria implicată în această analiză sunt următoarele: IT retail, Servicii, Băuturi alcoolice și non-alcoolice, Producție și distribuție de mâncare, Industria cauciucului, Producție și distribuție de vopseluri, Materiale de construcții, producție și distribuție, Producție de componente auto, Industria extractivă (gaz, petrol), Energie, Administrații fluviale.

Acest studiu a fost elaborat pentru a fi util Directorilor Generali și Specialiștilor în Resurse Umane. Obiectivul principal al acestuia este de a identifica similaritățile și diferențele dintre echipele de management din diferite industrii, de a vedea în ce măsură există o aliniere a viziunii, misiunii și obiectivelor strategice cu privire la dezvoltarea resurselor umane în organizație.

Pentru culegerea datelor a fost utilizat sistemul electronic de analiză al Profiles International CheckPoint 3600 precum și The Organizational Management Analysis / OMA.

Checkpoint 3600 reprezintă un instrument complex de evaluare, dar mai ales de dezvoltare al competențelor și abilităților manageriale pentru toate nivelele ierarhice: front-line, middle și top management. Utilizând metoda de evaluare de tip 3600, în care un manager este evaluat de către sine, superior, colegi și subordonați în mod anonim și confidențial, se obține o informație obiectivă privind comportamentul managerial, punctele tari și ariile de dezvoltare ale persoanei evaluate. De asemenea, se furnizează sugestii foarte practice de dezvoltare a abilităților manageriale ce necesită acest lucru.

Acest studiu cuprinde cinci secțiuni. Acestea sunt următoarele:

- I. Sinteza seturilor esențiale de abilități. Cuprinde acele abilități manageriale considerate printre cele mai importante în cadrul organizației.

- II. Sinteza dezvoltării abilităților în organizație – toți respondenții. Cuprinde gradul de dezvoltare a abilităților manageriale.
- III. Sinteza dezvoltării abilităților în organizație – numai subordonații. Cuprinde gradul de dezvoltare a abilităților manageriale.

- IV. Concordanța seturilor de abilități esențiale. Indică măsura în care există sau nu concordanță în definirea seturilor de abilități esențiale între manager și subordonații direct
- V. Medii statistice - Analize Comparative și Concluzii

Potențialul de utilizării arborilor decizionali în selecția personalului

Laurențiu Maricuțoiu

Universitatea de Vest, Timișoara

Rezumat:

În acest moment, principala metodă statistică utilizată în selecția de personal este regresia liniară multiplă. Totuși, utilizarea regresiei liniare multiple are mai multe limite rezultate în special din: distribuția asimetrică a variabilelor introduse în model, multicolaritatea variabilelor predictor și dificultatea înțelegerii rezultatelor de către nespecialiști în statistică socială. Lucrarea își propune prezentarea unei metode alternative (CRT – clasification and regression trees) și analiza potențialului aplicativ al acesteia în selecția persona-

lului. CRT este o metodă exploratorie de analiză a datelor nominale și de tip interval, al cărei rezultat este un arbore decizional fundamentat statistic. Acest rezultat poate fi prezentat grafic, fiind o manieră intuitivă și ușor de înțeles atât de specialiști, cât și de nespecialiști în statistică socială. În cadrul prezentării vor fi tratate: fundamentele statistice ale metodei, modalitățile de interpretare ale rezultatelor, avantajele și dezavantajele utilizării acestui tip de analiză.

