

**ASOCIAȚIA DE PSIHLOGIE INDUSTRIALĂ ȘI ORGANIZAȚIONALĂ (APIO)
ȘCOALA NAȚIONALĂ DE ȘTIINȚE POLITICE ȘI ADMINISTRATIVE, SNSPA, BUCUREȘTI**

**CONFERINȚA NAȚIONALĂ DE PSIHLOGIE INDUSTRIALĂ ȘI ORGANIZAȚIONALĂ
“ALEXANDRU ROȘCA”**

BUCUREȘTI, 7-9 APRILIE, 2011

Cu sprijinul

Testcentral

Profiles International

Conferința Națională de Psihologie Industrială și Organizațională, ediția XI

Comitetul științific

Daniela Andrei – Universitatea Babeș Bolyai, Cluj-Napoca)

Zoltan Bogathy – Universitatea de Vest, Timișoara

Ticu Constantin – Universitatea “Alexandru Ioan Cuza”, Iași

Dorina Coldea – Școala Națională de Studii Politice și Administrative, București

Catalina Oțoiu – Universitatea Babeș Bolyai, Cluj-Napoca

Adrian Pitariu – Universitatea din Regina, Canada

Claudia Rus – Universitatea Babeș Bolyai, Cluj-Napoca

Delia Vîrga – Universitatea de Vest, Timișoara

Comitetul de Organizare

Daniela Vercellino – Școala Națională de Studii Politice și Administrative, București

Adrian Brate – Universitatea Lucian Blaga, Sibiu

Ticu Constantin – Universitatea “Alexandru Ioan Cuza”, Iași

Doru Dima – National College of Ireland/ Profiles International, Brașov

Marian Popa – Universitatea București

Cătălina Oțoiu – Universitatea Babeș Bolyai, Cluj-Napoca

Claudia Rus – Universitatea Babeș Bolyai, Cluj-Napoca

Filaret Sîntion – Universitatea Ovidius, Constanța

Delia Vîrga – Universitatea de Vest, Timișoara

Conferința Națională de Psihologie Industrială și Organizațională, ediția XI

Programul sintetic

Joi, 7 Aprilie			
9.00 - 10.00	Inregistrare participanti		
10.00-11.00	Deschidere Amfiteatrul NATO		
11.00-11.30	Sesiune plenara - Prof. Zoltan Bogathy – Stadiul actual al psihologiei industrial-organizaționale Amfiteatrul NATO		
11.30-12.00	Sesiune plenara – Prof. Mihai Hohn – Evaluarea psihologică – între diletantism și știință Amfiteatrul NATO		
12.00-12.30	Pauza de cafea		Workshop 1 Sala conferinte – Hotel Marshal/ Workshop 4 – Sala B, Centrul NATO
12.30-14.30	State of the art – Coralia Sulea Amfiteatrul NATO		
14.30-16.00	Pauza de pranz		
16.00-18.00	Simposium Amfiteatrul NATO	Sesiune prezentări orale 1 Sala A – Centrul NATO	
18.00-19.00	Decernarea premiului Horia Pitariu Amfiteatrul NATO		
19.00-20.00	Sedinta APIO – sesiunea comitetului director Amfiteatrul NATO		
20.00-22.00	Cocktail de deschidere – Hotel Marshal		

Conferința Națională de Psihologie Industrială și Organizațională, ediția XI

Vineri, 8 Aprilie		
9.00 - 10.00	Inregistrare participanti	
10.00-11.30	State of the art - Anca Dobrean Amfiteatrul NATO	
11.30-12.00	Pauza de cafea	
12.00-14.00	Key note address - Prof. Gian Vittorio Caprara Amfiteatrul NATO	
14.00-15.30	Pauza de pranz	
15.30-17.30	State of the art - Dumitru Bortun & Camelia Crisan Amfiteatrul NATO	Workshop 3 Sala B - Centrul NATO
17.30-18.00	Pauza de cafea	
18.00-20.00	Sesiune prezentari orale 2 Amfiteatrul NATO	
20.00-20.30	Închiderea oficială a conferinței	

Detalierea sesiunilor de prezentări orale

Sesiune prezentări orale 1 – Joi, 7 aprilie, 16.00-18.00

Instrumente psihologice. Validare. Adaptare. Varia

Durata: 2 h

Locația: Sala A, Centrul NATO

Moderatori : *Filaret Sîntion. Eugen Avram*

Nr. crt.	Autor/i	Titlu
1	Dragos Iliescu Dan Ispas Alexandra Ilie	Examinarea validitatii versiunii romane a Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test
2	Tomsa Anca Raluca	Validarea de construct a chestionarului Stilul Personal de Comportament Epistemic (SPCE)
3	Sârbescu Paul Negut Alexandra	Un nou instrument pentru masurarea agresivitatii la volan: Driving Anger Expression Inventory
4	Chirila Teodora Bostan Cristina Maria	Construirea unui Instrument de masurare a stilului individual de comunicare
5	Rusu Silvia Maricutoiu Laurentiu Sava Alin Florin Virga Delia Macsinga Irina	Adaptarea chestionarului IPIP-50 in Romania. Date privind fidelitatea si validitatea

Conferința Națională de Psihologie Industrială și Organizațională, ediția XI

6	Andrei Ion Dragos Iliescu	Measurement Invariance of BFQ across age and gender on Romanian Population
7	Alexandra Elena Macarie Constantin Ticu Oana Tudose Mihai Catalin Potlog	Cum controlam tendinta de fatada si distorsiunile in completarea probelor de evaluare a personalitatii? Scalele de control a distorsiunii raspunsurilor in cadrul chestionarului Big Five ^c plus
8	Boghaty Zoltan Dumitru Adina Gavreliuc Alin Ilin Corina Sava Alin Florin	Prezentarea proiectul PC7 COD 265155 LOCAW - Emisii reduse de dioxid de carbon la munca. Modelarea agentilor si organizatiilor in vederea realizarii tranzitiei spre o europa cu emisii reduse de dioxid de carbon
9	Mihaela I. Ionescu	Patternul Vocational al Tinerilor Predispusi Academic si Profesional Domeniilor Socio-Umane
10	Alexandra Negut Paul Sârbescu	Motociclistii, cautatori de senzatii sau nu? Examinarea factorilor trasaturii de personalitate Cautarea de senzatii in predictia comportamentului riscant: conducerea motocicletei.
12	Diana Luiza Simion (Dumitriu)	Efectul Comparatiei sociale asupra modului in care antrenorii definesc situatia competitiva sportiva.

Conferința Națională de Psihologie Industrială și Organizațională, ediția XI

Sesiune prezentări orale 2 – Vineri, 8 Aprilie, 18.00-20.00

Grupul de Muncă. Învățarea. Psihologia Personalității

Durată: 2 h

Locația: Amfiteatrul NATO

Moderatori: Marian Popa. Dan Florin Stănescu

Nr. crt.	Autor / i	TITLU
1	Oana Ferent Catalina Otoiu	Analiza relatiei dintre cross-understanding, incredere si coordonare implicita in multiteam systems
3	Carutasu Ileana	Studiu privind constituirea si functionarea grupului de munca
4	Rus Claudia Lenuta Baban Adriana Saul Neves de Jesus	Invatarea in echipa si efectivitatea echipei de munca: Sinteza analizei studiilor publicate
5	Socoliuc G. Diana Rodica Soflau A. Radu Stan N. Alexandra Stef T. Miruna Iulia Stejar A. Alexandra Carmina Straton G. Elena Teodora Suciu V. Teodora Elena Surducan o. Andreea Elena	O analiza a procesului de invatare

Conferința Națională de Psihologie Industrială și Organizațională, ediția XI

6	Florina Spânu Adriana Băban	Învățarea organizațională în spitale. Un review sistematic al literaturii
7	Dorina Coldea Cristina Ionica	Trasaturile de personalitate și dominantele motivationale pentru performanța specifică în organizația militară românească
8	Eva Alexandra Piroasca Dan Florin Stanescu	Azi cu cine copiez? Studiu explorativ privind relația dintre caracteristicile individuale ale studenților și comportamentele ne-etice în spațiul academic
9	Chirazof Cristina	Influența compatibilității dintre personalitate și profesia aleasă asupra atitudinilor față de profesie
10	Dinu Adrian Vrincianu Sonia Coldea Dorina	Diferențe în planul personalității liderilor în organizația militară, în funcție de tipul activității
11	Chircu Elena Sorina	Profilul de personalitate al studenților politehnisti din perspectivă profesională

Conferința Națională de Psihologie Industrială și Organizațională, ediția XI

Sesiune prezentări orale 3 – Vineri, 8 Aprilie, 18.00-20.00

Psihologie organizațională – Stres. Motivație. Performanță. Leadership. Inteligență emoțională

Durată : 2h

Locația : Sala A – Centrul NATO

Moderatori : Delia Vîrgă. Ticu Constantin

Nr. crt.	Autor	TITLU
1	Anca Maria Lazar Claudia Rus	Examinarea dimensiunilor comportamentului de tip A in relatia dintre stresorii ocupationali si reactiile la stres in munca de politie
2	Alexandra Elena Macarie Ticu Constantin Cristina Emanuela Vamesu	Motivatii, abilitati cognitive si interese vocationale la adolescentii liceeni
3	Delia Vîrgă Coralia Sulea Anca Voicu	Resursele si solicitarile de la locul de munca: implicatii pentru starile afectiv-emotionale si performanta profesionala
	Adriana I. Negrea Adrian T. Brate	Ocupational Stress, individual differences and counterproductive behaviour
4	Elena Madalina Iorga Dan Florin Stanescu	Studiu explorativ privind relatia dintre burnout, stresul perceput si calitatea vietii in randul cadrelor didactice
5	Raluca Livinti Dragos Iliescu	Studierea modelului Consideratie versus Structura in relatie cu stresul ocupational
6	Eugen Avram	Mandria la locul de munca - studii preliminare

Conferința Națională de Psihologie Industrială și Organizațională, ediția XI

7	Dan Florin Stanescu Dragos Iliescu	Studiu Explorativ privind relatia dintra senzitivitatea nonverbala, personalitate si inteligenta emotionala
8	Cicei Cristiana Catalina Hordila-Vatamanescu Elena-Madalina	Relatia dintre emotiile resimtite la locul de munca si comportamentul civic organizational in cazul specialistilor din domeniul Comunicarii si al Relatiilor Publice
9	Ilie Florenta Corina Sanda Ana Maria	Emotional labor si stresul in domeniul medical versus domeniul educational
10	Mihai Cristian Alexandru	O abordare a validitatii formelor de masurare a inteligentei emotionale
11	Loredana Ivan Dan Florin Stanescu Madalina Iorga	Stiluri de leadership, perceptia propriului rol de gen si competente interpersonale.

Workshop 1 - Evaluarea personalității în mediul organizațional - Aplicații și Studii de caz

Formator/i: Lect.Dr. Catalin Nedelcea & Asis.Univ.Drd. Andrei Ion

Universitatea București; Școala Națională de Științe Politice și Administrative

Rezumat:

Relația dintre personalitate și performanță a redevenit o temă predilectă pentru cercetările circumscrise domeniului psihologiei industrial-organizaționale odată cu popularizarea modelului *Big Five* al personalității, la sfârșitul anilor 1980 și începutul anilor 1990. Mai mult, diferite meta-analize realizate în domeniul predicției performanței profesionale au indicat existența unei legături stabile și semnificative între dimensiunile de personalitate și performanță (Judge, Klinger, Simon, Yang, 2008).

Obiective

- Familiarizarea participanților cu ariile de utilitate ale evaluării personalității în organizații;
- Identificarea avantajelor utilizării chestionarelor de personalitate în mediul organizațional;
- Identificarea riscurilor asociate cu utilizarea chestionarelor de personalitate în mediul organizațional (ex: disponibilizări, selecție);
- Rezolvarea unor studii de caz cu implicații practice pentru activitatea psihologilor specializați în resurse umane/evaluare psihologică.

Metode de predare

- Studii de caz aplicative;
- Prelegeri pe tematica abordată – susținute de formatori.

Workshop 2 – Măsurarea eficienței capitalului uman. Soluții concrete de optimizare de costuri

Formator/i: Cda drd. Lavinia Țânculescu

Școala Națională de Studii Politice și Administrative, SNSPA București și Manager Soluții de Capital Uman – PriceWaterhouseCoopers

Rezumat :

Una dintre cele mai importante sarcini căreia profesionistul de resurse umane trebuie să îi facă față, din ce în ce mai des, în discuția sa cu managerii de top din organizații, este să adopte un limbaj comun cu partenerii săi din comitetul executiv. Să se exprime cuantificabil, controlabil și inteligibil. Adică, să se exprime în cifre.

Impactul oamenilor în organizații se exprimă în termeni de productivitate a forței de muncă și rentabilitate a capitalului uman. Gradul de angajament al oamenilor poate, de asemenea, fi tradus în cifre și corectat pornind de la a fi, într-o primă etapă, conștientizat. Nu în ultimul rând, structurile organizaționale și modul în care sunt ele desenate, pot oferi indicii clare cu privire la încărcarea pe post a angajaților, gradul de diversitate al unei organizații, maniera în care aceasta poate și își propune să ofere oportunități de construcție a carierei în interiorul organizației, pentru a lista doar trei dintre cele mai importante aspecte.

Obiectivele principale ale acestui workshop constau în transmiterea unor cunoștințe legate de sistemul de identificare, definire și măsurare a acestor indicatori. Un al doilea obiectiv, la fel de important, este ca, prin exerciții, participanții să poată simula, în cadrul unor cazuri propuse, dimensiunea economiei pe care directorii de resurse umane o pot propune bordului executiv și identificarea concretă a pârghiilor ce trebuie accesate în vederea obținerii acestor optimizări de costuri.

În urma participării la acest workshop participanții vor:

- cunoaște setul de indicatori propus de una dintre cele mai bine dezvoltate soluții de analiză (Saratoga) prin intermediul căreia se poate măsura eficiența capitalului uman într-o organizație;

Conferința Națională de Psihologie Industrială și Organizațională, ediția XI

- identifica soluții concrete de optimizare de costuri prin intermediul analizei de activități și a costurilor aferente acestora;
- învăța modalitatea de construire și documentare a unui studiu de caz pentru susținerea, la nivelul comitetului executiv, a soluțiilor incluse în bugetul de resurse umane;
- obține o serie de rezultate concrete obținute de companii mari și foarte mari din România și restul Europei (inclusiv CEE și Europa de Vest), în sectoare precum: sectorul financiar-bancar, sectorul de telecomunicații și tehnologie, sectorul de bunuri de larg consum, sectorul produselor industriale.

Workshop 3 - Competențele psihologului specializat în psihologia muncii și organizațională în România. Dezvoltarea sistemului de evaluare a competențelor

Formator/i: Conf. Dr. Dragoș Iliescu

Școala Națională de Științe Politice și Administrative/ D&D Consultants – Testcentral

Rezumat:

La începutul anul 2011, Asociația de Psihologie Industrială și Organizațională (APIO) a generat un document care conține Competențele psihologului specializat în psihologia muncii și organizațională în România. Documentul a intrat de atunci în dezbateră Colegiului Psihologilor. Acest document se fundamentează pe standardele europene în acest domeniu, promovate de Federația Europeană a Asociațiilor Psihologilor (*European Federation of Psychologists' Associations*, EFPA) și de Asociația Europeană de Psihologia Muncii și Organizațională (*European Association for Work and Organizational Psychology*, EAWOP)

Intenția acestui document este acela de a stabili un model aspirațional pentru psihologii din domeniul muncii și organizațional, din România. O profesie are nevoie de modele de comportament ideal, către care să tindă, și acest lucru este cu atât mai important pentru psihologii din România, care sunt încă foarte departe, la nivel de interese, competență și comportament profesional, de confracții lor din alte state europene.

Un sistem de competențe este inutil însă dacă nu oferă și modalități obiective, riguroase, de evaluare. Workshopul propus va încerca să genereze cel puțin cadrul conceptual în care să se desfășoare evaluarea competențelor, în diversele sisteme de certificare care vor utiliza acest set de competențe (sisteme academice, Colegiul Psihologilor, sau sistemul certificatului de liberă practică europeană EuroPsy).

Obiectivele principale ale acestui workshop constau în transmiterea unor cunoștințe legate de sistemul de competențe în sine și de evaluarea competențelor în general; această activitate pregătitoare va ocupa un sfert din structura workshop-ului (1 h). Participanții la workshop vor

Conferința Națională de Psihologie Industrială și Organizațională, ediția XI

genera apoi itemi, exerciții, situații, principii, sau alte aspecte arondate modalităților de evaluare pe care este posibilă să se realizeze în România evaluarea acestor competențe.

În urma participării la acest workshop participanții vor:

- cunoaște sistemul de competențe adoptat de APIO;
- cunoaște principiile profilării prin competențe;
- cunoaște principiile evaluării psihologice a competențelor;
- dezvolta deprinderi privind generarea de sisteme de evaluare a competențelor;
- dezvolta principii care să stea la baza unui sistem de evaluare a competențelor;
- dezvolta itemi, exerciții sau situații care să definească sistemul de evaluare a competențelor propuse.

Workshop 4 - Gestionarea Agresivității și Stresului în Organizații

Formator/i: Conf. Dr. Adrian Brate, Dr. Daniela Vercellino

Universitatea Lucian Blaga; Școala Națională de Științe Politice și Administrative/ OS România

Workshopul își propune să prezinte cercetări actuale privind diagnoza și gestionarea stresului, respectiv a agresivității 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 (diagnoză, management, prevenție).

Participarea la workshop face posibilă:

- dezvoltarea competențelor și dobândirea abilităților de gestionare a agresivității, stresului și emoțiilor (diagnoză, prevenție și intervenție) la nivel de persoană și organizație, în funcție de context;
- exersarea abilităților de comunicare și negociere;
- gestionarea eficientă a agresivității, emoțiilor și stresului la nivel individual și organizațional (tehnici de relaxare, intervenție, modificare comportamentală);
- dobândirea de metode aplicabile privind studiul stresului în organizații

Simposium – Validitatea predictivă a testelor de personalitate: o problemă veche, mereu actuală!

Convenor: Marian Popa

Universitatea din București

Discussant: Delia Vîrgă

Universitatea de Vest, Timișoara

Lucrări:

Marian Popa – Probleme statistice ale validării predictive

Dragoș Iliescu – Validitatea predictivă a testelor de personalitate utilizate în domeniul I/O

Ticu Constantin – Problema predictorului - alegerea și măsurarea trăsăturilor de personalitate și efectul lor asupra nivelului validității

Laurențiu Maricuțoiu – Problema criteriului - identificarea și măsurarea criteriului de performanță și impactul acestora asupra nivelului validității

Detalierea lucrărilor din cadrul Simposium – Validitatea predictivă a testelor de personalitate: o problemă veche, mereu actuală!

Probleme statistice ale validării predictive

Conf. Dr. Marian Popa

Universitatea din București

Capacitatea predictivă a testelor de personalitate în raport cu performanța profesională reprezintă unul dintre subiectele controversate în psihologia industrial/organizațională. Comunicarea își propune abordarea celor mai importante probleme de ordin statistic care au ca efect subevaluarea nivelului coeficienților de validitate: încălcarea condiției de liniaritate, restricția de amplitudine și atenuarea de fidelitate. Vor fi ilustrate cu exemple modalitățile uzuale de corecție a acestora. De asemenea, vor fi discutate o serie de aspecte adiacente care contribuie la o înțelegere mai bună a validității predictive: eroarea de estimare; generalizarea validității, rolul mediator/moderator al variabilelor de personalitate în predicția performanței profesionale.

Validitatea predictivă a testelor de personalitate utilizate în domeniul I/O

Conf. dr. Dragoș Iliescu

Școala Națională de Studii Politice și Administrative/ Testcentral

Prezentarea se dorește a fi un preambul care stabilește cadrul fundamental pentru restul prezentărilor din symposium. În acest sens, prezentarea se concentrează asupra stadiului actual al cunoașterii în problematica validității predictive a personalității în general și a chestionarelor de personalitate în special, în domeniul psihologiei I/O.

În continuare există în acest domeniu, în literatura de specialitate, două mari curente. Primul, în tradiția lui Guion & Gohier (1965), reprezentat mai recent de lucrarea lui Morgenson, Campion, Dipboye, Hollenbeck, Murphy & Schmitt (2007), este un curent negativ, care pune sub semnul întrebării validitatea acestor teste și în general utilitatea personalității ca și construct în psihologia I/O. Al doilea curent, reprezentat mai recent în principal de studiul lui Ones, Dilchert, Viswesvaran & Judge (2007), este un curent pozitiv, care încurajează utilizarea personalității în cadre organizaționale.

Lucrarea de față va face o trecere în revistă a acestor două curente, cântărind argumentele ambelor. Apoi vor fi tratate aspecte specifice, cum ar fi (a) dilema utilizării tipologiilor ori a trăsăturilor de personalitate, (b) aspecte legate de predictor (constructul de personalitate), în problematica validității predictive, (c) aspecte legate de criteriu, în special a nivelului criteriului (individual, grupal, organizațional) în problematica validității predictive, (d) aspecte legate de relația dintre predictor și criteriu, în problematica validității predictive (în special legate de calitatea de moderator a anumitor variabile), (e) aspecte legate de validitatea predictivă a unor trăsături în sine și, dimpotrivă, a unor combinații de trăsături, (f) aspecte legate de independența și, dimpotrivă, interdependența factorilor și a incidenței acestor caracteristici psihometrice asupra validității predictive, (g) aspecte legate de utilizarea unor trăsături largi sau, dimpotrivă, a unor trăsături înguste și (h) alte aspecte care pot influența validitatea predictivă a testelor (distorsiunea, formatul de răspuns etc.).

Problema predictorului - alegerea și măsurarea trăsăturilor de personalitate și efectul lor asupra nivelului validității

Prof. dr. Constantin Ticu

Universitatea „Alexandru Ioan Cuza”, Iași

Exista numeroase studii care probează legături semnificative între factori de personalitate și indicatori de performanță. Din păcate studiile metaanalitice au arătat că variabilele de personalitate – în calitate de predictor – au o capacitate predictivă relativ slabă asupra indicatorilor performanței, oricum inferioară testelor cognitive. Pentru început vom argumenta că acest fapt de datorează marii variabilități și imprecizii în definirea și măsurare a variabilelor psihologie (prin comparație cu cele cognitive), fapt ce afectează calitatea concluziilor de tip metaanalitic. În a doua etapă vom arăta că variabilele de personalitate sunt afectate în mai mare măsură de politica de personal și climatul psihologic al muncii, comparativ cu cele cognitive, fapt care face posibilă obținerea unor relații diferite, uneori contrastante în organizații diferite, între aceiași factorii de personalitate și indicatorii de performanță. În final vom aduce în discuție posibilele strategii pe care un psiholog practician le-ar putea pune în aplicare pentru a proba și valida legătura dintre variabile de personalitate și indicatorii de performanță în contextul profesional specific organizației pentru care lucrează.

Problema criteriului - identificarea și măsurarea criteriului de performanță și impactul acestora asupra nivelului validității

Lect.dr. Laurențiu Maricuțoiu

Universitatea de Vest din Timișoara

Apelul la variabile de personalitate pentru predicția performanței în muncă a fost considerată până nu demult o decizie problematică. În mod repetat, rezultatele meta-analizelor au arătat că variabilele de personalitate au o capacitate predictivă inferioară testelor cognitive, iar astfel de rezultate au dus la desconsiderarea personalității ca metodă de selecție.

Comunicarea de față își propune să integreze într-o imagine unitară mai multe variante de explicare a acestei situații: calitatea criteriilor de performanță, calitatea operaționalizării criteriului de performanță, modalitatea de operaționalizare a criteriului de performanță.

În prezentare ne vom axa pe modalitățile generale de operaționalizare a datelor comportamentale. Ulterior vom transfera aceste modalități în contextul aprecierii performanței profesionale, pentru a evidenția noi tehnici de evaluare a comportamentului angajatului. În măsura în care există date în literatura de specialitate, vom oferi informații legate de relația dintre aceste modalități de operaționalizare a comportamentului și validitatea predictivă a probelor de evaluare a personalității.

Detalierea lucrărilor din cadrul secțiunilor de prezentări orale

Studiu privind constituirea și funcționarea grupului de muncă

Căruțașu Ileana

Grup Școlar Industrial "Dacia"

Grupul de muncă favorizează schimbarea comportamentului membrilor săi. Prin intermediul grupului angajații își dezvoltă competențele individuale, obțin mai multă încredere în ei înșiși, își modifică acțiunile, se simt în siguranță, își găsesc identitatea, capătă suport afectiv, își îndeplinesc necesitățile de securitate, de stimă, de apartenență.

În acest studiu dorim să evidențiem anumite caracteristici ale grupurilor de muncă, să determinăm expansivitatea lor socială, să cunoaștem gradul de coeziune, să studiem dinamica de integrare socială și să identificăm tipul de lider. Ca metode de lucru am utilizat tehnicile psihosociometrice (testul sociometric, sociomatricea, indicii sociomatrici, sociograma, testul de sociabilitate).

Adaptarea indivizilor la grupul de muncă nu se poate face fără efortul continuu de a răspunde atât la identitatea personală, cât și la rezistența mediului (grupului de muncă). Viața grupului are influențe asupra vieții individuale. De-a lungul studiului am avut ocazia să constatăm tocmai această interrelație dintre acțiunile organismului asupra mediului și invers, această dublă mișcare: asimilarea și acomodarea. Specificul acestei lucrări este studiul asupra adaptării membrilor la realitatea socială a grupului de muncă. În urma cercetării efectuate obiectivele propuse au fost atinse și s-a constatat că există diferențe în modalitățile de relaționare la nivelul celor două grupuri. Acestea depind de gradul de coeziune al grupului, de integrarea socială a membrilor, de climatul organizațional, de comunicarea dintre membrii grupului și conducere, de motivația angajaților și de capacitățile acestora. Grupul reprezintă un sistem de interacțiune socială, prin care indivizii își pun de acord intențiile și preocupările, influențându-se unii pe alții.

Studiu explorativ privind relația dintre senzitivitatea nonverbală, personalitate și inteligența emoțională

Dan Florin Stănescu, Dragoș Iliescu

Școala Națională de Științe Politice și Administrative – Departamentul de psihologie

Obiective:

Obiectivul principal al prezentei cercetări constă în studiul relațiilor dintre abilitatea de a decodifica comportamentul nonverbal și trăsăturile de personalitate din perspectiva legăturii acestora cu modelul abilității al inteligenței emoționale, așa cum a fost definit de către Mayer, DiPaolo și Salovey (1990).

Metode:

Unui lot format din 242 de studenți (universitar și postuniversitar) le-au fost administrate următoarele instrumente: The profile of nonverbal sensitivity (PONS), Mayer Salovey Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT) și NEO Five-Factor Inventory (NEOFFI).

Rezultate:

Analiza rezultatelor a relevat existența unor corelații semnificative între inteligența emoțională și abilitatea de a decodifica corect comportamentul nonverbal, punând în evidență faptul că, inteligența emoțională cuprinde un întreg set de abilități și procese interrelaționate, care implică abilitatea de identificare și management al emoțiilor.

În același timp, rezultatele au evidențiat că anumite trăsături de personalitate corelează cu senzitivitatea nonverbală (instabilitatea emoțională cu acuratețe scăzută a decodificării comportamentului nonverbal; conștiinciozitatea cu acuratețe crescută în special în ceea ce privește comportamentul nonverbal la nivelul corpului) și cu anumite scale din modelul abilității al inteligenței emoționale precum perceperea sau managementul emoțiilor.

Discuții: Rezultatele sunt discutate în relație cu modelul teoretic al inteligenței emoționale considerată ca abilitate.

Studiu explorativ privind relația dintre burnout, stresul perceput și calitatea vieții în rândul cadrelor didactice

Elena-Mădălina Iorga, Dan Florin Stănescu

Școala Națională de Științe Politice și Administrative – Departamentul de psihologie

Obiective:

Cercetarea privind antecedentele și consecințele burnout-ului reprezintă o problemă de actualitate în domeniul psihologiei organizaționale, în special în plan local. Apariția și dezvoltarea conceptului se leagă de studiile efectuate la nivelul așa-numitelor “helping professions”, printre care se numără cele din sănătate, educație sau asistență socială. Pentru că burnoutul reprezintă o categorie distinctă de stres, caracterizată prin natura sa cronică, am ales să determinăm relația dintre burnout și măsura în care indivizii percep situațiile cu care se confruntă în general ca fiind stresante în rândul cadrelor didactice, având ca variabilă mediatoare calitatea vieții.

Metode:

Pentru determinarea nivelului de burnout am utilizat Inventarul de Burnout Maslach (MBI, Maslach și Jackson, 1981), varianta inițială (cu patru subscale măsurate pe două dimensiuni – intensitate și frecvență). Stresul perceput a fost evaluat prin intermediul scalei propuse de Cohen, Kamarck și Mermelstein (1983), iar calitatea vieții a fost măsurată utilizând varianta scurtă (SF8) a chestionarelor standardizate privind calitatea vieții evaluată prin prisma stării de sănătate, elaborate de Ware Jr. Instrumentele au fost administrate unui lot format din 45 de cadre didactice având următoarele caracteristici: 18 de gen masculin și 27 de gen feminin, cu media de vârstă $m = 35,98$.

Rezultate:

Rezultatele au demonstrat interdependența dintre nivelul de burnout experiențiat de către cadrele didactice și stresul perceput: cu cât epuizarea emoțională (principala dimensiune a burnout-ului) crește, cu atât situațiile sunt percepute ca fiind mai impredictibile și lipsite de

control, generând o mai mare încărcare la nivel psihologic. În aceeași măsură, când frecvența depersonalizării crește profesorii nu mai resimt stresul la fel de acut, cinismul acționând ca un mecanism de coping.

Discuții:

Datele obținute în cadrul prezentului studiu indică faptul că nivelul stresului perceput reprezintă un indicator important în diagnosticarea burnout-ului la nivelul lotului analizat, mai ales atunci când un scor ridicat la PSS este asociat cu o serie de simptome fizice și, în special, mentale. Acest aspect este cu atât mai important în prevenția burnout-ului, cu cât cercetările din domeniu au demonstrat stabilitatea sindromului în timp, ca etapă finală a epuizării generate de stresul prelungit la locul de muncă.

O abordare a validității formelor de măsurare a inteligenței emoționale

Mihai Cristian – Alexandru

Școala Națională de Științe Politice și Administrative – Departamentul de psihologie

Autorul a investigat relația dintre diferitele forme de evaluare a Inteligenței Emoționale (EI) în raport cu modelul consacrat de evaluare a personalității, modelul Big Five. Studiul prezent ridică problema validității constructului de EI. Inteligența emoțională a fost evaluată atât din perspectiva modelului mixt EQI (Bar-On, 1997) precum și din perspectiva modelului abilitate MSCEIT (Mayer, Salovey & Caruso, 2002), iar personalitatea a fost evaluată cu instrumentul NEO PI-R (Costa & McCrae, 1992) (N=120). Rezultatele obținute sunt asemănătoare cu rezultatele consacrate din literatura de specialitate, evidențiând o relație mai puternică între modelul mixt de evaluare a Inteligenței Emoționale și personalitate și o relație mai slabă cu modelul abilitate.

**Trăsăturile de personalitate și dominantele motivaționale pentru performanță specifică în
organizația militară românească**

Psih.dr. Dorina Coldea, Psih.drd. Cristina Ionică

Academia Națională de Informații

Obiective:

Cercetarea de față își propune să investigheze relația dintre motivația performanței ca orientare globală a comportamentului și alte caracteristici de personalitate relevante în context organizațional.

Obiective specifice:

- (1) Identificarea trăsăturilor de personalitate și a dominantelor motivaționale relevante pentru performanță, asociate profilului psihologic al cadrului militar performant;
- (2) Identificarea variabilelor de personalitate necesare pentru a fi performant ca manager în organizația militară.

Metodologie:

1. Elaborarea profilului psihologic al cadrelor militare cu grade superioare prin aplicarea F-JAS;
2. Aplicarea chestionarelor de personalitate Neo PI-R și CPI pentru investigarea trăsăturilor de personalitate relevante pentru a fi performant în organizația sus-menționată;
3. Aplicarea Inventarului de Motivație a Performanței (AMI) pentru identificarea unui profil motivațional optim;
4. Analiza și interpretarea corelațiilor evidențiate între superfactorii și fațetele măsurate de Neo-PI-R și variabilele motivaționale;
5. Analiza și interpretarea corelațiilor dintre scalele CPI și scalele AMI, cu accent pe variabilele de personalitate necesare pentru a fi performant ca manager într-o organizație militară.

Participanți:

Lotul de subiecți este format din cadre militare cu studii superioare, aflate în etapa de carieră mijlocie și superioară, cu o experiență cuprinsă între 5 și 15 ani în organizație.

Rezultate:

Rezultatele prezintă anumite note de specificitate datorită pe de o parte tipului de organizație în care cercetarea s-a derulat, respectiv organizația militară și, pe de alta, datorită finalității acestui demers, de identificare a unor dominante motivaționale care să fie exploatate în contextul selecției personalului.

Discuții:

Utilitatea practică a cercetării derivă din necesitatea exploatării rezultatelor în contextul proiectării unei strategii de selecție a personalului, a unor programe de dezvoltare personală a cadrelor militare, precum și de optimizare organizațională.

Stiluri de leadership, percepția propriului rol de gen și competențe interpersonale

Loredana Ivan, Dan Stănescu și Mădălina Iorga

Școala Națională de Științe Politice și Administrative – Departamentul de psihologie

Obiective:

Am evaluat preferințele pentru un anumit tip de leadership ale unui lot de 116 studenți la masterat care activează în domeniul managementului, pentru a susține evidențele empirice din lucrările noi de psihologie organizațională ce reclamă faptul că stilul transformațional de leadership este mai mult adoptat de către liderii femeii (vezi Eagly, 2007). În plus, un obiectiv al cercetării a fost de a arăta că modul în care subiecții se autodefinesc are un rol important în preferințele pentru un stil de leadership sau altul. Stilul de leadership transformațional nu este îmbrățișat doar de liderii femeii, ci mai ales de liderii care se autodefinesc prin caracteristici stereotipic asociate femininității. Astfel, scopul prezentei cercetări este acela de a demonstra că inclusiv liderii bărbați care se autodefinesc ca fiind caracterizați de competențe interpersonale și alte atribuite tradițional definite ca “feminine” vor tinde să prefere un stil de leadership transformațional. Ne-am propus de asemenea să testăm competențele interpersonale reale ale subiecților, într-o sarcină specifică.

Metode:

Am utilizat *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ, Avolio & Bass, 2004) pentru a măsura stilul de leadership al subiecților analizați și *Bem Sex Role Inventory* (BSRI, Bem, 1981) pentru a evalua tendința subiecților de a se defini în termeni stereotipic asociați masculinității sau feminității. Pentru a surprinde competențele interpersonale reale ale subiecților, o formă vizuală a testului PONS (Rosenthal et al., 1976) a fost utilizată, care permite calcularea unui scor cu privire la acuratețea decodificării elementelor nonverbale transmise pentru o perioadă foarte scurtă de timp de o sursă necunoscută.

Rezultate:

Rezultatele au arătat că subiecții de genul feminin care s-au definit în termeni stereotipic masculini și cei de sex masculin care au manifestat o tendință de autodefinire în termeni stereotipic feminini au preferat de asemenea stilul de leadership transformațional.

Discuții:

Deși abilitatea subiecților de a decodifica elemente nonverbale în situații cu expunere limitată nu a corelat cu tendința acestora de a prefera un anumit stil de leadership, ne propunem o cercetare ulterioară în care să utilizăm instrumente mai complexe de a măsura competențele sociale ale subiecților în sarcini specifice.

Mândria la locul de muncă – studii preliminare

Eugen Avram

Universitatea București

Obiective:

1. A dezvolta un nou concept și un cadru teoretic nou în raport cu fenomenul de «mândrie la locul de muncă sau mândrie organizațională»
2. Relevarea rolului mândriei la locul de muncă în viața salariaților.
3. Stipularea unor strategii de construire a sentimentului de mândrie la locul de muncă.

Metode:

1. Ancheta pe bază de chestionar cu itemi deschiși (o variantă cu 5 itemi și una cu 15 itemi).

Rezultate:

Din analizele calitative au rezultat o serie de dimensiuni ale fenomenului, fiecare incluzând un set de atitudini și comportamente:

- Reușită-Performanță (a avea performanțe, reușite, a atinge și chiar depăși așteptările, a avea progrese vizibile, a finaliza cu succes o misiune pe care alții nu o pot realiza, a rezolva probleme dificile, în condiții dificile, a salva oameni aflați în situații de limită),
- Experiză (a fi consultat, tratat ca expert sau cunoscător, a lucra corect, a putea efectua sarcini conform procedurilor, fără erori, a deține informații relevante la timpul potrivit, a fi delegat, a avea libertatea de a propune un proiect),
- Apartenență (a fi în echipă cu specialiști recunoscuți, a lucra într-o echipă coezivă, a munci într-o organizație de prestigiu sau în plină dezvoltare),
- Recunoaștere-Apreciere (a primi laude individual și public, premii sau semne de recunoaștere a contribuțiilor, a reprezenta organizația la evenimente),

- Impactul jobului (a lucra într-un job care are impact la un nivel extins, a deține o funcție care solicită rapoarte și responsabilități sporite, a avea funcție de conducere).

Discuții:

Sentimentul de mândrie la locul de muncă are rolul unui motivator intrinsec, unui factor de mentenanță a nivelului performanțial. Se asociază cu satisfacția profesională și crează sentimentul de sens în viața profesională. Programele de dezvoltare organizațională pot lua în calcul demersul de investigare și stimulare a mândriei în anumite momente, sarcini sau în cadrul unor practici organizaționale în vederea stimulării resurselor umane pentru a obține implicare în sarcină, rezultate performante, dezvoltare a spiritului colaborativ și civic, cu efecte în sănătatea organizațională (de la retenția personalului la climatul și cultura siguranței ocupaționale).

Influența compatibilității dintre personalitate și profesia aleasă asupra atitudinilor față de profesie

Cristina Chirazof

Școala Națională de Științe Politice și Administrative – Departamentul de psihologie

Obiective:

Această cercetare are ca principal punct de pornire studiile din domeniul psihologiei vocaționale, privind interesele vocaționale și profesia aleasă, și reflectarea relației dintre cele două variabile asupra vieții profesionale a individului. Obiectivul central este acela de a investiga această conexiune între cele trei dimensiuni: personalitate, interese vocaționale și profesie, conexiune percepută ca fiind una de influențare reciprocă. Ipoteza propusă este următoarea: Dacă între personalitate, tradusă prin codul de interese vocaționale, și profesia practică există o relație de congruență (variabila independentă), atunci nivelurile satisfacției și motivației profesionale (variabilele dependente) vor fi mai mari comparativ cu nivelurile obținute în existența unei incongruențe.

Metode:

Designul non-experimental a fost pus în practică folosindu-se un eșantion de angajați din diferite medii organizaționale (N = 64, 26 bărbați, 38 femei, metodă de eșantionare aleatorie simplă), folosindu-se patru teste pentru a se realiza măsurătorile necesare: Big Five Markers, un chestionar de evaluare a intereselor vocaționale de tip Holland, Brief Job Satisfaction Measure, scala de Achievement Striving.

Rezultate:

Rezultatele au condus la acceptarea ipotezei, însă limitele cercetării (de exemplu, mărimea eșantionului) nu au permis o observare foarte clară a relațiilor dintre variabile.

Discuții:

Deși relațiile între variabile s-au dovedit a fi semnificative statistic în cadrul eșantionului în cadrul căruia s-a realizat cercetarea, influențele nu par a fi atât de mari. Acest lucru se datorează unor limite ale cercetării ce țin de mărimea eșantionului, instrumentele folosite, dar totodată și de variabile moderatoare ce țin de participanți și mediul lor profesional, deoarece satisfacția profesională și motivația spre realizare pot fi influențate și de salariu, mediul organizațional prin condițiile materiale oferite, atmosfera de la locul de muncă, relația cu superiorii, egali și subalternii.

Profilului de personalitate al studenților politehniști din perspectivă profesională

Chircu Elena Sorina

Universitatea București

Obiective:

Lucrarea are ca obiectiv realizarea profilului de personalitate al studenților politehniști din perspectivă profesională. Suntem interesați, în ce măsură profilul de personalitate al studenților rezultat din aplicarea unor teste semnificative, conduce la creșterea compatibilității între profil și profesia dorită. Sunt precizate și măsurate aptitudinile și trăsăturile de personalitate care definesc profilul personologic al inginerului.

Metode:

Eșantionul cuprinde studenți de la două facultăți din Politehnică din anul I de studiu. Utilizăm ca metode de cercetare teste de aptitudini și de personalitate.

Rezultate:

Ne propunem o abordare comparativă, întrucât estimăm un grad mai mare de compatibilitate între profilul de personalitate și studiile alese (implicit profesia) la studenții care au intrat la facultate pe bază de examen, față de cei care au fost admiși doar prin concurs de dosare.

Discuții:

În învățământul superior tehnic, nevoia de consiliere a carierei reprezintă o realitate, un număr tot mai mare de studenți manifestând confuzie în privința alegerii corecte a facultății pe care o urmează cât și în privința alegerii unui loc de muncă în concordanță cu pregătirea dobândită.

Studentul politehnist, viitor inginer, trebuie să facă proba compatibilității cu profesia aleasă nu numai prin cunoștințele pe care le deține, ci și prin aptitudinile și trăsăturile de personalitate pe care un astfel de domeniu le solicită.

Relația dintre emoțiile resimțite la locul de muncă și comportamentul civic organizațional în cazul specialiștilor din domeniul Comunicării și al Relațiilor Publice

Cicei Cristiana Cătălina, Hordilă-Vătămanescu Elena – Mădălina

Școala Națională de Științe Politice și Administrative – Departamentul de psihologie

Obiective:

Cercetarea de față propune o analiză a relației dintre emoțiile resimțite la locul de muncă și comportamentul civic organizațional, având în vedere cazul specialiștilor din domeniul Comunicării și al Relațiilor Publice. Din acest punct de vedere, este investigată legătura dintre emoțiile organizaționale și disponibilitatea specialiștilor din industria Comunicării și a PR-ului de a întreprinde acțiuni care sunt dezirabile din punct de vedere organizațional, dar care nu fac parte din cadrul cerințelor formale ale postului. Astfel, prezentul studiu avansează ipoteza principală conform căreia afectivitatea pozitivă la locul de muncă al profesioniștilor în Comunicare și PR va corela pozitiv cu promovarea unor comportamente civice organizaționale, în special direcționate spre colegii de lucru.

Metode:

Cercetarea a fost realizată pe un număr de 50 de specialiști în Comunicare și PR din București, cu vârste cuprinse între 24 și 30 de ani și cu o vechime de minim un an în actualul loc de muncă. În vederea măsurării comportamentului civic organizațional a fost utilizată varianta de 36 de itemi a *Organizational Citizenship Behavior Checklist (OCB-C)* elaborată de către Fox și Spector (2009), iar în vederea măsurării emoțiilor la locul de muncă, varianta de 20 de itemi a *Job-related Affective Well-being Scale (JAWS)* elaborată de către Van Katwyk, Fox, Spector și Kelloway (2000). Datele au fost prelucrate utilizând programul statistic *SPSS*.

Rezultate:

Au fost evidențiate corelații pozitive semnificative între emoțiile pozitive și comportamentele civice dirijate către organizație, corelații puternice fiind obținute între afectivitatea pozitivă și comportamentele civice îndreptate către ceilalți colegi de muncă. Corelații negative

semnificative au fost identificate între afectivitatea negativă și comportamentele civice organizaționale direcționate atât spre colegi, cât și spre organizație.

Discuții:

Rezultatele obținute subliniază legătura dintre afectivitatea pozitivă și dorința de a manifesta comportamente civice organizaționale, mai ales îndreptate spre ceilalți colegi, reliefând încă o dată importanța emoțiilor pozitive la locul de muncă asupra civismului organizațional, în cazul concret al specialiștilor români ce își desfășoară activitatea în domeniul Comunicării și al Relațiilor Publice.

Diferențe în planul personalității liderilor în organizația militară, în funcție de tipul activității

Dinu Adrian, Vrîncianu Sonia, Coldea Dorina

Universitatea București

Obiective:

Cercetarea și-a propus să identifice diferențe semnificative între lideri, în funcție de tipul de activitate desfășurate în organizația militară. Tipurile de activitate avute în vedere au fost: munca de analiză, cea de teren și cea din domeniul tehnic.

Metode:

A fost utilizat un lot de 211 ofițeri, din care 72 efectuează muncă de teren, 71 din domeniul tehnic și 68 analiști. Probele folosite au fost C.P.I și NEO PI-R.

Rezultate:

S-au analizat rezultatele testelor aplicate în vederea selecției liderilor care activează în cele trei domenii de activitate menționate. Având în vedere specificul muncii, au fost selectate pentru analiza de varianță următoarele trăsături din NEO PI-R: ostilitatea și agreabilitatea. Dintre scalele C.P.I. au fost analizate grupările de trăsături din clasele I, II, III. Rezultatele indică faptul că tipul activității desfășurate are o relație semnificativă cu o serie de caracteristici ale liderului militar, exprimate prin majoritatea trăsăturilor evaluate.

Discuții:

Acest studiu susține necesitatea utilizării unor criterii diferite în selecția liderilor militari, în funcție de domeniul în care își desfășoară activitatea.

Analiza relației dintre cross-understanding, încredere și coordonare implicită în *multiteam systems*

Oana Ferenc, Cătălina Oțoiu

Universitatea Babeș-Bolyai

Obiective:

Multiteam systems - MTS (Mathieu, Marks și Zaccaro, 2001) se referă la sisteme de echipe care lucrează interdependent, precum cele de intervenție în situații de urgență (ambulanț și pompieri), când acționează împreună pentru atingerea unui scop comun. Studiile existente arată că un proces foarte important pentru performanța MTS este cel de coordonare și, mai precis, de coordonare implicită. Entin și Serfaty (1999) arată că impactul acesteia asupra efectivității echipelor este mai important decât cel al coordonării explicite. Coordonarea implicită este determinată de o predicție acurată a comportamentelor celorlalți, predicție care se poate explica prin existența unui nivel ridicat de cross-understanding. Acest concept vizează o bună înțelegere a modelelor mentale ale membrilor echipei, chiar și în condițiile în care aceste modele mentale nu sunt similare modelelor proprii (Huber și Lewis, 2010).

Obiectivul studiului nostru este să verifice relația dintre coordonarea implicită, cross-understanding și încredere. Această a treia variabilă are, la rândul ei, un impact important asupra coordonării la nivel de echipă și considerăm că facilitează relația dintre cross-understanding și coordonarea implicită.

Metode:

La studiu au participat membri ai echipelor de pompieri și echipelor SMURD. Variabilele cercetării (cross-understanding, coordonare implicită, încredere la nivel de MTS) au fost măsurate cu ajutorul Scalei de Încredere în echipă (*Trust in Team Scale* - Costa și Anderson, 2010) și a două scale adaptate pentru măsurarea conceptelor de cross-understanding și coordonare implicită.

Rezultate:

Rezultatele preliminare ne confirmă ipotezele cu privire la natura relațiilor dintre constructe, în cadrul MTS. Totodată, am avut în vedere toți indicatorii încrederii de echipă: tendința de a avea încredere, caracter demn de încredere perceput, comportamente de cooperare și monitorizare. Comportamentul de monitorizare perceput în sens pozitiv de către membri, nu drept o formă de control, ajută la creșterea nivelului de coordonare implicită.

Discuții:

Prin această cercetare ne-am adresat unui nivel mai specific atât în studierea constructului de cross-understanding, cât și a modului de operare a MTS; cercetările existente pe MTS sunt încă la un nivel superficial, centrându-se pe relațiile dintre procese și performanța sistemului. DeChurch și Marks (2006) studiază coordonarea MTS, dar doar din prisma rolului pe care liderul îl are în coordonare, neglijând autonomia echipelor în timpul activității.

Emotional labor și stresul în domeniul medical versus domeniul educațional

Floreanța Corina Ilie, Ana Maria Sanda

Școala Națională de Științe Politice și Administrative – Departamentul de Psihologie

Obiective:

Acest studiu investighează modul în care managementul emoțiilor la locul de muncă influențează stresul ocupațional.

Totodată, se dorește și investigarea diferenței dintre nivelul de stres al angajaților din domeniul medical față de angajații din învățământ, cât și lucrul emoțional în cele două domenii profesionale.

Metode:

Pentru interpretarea rezultatelor s-au utilizat teste statistice pentru compararea mediilor dintre cele două arii profesionale și teste de corelație pentru investigarea relațiilor dintre cele două variabile.

Rezultate:

Se așteaptă ca „surface acting-ul” (exprimarea emoțiilor de suprafață) să coreleze pozitiv mai puternic decât „deep acting-ul” (internalizarea emoțiilor cerute la locul de muncă) cu stresul la locul de muncă.

Totodată, angajații din domeniul medical (medici, asistenți, psihologi clinicieni) experimentează un nivel de stres mai ridicat în comparație cu angajații din învățământ, cât și un lucru cu emoțiile (emotional labor) mai mare.

Examinarea validității versiunii române a Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test

Dragoș Iliescu, Dan Ispas, Alexandra Ilie

Școala Națională de Științe Politice și Administrative/ Testcentral

University of Illinois

University of South Florida

Obiective:

Pe baza a șase eșantioane și un total de peste 2000 de participanți, autorii examinează diverse forme de validitate pentru versiunea română a Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT), un instrument de evaluare a inteligenței emoționale ca aptitudine.

Metode:

Specific, sunt evaluate validitatea de aspect, validitatea de criteriu, validitatea structurală (echivalența structurală) și validitatea discriminativă a testului.

Rezultate:

Rezultatele sugerează că versiunea românească a MSCEIT are o validitate de aspect medie și o validitate de criteriu medie, atunci când este coroborat cu performanța în muncă pentru specialiști în vânzări. Testul este lipsit de caracteristici distorsionante arondate predicției diferențiale, pe variabile precum genul sau vârsta. De asemenea, rezultatele arată că versiunea românească a testului are o echivalență structurală bună și o validitate discriminativă bună, atunci când este comparat cu diverse măsuri ale abilităților cognitive, empatiei și satisfacției cu viața.

Discuții:

Pe baza acestor rezultate, autorii încurajează utilizarea MSCEIT, ca instrument puternic și bine fundamentat de măsurare a inteligenței emoționale în mediul cultural tipic pentru România.

Emisii reduse de dioxid de carbon la muncă. Modelarea agenților și organizațiilor în vederea realizării tranziției spre o Europă cu emisii reduse de dioxid de carbon

Bogathy Zoltan, Dumitru Adina, Gavreliuc Alin, Ilin Corina, Sava Florin Alin

Universitatea de Vest

LOCAW va contribui la înțelegerea factorilor ce pot susține sau împiedica un stil de viață sustenabil, în urma unei cercetări integrative a factorilor determinanți ai practicilor cotidiene și ai comportamentelor din cadrul organizațiilor de mari dimensiuni.

Proiectul va analiza:

Modelele de producție și consum la locul de muncă ce implică emisii de gaze cu efect de seră;

Strategiile organizaționale de reducere a emisiilor de gaze cu efect de seră și de implementare a reglementărilor UE privind ecologizarea proceselor de producție;

Practicile și comportamentele cotidiene la locul de muncă ale angajaților aflați pe diferite nivele decizionale din cadrul organizației;

Relația dintre comportamente și practicile organizaționale și comportamentele și practicile din afara locului de muncă;

Modelele de interacțiune dintre actorii sociali și agenții relevanți din mediul organizațional și rezultatul acestei interacțiuni pentru implementarea de practici și comportamente sustenabile la locul de muncă.

LOCAW este un proiect de cercetare derulat de un Consorțiu format din șapte universități europene și coordonat de profesorul Ricardo Garcia Mira, Universitatea din Coruña, Spania: Universitatea Sapienza din Roma, Italia, Universitatea Surrey și Institutul de cercetare privind utilizarea teritoriului, Macaulay din Marea Britanie, Universitatea din Groningen, Olanda, Universitatea de Vest din Timișoara, România, Universitatea din Coruna, Spania, Universitatea din Umea, Suedia.

Echipa de cercetare din România este coordonată de conf. univ. dr. Corina Ilin, Universitatea de Vest din Timișoara.

Conferința Națională de Psihologie Industrială și Organizațională, ediția XI

LOCAW va studia organizații mari din sectorul public și din cel privat, din industria grea și ușoară.

Proiectul de cercetare va utiliza atât metode calitative, cât și metode cantitative și va implica cooperarea cu specialiști în domeniul inteligenței artificiale (mai exact, specialiști în modelarea bazată pe agent).

Examinarea dimensiunilor comportamentului de tip A în relația dintre stresorii ocupaționali și reacțiile la stres în munca de poliție

Lazăr Anca, Rus Claudia

Universitatea Babeș-Bolyai

Obiective:

Studiul de față a examinat rolul predictiv a două componente ale Tipului A de comportament (nerăbdare și impulsivitate) asupra reacțiilor la stres și efectul moderator al acestor dimensiuni în relația stresori - reacții la stres în munca de poliție.

Metode:

Pentru măsurarea variabilelor incluse în studiu, s-au utilizat scale din Indicatorul de Stres Ocupațional-2 (OSI-2; Cooper, Sloan, & Williams, 1988). Acest instrument a fost completat de către 108 polițiști proveniți din cadrul unui inspectorat județean al Poliției Române.

Rezultate:

Rezultatele au arătat că nerăbdarea constituie un predictor al unor aspecte ale stării de sănătate fizică (comportament temperat, energia) și mentală (mulțumirea, liniștea sufletească). Datele evidențiază faptul că nerăbdarea și impulsivitatea nu moderează relațiile dintre stresori și reacțiile la stres reprezentate de satisfacția față de muncă și organizație, mulțumirea față de starea de bine mentală, liniștea sufletească, comportamentul temperat și energie. Efecte de moderare ale dimensiunilor Tipului A de comportament au fost prezente în cazul activismului ca reacție la stres ($F(16,77) = 2.64, p < .01$). Nerăbdarea moderează relația dintre încărcarea muncii și activism, în sensul că angajații care percep o încărcare cu sarcini și au un nivel redus de răbdare vor raporta un nivel de activism mai mare în comparație cu angajații care percep o încărcare cu sarcini și au un nivel crescut al nerăbdării ($r = -.38, p < .05$). Polițiștii care percep un nivel crescut al tensiunii create de responsabilitățile personale de la locul de muncă și sunt nerăbdători vor relata un nivel mai scăzut de activism în

comparație cu polițiștii care percep o tensiune crescută datorată responsabilităților personale de la locul de muncă și care au un nivel redus de nerăbdare ($\beta = .43, p < .05$). Similar, angajații care percep o tensiune datorată încărcării muncii și au un nivel de impulsivitate crescut raportează un nivel mai scăzut al activismului în comparație cu angajații care percep un nivel crescut de tensiune datorată încărcării cu sarcini de muncă dar au un nivel scăzut de impulsivitate ($\beta = .44, p < .05$).

Discuții:

Pe baza rezultatelor obținute a fost discutată validitatea modelului conceptual al OSI-2 și dezvoltarea unor intervenții de management al stresului ocupațional în munca de poliție.

Motocicliștii, căutători de senzații sau nu? Examinarea utilității factorilor trăsăturii de personalitate. Căutare de senzații în predicția comportamentului riscant: conducerea motocicletei

Alexandra Neguț, Paul Sârbescu

Universitatea de Vest, Timișoara

Obiective:

Această cercetare are ca obiectiv major investigarea utilității celor patru factori specifici trăsăturii de personalitate Căutare de senzații: căutarea de pericol și aventură, căutarea de experiență, dezinhibiție, susceptibilitate la plictiseală în predicția deținerii permisului de conducere categoria A, controlând vârsta și sexul participanților.

Participanți

112 de participanți (N= 112; 45 de sex masculin, 67 de sex feminin; 72 care dețin permis de conducere categoria B și 40 persoane care dețin permis de conducere categoria A alături de alte categorii: B, C, D, E) au luat parte voluntar la cercetarea de față cu vârsta cuprinsă între 18 și 52 de ani, media de vârstă fiind de 23.75 de ani (M=23.75, AS=6.18). Subiecții au fost selectați prin tehnica randomizării și s-au oferit ca voluntari pentru completarea bateriei de teste aferente studiului de față.

Instrumente

Date demografice-screening. S-au colectat date cu privire la vârsta, sexul participanților, categoriile de permis auto deținute.

Scala Căutării de Senzații Forma V. Bazată pe constructul teoretic Căutare de Senzații, scala este elaborată de Zuckerman în 1979. Măsoară patru factori: căutarea de pericol și aventură, căutarea de experiență, dezinhibiție, susceptibilitate la plictiseală. Pe eșantionul de față, s-au înregistrat valori medii ale consistenței interne ce variază de la .40 la .75.

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.

Rezultate:

Tehnica statistică utilizată este regresia logică dihotomică ierarhică, întrucât variabila dependentă este dihotomică (deținere carnet categoria A, deținere carnet categoria B).

Rezultatele regresiei logistice susțin utilitatea predictivă a vârstei participanților, sexului și a susceptibilității la plictiseală. Contrar așteptărilor, căutarea de pericol și aventură, căutarea de experiență, dezinhibiția nu s-au dovedit a fi predictorii semnificativi statistici.

Discuții:

Cercetări anterioare pun în evidență predispoziția căutătorilor de senzații de a se implica în diverse comportamente riscante. Conducerea motocicletei poate fi considerată o activitate riscantă, datorită unui risc crescut al motocicliștilor de a fi implicați în accidente care se pot solda cu rănirea gravă sau chiar decesul, la care se adaugă disponibilitatea de asumare a acestui risc, de dragul senzațiilor oferite sau a stimulării. Prin urmare, am anticipat că motocicliștii sunt căutători de senzații, și am dorit să examinăm în ce măsură factorii ai trăsăturii de personalitate Căutare de senzații pot prezice deținerea permisului de conducere categoria A. Rezultatele regresiei logistice pun în evidență faptul că bărbații sunt mai predispuși în a conduce motocicleta. Mai mult, pe măsură ce crește vârsta și nivelul susceptibilității la plictiseală, cresc șansele de a deține permisul de conducere categoria A. Astfel, se poate considera conducerea motocicletei o modalitate de a evita repetiția, rutina și de a satisface nevoia de schimbare. În ciuda așteptărilor, ceilalți factorii ai căutării de senzații nu influențează hotărârea de a conduce motocicleta.

Efectul comparației sociale asupra modului în care antrenorii definesc situația competițională sportivă

Diana Luiza Simion (Dumitriu)

Școala Națională de Științe Politice și Administrative

Obiective:

Studiul de față își propune să analizeze raportul care există între reprezentarea socială pe care antrenorii o au asupra relației cu adversarii sportivi și modul în care antrenorii definesc situația competițională sportivă.

Metode:

La nivel metodologic, demersul de cercetare este unul de tip exploratoriu, bazat pe o abordare calitativă a problematicii și include 12 interviuri semi-structurate cu antrenori români ale căror echipe activează în Campionatul Național de Handbal Feminin din România, în prima și a doua ligă valorică.

Rezultate:

Rezultatele cercetării relevă faptul că modul de manifestare a orientării dominante la nivelul definirii situației competiționale este determinat de tipul procesului de comparație socială în raport cu adversarul. Astfel, dacă în cazul comparației sociale ascendente, tendința antrenorilor este de a opta pentru o orientare spre autoperfecționare, în cazul comparației sociale descendente sau laterale orientarea antrenorilor este spre dominarea adversarului. Mai mult, această orientare preponderentă asupra dimensiunii de sarcină a activității sportive se reflectă și asupra modului în care aceștia definesc rolul antrenorului în cadrul echipei.

Discuții:

Modul în care natura comparației sociale influențează definiția pe care antrenorii o dau situației competiționale și orientarea dispozițională pe care antrenorii o au față de aceasta pot fi plasate în sfera strategiilor de gestionare și protejare a nivelului stimei de sine și a legitimității rolului pe care antrenorii îl performează la nivelul câmpului social sportiv.

Resursele și solicitările de la locul de muncă: implicații pentru stările afectiv-motivaționale și performanța profesională

Delia Virga, Coralia Sulea, Anca Voicu

Universitatea de Vest

Obiective

Resursele și solicitările de la locul de muncă reprezintă condiții organizaționale relevante pentru modul în care angajații experimentează confort psihologic și se implică în activitatea profesională. Implicarea în muncă vs. plictiseala din mediul profesional au relevanța pentru performanță. Scopul acestui studiu este de a arăta, în cadrul de analiză al modelului JD-R (Demerouti și colab., 2001), modul în care factorii organizaționali au o relație directă sau indirectă cu performanța profesională, prin nivele de implicare sau plictiseală. Studiul prezent urmărește să releve dimensiunile afectiv-motivaționale ale performanței profesionale.

Metoda

Lotul de participanți (n=255) a constat în studenți în ani terminali de diferite specializări. Modelarea ecuațiilor structurale a fost folosită pentru a testa două modele, (1) un model total mediat, și (2) un model parțial mediat care specifică atât relații directe, cât și mediate, între predictorii și criteriu.

Rezultate

Indicii modelului parțial mediat au fost considerați ca fiind foarte buni, respectând criteriile necesare. Implicarea în muncă a mediat relația dintre resursele organizaționale și performanța generală, iar plictiseala a mediat relația atât dintre resurse, cât și solicitări și performanță. Efectele de mediere pentru factorul implicare în muncă au fost mai puternice decât cele ale factorului plictiseală. Rezultatele arată că resursele și solicitările din organizație sunt legate direct de stări afectiv-motivaționale și indirect de performanță.

Discuții

Cercetarea analizează implicațiile directe ale resurselor și solicitărilor din mediul profesional pentru implicarea în muncă, epuizarea profesională și plictiseală și, de asemenea, relevanța acestora pentru performanța în muncă. Persoanele care percep resurse în mediul profesional au tendința de a se simți energici, dedicați muncii lor și absorbiți de ceea ce fac, astfel fiind mai performanți în sarcinile profesionale. Cei care percep resurse într-o mai mică măsură și experimentează și un anumit nivel al solicitărilor în mediul profesional se simt mai degrabă lipsiți de chef, având alte preocupări, acest lucru reflectându-se nefavorabil în performanță. S-au evidențiat și implicații pentru epuizarea psihologică din organizație, unde solicitările de la locul de muncă și plictiseală joacă un rol relevant. Studiul atrage atenția asupra modului în care stările afectiv-motivaționale explică consecințe importante atât pentru individ, cât și pentru organizație. Studiul prezintă extinde implicațiile modelului JD-R și oferă sugestii specifice pentru organizații despre cum să stimuleze implicarea în muncă a angajaților, să reducă nivelul de plictiseală și de epuizare psihologică, sporind astfel eficiența profesională a acestora.

Învățarea în echipă și efectivitatea echipei de muncă: Sinteza analizei studiilor publicate

Rus Claudia Lenuța, Băban Adriana, Saul Neves de Jesus

Universitatea Babeș-Bolyai, Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației

Universitatea Babeș-Bolyai, Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației

Universidade do Algarve, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

Obiective:

Lucrarea de față analizează studiile empirice care au investigat învățarea în echipă în relație cu efectivitatea echipei de muncă, sub aspectul eșantionului, designului, metodelor de măsurare utilizate și a aspectelor învățării în echipă și efectivității echipei de muncă examinate.

Metode:

Identificarea studiilor relevante pentru această analiză a fost realizată printr-o căutare computerizată în bazele de date Web of Science, PsychArticles, PsychInfo și Psychology and Behavioral Sciences Collection, folosind cuvinte cheie: team learning and work team effectiveness, team learning and work team performance, group learning and work group effectiveness, group learning and work group performance. Respectând criteriile de includere și excludere stabilite, în analiză au fost incluse 22 de eșantioane independente selectate din 3439 de lucrări publicate până în 31.07.2010.

Rezultate:

Rezultatele au evidențiat că învățarea în echipă în relație cu efectivitatea echipei de muncă a fost examinată preponderent utilizând eșantioane formate din echipe de proiect, servicii și mixte. Toate studiile incluse în analiză au utilizat design-uri de cercetare transversale în care învățarea în echipă a fost măsurată doar cu instrumente de natură subiectivă (scale Likert, interviuri). Datele au evidențiat că de cele mai multe ori învățarea în echipă a fost studiată ca proces, în special sub aspectul comportamentelor de învățare ale echipei. Fie că a fost

considerată ca proces sau rezultat, învățarea în echipă a fost examinată preponderent în relație cu performanța percepută a echipei ca indicator al efectivității acesteia și mai puțin cu criterii precum satisfacția membrilor sau viabilitatea echipei. Studiile orientate pe învățarea în echipă ca un concept unidimensional au evidențiat relația pozitivă a acesteia cu efectivitatea echipei de muncă, însă cercetările care au măsurat multidimensional învățarea în echipă au oferit rezultate inconsistente privind relația acestor două concepte.

Discuții:

Rezultatele obținute, statutul de concept umbrelă al învățării în echipă și diversitatea perspectivelor teoretice din care aceasta a fost studiată în relație cu efectivitatea echipei de muncă. Această diversitate apare în ciuda faptului că toate studiile incluse în analiză au utilizat același tip de design de cercetare iar majoritatea lor au utilizat instrumente și surse de colectare a datelor similare pentru măsurarea celor două concepte.

Patternul vocațional al tinerilor predispuși academic și profesional domeniilor socio-umane

Mihaela Ionescu

Universitatea din București, Facultatea de Psihologie și Științele Educației

Obiective:

Prin acest studiu am încercat să creăm profilul vocațional pedagogic în domeniul socio-uman. Speram ca acest profil pentru va ajuta absolvenții in a descoperi personalitatea lor profesională psiho-pedagogică, astfel încât să poată urma cu succes studiile universitare și să lucreze cu profesionalism .

Am studiat relația dintre aspirație și capacitatea tinerilor predispuși domeniilor socio-umane în raport cu personalitatea, caracterul și temperament, dezvăluind patternul vocațional.

Descoperirea oportunităților academice și profesionale în domeniile socio-umane a tinerilor.

1. Evidențierea patternului vocațional socio-psiho-pedagogic.
2. Relevarea importanței srvițiilor psihopedagogice a consilierului școlar și a consultantului în carieră.

Metode: Metroda observatiei, Chestionarul de aptitudini pentru științele socio-umane.

Rezultate:

Tabloul vocațional al personalității psihopedagogice:

- Personalitate psihopedagogică intuitiv-empatică.
- Personalitatea vocațională psihopedagogică într-un mediu informativ cu privire la domeniul și cariera psihopedagogică permite orientarea profesională optimă.

Conferința Națională de Psihologie Industrială și Organizațională, ediția XI

- Dublă personalitate vocațională prin dubla aptitudine atât pentru psihologie cât și pentru pedagogie determină patternul vocațional psihopedagogic.
- Temperamentul influențează doar cantitativ nu și calitativ patternul vocațional al personalității psihopedagogului.
- Temperamentul psihopedagogului este cel ambivert.
- Patternul vocațional al personalității psihopedagogului social-investigativ.
- Interes vocațional pentru toate domeniile înrudite psihopedagogiei speciale.
- Stabilizarea și menținerea autodezvoltării personale ca și personalitate matură și armonioasă a psihopedagogului motivate de prestigiu și satisfacție personală.
- O dezvoltare normală sau adaptativă este cea care duce la formarea unei identități vocaționale clare, adică un pattern de personalitate diferențiat și consistent.
- Interacțiunea permanentă cu oamenii și mediul determină o atitudine socio-comunicațională.
- Comunicarea totală dezvoltă capacitățile comunicațional-empatice a psihopedagogului.

Discutii:

Sperăm că astfel vom reuși să contribuim la reducerea malpraxis-ului, oferind o viziune clară a ceea ce implică domeniile socio-psihopedagogice.

Cum controlăm tendința de față și distorsiunile în completarea probelor de evaluare a personalității? Scalele de control a distorsiunii răspunsurilor în cadrul chestionarului Big Five©plus

Alexandra Elena Macarie, Constantin Ticu, Oana Tudose, Mihai Cătălin Potlog

Universitatea Alexandru Ioan Cuza

Obiective:

Studiul de față, în prima lui parte, aduce în discuție problema controlului distorsiunilor care apar în completarea probelor de evaluare a personalității, datorită tendinței de față, presupuzițiilor sau neglijențelor persoanelor supuse evaluării psihologice. Cea de a doua parte a studiului descrie modul de identificare și validare a unor scale de control a distorsiunii răspunsurilor subiecților (deformare pozitivă /negativă; răspunsuri random, etc.) scale conținute de Chestionarul Big Five©plus (Constantin et al., 2008).

Metode:

Fiind o cercetare corelațională, au fost investigate legăturile dintre itemii chestionarului Big Five©plus și scale de dezirabilitate socială (amăgire de sine și managementul impresiilor), scale de evaluare a tendințelor accentuate ale stimei de sine (auto-deprecieri și infatuare) și scale de minciună. Analizând matricea de corelație, itemii cu cele mai puternice legături au fost grupați în scale distincte de control, testate sub aspectul consistenței interne și structurii factoriale

Rezultate:

Rezultatele obținute confirmă existența atât a unei scale de distorsiune pozitivă cât și a unei scale de distorsiune negativă a răspunsurilor la chestionarul Big Five©plus. În plus itemii chestionarului au permis și identificarea unei scale de control pentru răspunsurile de tip random.

Discuții:

Vom analiza dacă scalele identificate de noi au calitățile psihometrice necesare pentru a permite controlul distorsiunilor care apar în completarea Chestionarul Big Five©plus și vom propune noi modalități de verificare și optimizare a acurateții acestor scale.

Motivații, abilități cognitive și interese vocaționale la adolescenții liceeni

Alexandra Elena Macarie, Ticu Constantin, Cristina Emanuela Vameșu

Universitatea Alexandru Ioan Cuza

Obiective:

La vârsta adolescenței, în ultimii ani de liceu, elevii sunt puși în situația de a discerne care le sunt motivațiile reale privind activitatea școlară și profesională, care le sunt interesele profesionale și care este profesia pe care o aleg pentru viitor. Studiul de față are drept obiectiv analiza relațiilor dintre motivația de implicare în activitățile școlare și extrașcolare ale elevilor de liceu, abilitățile lor cognitive și interesele vocaționale declarate de aceștia.

Metode:

Cercetarea, realizată pe un lot de 500 de elevi de liceu (clasele 9-11) din trei zone ale țării (Iași, Cluj și Neamț), a presupus analiza datelor obținute prin completarea de către elevi a unui chestionar privind motivația de implicare în activitățile școlare și extrașcolare (chestionar de opinie în construcție proprie), un chestionar standardizat privind evaluarea intereselor profesionale și o proba standardizată de evaluare a abilităților cognitive (Sava, Constantin, Maricuțoiu & EVIQ Team, 2010).

Rezultate:

Utilizând atât metode calitative cât și metode cantitative, studiul de față propune atât o descriere a caracteristicilor lotului de elevi participanți prin prisma celor trei categorii de variabile (motivații, interese vocaționale și abilități cognitive) cât și o analiză a relațiilor complexe dintre aceste variabile.

Discuții:

Sunt supuse dezbaterii datele ce țin profilul general și cel comparativ (în funcție de gen și regiune geografică) al lotului investigat, prin prisma celor trei categorii de variabile și sunt interpretate relațiile complexe dintre aceste variabile.

Measurement Invariance of BFQ across age and gender on Romanian Population

Andrei Ion, Dragoș Iliescu

Școala Națională de Științe Politice și Administrative – Departamentul de psihologie

Obiective:

The aim of the current study was to examine the structural validity of different a big five personality measure based on the Big Five Model of personality.

Metode:

The factorial structures of BFQ – Big Five Questionnaire (Caprara, Barbaranelli, Borgogni, 1993), were analyzed. The different confirmatory factorial analyses were conducted on large normative samples consisting of over 1200 participants.

Rezultate:

The study presents fit indices for the measures mentioned above as well as measurement invariance across gender, age groups and educational level, aiming to draw relevant conclusions regarding the validity and utility of the Big Five Model in Romania.

Discuții:

The study sheds a new perspective on the utility of personality measures in assessment situation where relevant conclusions should be drawn across age and gender.

Construirea unui instrument de măsurare a stilului individual de comunicare

Chirilă Teodora, Bostan Cristina Maria

Universitatea Alexandru Ioan Cuza

Obiective:

Scopul lucrării de față este de a construi un instrument de măsurare a stilului individual de comunicare, axându-ne în principal pe descrierea comportamentelor de comunicare din timpul unei interacțiuni, eliminând dimensiunile interpretărilor pur cognitive și ale trăirilor afective.

Metode:

Se pleacă de la un studiu lexical existent în literatură, care descoperă șapte dimensiuni ale stilului de comunicare. Conținutul dimensiunilor au fost traduse în limba română cu ajutorul unei echipe de cercetare. Au fost alese adjectivele și verbele cele mai frecvent utilizate în limba română, acestea fiind integrate în cadrul unor itemi ai chestionarului final.

Rezultate:

Rezultatele au evidențiat șase dimensiuni cu coeficienți alpha cronbach mai mari de 0.7.

Discuții:

Studiul de față reușește să promoveze un instrument de măsurare a stilului individual de comunicare, înțeles ca parte declarativă a trăsăturilor de personalitate individuale. Instrument util cabinetelor de recrutare și selecție profesională, atunci când se dorește o mai bună adaptare a noului angajat la normele de comunicare din cadrul echipei de muncă.

O analiză a procesului de învățare

Socoliuc G. Diana Rodica, Soflău A. Radu, Stan N. Alexandra, Ștef T. Miruna Iulia, Stejar A. Alexandra-Carmina, Straton G.

Elena Teodora, Suci V. Teodora Elena, Surducan O. Andreea Elena

Universitatea Babeș Bolyai

Obiective

Prin acest studiu ne-am propus să facem o analiză a procesului de învățare organizațională, din perspectiva sistemelor adaptative complexe, în cadrul propriului grup de lucru.

Lucrarea vizează analiza procesului de învățare din perspectiva Teoriei Sistemelor Adaptative Complexe (SAC). Învățarea în cadrul SAC se manifestă prin dorința de a experimenta modalități noi de a rezolva sarcina, altele decât cele utilizate în trecut. „Un SAC se comportă/evoluează potrivit următoarelor două principii de bază: ordinea este emergentă și nu predeterminată și starea sistemului este ireversibilă și adesea imprevizibilă” (Dooley.1997).

Învățarea în cadrul SAC se realizează prin intermediul agenților cu scheme proprii de acțiune, bucle de feedback eficiente, auto-organizare, menținerea unui echilibru între dinamism și stabilitate.

Metode:

Grupul analizat s-a constituit în vederea realizării proiectului de semestru la disciplina Psihologie Organizațională. Acesta a fost compus din opt membri aleși în ordine alfabetică. Pe parcursul realizării sarcinii grupul a adunat diferite notițe individuale, centralizări și rezumate după întâlniri și emailuri care au documentat activitatea grupului. După finalizarea proiectului s-au aplicat interviuri individuale. Pentru prelucrarea acestor date am utilizat tehnica analizei de conținut.

Rezultate:

În urma analizei am observat că pe parcursul activității am întâmpinat dificultăți în definirea sarcinii, de aceea am apelat la modalități multiple pentru înțelegerea ei. Complexitatea sarcinii a influențat numărul de întâlniri. În cadrul interacțiunilor au fost uneori recompensate comportamentele care abăteau grupul de la realizarea sarcinii în detrimentul analizei de idei. De asemenea, ideile care au fost schițate și menționate pe parcurs, chiar dacă nu au fost analizate la momentul respectiv, s-au păstrat în memoria grupului. Am apelat la metodele vechi din sarcinile anterioare, dar am utilizat și procedee noi.

Discuții:

Ar fi interesant de analizat dacă în contextul academic autohton, cu specificul sarcinilor existente, există grupuri care funcționează ca SAC și compararea acestora cu grupurile care nu funcționează după aceste principii prin prisma rezultatelor academice obținute. Acestea ar oferi un insight legat de gradul în care este valorificată o astfel de funcționare în contextul educațional.

Occupational stress, individual differences and counterproductive behaviour

Adriana I. NEGREA, Adrian T. BRATE

Universitatea "Lucian Blaga" Sibiu

Counterproductive work behaviors (CWB), which include any actions that employees engage in that harm their organization or organization members, have emerged as an important research topic in industrial and organizational psychology (Dalal, 2005; Vardi & Weitz, 2004).

Thus, the goal of our study was to determine whether some forms of trust and individual differences mediates/ moderate the relationship between predictors represented by occupational stress process components and stress reactions represented by the employees' counterproductive work behaviors, at both the organizational and interpersonal level. Also, the present study examined counterproductive work behaviors as a response to effects of stress. More specifically, we examined whether the relationship between effects of stress and counterproductive behaviors was moderated by the employee's individual differences.

Study was conducted on a sample of N=118 participants, employed by a production department, workers in an industrial organization, using Pressure Management Indicator (PMI-RO, Brate, 2004, 2007; Williams & Cooper, 1998), Organizational Trust Inventory (OTI, Nyhan & Marlowe, 1997) and The Counterproductive Work Behaviour Questionnaire (Spector & Fox, 2001).

Various predictive - mediator relationships are presented between the dimensions studied. Also discussed the implications of the study.

Keywords: occupational stress, trust, counterproductive behaviours, individual differences

Studierea modelului Considerație versus Structură în relație cu stresul ocupațional

Raluca Livești, Dragoș Iliescu

DE&D/ Testcentral

Școala Națională de Științe Politice și Administrative – Departamentul de psihologie

Obiective:

Cele două studii prezentate investighează corelația între Considerație și Structură, ca și caracteristici de leadership, și nivelul de stres resimțit de angajați, pe de o parte, și nivelul de stres resimțit de leader, pe de altă parte. Cele două dimensiuni au fost identificate în cadrul studiilor lui Edwin Fleishman ca fiind cei mai puternici predictorii ai unui leadership eficient.

Metode:

În cazul subalternilor, Considerația și Structura au fost măsurate cu ajutorul Supervisory Behavior Description Questionnaire (SBDQ, Fleishman, 1989). Rezultatele obținute au fost corelate cu nivelul de stres ocupațional al persoanelor evaluate, precum și cu potențialele surse de stres, așa cum rezultă acestea din evaluarea cu Job Stress Survey (JSS, Spielberger & Vagg, 1999). Cele două instrumente au fost administrate unui număr N=416 persoane cu vârsta cuprinsă între 20 și 46 de ani, dintre care N=181 (43.5%) din subiecți sunt de gen masculin, iar N=235 (56.5%) sunt de gen feminin.

Pentru persoanele cu funcții de conducere, a fost utilizat pentru măsurarea Considerației și Structurii instrumentul Leadership Opinion Questionnaire (LOQ, Fleishman, 1989). Rezultatele au fost corelate cu cele obținute de respondenți la SWS (Jackson, Gray, 1993), instrument destinat evaluării comportamentului de tip A. Eșantionul a fost format din N=92 de persoane, dintre care N= 66 (71.7%) sunt de gen masculin, iar N=26 (28.3%) sunt de gen feminin.

Rezultate:

Rezultatele primului studiu confirmă faptul că un nivel de Considerație percepută a leaderului mai scăzut conduce la un nivel de stres mai ridicat al angajaților. Mai multe dintre scorurile scalelor JSS (Indicele de stres ocupațional, Frecvența stresului, Indicele de presiune la locul de muncă, Frecvența presiunii, Indicele lipsei de sprijin organizațional, Frecvența lipsei sprijinului organizațional) obțin corelații negative semnificative statistic cu Considerația. Structura nu prezintă decât o singură corelație semnificativă cu scorurile scalelor JSS, care ține de Frecvența lipsei sprijinului organizațional.

În cel de al doilea studiu se obțin corelații semnificative pozitive între un nivel înalt de Structură autopercepută a leaderului și comportamentul său de tip A.

Discuții:

Vor fi discutate și eventualele diferențe pe surse separate de stres, precum moderarea de variabile precum genul subordonatului, vârsta sau genul leaderului.

Un nou instrument pentru măsurarea agresivității la volan: Driving Anger Expression Inventory (DAX)

Sârbescu Paul, Neguț Alexandra

Universitatea de Vest

Obiective:

Adaptarea și validarea probei Driver Anger Expression Inventory (D.A.X.) (Deffenbacher și colab., 2002) pe populație românească.

Metode: Cercetarea non-experimentală a cuprins un eșantion de 270 de participanți, cu vârste cuprinse între 18 și 55 de ani, media de vârstă fiind de 29 de ani. Probele folosite au fost:

- 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.
- 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: neatenții, greșeli, abateri obișnuite și abateri agresive.

Rezultate:

Rezultatele cercetării scot în evidență următoarele aspecte:

- Structura factorială a probei este reprodusă aproape în totalitate, adică sunt identificați 3 factori ce explică aprox. 34% din varianța totală: Factorul I, etichetat Manifestări agresive verbale și fizice (12,29%), Factorul II, etichetat Manifestări constructive/adaptative (11,31%) și Factorul III, etichetat Manifestări agresive ce implică folosirea autovehiculului (10,21%). Consistența internă a factorilor se situează la un nivel optim (α Cronbach = .75 până la .87).

- Sunt identificate corelații de intensitate scăzută până la moderată între subscalele probei și neatențiile și greșelile la volan (r (Pearson) = .11 până la .32), și corelații de intensitate moderată până la foarte puternică între subscalele probei și abaterile obișnuite și agresive la volan (r (Pearson) = .23 până la .72).

Discuții:

Rezultatele obținute arată faptul că proba Driver Anger Expression Inventory (D.A.X.) este un instrument valid de cercetare pe populație românească. Structura factorială prezintă mici modificări, dar nu diferă foarte mult de structura inițială identificată de autori. Corelațiile subscalelor probei cu toate tipurile de comportamente riscante la volan susțin și mai mult utilitatea instrumentului în cercetarea din domeniul Psihologiei Transporturilor. Cercetări viitoare pot verifica posibilele legături dintre agresivitatea la volan și diverse evenimente rutiere, cum ar fi accidentele din trafic.

Studiul profilului psihologic al funcționarului public

Filaret Sîntion, Martin Nicolae, Butucescu Andreea, Dedu Elena

Universitatea Ovidiu

Obiective:

Față de funcționarul public societatea civilă din țara noastră are așteptări numeroase și justificate. Sub aspect psihologic aceeași categorie socio-profesională este însă puțin cercetată.

Studiul a fost efectuat pe un eșantion format din 356 funcționari, cuprinși într-un program mai larg de diagnoză organizațională, respectiv de determinare a nevoilor de pregătire profesională și dezvoltare personală într-o instituție publică.

Obiectivele studiului se referă la identificarea unor variabile, cognitive și non cognitive de personalitate care deosebesc funcționarul public de populația generală.

Metode:

Evaluarea psihologică a funcționarilor publici a fost realizată cu 16 PF și următoarele teste de aptitudini din BTPAC : raționament; aptitudine verbală, abilități funcționărești și după caz capacitate decizională. Scorurile la teste au fost prelucrate atât prin statistici primare cât și prin statistici inferențiale.

Rezultate:

Rezultatele studiului furnizează argumente în favoarea unui profil psihologic distinct al funcționarului public de cel al eșantioanelor normative utilizate în adaptarea instrumentelor utilizate.

De asemenea, aptitudinea funcționărească apare, potrivit rezultatelor acestui studiu, ca fiind susținută de stabilitatea (maturitatea) emoțională, de stilul afirmat, cutezător opus timidității, de abilitatea și luciditatea manifestată în plan interpersonal opusă naivității, sentimentalismului, de autocontrol și prudența în raporturile sociale opuse integrării slabe și impulsivității.

Validarea de construct a chestionarului Stilul Personal de Comportament Epistemic (SPCE)

Tomsa Anca

Universitatea Babeș Bolyai

Obiective:

Obiectivul general al acestui studiu preliminar a fost validarea de construct a chestionarului Stilul Personal de Comportament Epistemic (SPCE) care măsoară cele patru stiluri de preluare a informației din teoria epistemică a lui Kruglanski.

Metode:

Pentru a vedea dacă chestionarul SPCE măsoară cele patru stiluri de preluare a informației relevante (închidere cognitivă nespecifică, evitarea închiderii cognitive nespecifice, închidere cognitivă specifică, evitarea închiderii cognitive specific) am realizat o analiză factorială exploratorie asupra celor 20 de itemi ai chestionarului. Itemii chestionarului au fost grupați pe 4 scale aferente câte unui stil de preluare a informației. Chestionarul a fost aplicat la 115 participanți cu vârste între 19 și 54 de ani.

Rezultate:

Analiza factorială realizată cu toți cei 20 de itemi ai chestionarului a relevat existența unei matrici cu 6 factori (numerați de la 1 la 6) care au explicat 64,87% din varianța totală. Însă, excluderea a 3 itemi, a căror eşantioane de date nu erau adecvate analizei factoriale, a dus la obținerea unei matrici cu 5 factori care explicau 65,35% din varianță. În plus, în niciun model niciunul dintre factori nu a descris unul dintre patternurile expectate. În schimb, datele au avut tendința de a se grupa pe 3 dintre dimensiunile constructului ”nevoie de închidere cognitivă nespecifică” identificate de Webster și Kruglanski (1994) (”decisivitatea”, ”disconfortul în prezența ambiguității” și ”închiderea minții”) și pe doi factori denumiți de noi ”extensia procesării” și ”extensia și direcția procesării informației”.

Analiza fidelității celor patru scale a indicat coeficienți Alpha Cronbach de 0,37 pentru scala închiderii cognitive nespecifice; 0,31 pentru scala evitării închiderii cognitive nespecifice ; 0,76 pentru scala închiderii cognitive specifice și 0,68 pentru scala evitării închiderii cognitive specifice.

Discuții:

Studiul aduce contribuții în domeniul larg al dezvoltării organizaționale și, mai specific, în cel al schimbării concepției angajaților. Mai exact, acest studiu preliminar a pus în evidență necesitatea evaluării disponibilității angajaților de a lua în considerare informații noi atunci când își produc sau își modifică judecăți prin evaluarea decisivității, disconfortului produs de ambiguitate, închiderii minții față de informații noi, extensiei procesării (numărul de informații luate în considerare și ipoteze generate) și direcției procesării informației.

Adaptarea chestionarului IPIP-50 în România. Date privind fidelitatea și validitatea

Rusu Silvia, Maricuțoiu Laurențiu, Sava Alin Florin, Vîrgă Delia, Macsinga Irina,

Universitatea de Vest

Obiective:

Proba IPIP-50 este parte a proiectului International Personality Item Pool, creat de Goldberg (1999) cu scopul de a dezvolta și a perfecționa în mod continuu, prin colaborări internaționale, inventare de personalitate care sunt parte a domeniului public și care pot fi utilizate atât în scopuri științifice cât și comerciale. IPIP-50 este o probă de evaluare a personalității din perspectiva modelului Big Five. Studiul de față își propune verificarea structurii factoriale, a fidelității, a validității de criteriu și validității predictive a probei IPIP-50 pe un eșantion de studenți.

Metode:

Procedura de validare a probei s-a realizat în mai multe studii și a presupus aplicarea de probe paralele (NEO-FFI și DECAS) și înregistrarea de indicatori comportamentali specifici celor cinci factori. Participanții la aceste studii au fost studenți ai Universității de Vest din Timișoara.

Rezultate

Rezultatele studiului arată că în eșantionul de studenți români ($N = 486$), itemii IPIP respectă structura cu 5 factori a versiunii originale, iar scalele sale dau dovada de o consistență internă bună. De asemenea, s-au obținut corelații ridicate între scalele IPIP și scale provenite din două probe care măsoară variabilele modelului Big Five (NEO-FFI și DECAS). Nu în ultimul rând, rezultatele arată capacitatea probei de a prezice comportamente specifice dimensiunilor de personalitate evaluate.

Discuții:

Datele arată că IPIP-50 este un instrument valid, care poate fi utilizat cu succes în evaluarea personalității din perspectiva modelului Big Five. Această probă oferă cercetătorilor și practicienilor români o alternativă eficientă din punctul de vedere al timpului de completare și din punctul de vedere al costurilor.

Învățarea organizațională în spitale. Un review sistematic al literaturii.

Florina Spânu, Adriana Băban

Universitatea Babeș-Boyi

Obiective:

Studiul își propune să integreze rezultatele studiilor empirice asupra antecedentelor învățării organizaționale în spitale. Majoritatea cercetărilor din domeniu utilizează metodologii calitative de colectare și analiză a datelor. Lucrarea noastră sintetizează aceste rezultate pentru a informa o abordare pozitivă, care permite formularea și testarea de ipoteze.

Metode:

Metoda utilizată este cea a review-ului sistematic. Articole analizate au rezultat în urma căutării în șase baze de date internaționale a trei combinații de cuvinte cheie: ”învățare organizațională/de grup/în echipă” și ”spital”. Articolele au fost căutate în Ebsco (Academic Search Premier), Science Direct (Psychology și Nursing and Health Professions), ISI Web of Knowledge, Springer Link și Proquest (Academic Research Library) în ianuarie 2011. Au fost incluse în analiză studii empirice, publicate în limba engleză, derulate în spitale, având participanți personal medical și care au investigat învățarea organizațională ca proces colectiv.

Rezultate:

Un număr de 1257 de abstracte au fost analizate. Douăzeci și șase de titluri au fost selectate în urma acestei evaluări. Dintre acestea, 16 titluri au fost selectate ca întrunind toate criteriile de includere, pentru după analiza in extenso a articolelor. Antecedentele învățării organizaționale identificate au fost grupate în trei categorii: factori individuali (responsabilitatea percepută față de pacienți, sentimentul propriei competențe, lipsa de control asupra cauzelor erorilor, lipsa de încredere în rezolvarea problemelor, respectiv categorizarea

problemelor), factori de grup (comportamentul liderului, climatul grupului, deschiderea grupului și multidisciplinaritatea) și factori organizaționali (mărimea organizației, nivelul ierarhic, caracteristicile muncii și instrumentele de managementul informațiilor).

Discuții:

Erorile din sistemul medical implică costuri ridicate atât în ceea ce privește siguranța pacienților, cât și costuri financiare. De aceea, învățarea din eșecuri în spitale este extrem de importantă. Pentru a transforma spitalele în organizații capabile să exploateze erorile ca sursă de învățare este necesar să înțelegem factorii care facilitează învățarea organizațională în astfel de organizații. Majoritatea studiilor empirice publicate utilizează metodologii de cercetare calitativă ce le-au permis dezvoltarea de propoziții teoretice cu privire la învățarea organizațională, nu și testarea unor relații specifice. Lucrarea noastră sintetizează rezultatele acestor cercetări, propunându-și să informeze o abordare metodologică pozitivistă.

**Importanța evaluării psihologice din faza de selecție de personal:
ESQ-2 - predictor în reducerea comportamentelor contraproductive**

Camelia Ionescu, MA

Testcentral

Obiective:

În contextul selecției de personal, organizațiile înregistrează anual pierderi substanțiale cauzate de neglijarea unei evaluări corespunzătoare. Modalitatea de a preîntâmpina acest fenomen, este implementarea Employee Screening Questionnaire – 2 (ESQ-2) ca parte a procesului de selecție și în România. Fiind considerat unul dintre cei mai valizi predictorii ai performanței în muncă, ESQ-2 utilizează un format de evaluare bazat pe alegerea forțată, ceea ce asigură reducerea distorsionării.

ESQ-2 a fost tradus, adaptat și normat pe populația română în perioada februarie 2009 și iunie 2010, pe un eșantion de N=1494 participanți: 729 bărbați (62.85%), cu vârste între 19 și 58 ani (M=33.7, SD=8.3). În cursul procesului de adaptare culturală, validitatea predictivă a ESQ-2 a fost verificată printr-o serie de studii.

Metode: *Primul studiu* a fost realizat pe o companie de vânzare cu amănuntul (retail) N= 475 angajați: 399 bărbați (84%), cu vârste cuprinse între 20 și 58 ani (M = 28.4, SD = 7.7).

Al doilea studiu s-a desfășurat în cadrul unei companii de producție a textilelor N=358 angajați: 94 bărbați (20%), cu vârste cuprinse între 21 și 59 ani (M = 32.9, SD = 8.4).

Al treilea studiu a implicat cele două eșantioane enunțate și un eșantion ce cuprinde 112 perechi de angajați, ce proveneau dintr-o companie

română de telecomunicații, 60 bărbați (54%) cu vârste cuprinse între 19 și 49 ani ($M = 31.9$, $SD = 7.8$).

Rezultate: Pentru primele două studii de validare, corelațiile rezultatelor prezise de ESQ-2 cu măsurile declarative ale satisfacției muncii și comportamentelor contraproductive au înregistrat valori înalte și medii, cuprinse pentru primul studiu în intervalul .44 (Furt) și .48 (Satisfacția muncii), $p < .001$, și pentru al doilea studiu între .13 (Nerespectarea protecției muncii), $p < .01$ și .45 (Indolență), $p < .001$. Al treilea studiu a prezentat corelații mai reduse însă, de la Indolență ($r = .34$, $p < .001$) la Furt ($r = .09$, ns).

Discutii: Rezultatele indică faptul că ESQ-2 este un bun predictor al comportamentelor contraproductive.