

**Asociația de Psihologie Industrială și Organizațională
(APIO)**

**CONFERINȚA NAȚIONALĂ
DE PSIHOLOGIE INDUSTRIALĂ
ȘI ORGANIZAȚIONALĂ
„HORIA D. PITARIU”**

Iași, 22-24 mai 2014

Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași

Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației

CONFERINȚA NAȚIONALĂ DE PSIHLOGIE INDUSTRIALĂ ȘI ORGANIZAȚIONALĂ „HORIA D. PITARIU”

Ediția a XIV- a
Iași, 22-24 mai, 2014

Comitetul Științific

ZOLTAN BOGATHY - Universitatea de Vest, Timișoara
TICU CONSTANTIN - Universitatea „Alexandru Ioan Cuza”, Iași
DRAGOȘ ILIESCU - SNSPA, București
CORNELIU EUGEN HAVÂRNEANU - Universitatea
„Alexandru Ioan Cuza” din Iași
LAURENȚIU MARICUȚOIU - Universitatea de Vest, Timișoara
FLORIN ALIN SAVA - Universitatea de Vest, Timișoara
DELIA VÎRGĂ - Universitatea de Vest, Timișoara

Comitetul de Organizare

TICU CONSTANTIN - Președintele comitetului de organizare
(Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași)
ANDREEA BUTUCESCU - Asociația de Psihologie Industrială și
Organizațională, București
DRAGOȘ ILIESCU - SNSPA, București
DELIA VÎRGĂ - Universitatea de Vest, Timișoara
CORNELIU EUGEN HAVÂRNEANU - Universitatea
„Alexandru Ioan Cuza” din Iași
LAURENȚIU MARICUȚOIU - Universitatea de Vest, Timișoara
DANIELA VICTORIA ZAHARIA - Universitatea „Alexandru
Ioan Cuza” din Iași

Voluntari în echipa de organizare: Alexandra Gervescu, Olivia
Măriuțanu, Ioana Breazu, Sabina Gavriiloaiei, Georgiana Zugravu,
Ioana Macarie, Gheorghe Dragoș Cosmin, Roxana Suflet,
Mihaela Bostan, Andrei Lupu-Bujor, Craciun Vlad, Catalina
Surugiu, Andrei Melinte, Luci Șandru, Anca Racovanu, Stoleriu
Irina, Aiftincai Andreea, Florina Anton

CUPRINS

Prezentări în plen	
<i>Keynote speaker</i>	5
<i>State of the Art</i>	9
Rezumate <i>Workshops</i>	15
Rezumate <i>Prezentări pe secțiuni</i>	25
Premiul „ <i>Horia D. Pitariu</i> ”	82

KEYNOTE SPEAKER

Keynote Speaker: Anja Van Den Broeck

Anja Van den Broeck este specializată în psihologia muncii și în psihologia motivației. Și-a obținut titlul de doctor în domeniul motivației angajaților, la Universitatea Catolică Leuven, în anul 2010. Este profesor asistent în echipa de cercetare a relațiilor interumane din cadrul Facultății de Afaceri și Economie și profesor lector în cadrul Facultății de Științele Educației și Psihologie. Predea psihologia muncii și organizațională, teme de actualitate în psihologie și cercetare. Obiectivul ei de cercetare este să identifice cum și în ce circumstanțe angajații se pot dezvolta în contextul muncii. Cercetările ei sunt focalizate pe relațiile de interacțiune dintre proiectarea muncii (ex: Modelul Solicitărilor și Resurselor Postului) și motivația (prin concepte din teoria autodeterminării, ex: reglare, nevoi, valori). Interesele sale de cercetare mai includ și fenomene precum: șomajul, workaholismul, voluntariatul. Lucrările Anjei au fost publicate în jurnale precum: *Journal of Vocational Behavior*, *Journal of Occupational and Organizational Psychology* și *Work & Stress*. În afara de munca sa de cercetare, Anja ține prezentări pentru diverse audiențe, inclusiv în media și este consultant atât pentru companii de stat cât și private.

Tema prezentării

Aplicații ale teoriei autodeterminării în context organizațional

Rezumatul prezentării

Motivația este un aspect critic pentru organizații și angajați. În economia globalizată, în care cunoștințele și bunurile sunt răspândite pe scară largă, motivația angajaților reprezintă o resursă esențială pentru creșterea productivității și a stării de bine la locul de muncă. Cercetătorii au acordat o atenție deosebită acestui subiect, adoptând perspective diverse. În această expunere dorim să prezentăm Teoria autodeterminării (engl. Self-Determination Theory) (SDT), o macro - teorie a motivației umane care câștigă avânt în domeniul psihologiei industriale. Pornind de la o

perspectiva pozitivă asupra omului, această teorie clarifică motivele din spatele: (1) comportamentului angajaților (de exemplu, motivația autonomă și controlată), (2) valorilor care-i ghidează (de exemplu, valorile intrinseci și extrinseci) și (3) forțelor energetice care stau la baza procesului motivațional (de exemplu, satisfacerea nevoilor psihologice bazale de autonomie, competență și relaționare). În mod specific, SDT susține că eficiența angajaților este stimulată de satisfacerea nevoii de autonomie, adică, angajații doresc mai degrabă să se implice într-o anumită activitate atunci când o percep ca fiind importantă, valoroasă, interesantă sau distractivă, în timp ce funcționarea lor optimă este amenințată atunci când se simt controlați sau când li se impune o acțiune. SDT evidențiază importanța valorilor intrinseci (ex: afilierea, contribuția comunitară sau dezvoltarea personală) pentru funcționarea optimă, considerând că valorile extrinseci (bani, statut sau putere) amână starea de fericire și chiar productivitatea. În cele din urmă, SDT insistă asupra importanței satisfacerii nevoilor de bază, ca o precondiție pentru o funcționare optimă. Oamenii au o mare nevoie de autonomie, de apartenență și de a se simți competenți, întocmai precum plantele care au nevoie de apă, soare și minerale pentru a înflori. În prezentarea propusă, se va face o trecere în revista a acestor concepte și se vor aduce dovezi empirice extrem de importante. Toate acestea vor furniza un punct de plecare pentru a configura practici manageriale motivaționale.

STATE OF THE ART

Early Career Contribution: Andrei Ion

Andrei Ion este cadru didactic în cadrul Departamentului de Psihologie al Universității din București. Interesele sale științifice gravitează în jurul selecției personalului și a predicției performanței. Lucrările științifice publicate, precum și teza de doctorat susținută tot în cadrul Universității din București au fost centrate pe domeniile menționate anterior. Andrei Ion este membru al European Association of Psychological Assessment (din 2007) și al International Test Commission (din 2010). Pe lângă activitatea academică, Andrei Ion are și un rol de practician în psihologie organizațională, fiind consultant și director executiv al companiei “42”, companie afiliată grupului SHL UK.

Tema prezentării

Metode și practici de selecție

Rezumatul prezentării

Tema care va face obiectul prezentării sale va fi selecția personalului, una dintre cele mai importante arii ale psihologiei industrial-organizaționale, puternic influențată de evoluțiile asociate domeniului evaluării psihologice, precum și de tendințele întâlnite în practica marilor corporații. Rezultatele cercetării au amprentat practicile de selecție, iar practicile de selecție au deschis deseori noi orizonturi de cercetare. Obiectivul acestei comunicări este acela de a prezenta stadiul actual al cunoașterii științifice în domeniul selecției personalului, evidențiind în același timp care sunt acele breșe actuale ale procesului de selecție pentru care evaluarea psihologică trebuie să ofere răspunsuri.

Printre aspectele care vor fi abordate în cadrul acestei comunicări se numără:

- Progresele științifice în domeniul metodelor și tehnicilor de evaluare cu scop de selecție.
- Impactul studiilor din ultima decadă asupra practicilor de selecție.
- Avantajele și limitele selecției orientate spre construct.
- Avantajele și limitele selecției orientate spre metodă.
- Integrarea procesului de selecție cu alte procese sau activități din cadrul organizațiilor.

Mid-career contribution: Dorin Nastas

Dorin Nastas este președintele Asociației Române de Psihologie Pozitiva, înființată în decembrie 2013. A obținut titlul de doctor în domeniul Psihologiei Sociale, la Universitatea "Alexandru Ioan Cuza" din Iași cu o teză despre dinamica identității sociale în contextul relațiilor intergrupuri, teza coordonată de Dl. Prof. Dr. Adrian Neculau. Ocupa postul didactic de Conferențiar în cadrul Facultății de Psihologie și Științe ale Educației, predând discipline precum Psihologie pozitivă aplicată în organizații, Psihologie socială și Psihologie judiciară. Este membru *European Association of Social Psychology*, al *Asociației Psihologilor din România* și al *Asociației Române pentru Cercetare și Intervenție în Psihologia Socială*, precum și al rețelei *European Network of Positive Psychology*. Interesele sale de cercetare din ultimii ani sunt legate de studiul emoțiilor sociale și autoreglării abordate dintr-o perspectivă umanist-existențialistă, fundamentată empiric. În ultimii ani, datorită interesului pentru Psihologia Pozitivă a devenit tot mai implicat în orientarea și mișcarea pozitivă în psihologie. A participat la ultima Conferința Europeană de Psihologie Pozitivă de la Moscova (iunie 2012), a organizat Simpozionul de Psihologie Pozitivă din cadrul Conferinței Internaționale de Psihologie Aplicată de la Iași (octombrie 2013), împreună cu un grup de colegi de la Iași și din țară a inițiat înființarea Asociației Române de Psihologie Pozitivă (decembrie 2013).

Tema prezentării:

Intervenții organizaționale pozitive validate științific

Rezumatul prezentării

Orientarea pozitivă în psihologie, inclusiv în psihologia organizațională, înseamnă cu precădere două schimbări unite între ele: mai întâi de toate presupune o reorientare substanțială a agendei de cercetare și, în subsecvent, o regândire a eforturilor de intervenție în baza rezultatelor empirice obținute ca urmare a fructificării unei astfel de agende. Reorientarea agendei presupune alegerea unor subiecte de cercetare care reliefează ce e bun, optim, excelent, solar în funcționarea psihologica a indivizilor, inclusiv în contexte organizaționale. Intervențiile pozitive

vizează menținerea și amplificarea elementelor benefice ale funcționării psihologice în scopul promovării unei vieți mai plăcute, mai bune, mai împlinite, o viață resimțită astfel pretutindeni: acasă, la serviciu, în societate.

În prima parte a comunicării se va trece în revistă modul în care agenda cercetării pozitive în psihologia organizațională a apărut și a evoluat în ultimul deceniu, apariție și evoluție inspirată și impulsivă de orientarea și mișcarea pozitivă în psihologie. Se va arăta cum cercetarea realizată din perspectiva comportamentului organizațional pozitiv (positive organizational behavior; orientare lansată de Fred Luthans în 2002) sau investigarea aspectelor pozitive ale organizațiilor (positive organizational scholarship; orientare lansată de Kim Cameron și colegii săi în 2003) au creat o premisă necesară declanșării unui val de intervenții organizaționale pozitive.

În partea a doua se vor prezenta și analiza cele mai cunoscute intervenții organizaționale pozitive. Se va insista asupra faptului că orice intervenție oricât de bine intenționată, inclusiv cele care urmăresc augmentarea aspectelor pozitive ale funcționării psihologice a indivizilor în contexte organizaționale, poate fi ineficientă sau chiar nocivă dacă nu este în prealabil validată empiric și, ulterior, adaptată corespunzător condițiilor specifice concrete. Din acest motiv, finalul prezentării va fi dedicat criteriilor de selectare și evaluare a intervențiilor organizaționale pozitive existente, precum și recomandărilor pentru adaptarea sau (re)construirea acestora.

Established Professional: Corneliu Havârneanu

Eugen Corneliu Havârneanu este profesor în cadrul Universității Alexandru Ioan Cuza din Iași, Director al Departamentului de Psihologie și Științe ale Educației, și este unul dintre cei mai cunoscuți și respectați - dacă nu cel mai cunoscut și respectat - specialist român în domeniul psihologiei transporturilor. A obținut titlul de doctor în psihologie sub îndrumarea prof. Andrei Cosmovici cu o teză în domeniul psihodiagnosticului aplicat în cunoașterea psihologică a conducătorilor auto.

Predă psihologie generală, psihodiagnostic și psihologia participantului la trafic. Activitatea de cercetare este orientată construcția unor instrumente psihologice pentru investigarea comportamentului în trafic. Interesele sale de cercetare vizează și problematica percepției și asumării riscului în trafic, a iluziilor conducătorilor auto și a comportamentului agresiv în trafic. Lucrările sale în volum au fost publicate la Editura Polirom și la Editura Universității Alexandru Ioan Cuza din Iași.

Este unul din puținii specialiști români din psihologia transportului care au publicații în reviste cu impact internațional: lucrări ale sale au fost publicate în *Transportation Research Part F: Psychology and Behaviour*.

Tema prezentării

***Skill vs. stil în înțelegerea comportamentului conducătorilor auto.
Direcții către un nou model explicativ.***

Rezumatul prezentării

Tendința actuală este de schimbare în abordarea psihologiei participantului la trafic. Fără a nega importanța cunoașterii nivelului aptitudinal, mai ales pentru orientarea formării inițiale și determinarea gradului de uzură psihică ce apare la vârste mai înaintate, semnalăm necesitatea reconsiderării activității psihologului din transporturi. Aspectele legate de stil devin mult mai relevante pentru explicarea comportamentului în diferite contexte și circumstanțe. Componenta psihosocială a modelului devine mult mai relevantă comparativ cu factorii individuali. Omul la volan este un participant într-o interacțiune socială complexă, înscrisă în contextul socioeconomic și cultural. În prezentarea dumneavoastră, domnule profesor ne va propune o trecere în revista a stadiului actual în domeniul psihologiei participantului la trafic și analizăm posibilitatea de a implementa un model teoretic general pentru explicarea comportamentului șoferilor.

WORKSHOP-uri

WKS1: Principii în evaluarea psihologică cu verdict apt-inapt pentru muncă

Formatori: Dragoș Iliescu, Andrei Ion

Descriere workshop:

În cadrul acestui modul ne propunem prezentarea unor principii solide din punct de vedere științific care să stea la baza evaluării psihologice cu verdict apt-inapt pentru muncă.

Workshop-ul pleacă de la definirea evaluării apt-inapt pentru muncă (EAM) ca o evaluare de risc și discută aspecte precum utilitatea, logica și principiile EAM, diferența față de alte procese care evaluează sănătatea, securitatea și bunăstarea fizică și emoțională la locul de muncă etc.

Workshop-ul se concentrează apoi în mod special asupra surselor de risc, a rezultatelor EAM și a aspectelor legale și etice implicate de EAM.

În cele din urmă, workshop-ul pune în aplicare cele discutate anterior, ghidând participanții în dezvoltarea unui sistem de EAM bazat pe aceste principii și care așadar poate fi numit un sistem compatibil cu bunele practici în domeniu.

Durata: 2 ore

WKS2: Integrarea informației din procesul de selecție și feedback-ul către client

Formatori: Laurențiu Maricuțoiu, Delia Vîrgă

Descriere workshop:

În cadrul acestui modul ne propunem prezentarea unor metode de integrare, într-un sistem decizional unic, a informațiilor provenite din surse diferite folosite într-un proces de selecție de personal.

Modulul va fi organizat pornind de la un studiu de caz, care va fi prezentat în deschiderea workshop-ului. Participanții vor primi informații legate de post, de specificațiile postului, precum și informații despre candidații care au ajuns în etapa finală a selecției.

Pornind de la informații specifice proceselor de selecție, participanții vor fi puși în situația de a decide asupra candidatului cel mai potrivit pentru post. Soluțiile privind modalitatea optimă de oferirea feedbackului către client în vederea luării unei decizii corecte vor fi analizate în cadrul grupului.

Astfel, pe baza acestui studiu de caz se va rezuma și analiza procesul de recrutare și selecție pentru postul respectiv, urmărind toate etapele, de la fișa de post, aspecte legate de recrutare și selecție, până la faza finală de feedback către client și de decizie.

Pe parcursul acestui workshop, participanții vor înțelege care sunt modalitățile prin care pot combina informații provenite din surse diferite, în forme diferite (calitative, cantitative), precum și modalitățile prin care pot aprecia gradul de potrivire cu specificațiile postului pentru fiecare candidat în parte.

Durata: 2 ore

WKS3: Formularea întrebărilor din ghidul de interviu

Formator: Ticu Constantin

Descriere workshop:

În cadrul acestui modul (2 ore) vom exemplifica și exersa împreună cu participanții modul de construire a întrebărilor unui ghid de interviu semi-structurat, pornind de la un set de dimensiuni psihologice definite anterior.

În etapa de construire/ adaptare a metodologiei de evaluare psihologică, consecutiv etapei de analiză a postului scos la concurs, vom avea definite atât un set de criterii (profesionale și psihologice) cât și un set de indicatori derivați din aceste criterii.

Pornind de la aceste seturi de criterii și de indicatori, trebuie formulate întrebările care vor fi incluse în *Ghidul de interviu* (semi-structurat), întrebări care să permită surprinderea și evaluarea gradului de dezvoltare a dimensiunilor vizate de criteriile definite anterior.

Pentru început, vom exemplifica modul de construire a întrebărilor unui ghid de interviu semi-structurat, pentru ca apoi, sub forma unor aplicații/ exerciții succesive, participanții să conștientizeze care sunt limitele unor formulări ad-hoc, ne-ghidate ale întrebărilor, și să exerseze formularea corectă și eficientă a acestor întrebări.

Pe parcursul acestor exerciții, participanții vor înțelege principiile și logica care stă la baza formulării unor întrebări corecte și vor asimila o serie de reguli care trebuie respectate în formularea întrebărilor ghidului de interviu semi-structurat, astfel încât acestea să fie formulate corect, să fie centrate pe dimensiunea vizată de interviu, și eficiente în surprinderea elementelor esențiale ale dimensiunilor psihologice vizate de evaluarea psihologică.

La finalul acestui workshop participanții vor avea atât reperele conceptuale, cât și deprinderile necesare pentru formularea profesionistă a întrebărilor din cadrul Ghidului (semi-structurat) de interviu.

Durata: 2 ore

WKS4: Utilizarea indicatorilor de eficiență a Capitalului Uman în intervențiile de optimizare din cadrul organizațiilor

Formator: Lavinia Țânculescu

Descriere workshop:

Workshop-ul se va centra pe metodologia de analiză și benchmark a indicatorilor de eficiență a Capitalului Uman elaborată de Institutul Saratoga. Din punct de vedere operațional, în cadrul workshop-ului, vom analiza dimensiunile Capitalului Uman și indicatorii de eficiență utilizați în măsurarea acestora și compararea cu piața externă, prin intermediul studiilor de caz și exercițiilor practice.

Scopul workshop-ului este de a evidenția, prin exemple concrete, acele instrumente ce pot fi utilizate de diverse categorii de profesioniști (specialiști în Resurse Umane și nu numai) pentru identificarea ariilor de intervenție organizațională și modul în care anumite tipuri de intervenții returnează anumite tipuri de beneficii monetare organizației.

De asemenea, ne propunem să subliniem importanța măsurării interne și a comparării cu exemple de bună practică în asigurarea succesului oricărui demers organizațional.

Printre punctele care vor fi atinse pe parcursul workshop-ului enumerăm, continuând demersurile anilor trecuți:

- ce înseamnă, în termeni monetari, conceptul de Capital Uman;
- dimensiunile Capitalului Uman: impact financiar, productivitate, comportamente, competențe, structură de personal;
- categorii de indicatori care adresează fiecare dimensiune a Capitalului Uman;
- exemple practice de măsurare și comparare / benchmark a indicatorilor de eficiență a capitalului uman/ studii de caz care exemplifică modul de calcul, interpretare și corelare a indicatorilor;
- integrarea concluziilor rezultate în urma măsurării și a analizei comparative a eficienței Capitalului Uman în intervențiile organizaționale care au ca scop eficientizarea sau creșterea productivității.

În cadrul workshop-ului vom analiza, pornind de la un caz concret (datele unei anumite companii și industria din care face parte, raportate pe parcursul mai multor ani), care sunt intervențiile care au condus la creșterea sau scăderea rezultatelor cu privire la anumiți indicatori și modalitățile în care aceste intervenții pot fi transferate în realitatea altor companii.

Durata: 2 ore

WKS5: Aspecte practice de abordare a diagnozei organizaționale

Formatori: Lavinia Țânculescu, Dragoș Iliescu

Descriere workshop:

În cadrul acestui workshop, ne propunem trecerea în revistă a celor mai importante aspecte pe care diagnoza organizațională le comportă și modul în care acest demers poate fi realizat într-un mod atât cât mai profesionist cât și plin de realism în organizație.

În cadrul workshop-ului, vom puncta cele mai importante aspecte legate de abordarea calitativă și abordarea cantitativă în diagnoza organizațională. Abordarea calitativă presupune o foarte bună cunoaștere a organizației și a istoricului său, abilitate maximă în culegerea ad-hoc a unor date, care sunt culese de cele mai multe ori nestructurat, bazat pe relaționare interpersonală și ca reacții la oportunități care pot să apară în derularea contractului. În același timp, această abordare necesită aplicarea unor scheme de analiză relativ simple, care se concentrează nu atât de mult pe generarea unor informații noi, cât pe structurarea acestor informații. Ulterior, această structurare, care poate genera o înțelegere superioară a unui fenomen sau a unei probleme, poate fi utilizată în interacțiunea cu clientul, pentru a avansa cunoașterea fenomenului sau pentru a sta la baza unor discuții de dezvoltare sau de rezolvare a problemei.

Abordarea cantitativă se bazează pe o bună cunoaștere a acelor părți ale metodologiei de cercetare psihosociale, care presupun scalare și măsurare. Se bazează pe administrarea de chestionare, pe agregarea scorurilor și pe raportarea acestora la modele teoretice și la norme (etalioane), precum și pe trasarea ulterioară de concluzii bazate pe aceste rezultate. Abordarea cantitativă presupune o mult mai bună cunoaștere a conceptelor-cheie vehiculate în psihologia industrial - organizațională și în management. Această cunoaștere nu poate fi de fațadă, ci presupune profunzime în interpretarea definițiilor, constructelor, modelelor, teoriilor, precum și o acoperire cât mai completă a studiilor empirice realizate în aceste domenii.

Vom alege să interpretăm în manieră prognostică rezultatele administrării unui set de instrumente în cadrul unei companii și să le discutăm în cadrul echipelor de lucru ce se vor forma în rândul participanților, precum și să imaginăm o serie de soluții posibil a fi implementate pentru optimizarea stării de fapt surprinsă la momentul diagnozei în respectiva organizație.

Durata: 2 ore

WKS6: Evaluarea performanței angajaților: interviul de identificare și definire a criteriilor și indicatorilor de performanță

Formatori: Andreea Negruți (Țuțu), Daniela Victoria Zaharia

Descriere workshop:

În cadrul acestui modul ne propunem prezentarea unui interviu structurat de identificare și definire a criteriilor de performanță în muncă.

Workshop-ul a fost gândit pentru a veni în întâmpinarea nevoii psihologilor, specialiștilor de resurse umane și managerilor de a implementa un proces standardizat de evaluare a performanțelor angajaților. În acest sens, workshop-ul propune o imagine de ansamblu a procesului de evaluare a performanțelor profesionale și discută aspecte precum utilitatea, costurile, principiile evaluării și a construcției metodologiei, maniera de construcție efectivă și de implementare a procedurilor de evaluare, precum și importanța acestora și relațiile cu alte procese organizaționale, etc.

Workshop-ul se concentrează apoi în mod special asupra identificării și definirii cât mai explicit a criteriilor și indicatorilor de performanță, ținând cont de specificitatea fiecărui post în parte, și prezintă un instrument structurat validat științific și cu deosebită utilitate practică.

În cele din urmă, workshop-ul oferă un exemplu integrativ aplicat, cu ajutorul căruia participanții pot consemna fluxul de definire și standardizare a procesului de evaluare a performanțelor, de la identificarea nevoilor, la construcția metodologică efectivă, și ulterior, la implementarea procedurilor aferente, și implicit a întregului proces de evaluare.

Durata: 2 ore

WKS7: Evaluarea performanței în munca cu ajutorul ”listei de control”

Formator: Marian Popa

Descriere workshop:

În cadrul acestui program, participanții vor fi angajați în elaborarea unei liste de control pentru evaluarea performanței în munca.

Workshop-ul își propune să crească nivelul de conștientizare cu privire la importanța evaluării performanței în muncă, în activitatea psihologilor practicieni din domeniul I/O.

Programul workshop-ului parcurge următoarele etape: (1) scurtă trecere în revistă a unor modele de analiză a performanței în muncă; (2) principii constructive ale ”listei de control”; (3) realizarea unei ”liste de control” pentru o sarcină familiară participanților; (4) recomandări cu privire la utilizarea în practică a acestui instrument.

Durata: 2 ore

WKS8: Task-Analysis-Tools (TAToo) – Etapele unui design complet și riguros de analiză a muncii și a postului

Formatori: Andreea Butucescu, Mihai Bajan

Descriere workshop:

The Task-Analysis-Tools (Anna Koch & Karl Westhoff, 2012) este un ghid practic de analiză a muncii și a postului care se bazează pe o serie de proceduri și metode testate empiric în scopul obținerii unei descrieri cât mai complete a sarcinilor postului analizat. TAToo este un instrument ușor de implementat chiar și de nespecialiști, fiecare etapă fiind structurată în mod riguros. Un avantaj major al TAToo este că a fost proiectat ținând cont atât de exigențele științifice cât și de realitățile practicii.

În cadrul workshop-ului ne propunem:

- expunerea principiilor teoretice și metodologice ale metodei TAToo;
- clarificare aspectelor care țin de principalele decizii necesare în derularea unui altfel de program;
- dezbateră aspectelor privind calitățile psihometrice ale TAToo precum și a rezultatelor comparative ale acestuia cu alte instrumente: Position Analysis Questionnaire (PAQ) și Experience-based intuitive approach (EBIA);
- realizarea, împreună cu participanții, a profilului unui anumit post cu ajutorul TAToo, adaptat la expertiza, numărul participanților și timpului alocat workshop-ului de față.

În urma participării la acest workshop participanții vor:

- avea o viziune mai clară asupra procesului de analiză a muncii;
- cunoaște etapele necesare unui astfel de proces, așa cum sunt ele propuse de Anna Koch & Karl Westhoff ;
- cunoaște avantajele/ dezavantajele principalelor scenarii metodologice de culegere a datelor (interviul structurat, chestionarul sau workshop-ul);
- dobândi competențe de analiză, condensare, și convertire a informațiilor obținute într-un profil al cerințelor;
- avea abilitatea de a lua decizii documentate privind: conținutul și gradul de detaliere al profilului unui post, persoanele implicate, orientarea temporară (present-oriented and future-oriented approaches) și alte aspecte esențiale în derularea unui altfel de program.

Durata: 2 ore

PREZENTĂRI PE SECȚIUNI

ORL1: Rolul strategiilor de coping în relația dintre comportamentul inadecvat al elevilor și burnout-ul în rândul profesorilor

Patricia Albulescu, Coralia Sulea, Mariana Crașovan

Rezumat

Burnout-ul din rândul profesorilor reprezintă un motiv de îngrijorare prezent și în educație. Înțelegerea mecanismelor burnout-ului profesorilor este un pas esențial în identificarea celor mai potrivite căi de gestionare a acestui sindrom. Studiul de față explorează relația dintre două surse de stres interpersonal (comportamente inadecvate din partea superiorului și impertinența din partea elevilor), burnout și strategii de coping.

Diferite școli din Județul Timiș au luat parte la acest studiu, numărul total de participanți fiind de 204 profesori. Răspunsurile profesorilor au fost colectate prin metoda creion-hârtie. Alături de bateria de teste, profesorii au primit și un formular de consimțământ prin care au atestat participarea voluntară la acest studiu.

Rezultatele preliminare au arătat că există o relație semnificativă, negativă, între impertinența din partea elevilor și toate strategiile de coping introduse în acest studiu, și o relație pozitivă și semnificativă între aceste comportamente și burnout (epuizare, cinism și ineficiență). De asemenea, rezultatele au arătat că relația dintre impertinența din partea elevilor și burnout este moderată de strategia de coping emoțional.

ORL2: Mândria organizațională – analiza constructului și relațiile cu alte variabile psiho-organizaționale

Eugen Avram

Rezumat

Obiective:

1. Analiza constructului de mândrie organizațională
2. Elaborarea unei scale de evaluare a mândriei organizaționale
3. Analiza relațiilor mândrie – satisfacție – încredere – angajament organizațional

Metode: S-a recurs la ancheta pe bază de chestionar. Au fost aplicate scale pentru evaluarea constructelor psiho-organizaționale.

Rezultate: Datele analizei factoriale exploratorii și confirmatorii evidențiază un model al încrederii organizaționale. Analiza relațiilor dintre mândrie și alte constructe psiho-organizaționale au relevat coeficienți semnificativi din punct de vedere statistic.

Discuții:

Mândria organizațională constituie o variabilă mai rar explorată în studiile de psihologie industrial-organizațională. Rezultatele evidențiază importanța constructului în analiza modelelor de atitudini ale angajaților.

ORL3: Corelate ale personalității pozitive în mediul organizațional românesc

Roxana-Elena Beleaua

Rezumat

Obiective:

Obiectivele studiului au fost, în primul rând, să identifice conexiunile între variabilele localizarea controlului, coping proactiv, optimism dispozițional, speranță dispozițională și satisfacție în viață, la persoanele adulte care desfășoară activități cu statut de angajat, iar în al doilea rând, să identifice diferențele dintre participanți în privința variabilelor enunțate anterior, în funcție de datele socio-demografice ale acestora.

Metode:

La cercetare au participat 102 persoane, dintre care 30 (29,4%) sunt de genul masculin și 72 (70,6%) de sunt de genul feminin. Participanții au vârste cuprinse între 19 ani și 58 de ani. Toți participanții desfășoară activități în calitate de angajați la diverse firme din județul Brașov și din București.

Pentru măsurarea optimismului a fost utilizată scala Life Orientation Test (LOT), pentru măsurarea satisfacției în viață a fost utilizată scala Satisfaction With Life Scale (SWLS), pentru speranță Adult Dispositional Hope Scale (AHS), pentru localizarea controlului Locus of Control Scale (LOC), iar pentru măsurarea copingului proactiv s-a utilizat Proactive Coping Inventory (PCI).

În ceea ce privește procedura, participanții au fost informați cu privire la studiul la care erau rugați să participe, li s-a cerut consimțământul de participare, iar apoi au completat individual forma creion-hârtie a instrumentelor.

Rezultate:

Copingul proactiv corelează cu optimismul dispozițional ($r = 0,51$; $p < 0,001$), speranța dispozițională ($r = 0,72$; $p < 0,001$), localizarea controlului ($r = -0,42$; $p < 0,001$) și satisfacția în viață ($r = 0,31$; $p = 0,001$). Speranța dispozițională, optimismul dispozițional și localizarea controlului prezic împreună 62% din varianța copingul proactiv ($f^2 = 1,63$). Copingul proactiv prezice 10% din varianța satisfacției în viață. Persoanele cu venituri mai mari (>1500 lei) sunt mai optimiste ($t_{(65,80)} = -5,79$; $p < 0,001$; $d = 1,20$) și au o satisfacție în viață mai mare ($t_{(100)} = -3,01$; $p = 0,003$; $d = 0,60$) decât persoanele cu venituri mai mici (≤ 1500 lei).

Discuții:

Rezultatele obținute sunt în acord cu literatura de specialitate. Acesta este singurul studiu care analizează toate cele cinci trăsături ale personalității pozitive împreună. Studiul oferă informații despre modul în care cele cinci variabile influențează adaptarea angajatului, cunoașterea relațiilor dintre acestea putând ajuta în procesul de selecție a personalului și în formare.

ORL4: „Ce ne leagă?”: O teorie a influenței valorilor și asumptiilor inconștiente asupra proceselor de împărtășire a cunoștințelor în echipele de lucru

Boitor Valerian, Butaciu Șerban-Alexandru, Buș Violeta-Mariana

Rezumat:

Obiectiv:

Studiul de față și-a propus investigarea relației dintre valorile și asumptiile inconștiente și procesele de împărtășire a cunoștințelor în contextul muncii în echipa. Pentru a surprinde mai acurat influența valorilor și asumptiilor inconștiente asupra procesele de împărtășire a cunoștințelor, s-a realizat o diferențiere a acestor procese de împărtășire a cunoștințelor identificându-se pentru fiecare proces valorile și asumptiile inconștiente care le influențează.

Metode:

Studiul a avut ca participanți un număr de nouă (N=9) studenți masteranzi, aflați în contextul unor oportunități de învățare prin experiențiere. Ca metodă de colectare a datelor a fost utilizată metoda bazată pe dialog, iar analiza datelor a fost realizată prin analiză tematică.

Rezultate:

Rezultatele studiului au evidențiat șase valori care influențează procesele de împărtășire a cunoștințelor: orientarea spre dezvoltare, asumarea responsabilității, orientarea spre rezultate, grija față de ceilalți, evidențierea propriului grup și menținerea imaginii de sine pozitivă. De asemenea, s-au identificat și asumptiile inconștiente care stau la baza acestor valori.

Discuții:

Studiul de față a evidențiat că procesele de împărtășire a cunoștințelor sunt influențate de valori diferite. Valorile evidențiate pe cele patru procese ale împărtășirii cunoștințelor sunt în concordanță cu rezultatele studiilor anterioare; totuși, în cercetarea prezentă, *evidențierea propriului grup și menținerea imaginii de sine pozitive* sunt două valori nou identificate care nu s-au evidențiat în studiile anterioare.

ORL5: Surse de presiune, diferențe individuale și stare de bine mentală: Un model de mediere

Adrian Tudor Brate

Rezumat:

Rolul estimativ de predictor, moderator sau mediator a unor factori/ dimensiuni de personalitate, a unor diferențe individuale și strategii de coping în relația dintre presiunile socioprofesionale (stresori) și perceperea efectelor specifice la stres este o temă de interes pentru cercetătorii în domeniu, prin impactul pe care le pot avea asupra stării de bine mentale (*mental well being*), respectiv a stării de sănătate mentală a angajaților și implicațiile pentru programe/ strategii de gestionare și intervenție.

Scopul acestui studiu este de a identifica interacțiuni semnificative cu rol de mediere a unor diferențe individuale și strategii de coping specifice, în relația dintre anumite presiuni socioprofesionale și starea de bine mentală, în cadrul unui model de mediere.

Metodă:

Participanți și procedură: Un număr de 134 de cadre didactice dintr-o instituție de învățământ din România au completat versiunea română (adaptare Brate, 2004) a *Occupational Stress Indicator* (Williams & Cooper, 1998), iar datele/ variabilele incluse au fost procesate printr-un program statistic specific.

Rezultate:

Interacțiunea dintre starea de bine mentală percepută (*mental well-being*) -, ca efect global (cumulat al variabilelor: stare mentală, reziliență și nivel de încredere) la stresul ocupațional-organizațional - și climatul organizațional, respectiv, rolul de conducere (managerial), operaționalizate ca presiuni socioprofesionale sunt mediate de variabila de *control* (măsura în care o persoană se simte capabilă de a influența și controla evenimente), respectiv de variabila *echilibru/ balanță viață-muncă* (măsura în care o persoană este capabilă să separe problemele de acasă de cele de la locul de muncă și invers), care reduc impactul presiunilor stresante specific. Pe de altă parte, presiunea rezultată din stresul acumulat zi cu zi (tracasări zilnice iritante la locul de muncă) are un impact semnificativ negativ direct asupra stării de bine mentale.

Discuții: Rezultatele studiului arată că anumite diferențe individuale și strategii de coping specifice pot fi stimulate/ dezvoltate și utilizate ca resurse pentru păstrarea stării de bine mentale la locul de

muncă, în contexte ocupaționale și organizaționale specifice. De asemenea, sunt discutate implicațiile și posibile aplicații ale studiului pentru sănătatea ocupațională/ organizațională și programe de gestionare și intervenție.

ORL6: Îmbunătățirea calității serviciilor medicale în Ambulatoriului de specialitate al Spitalului de Psihiatrie Săpunari

Daniela Brăileanu, Simona Trifu, Eduard George Carp

Rezumat:

Obiective:

1. Monitorizare atentă, în cadrul unei alianțe terapeutice, întâlniri lunare necesare ajustării tratamentului de lungă durată.
2. Necesitatea centralizării principalelor diagnostice/ patologii/ stadii evolutive diferențiate ce se pretează la tratament în regim ambulator.
3. Necesitatea elaborării de proceduri și protocoale terapeutice pertinente și diferențiate, pentru abordarea pacientului ce va fi urmărit ambulator în vederea utilizării serviciilor spitalului (bolnavi și aparținători).

Metode:

- analiză SWAT cu referire directă la îmbunătățirea calității serviciilor psihiatrice,
- diagramă Gantt,
- operaționalizare de activități.

Rezultate:

- Scăderea presiunii medicului de a consulta într-un timp scurt, asigurându-se o durată optimă a întâlnirii, necesară deciziei farmacologice și stabilirii alianței terapeutice și complianței la tratament.
- Din punct de vedere al pacientului, monitorizarea lunară asigură o complianță la tratamentul farmacologic psihiatric mai mare decât una sau două internări de mai lungă durată (prin asigurarea continuității relației medic – pacient).
- Abordarea diferențiată a conceptelor de: urgență psihiatrică, criză existențială, diagnostic de boală, diagnostic de etapă.
- Accentul va fi pus pe diagnosticul de boală, ci pe evaluarea pertinentă a stării psihice prezente, a potențialului de recădere în registrul psihotic / evaluarea capacității de funcționare adaptată momentului / evaluarea riscului suicidar.

Discuții:

Politica ghidurilor pentru abordarea patologiei psihiatrice la nivel internațional și național pune accentul pe deplasarea abordării pacientului psihic de la internările de lungă durată, către tratarea într-un sistem *deschis*, în mediul de viață al pacientului. În consecință, o problemă importantă, atât din punct de vedere operațional, cât și din punct de vedere medical, este îndrumarea pacienților către servicii de tip ambulator, pentru patologia psihiatrică de intensitate clinică ușoară sau moderată.

Rezultatele elaborării acestor protocoale terapeutice și proceduri adecvate patologiei psihiatrice ambulatorii vor ajuta la operaționalizarea deciziei de internare *versus* tratament ambulator, prin securizarea tinerilor medici care asigură consultații, favorizând recunoașterea categoriilor diagnostice și standardizarea altor informații necesare evaluării stării psihice prezente.

ORL7: Evaluarea imaginii publice a Poliției prin intermediul diferențiatorului semantic, între real și deziderat

Alina Ciabuca

Rezumat:

Obiective:

1. Evaluarea imaginii Poliției atât din perspectiva cetățenilor, cât și a propriilor angajați.
2. Stabilirea unui profil al polițistului, atât în maniera percepută, cât și în varianta proiectată, pentru ambele contexte: auto și hetero evaluare.
3. Analizarea decalajului profilului polițistului în cele patru contexte, mai sus menționate.

Metode: Scala diferențial semantică SDS – construită de autoare și pretestată într-un studiu anterior (N = 200)

Participanți: lot de conveniență din afara instituției (N=260); lot de conveniență din interiorul instituției – polițiști din structurile operative (N=89).

Rezultate:

1. După cum era de așteptat, prelucrarea de tip ANOVA a relevat existența unui decalaj major între profilul polițistului perceput de cetățeni și cel proiectat ca dezirabil. O situație similară s-a observat și în privința lotului de polițiști.
2. Interesant este faptul că din analiza de tip Post Hoc a reieșit faptul că atât membrii comunității, cât și lucrătorii de poliție au o proiecție similară asupra polițistului model, neînregistrându-se diferențe semnificative statistice pentru nici una dintre cele 22 de dimensiuni ale SDS.

Discuții:

După cum ne așteptam, imaginea Poliției în rândul populației este una mai nefavorabilă în comparație cu cea autopercepută. În schimb, estimasem că și în privința imaginii proiectate vor exista, de asemenea, diferențe între cele două categorii, și implicit o rafinare în rândul polițiștilor a expectanțelor privind nivelul necesar de manifestare al anumitor trăsături/attribute/calități comparativ populația generală, aspect neconfirmat însă de prelucrarea statistică.

ORL8: Collaboration, escalation of commitment and sensitivity to framing in group decision-making

Petru L. Curșeu, Sandra G. L. Schruijer, Oana C. Fodor

Rezumat:

Obiective:

Escalation of commitment (EOC) reflects a decision maker's (individual or group) tendency to overinvest resources (e.g., time, money) in a decision situation in which resources have already been invested, losses have been suffered or the outcomes are uncertain. The framing effect (FE) refers to a shift in one's risk propensity as a consequence of changes in the formulation of the decision alternatives. Literature to date extensively explored these two biases in individual decision-making, while little interest is shown to explore these in group decision-making. As organizations increasingly rely on groups to make (strategic) decisions, it becomes important to understand their sensitivity to FE and EOC and what influences these tendencies.

The aim of the study is to test the effects of collaborative and consultative decision rules on groups' sensitivity to EOC and FE in decision making

Metode:

We tested our hypotheses in an experimental study, on a sample of 233 professionals (123 top and mid-level Dutch and Romanian managers, 89 women, Mage=35.30), organized in 65 groups, formed of three to four individuals. Sensitivity to EOC and FE was assessed through a set of decision tasks, while the collaborative and consultative decision rules were experimentally induced through a set of normative interventions.

Rezultate:

Our results show that the collaborative decision rule decreases sensitivity to FE and EOC when time is of essence. Implications for theory and practice are discussed.

Discuții:

We contribute to the literature on group decision making by reporting initial empirical evidence that decision rules (e.g. collaboration) have an impact on groups' sensitivity to biases such as framing and escalation of commitment for time as a resource. The finding has practical implications as well, since groups within organizations may be trained to employ such decision making procedures in order to reduce bias.

ORL9: Predictorii și efecte ale reglării emoțiilor în organizații - o meta-analiză

Eugen Dumbravă

Rezumat:

Obiective:

Investigarea relațiilor dintre reglarea emoțională și principalii săi predictorii și efecte. Predictorii: factori individuali pozitivi (relație așteptată: pozitivă); factori individuali negativi (relație așteptată: negativă); evenimente activatoare din mediu (relație așteptată: negativă); factori cognitivi (relație așteptată: pozitivă). efecte ale reglării emoționale: activism emoțional pozitiv (relație așteptată: negativă); activism emoțional negativ (relație așteptată: pozitivă); factori organizaționali (relație așteptată: negativă).

Metode:

Căutarea articolelor s-a realizat prin folosirea unor cuvinte cheie. Au fost reținute studiile care au respectat simultan următoarele condiții de includere în meta-analiză: articole care au folosit scale de măsurare specifice pentru reglarea emoțională și articole care au raportat cel puțin coeficientul de corelație liniară Pearson și volumul eșantionului.

Meta-analiza a fost derulată în conformitate cu recomandările lui Hunter și Schmidt (2004) și își propune calcularea coeficienților de corelație medii și a intervalului de încredere al acestora, după eliminarea influențelor erorilor de eșantionare.

Rezultate:

Reglarea emoțională: corelează semnificativ pozitiv cu factorii individuali pozitivi ($r=0.1244$) și tot pozitiv, dar către moderat cu factorii individuali negativi ($r=0.3178$); corelează semnificativ pozitiv cu factorii cognitivi ($r=0.0917$); reglarea emoțională corelează semnificativ pozitiv, dar slab, cu evenimentele activatoare din mediul organizațional ($r=0.0276$); corelează semnificativ pozitiv și moderat cu activismul emoțional pozitiv ($r=0.2543$) și ce este surprinzător, e faptul că avem o relație slabă și ne semnificativă statistic între reglarea emoțională și activismul emoțional negativ ($r=-0.0255$); corelează ne semnificativ statistic și negativ cu factorii din mediul organizațional ($r=-0.0776$).

Discuții:

Din perspectiva intensității relației cu predictorii reglării emoționale, factorii individuali negativi sunt cei mai bine reprezentați,

factorii individuali pozitivi și cei cu specific cognitiv rămânând în zona de slabă intensitate. Când privește evenimentele activatoare din mediu, ele se plasează pe ultimul loc în acest clasament al intensității relației cu reglarea emoțională.

Cel mai important efect al relației cu reglarea emoțională este activismul emoțional pozitiv, spectrul activismului emoțional negativ și factorii organizaționali fiind nerelevanți în reglarea emoțională.

ORL10: Relația dintre muncă și viața familială: există un echilibru?

Diana Filip, Ioana Macarie, Andrei Melinte, Mihaela Bostan, Roxana Sufletu

Rezumat:

Complexitatea sistemului cotidian al fiecărui individ recomandă spre investigare sfera profesională ca element profund interconectat cu numeroase aspecte ce țin de mediu. Dorim prin această lucrare să surprindem dinamismul interfeței muncă-familie, având ca obiectiv analiza relației pe care echilibrul în această zonă îl formează cu variabile precum stresul la locul de muncă, flexibilitatea în muncă și sprijinul colegilor și al supervizorilor.

Pentru a testa ipotezele cercetării am utilizat ca și instrumente un chestionar ce măsoară echilibrul dintre muncă și familie (Carlson et al., 2009), un chestionar de flexibilitate în muncă (Pitt-Catsouphes et al., 2007), un chestionar ce măsoară sprijinul la locul de muncă (Cullen et al., 1985) și un chestionar al stresului la locul de muncă, format din trei scale: ambiguității (Rizzo et al., 1970), conflictului (Rizzo et al., 1970), supraîncărcării în muncă (Reilly, 1982). Chestionarele au fost aplicate atât în format creion hârtie cât și on-line.

Analiza datelor s-a centrat pe investigarea relațiilor liniare dintre variabile, utilizând metoda corelației și cea a regresiei.

Studiul pune în discuție existența unei legături între caracteristicile muncii și echilibrul muncă - familie, identificând și evaluând strategii organizaționale care să promoveze relația pozitivă dintre muncă și familie.

ORL11: Multiple team membership: A demand or resource for employees?

Alina Maria Fleșteș, Helen Pluut, Petru Lucian Curșeu

Rezumat:

Obiective:

Multiple team membership became a prevalent form of work design in modern organizations. On the one hand, it is implemented to enhance productivity and learning through improved resource utilization and increased paths of information flow. On the other hand, it could endanger individual well-being because it implies multiple roles, numerous tasks or varied interactions with other team members. The present study sets out to explore the extent to which multiple team membership is a job demand, resulting in job strain, or a job resource, resulting in work engagement, for employees. Besides, it is one of the first studies that empirically test the effects of multiple team membership on individual outcomes.

Metode:

Data were collected from employees working in a Romanian IT company. Our sample consists of 169 respondents (92 men) with an average age of 28 years old that perform their daily tasks in multiple teams. Participants were asked to fill out a self-report questionnaire. The questionnaire contained a brief introduction about our research and privacy-related issues and the first item asked participants to list their team membership and specify how much time they spend working in each team. The remaining items evaluated task load, team processes workload, conflict with team members, social support from team members, job autonomy, job strain and work engagement.

Rezultate:

Data analyses were performed using Structural Equation Modeling in AMOS version 19. The results support the hypothesized model: $\chi^2(14)=19.00$; $p>.05$; TLI = .91; CFI = .97; RMSEA = .046. Furthermore, our findings suggest that multiple team membership is associated with job demands related to team processes and conflict with other members, whereas it is negatively associated with team social support. Due to these job demands, individuals experience high levels of job strain.

Discuții:

The present research sheds light on the implications of multiple team membership on individual outcomes. It brings new perspectives in the area of work design and provides practical implications for modern organizations, especially because multiple team membership is highly relevant for system effectiveness. In addition to these, the study emphasizes the necessity of investigating the effects of this kind of work design in future directions.

ORL12: Diagnoza organizațională ca instrument în managementul schimbării

Radu Lucian Florea, Antonio Amuza

Rezumat:

Obiective:

Schimbarea organizațională este percepută în lucrarea de față ca proces de adaptare la un set nou de proceduri, de valori și de comportamente într-o organizație. Ideea de bază de la care s-a pornit este că preluarea unei companii cu antreprenoriat românesc de către un concern multinațional sau un fond de investiții generează diverse schimbări necesare adaptării la fluxul general al grupului. Aceste schimbări sunt resimțite diferit la toate nivelurile companiei, motiv pentru care implementarea schimbării generează adesea diverse probleme în activitățile întreprinse în cadrul organizației.

Diagnoza – în context organizațional - reprezintă identificarea problemelor și a posibilelor oportunități de maximizare a performanțelor. În vederea creionării unui plan de dezvoltare la nivel organizațional se pot identifica două direcții paralele (pentru companiile cu activitate în domeniul producției) și anume: dezvoltarea proceselor operaționale tehnice și dezvoltarea așa numitelor abilități *soft*.

Metode:

Studiul de față a presupus două etape ce au avut ca scop analiza situație curente dintr-o companie preluată recent de către un grup occidental cu o activitate similară în domeniul producției. Prima etapă a reprezentat implementarea unui studiu de satisfacție a angajaților ce presupune aplicarea unor chestionare tuturor angajaților din organizație pentru a putea evalua gradul în care aceștia sunt mulțumiți de diverse aspecte ale companiei (cultura organizațională, climat etc.). A doua etapă implică o evaluare a competențelor echipei manageriale prin interviuri cu fiecare manager în vederea evidențierii necesităților de dezvoltare ale acestora dar și a direcționării generale și caracteristicilor comune pe care le au ca echipă managerială.

Rezultate:

Rezultatele studiului au arătat trei aspect cheie in organizație ce pot fi utilizate pentru facilitarea tranziției la contextul nou, și anume: angajamentul față de organizație, relaționarea cu ceilalți colegi și îmbunătățirea propriilor rezultate).

De asemenea rezultatelor ce au reieșit din studiul de satisfacție arată că implementarea schimbării ar putea fi facilitata prin relația pe care

angajații o cu managementul superior și prin creșterea transparenței cu privire la modul în care este stabilită viziunea strategică a organizației.

Discuții:

Diagnoza în contextul schimbării organizaționale este relevantă în sfera științelor psiho-sociale datorită valențelor pe care schimbarea le poate avea asupra comportamentului uman în organizații. Diagnoza poate să denote anumite puncte cheie ce pot crea rezistență la schimbare și poate fi un prim pas în conceperea unui plan de dezvoltare pentru depășirea acestora.

ORL13: Factori de influență în conflictul muncă-familie

Sabina-Irina Gavriloaiei, Daniela-Victoria Zaharia

Rezumat:

Obiective:

Literatura de specialitate face referire la două tipuri de interacțiune între activitatea profesională și viața de familie: echilibrul și conflictul.

Obiectivul studiului de față este de a evidenția relațiile existente între conflictul muncă-familie și anumiți factori organizaționali sau individuali.

Metoda:

Datele au fost colectate cu ajutorul chestionarelor pentru conflictul muncă-familie, saliența rolurilor, implicarea în muncă și supraîncărcarea în rolul profesional, completate în format creion-hârtie. Pentru completarea analizelor statistice, s-au solicitat subiecților și date demografice. Lotul de subiecți a fost format din persoane angajate, care erau părinți ai unor copii cu vârste de până în 15 ani.

Rezultate:

Rezultatele arată că există o corelație negativă între conflictul muncă-familie și implicarea în muncă și o corelație pozitivă între conflictul muncă-familie și supraîncărcarea în rolul profesional. Nu există diferențe semnificative în privința conflictului muncă-familie în funcție de concordanța salienței celor două roluri ale angajaților (cel profesional, respectiv cel de părinte). Implicarea în muncă este predictor pentru conflictul muncă-familie.

Discuții:

Persoanele care înregistrează un nivel ridicat al conflictului muncă-familie manifestă un nivel scăzut al implicării în muncă și un nivel ridicat al supraîncărcării în rol. Rezultatele prezentului studiu au **consecințe** asupra angajaților în mediul organizațional, iar cauzele pot fi urmărite atât la locul de muncă, cât și în familie. Ele pot fi utile pentru a crește efectul procedurilor de management al conflictului muncă-familie în cazul angajaților români și pentru a crește performanța la locul de muncă.

ORL14: Influența auto-prezentării asupra satisfacției la locul de muncă

Alexandra Elena Gervescu

Rezumat:

Climatul social al locului de muncă implică interacțiuni complexe între membrii organizației. Modul în care individual își construiește imagine în ochii colegilor are un impact nu doar asupra modului în care aceștia îl vor trata, dar și asupra modului în care el va percepe locul de muncă.

Cercetarea de față pornește de la premise că un angajat care controlează auto-prezentarea, utilizând tactici de management al impresiilor va avea un nivel mai ridicat al satisfacției profesionale. Propunerea de analiză se bazează atât pe relația negativă între incertitudine și starea de bine cât și pe relația strânsă dintre stima de sine și managementul impresiilor

Analizele corelaționale utilizate identifică relații semnificative între domeniile satisfacției profesionale (munca actuală, posibilități de promovare, relația cu seful, colegii, slujba în general) și strategiile de management al impresiilor (intrarea în grații, auto-promovare, exemplul personal, implorare și intimidare)

Modelul de interacțiune propus de rezultate susține mai ales profunda insatisfacție profesională a angajaților care nu utilizează strategii voluntare de auto-prezentare

ORL15: Modalități alternative de deplasare: covoitुरage

Alexandra Gheorghiu, Patricia Delhomme

Rezumat:

Obiective:

Modalitatea de transport „covoitुरage” are potențialul de a contribui mult la reducerea problemelor create de folosirea intensivă a mașinilor cum ar poluarea sau aglomerarea din trafic la ore de vârf, cât și a costurilor legate de consumul de carburant și de uzură a mașinii. În ciuda acestor avantaje, această modalitate de transport este insuficient utilizată, mai ales în Europa. Studiul de față are două obiective: se dorește compararea persoanelor care practică *covoitुरage* cu cele care nu practică și identificarea acelor variabile care ne pot ajuta să prezicem utilizarea acestei modalități de transport.

Metode:

Pentru atinge aceste obiective au fost folosite informații socio-demografice (vârsta, genul, vechimea permisului, accesibilitatea la transport în comun) cât și atitudinale (atitudinea față de folosirea mașinii, a transportului în comun și față de mediu). Chestionarele au fost aplicate online, unui număr de 1207 șoferi francezi (48% bărbați, vârsta 19-87).

Rezultate:

52% dintre participanți au declarat că au folosit măcar odată această modalitate de transport pentru deplasări cu mașina în interes de serviciu, pentru copii, activități de recreere și cumpărături. Participanții care practică covoitुरage sunt similari cu cei care nu practică în termen de număr de kilometri parcurși per an, distanță față de locul de muncă și/sau școală/universitate. În ceea ce privește participanții care practică covoitुरage, este mai probabil ca aceștia să fie femei, să aibă copii și atitudini favorabile față de transportul în comun. De asemenea, este mai probabil ca aceștia să fie mai preocupați de problemele de mediu.

Discuții:

Aceste rezultate pot fi utile atât instituțiilor de stat cât și companiilor private care doresc fie să stimuleze persoanele care nu practică covoitुरage să înceapă să practice, fie să îi încurajeze pe cei care practică să o facă și mai mult.

ORL16: Autoevaluarea și heteroevaluarea persistenței motivaționale”

Diana Gădrăuțanu

Rezumat:

Studiul analizează concordanțele și discordanțele dintre autoevaluarea și heteroevaluarea persistenței motivaționale și, de asemenea, examinează efectul persistenței motivaționale și a stimei de sine asupra apariției diferențelor între autoevaluare și heteroevaluare.

Autoevaluarea s-a realizat prin completarea de către subiect a unui chestionar ce cuprinde scala persistenței motivaționale care evaluează persistența motivațională, „înțeleasă ca fiind predispoziția unui angajat de a persista motivațional în efortul direcționat spre atingerea unui scop asumat, gășind resursele personale necesare (inclusiv re-alimentarea motivației) pentru depășirea obstacolelor și pentru a rezista rutinei, stresului, oboselii, și altor factori distractori” (Constantin *et al.*, 2011) și scala stimei de sine (Rosenberg, 1965) ce măsoară sentimentul global al valorii personale și autoacceptării. Cei care au completat aceste probe psihologice au fost evaluați de către una sau două persoane apropiate (care le cunoșteau relativ bine) cu ajutorul aceluiași scale (variante heteroevaluare). Am presupus că există o relație pozitivă între persistența motivațională și stima de sine, și, de asemenea, că există o diferență semnificativă între autoevaluare și heteroevaluare, individul autoevaluându-se mai pozitiv.

Rezultatele arată faptul ca tipul de evaluare pertinent este heteroevaluarea, existând și o diferență de gen, existând un efect combinat al persistenței motivaționale și a tipului de evaluare mai puternic la femei decât la bărbați.

ORL17: Adaptarea pe populație românească a unui set de instrumente de evaluare a concepțiilor personale asupra moralității și a teoriilor implicite asupra caracterului moral

Ana-Maria Hojbotă

Rezumat:

Obiectiv:

Studiul prezent are scopul de a propune un demers de adaptare pe populație autohtonă a unui set de probe de măsurare a concepțiilor asupra moralității și a teoriilor implicite asupra caracterului moral și de a explora proprietățile psihometrice ale acestora în raport cu alte scale.

Metode:

Scalele propuse spre adaptare pentru constructele țintă au fost traduse prin procedura de traducere și retroversiune. În continuare, demersul a vizat evaluarea fidelității și validității acestora, fiind utilizat un design transversal în care s-au adaptat scalele de măsurare a concepțiilor privind concepțiile morale care vizează evaluarea modelului normativ dominant (Chiu, Hong și Dweck, 1997), a scalei privind teoriile implicite asupra moralității (Dweck, Tong și Fu, 1997). Validitatea scalelor a fost discutată în raport cu Inventarul Concepțiilor Personale asupra Personalității (Church, 2003) și cu trăsături autoritare.

Rezultate:

Au fost evidențiate proprietățile psihometrice ale scalelor adaptate precum și validitatea de construct prin raportare la celelalte constructe incluse în studiul exploratoriu.

Discuții:

Conform așteptărilor, scorurile la scala care măsoară teorii implicite asupra moralității de tip entitate corelează cu o viziune de tip dispozițional asupra personalității, și mai puțin cu una de tip contextual, precum și cu personalitatea de tip autoritar. Modul de evaluare a moralității unei persoane, capacitatea de a testa valoarea predictivă și diagnostică a acestei dimensiuni deține implicații deosebite pentru practica evaluării candidaților dar și în sfera evaluării performanțelor, putând fi un factor ce afectează evaluările.

ORL18: Efectul schimbării compoziției și a intervențiilor normative asupra performanței de grup

Ana-Maria Hojbotă, Andrei Rusu, Petru L. Curșeu, Ticu Constantin, Sabina Gavriloaiei

Rezumat:

Obiectiv:

Studiul actual a fost conceput cu scopul de a testa efectul exercitat de modificarea compoziției grupurilor asupra performanței acestora și dacă intervențiile normative pentru obținerea consensului pot atenua acest efect.

Metode:

A fost utilizat un design experimental factorial: 3 (păstrarea compoziției grupului vs. excluderea celui mai puțin activ membru vs. excluderea celui mai activ membru) X 2 (prezența intervențiilor normative vs. lipsa intervențiilor normative). Consecutiv sarcinii de realizare a unei hărți cognitive pentru conceptul „colaborare” în grupuri de câte patru, participanții au primit încă o sarcină similară (realizarea hărții cognitive a conceptului „leadership”) în cadrul căreia a fost indusă manipularea experimentală. Performanța grupurilor în cele două sarcini a fost operaționalizată prin estimarea complexității cognitive a hărților realizate.

Rezultate:

Controlând complexitatea cognitivă rezultată în prima sarcină, au fost evidențiate efecte principale semnificative asupra complexității celei de-a doua sarcini atât pentru *modificarea compoziției grupurilor* ($\eta^2_p = .06$) cât și pentru *intervențiile normative* ($\eta^2_p = .05$). Efectul de interacțiune a fost ne semnificativ statistic.

Discuții:

Modificarea compoziției grupurilor a avut un efect contrar așteptărilor, augmentând complexitatea cognitivă mai ales în situația excluderii celui mai activ membru al grupului. În schimb, intervențiile normative au generat efectul așteptat, amplificând performanța tuturor grupurilor în care au fost prescrise. Mai mult, interacțiunea așteptată între cei doi factori nu a beneficiat de susținere statistică. Importanța implicațiile practice a rezultatelor obținute este dublată de noile întrebări de cercetare generate.

ORL19: Relația dintre insecuritatea la locul de muncă și performanță: Rolul moderator al autonomiei și al caracterului stimulatив al postului

Alexandra Horga, Gabriel Fischmann, Coralia Sulea, Hans De Witte

Rezumat:

Obiective:

Acest studiu își propune să investigheze cum se asociază cele două tipuri de insecuritate la locul de muncă, cantitativă și calitativă, cu performanța auto-raportată, luând în considerare nivelurile a două resurse, autonomia și caracterul stimulatив al postului. Avem două obiective: primul este de a confirma că niveluri ridicate de resurse atenuează relația dintre insecuritatea la locul de muncă și performanță, iar al doilea este de a investiga dacă resursele aduc aceleași beneficii pentru ambele tipuri de insecuritate.

Metode:

204 de profesori români au participat la acest studiu în anul 2013, prin completarea unui chestionar. Ipotezele au fost testate utilizând modelarea prin ecuații structurale.

Rezultate:

Ambele tipuri de insecuritate corelează negativ cu performanța auto-raportată. Relația dintre insecuritatea cantitativă și performanță a fost diminuată în condiții de autonomie crescută, în timp ce relația dintre insecuritatea calitativă și performanță a fost mai slabă pentru angajații care au raportat nivele mari de caracter stimulatив al postului.

Discuții:

Acest studiu este unul dintre primele care analizează insecuritatea calitativă la locul de muncă, prin comparație cu cea cantitativă. Totuși el prezintă și limitări legate în special de faptul că analizele se bazează pe o metodă de cercetare transversală, cu date obținute dintr-o singură sursă. Acest lucru nu permite inferențe legate de cauzalitate.

Studiul a produs două concluzii principale, prima fiind aceea că insecuritatea cantitativă și insecuritatea calitativă par să fie diferite nu doar conceptual, ci și din punct de vedere practic, în ceea ce privește interacțiunile cu alte variabile. Al doilea rezultat, faptul că autonomia și caracterul stimulatив al postului se comportă ca și resurse, prin reducerea efectului negativ al insecurității asupra performanței, poate fi folosit în practică de către manageri în situații în care insecuritatea la locul de muncă nu poate fi scăzută.

ORL20: How to predict the future using scenario planning and decision analysis: a simulation study of industrial policy

Corneliu-Ștefan Liță

Rezumat:

Obiective:

The present paper describes a simulation study that I conducted in 2009 together with a team of students from London School of Economics. The aim was to predict the British industrial policy for the next 10 years, using a combination of methods from the field of decision sciences.

Metode:

We used the Goodwin and Wright approach (1999) for scenario planning and decision analysis. According to this method we performed the analysis in 6 steps: (1) We formulated 3 scenarios: Optimistic, Pessimistic and Most likely scenario; (2) Then we established 7 objectives: maximise growth, stabilise inflation, assure competitive position, promote sustainable development, maintain education level, maintain political stability, reduce unemployment; (3) We choose 4 alternative industrial strategies: manufacturing, finance, low added value services and high added value services; (4) For each objective we ranked all of the strategy-scenario combination from best to worst in terms of performance against each objective and then allocated scores between 0 and 100 for each combinations; (5) We compared the 0 to 100 swings in strategy-scenario combination for the objectives and then we have ranked these swings in order of importance; (6) Finally, we obtained an aggregate score for each strategy-scenario combination.

Rezultate:

The most robust strategy is represented by manufacturing, while the strategy of high added value services is the less robust. The less risky strategy is represented by low added value services, but manufacturing has also a very low inter-scenario risk, whereas finance involves the highest risk. Manufacturing strategy seems to be the ultimate policy that has to be adopted in UK over the next ten years for the relatively high scores that it has received in comparison to the other strategies.

Discuții:

Goodwin and Wright approach seems to be quite complex for decision makers who might encounter difficulties to see the overall view of each scenario. However, the method could be useful in understanding the dynamics of future events.

ORL21: Elaborarea unui instrument de măsurare a climatului organizațional în unitățile militare

Corneliu-Ștefan Liță, Dana Scriciu, Mădălina Țoi

Rezumat:

Obiective:

Lucrarea are două obiective: **(a)** analiza caracteristicilor psihometrice ale Chestionarului de Diagnoză Organizațională (CDO) utilizat în cadrul Jandarmeriei Române și **(b)** conturarea unui profil al colectivelor din Jandarmerie.

Metode:

CDO conține 92 de întrebări care sunt grupate în 15 dimensiuni: decizie; comunicare; planificare; control; exercitarea autorității; atitudini suportive; distribuția sarcinilor; condiții de muncă; cooperare; corectitudine; recunoaștere profesională; prietenie; încredere; identitate de grup; disfuncționalități. La întrebări se răspunde pe o scală de tip Likert în 5 trepte, de la 1 (în foarte mică măsură) la 5 (în foarte mare măsură). Mediile obținute sunt interpretate conform unei grile care evidențiază 5 tipuri de situații; gravă (0-3.00), critică (3.01-3.50), vulnerabilă (3.51-3.75), bună (3.76-4.00), foarte bună (4.01-5.00). Datele au fost colectate în cursul anului 2013, de la 2215 subiecți grupați în 41 de colective, iar metodele de analiză utilizate s-au bazat pe teoria clasică a testului.

Rezultate:

Rezultatele au reliefat următoarele concluzii generale: **(a)** Coeficienții de fidelitate Cronbach Alfa ai scalelor se situează între 0.61 și 0.92, iar scalele din CDO pot fi grupate în 4 categorii în funcție de acești coeficienți: discutabil-1, adecvat-5, foarte bun-7, excelent-2; **(b)** Prin eliminarea a 4 întrebări se poate obține o variantă optimizată a CDO în care 10 scale primesc un calificativ de *Foarte bun* la coeficientul de fidelitate; **(c)** Mediile dimensiunilor climatului organizațional se situează între 3,71 (condiții de muncă) și 4,22 (planificare) fapt care evidențiază o situație pozitivă conform grilei de interpretare, **(d)** Scorurile celor 15 dimensiuni pot fi grupate în doi indicatori generali (activitate și relaționare) care explică 71% din varianță; **(e)** Majoritatea detașamentelor analizate se încadrează în categoria bună și foarte bună, deși există câteva colective care intră în categoria vulnerabilă sau critică.

Discuții:

CDO reprezintă un instrument viabil care întrunește caracteristicile tehnice necesare unui instrument de măsurare din domeniul științelor sociale. Studiile ulterioare vor analiza impactul interpretării rezultatelor în funcție de 3 tipuri de norme: **(a)** grila teoretică utilizată în prezent care nu ține cont de indicatorii statistici ai datelor, **(b)** norme bazate pe etalonarea scorurilor individuale și **(c)** norme bazate pe etalonarea mediilor obținute de colectivele analizate.

ORL22: Eficienta pe termen lung a strategiilor de coping utilizate în cazul bullying-ului la locul de munca: Un design cross-lagged panel

Teodora Maidaniuc-Chirila, Ticu Constantin

Rezumat:

Obiective:

Studiul de fata își propune testarea rolului mediator al strategiilor de coping în relația dintre bullying-ul de la locul de munca și starea de încordare fizică și mentală a angajaților. Mai mult, se testează rolul predictiv al strategiilor de coping pentru apariția bullying-ului la locul de munca.

Metode:

Studiul de fata utilizează atât un design cross-sectional cât și un design cross-lagged panel pentru a testa eficiența pe termen lung a strategiilor de coping adoptate de angajați pentru a face fata bullying-ului la locul de munca.

Rezultate:

Primul studiu este realizat pe un număr de 313 angajați români dintre trei județe (Suceava, Bacău și Iași) iar cel de al doilea a fost realizat pe un lot panel de 73 de angajați.

În general rezultatele au arătat că pe termen lung strategiile de coping pasiv precum negarea, dezangajarea mentală și comportamentală au fost asociate pozitiv cu bullying-ul la locul de munca. Totodată, strategiile de coping pasiv mediază relația dintre bullying și încordarea mentală aceasta fiind mai pozitivă pentru persoanele care fac fata fenomenului de bullying într-un mod pasiv.

Mai mult, strategiile de coping pasiv (negarea, dezangajarea mentală și comportamentală) au prezis semnificativ comportamentele de bullying apărute un an mai târziu în mediul de munca ceea ce demonstrează ineficiența strategiilor de coping pasiv în cazul bullying-ului la locul de munca.

Rezultatele studiului de fata întăresc rezultatele existente în literatură care precizau că strategiile de coping pasiv sunt ineficiente pe termen lung pentru starea de încordare fizică și mentală a angajatului.

Discuții:

Rezultatele studiului de fata sunt importante și își găsesc o aplicație imediată în domeniul resurselor umane nu numai pentru că

informează despre fenomenul de bullying și particularitățile sale de manifestare și pentru ca informează asupra strategiilor de coping ineficiente putând sta la baza unor programe de informare, training și intervenție psihologică.

ORL23: Inovație sau devianța managerială? Analiza practicilor de management al resurselor umane modificate în contextual crizei economice

Andreea Negruți, Mihai Dinu Gheorghiu

Rezumat:

Obiective:

Lucrarea de față a avut ca prim obiectiv analiza calitativă a 25 interviuri realizate cu manageri și specialiști de resurse umane în vederea identificării practicilor și politicilor de resurse umane modificate în urma debutului crizei economice. Un al doilea obiectiv a vizat identificarea inovațiilor manageriale, așa cum sunt acestea definite de Moatty & Tiffon (2013) și delimitarea acestora de devianța sau eroarea managerială

Metode:

Strategia de cercetare are la bază *paradigm mixed methods research* (MMR, Torrance, 2012), design-ul de cercetare fiind unul cu metode mixte, de tip secvențial QUAL → quan.

Rezultate:

Principalele concluzii ale studiului atrag atenția asupra faptului că o serie de aspecte percepute și promovate de manageri (în calitate de inițiatori ai inovațiilor din spațiul profesional) drept inovații manageriale în legătura cu practicile de management al resurselor umane sunt percepute de către angajați (în calitate de utilizatori ai acestora), drept devianțe manageriale. În foarte puține cazuri, a fost identificată o devianță pozitivă, așa cum este aceasta definită în cadrul psihologiei pozitive, în legătura cu organizațiile pozitive.

Discuții:

Sunt discutate implicațiile inovațiilor și a devianței manageriale în mediul organizațional românesc, împreună cu efectele acestora asupra condițiilor de muncă și implicit asupra comportamentelor profesionale ale angajaților.

ORL24: Testarea situațională în contexte de selecție - Testul Scenarii Manageriale

Catalina Niculcioiu, Mihai Bajan, Andrei Ion

Rezumat:

Studiul de față vizează analiza validității și utilității testării situaționale ca parte a proceselor de selecție a personalului managerial. Chestionarul *Managerial Scenarios* (Howard & Choi, 2004) măsoară trei constructe distincte: managementul obiectivelor, managementul personalului și managementul reputației. Acest chestionar se diferențiază de alte instrumente psihometrice utilizate în procesul de selecție prin formatul situațional al itemilor și prin posibilitatea de a compara răspunsurile individuale cu cele oferite de un grup criteriu, estimând astfel "corectitudinea" răspunsurilor.

Acest studiu își propune explorarea fidelității și validității acestui chestionar în cadrul populației din România. Fidelitatea de tip consistență internă și structura factorială a chestionarului au fost investigate pe baza răspunsurilor oferite de un grup de aproximativ 500 de respondenți.

Rezultatele obținute la testul Scenarii Manageriale de peste 200 de participanți incluși în diferite procese de selecție/promovare au fost raportate la performanța profesională a acestora (validitatea de criteriu). O parte dintre angajații din cadrul acestui grup au participat și la procese de evaluare în cadrul cărora, pe lângă testul Scenarii Manageriale, a fost utilizat și interviul comportamental. Astfel, un alt obiectiv al acestui studiu a constat în estimarea validității incrementale a chestionarului *Managerial Scenarios* față de interviul comportamental bazat pe competențe.

Rezultatele acestui studiu reprezintă dovezi robuste privind validitatea de criteriu a chestionarului Scenarii Manageriale. Mai mult, datele obținute arată faptul că utilizarea testării situaționale în selecția de personal poate influența în mod pozitiv succesul acestui proces, în sensul creșterii acurateții predicției performanței candidaților.

ORL25: Adaptarea la schimbare ca stil de coping

Dana Oros

Rezumat:

Cercetarea prezintă compară răspunsul la stres pentru un eșantion de studenți la medicină, un eșantion de bolnavi și un număr de 110 angajați dintr-o organizație românească din domeniul energetic.

Folosind chestionarul COPE (Carver,1989) cercetarea urmărește modul în care fiecare dintre participanții care compun cele trei eșantioane răspund la stres și își ajustează comportamentul în funcție de factorul stresor. Datele au fost culese în cadrul evaluărilor psihologice periodice pentru participanți. Obiectivele studiului s-au concentrat pe percepția stresului și al răspunsului adaptativ urmat pentru gestionarea acestuia.

Au fost identificate reacțiile cele mai des folosite pentru ajustarea la stres de către participanți, în mod special în contextul unei permanente schimbări organizaționale prin care trece unul din eșantioane (compania din sectorul energetic). Rezultatele au fost comparate cu stilurile de coping sugerate de literatură ca fiind cele mai întâlnite, anume „centrarea pe problemă” și „centrarea pe emoții”.

ORL26: Implicare vs. non-implicare emoțională a actorului – chestionar de identificare a stilului de joc al actorului

Marian Panainte

Rezumat:

Obiective:

Chestionarul reprezintă prima scală de această factură din domeniul psihologiei performanței teatrale, importanța acestei explorări și a rezultatelor sale fiind dată de perspectivele de cercetare deschise de existența acestui instrument de investigație psihologică. Pe lângă interesul teoretic și operațional la nivelul comunității științifice, din sfera psihologiei artei și a interpretării, considerăm că identificarea stilurilor de joc prezintă și utilitate practică pentru înțelegerea și identificarea consecințelor emoționale, motivaționale și cognitive ale specificului muncii actorilor. Scopul acestui studiu a fost reprezentat de dezvoltarea și testarea unui instrument de evaluare a stilurilor de interpretare la actori.

Metode:

Chestionarul construit în cadrul studiului a fost aplicat pe un lot de 210 studenți. Pe datele culese pe acest lot de subiecți au fost verificate proprietățile psihometrice ale chestionarului, fidelitatea și validitatea factorială.

Rezultate:

Analiza factorială a confirmat structura bifactorială propusă de noi a Chestionarului cu 25 de itemi de evaluare a stilurilor de joc. Cei doi factori ipotetici, stilul implicat, respectiv stilul detașat, sunt corelați negativ, la un nivel ridicat, dar avem motive suficiente să îi declarăm factori independenți. Rezultatele noastre sunt în concordanță cu opoziția tradițională dintre cele două tipuri principale practicate de joc.

Discuții:

Ideea definirii și analizării modului în care actorii se raportează la munca de pe scenă și în pregătirea acesteia poate oferi, considerăm noi, insighturi utile nu doar asupra modului în care talentul dramatic poate fi cultivat și canalizat în modalități specifice, dar poate informa și asupra multor aspecte de ordin psihologic de interes general, precum următoarele: problematica inteligenței sociale, a muncii emoționale și gestionării emoțiilor, efectul asumării perspectivei unei alte persoane asupra empatiei, autocunoașterii dar și autenticității.

ORL27: Relația dintre leadership-ul toxic, climatul relațional și angajamentul în munca

Marian Popa, Violeta Rotarescu

Rezumat:

Obiective:

Cercetarea de față își propune să analizeze relația dintre toxicitatea conducerii, climatul de civilitate și angajamentul în munca.

Metoda:

Au fost utilizate chestionarele: TLS (Toxic Leadership Scale); CREW (Civility, Respect and Engagement in the Workforce) și UWES (Utrecht Work Engagement Scale -varianta scurtă).

Selecția subiecților s-a făcut prin metoda snow-ball.

Rezultate:

Rezultate preliminare, calculate pe un eșantion de 77 de subiecți, conduc la următoarele concluzii:

- Aproximativ 50% dintre subiecți declară că au fost tratați incorect de șeful direct

- Șefii incorecți sunt în egala măsură bărbați sau femei, iar datele nu susțin o asociere semnificativă cu genul angajaților.

- Scorul global TLS corelează negativ și statistic semnificativ cu scorul UWES, dar nu și cu scorul CREW.

- Subscala TLS - „Conducere abuzivă” corelează negativ atât cu scorul CREW cât și cu scorul UWES.

- Atât scorul global cât și dimensiunile TLS au diferențe statistice semnificativ mai mari în cazul șefilor „incorecți” comparativ cu șefii „corecți”.

Discuții:

Rezultatele susțin concluzia că toxicitatea conducerii este un fenomen prezent în mediul de munca, iar studierea acestuia poate contribui la o mai bună înțelegere a proceselor organizaționale.

ORL28: Factori cu impact asupra atingerii obiectivelor profesionale: stări afective și caracteristici ale obiectivelor

Alina Popescu, Daniela Victoria Zaharia

Rezumat:

Obiective:

Plecând de la teoria controlului și autoreglării (Carver & Scheier, 1990, 1998), precum și de cercetări care evidențiază rolul emoțiilor în atingerea obiectivelor (Houser-Marko & Sheldon, 2008; Katzir, Eyal, Meiran, & Kessler, 2010), studiul de față a avut ca scop identificarea măsurii în care i) perspectiva asupra obiectivelor și ii) trăirile afective resimțite de către angajați influențează atingerea obiectivelor profesionale. Mai precis, am anticipat că angajații care își vor concentra atenția asupra îndeplinirii obiectivelor intermediare vor raporta un nivel mai înalt de atingere a obiectivului principal, comparativ cu cei care își vor concentra atenția asupra atingerii acestuia din urmă. A doua ipoteză anticipa faptul că afectivitatea pozitivă va fi un bun predictor al progresului spre obiectiv.

Metoda:

57 angajați au participat la cele 5 etape ale cercetării, etape derulate de-a lungul a patru săptămâni. În prima etapă, participanții și-au formulat un obiectiv profesional principal pe care trebuiau să îl atingă în următoarea lună, și, aferent lui, își stabileau 4 obiective intermediare săptămânale. În funcție de condiția experimentală, în etapele următoare, participanții și-au monitorizat săptămânal rata de progres fie spre obiectivul principal, fie spre obiectivele intermediare, dar și efortul depus, și dispoziția afectivă din fiecare săptămână. În ultima etapă, toți participanții au evaluat nivelul de atingere a obiectivului principal

Rezultate și discuții:

Participanții din condiția obiective secundare au raportat, la finalul celor patru săptămâni, un grad mai mare de atingere a obiectivului principal, comparativ cu cei din condiția obiectiv principal. Acest rezultat este concordant cu perspectiva formulată de Carver și Scheier (1990, 1998) care subliniază necesitatea completării unei serii de obiective intermediare inter-conectate pentru a atinge, pe termen lung, obiectivul principal. Un alt set de rezultate evidențiază faptul că trăirile afective pozitive și negative prezic mai bine progresul spre obiectiv atunci când termenul limită pentru atingerea obiectivului principal se apropie. Una dintre explicații susține că apropierea termenului limita crește saliența sa, precum și efortul depus.

ORL29: Arderea profesională și dimensiunile psihologice ale calității vieții

Angela Potâng

Rezumat:

Obiective:

Obiectivul de bază al cercetării de față a fost determinarea gradului de manifestare a burnout-ului la medicii psihiatri, în funcție de stagiul de muncă și percepția dimensiunilor calității vieții, identificând relația dintre aceste variabile.

Actualitatea și necesitatea acestui studiu este determinată de numărul mare de cazuri *burnout* la diferite categorii profesionale și consecințele negative ale acestuia: proasta condiție fizică și mentală a lucrătorilor, scăderea randamentului profesional, pierderea timpului și a banilor etc.

Eșantionul a fost constituit din 76 de medici psihiatri, cu vârsta cuprinsă între 27 și 58 de ani, vechimea în muncă de la 3 ani până la 33 ani și 25 de medici rezidenți la primul an de studii în domeniul psihiatriei.

Metode:

Pentru constatarea prezenței și estimarea nivelului arderii profesionale am utilizat *Maslach Burnout Inventory (MBI)*, iar pentru determinarea dimensiunilor calității vieții am optat pentru chestionarul *SF-36 (MOS 36-Item Short –Form Health Survey)*, care presupune următoarele scale: bunăstarea fizică, sănătatea generală, vitalitatea, activitatea socială, bunăstarea emoțională, sănătate mintală.

Rezultate:

S-a constatat un nivel de epuizare emoțională mai înalt la grupul de rezidenți (m-27,53), comparativ cu medicii psihiatri (m-23,44). La variabila depersonalizare au fost depistate scoruri mai mari deasemenea la rezidenți. Acest rezultat poate fi un indicator al sentimentului de incertitudine pe care îl trăiește subiectul, viitorul medic, în momentul când își imaginează situația clinic, în care este pus să ia decizii importante pentru pacient.

Indicii de corelații dintre arderea profesională și dimensiunile psihologice ale calității vieții arată relații invers proporționale dintre aceste variabile.

Discuții:

Modalitatea de percepție a calității vieții de către medicii psihiatri și rezidenți este în mare măsură dictată de vârsta pe care o au și constituie un factor în apariția arderii profesionale.

ORL30: Policemen and citizens' viewpoints on policing

Claudia Rus, Lucia Rațiu, Gabriel Vonaș, Adriana Băban

Rezumat:

Obiective:

This study had two aims. First, it investigated the differences in policemen and citizens' perceptions on police professional identity features, importance of citizens for police, and police performance. Second, it examined the predictive role of the professional identity features and importance of citizens for police on the perceived police performance.

Metode:

The participants were 731 policemen and 358 citizens. They rated 15 statements describing professional identity features. The importance of citizens as a key organizațional stakeholder for police was measured using one item. Five items addressing different aspects of police performance were used to measure perceived police performance. These variables were measured using a 5-point Likert scale.

Rezultate:

The results of the Mann-Whitney test revealed that, citizens considered police profession as more repressive in dealing with people outside the police, compared to policemen. In contrast, policemen rated higher the following police professional features: actively involving citizens in police work, being transparent in actions and decisions against the public, having very good communication skills for contact with the public, serving citizens, being caring when dealing with people/ groups outside the police, being able to put oneself in another person's position, acting as crime fighters, acting as law enforcers, acting to restore justice, having freedom in actions and decisions, respecting hierarchies in decision making, being able to use personal judgment when working. Similar results were identified in what regards the differences on the importance of citizens for police and perceived police performance. Multiple hierarchical regression analysis revealed that perceived police performance was positively predicted by sample type, participants' perceptions on the importance of citizens for police, and the following three police professional identity features: actively involving citizens in police work, having freedom in actions and decisions, and respecting hierarchies in decision making. Age negatively predicted the perceived police performance.

Discuții: These results suggest that police professionals need to pay close attention to the images held by their stakeholders on the police profession. Furthermore, policemen need to attend to the discrepancies between their sense of identity, organizațional performance, perceptions on importance of the citizen for police and the images held by citizens as key police stakeholders.

ORL31: Utilizarea Testului Asocierilor Implicite pentru prezicerea comportamentelor de căutare a unui loc de muncă

Andrei Rusu, Silvia Măgurean, Florin-Alin Sava, Ticu Constantin

Rezumat:

Obiective:

Dacă legătura dintre atitudini explicite și comportamentele de căutare a unui loc de muncă a fost deja documentată, nu la fel este cazul și pentru preferințele implicite. Stabilirea nivelului și contextelor validității predictive a metodelor implicite reprezintă o preocupare recentă, iar în cazul comportamentelor specifice căutării unui loc de muncă și a angajării, nu există până la această dată astfel de evidențe. În studiul actual am testat relația dintre atitudinile implicite (măsurate prin intermediul IAT) și comportamentele de căutare a unui loc de muncă, dar și relația acestora cu atitudinile explicite și alți factori, în prezicerea criteriului.

Metode:

Un lot de masteranzi ($N = 76$) în căutarea unui loc de muncă a completat un set de instrumente dezvoltate pentru măsurarea atitudinilor implicite și explicite față de căutarea unui loc de muncă, precum și alți predictorii semnificativi ai căutării unui loc de muncă. Mai târziu, la o distanță de patru săptămâni, a fost evaluată frecvența exercitării comportamentelor de căutare a unui loc de muncă.

Rezultate:

A fost evidențiat un efect semnificativ al atitudinilor implicite în prezicerea comportamentelor de căutare a unui loc de muncă. Modelul care a cuprins și atitudinile implicite a oferit un plus predictiv semnificativ.

Discuții:

Valoarea practică a măsurătorilor implicite rezidă în validitatea incrementală față de instrumente explicite. Datele acestui studiu oferă un astfel de argument în favoarea validității incrementale a măsurătorilor implicite, în cazul comportamentelor de căutare a unui loc de muncă. Astfel, atitudinile implicite oferă un plus explicativ semnificativ pentru înțelegerea posibililor determinanți ai găsirii unui loc de muncă.

ORL32: Indicatori de validare a unei probe de evaluare a inteligenței generale (EVIQ-S)

Florin Alin Sava, Ticu Constantin, Laurențiu Maricuțoiu

Rezumat:

Obiective:

Pornind de la descrierea modelului dominant pe plan internațional de conceptualizare a inteligenței generale (Carroll, 1993), este prezentat demersul practic de construcție și validare a unei probe complexe de evaluare a inteligenței/ abilităților cognitive.

Metode:

Proba **EVIQ** (*Est - Vest Intelligence Quotient*) a fost dezvoltată de o echipă de cercetători români coordonată de Florin Alin Sava, pornind de la modelul CHC (Cattell – Horn – Carroll) al celor trei straturi ale inteligenței.

Rezultate:

Pentru început, sunt prezentate caracteristicile psihometrice ale versiunii scurte a probei (EVIQ - S), cea care permite evaluarea nivelului global de inteligență, oferind informații și despre performanța la itemii cu conținut verbal (codul verbal) sau la itemii cu conținut spațial (codul vizual). În a doua parte sunt descrise opțiunile de dezvoltare a versiunii extinse a probei (EVIQ-E), cea care permite evaluarea a 7 abilități cognitive descrise de modelul CHC: *inteligența cristalizată* (Gc), *inteligența fluidă* (Gf), *inteligența vizual-spațială* (Gv), *viteza mentală* (Gs), *memoria de scurtă durată* (Gsm) și *memoria de lungă durată* (Glr). În final, sunt discutate valențele aplicative ale celor două versiuni EVIQ, ariile de aplicabilitate și avantajele pe care le oferă ea psihologilor practicieni.

ORL33: Comportamentul interpersonal abuziv al șefului și erorile din trafic în cazul șoferilor de tir: un model de mediere moderată

Paul Sârbescu, Coralia Sulea, Daniela Moza

Rezumat:

Obiective:

Acest studiu își propune să identifice impactul comportamentului interpersonal abuziv al șefului (*eng. supervisor mistreatment*) asupra erorilor din trafic, verificând rolul de mediator al epuizării profesionale (*eng. burnout*) și de moderator al auto-eficienței (*eng. self-efficacy*). Utilizând un model de mediere moderată, am presupus că epuizarea profesională mediază parțial relația dintre comportamentul interpersonal abuziv al șefului și erorile din trafic, iar auto-eficiența moderează atât relația dintre comportamentul interpersonal abuziv al șefului și epuizarea profesională, cât și relația dintre epuizarea profesională și erorile din trafic.

Metode:

Eșantionul a fost format din 190 șoferi de tir de gen masculin, cu vârste între 19 și 62 de ani ($M = 39.94$, $AS = 8.75$). Instrumentele utilizate au fost:

- Manchester Driver Behaviour Questionnaire (DBQ; Lawton et al., 1997), pentru măsurarea comportamentului la volan;
- Social Undermining Scale (Duffy et al., 2002), pentru măsurarea comportamentului interpersonal abuziv al șefului;
- General Self-Efficacy Scale (Schwarzer & Jerusalem, 1995), pentru măsurarea auto-eficienței;
- Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS; Schaufeli et al., 1996), pentru măsurarea epuizării profesionale.

Rezultate:

Rezultatele studiului au susținut modelul testat: epuizarea profesională mediază parțial relația dintre comportamentul interpersonal abuziv al șefului și erorile din trafic, iar auto-eficiența moderează atât relația dintre comportamentul interpersonal abuziv al șefului și epuizarea profesională ($\beta = .129$, $p = .020$), cât și relația dintre epuizarea profesională și erorile din trafic ($\beta = -.128$, $p = .006$). Specific, relația dintre comportamentul interpersonal abuziv al șefului și epuizarea profesională este mai puternică atunci când auto-eficiența este ridicată, și mai slabă atunci când auto-eficiența este scăzută.

De asemenea, relația dintre epuizarea profesională și erorile din trafic este mai puternică atunci când auto-eficiența este scăzută, și mai slabă atunci când auto-eficiența este ridicată. Efectul condițional indirect al comportamentului interpersonal abuziv al șefului asupra erorilor din trafic este semnificativ atunci când auto-eficiența este scăzută ($b = .218$, 95% CI [.097 - .392]) și nesemnificativ atunci când auto-eficiența este ridicată ($b = .059$, 95% CI [-.107 - .251]).

Discuții:

Rezultatele sunt în concordanță cu literatura de specialitate, susținând faptul că auto-eficiența are un rol de amortizor (*eng. buffer*) în relația indirectă dintre comportamentul interpersonal abuziv al șefului și erorile din trafic. Per ansamblu, rezultatele noastre sugerează faptul că pentru a-și menține sentimentul de eficiență la locul de muncă, angajații tind să se concentreze pe utilizarea resurselor disponibile și pe căutarea de opțiuni viabile atunci când experimentează stări negative la locul de muncă (ex. epuizarea profesională), în timp ce pentru a face față comportamentului interpersonal abuziv al șefului opusul pare să funcționeze mai bine.

ORL34: Interesele vocaționale ale elevilor de liceu. Studiu de adaptare a Scalei Intereselor Vocaționale Oregon în România

Roxana Sârbu, Silvia Măgurean, Andrei Rusu, Nastasia Sălăgean

Rezumat

Obiective:

Studiul de față își propune validarea preliminară a unui instrument de evaluare a intereselor vocaționale. Oregon Vocational Interests Scale (ORVIS) a fost dezvoltat de Pozzebon, Visser, Ashton, Lee, și Goldberg (2010) ca parte a proiectului International Personality Item Pool. Acest proiect a fost 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.

Metode:

Participanții la acest studiu au fost elevi din licee cu profile variate din Timișoara. Alături de scala de interese vocaționale ORVIS, a fost evaluată personalitatea (din perspectiva modelului Big Five), abilitățile de adaptare în carieră (Career Adapt-Abilities) și abilitățile cognitive.

Rezultate:

Rezultatele preliminare ale studiului oferă suport validității de construct și fidelității versiunii în limba română a instrumentului ORVIS. Date preliminare cu privire la validitatea de criteriu vor fi discutate.

Discuții:

Rezultatele obținute recomandă utilizarea chestionarului ORVIS în cercetările asupra intereselor vocaționale ale elevilor în România.

ORL35: Studiu explorativ privind relația dintre perspectiva asupra timpului, autoreglare și motivația pentru performanță

Dan Florin Stanescu, Elena Madalina Iorga, Catalina Andra Rosca

Rezumat

Obiective:

Studiul de fata își propune sa studieze relația dintre perspectiva asupra timpului, autoreglare (definita ca abilitatea de a dezvolta, implementa si a menține comportamentul planificat in vederea realizării obiectivelor) si motivația pentru performanta. Pornind de la teoria conform căreia perspectiva asupra timpului are o influenta importanta asupra comportamentului au fost elaborate următoarele întrebări de cercetare:

RQ1: Care este relația dintre perspectiva asupra timpului si motivația pentru performanta?

RQ2: Ce legătura exista intre autoreglare si perspectiva asupra timpului?

Metode:

Pentru atingerea obiectivelor au fost utilizate următoarele instrumente: Zimbardo Time Perspective Inventory (ZTPI); Self-Regulation Questionnaire (SRQ); Achievement Motivation Inventory (AMI). Acestea au fost aplicate pe un lot de convenienta format din 67 de studenți masteranzi, cu vârste cuprinse între 21 si 43 de ani ($M=25.32$, $AS=4.52$).

Rezultate:

Corelații semnificative au fost identificate între autoreglare si orientarea către viitor ($r=.546$, $p<.01$), respectiv între autoreglare si trecut negativ ($r=-.359$, $p<.01$), si între autoreglare si prezent fatalist ($r=-.520$, $p<.01$). In ceea ce privește relația dintre orientarea asupra timpului si motivația pentru performanta, au fost identificate corelații semnificative între orientarea către viitor si scorul compozit al motivației pentru performanta ($r=.487$, $p<.01$), precum și cu 13 din cele 17 scale ale acesteia. De asemenea, motivația pentru performanta corelează semnificativ (negativ) si cu trecut negativ ($r=-.440$, $p<.01$) si prezent fatalist ($r=-.517$, $p<.01$).

Discuții:

În ciuda limitărilor inerente ale prezentului studiu (ex. număr redus de participanți, studiu corelațional), rezultatele indică existența unor legături puternice între orientarea asupra timpului și autoreglarea, respectiv motivația pentru performanță, cu implicații în reconsiderarea locului perspective asupra timpului în studiile din domeniul psihologiei I/O.

ORL36: Conflictul muncă-familie și satisfacția profesională și familială. Rolul moderator al genului și valorilor atribuite domeniului profesional și celui familial

Maria Nicoleta Turliuc, Daniela Buliga

Rezumat

Obiective:

Premisele de la care am pornit sunt cele ale unui studiu anterior (Buliga și Turliuc, 2014, in print) în care, având la bază modelul general conceptual al lui Voydanoff (2008) privind interacțiunea muncă-familie și modelul ABC cognitiv (Ellis, 1994; Beck, 1976), am testat un model de mediere al cognițiilor în relația dintre conflictul muncă-familie și satisfacția profesională/familială. Obiectivul acestei cercetări a fost acela de a dezvolta designul anterior, prin luarea în considerare rolului moderator al valorii atribuite de subiecți domeniului profesional și celui familial, precum și rolul moderator al genului.

Metode:

În vederea testării ipotezei medierii moderate, pe un lot de 192 de participanți s-a făcut apel la modelarea prin ecuații structurale și au fost realizate comparații între parametrii modelelor cu ajutorul programului Amos 21.

Rezultate:

În cazul subiecților pentru care munca este mai importantă decât familia, direcția conflictului (muncă-familie/familie-muncă) influențează doar satisfacția profesională, nu și pe cea familială. Atunci când rolul profesional este mai important decât familial, satisfacția profesională este afectată în mare măsură în cazul conflictului muncă-familie în comparație cu cel familie-muncă. Pentru participanții din acest grup, modelul de mediere propus nu este susținut de datele statistice, cognițiile nu mediază relația dintre conflict și satisfacția profesională. Pentru subiecții care consideră familia mai importantă decât munca, direcția conflictului influențează atât satisfacția profesională, cât și pe cea familială, iar cognițiile mediază această relație. În cazul participanților pentru care munca și familia sunt la fel de importante, direcția conflictului influențează ambele variabile dependente, dar cognițiile mediază doar relația dintre conflict și satisfacția familială. În ceea ce privește diferențele de gen în modelul de mediere propus, relația directă dintre conflict și satisfacția profesională/familială este similară în ambele grupe de subiecți, iar modelul de mediere este susținut doar în cazul femeilor.

Discuții:

Prin analiza rolului moderator al genului și valorilor atribuite domeniului profesional și celui familial asupra relațiilor dintre variabilele analizate, studiul aduce o contribuție ansamblului de cercetări care analizează, adesea separat, relația acestor variabile în interacțiunea muncă-familie.

ORL37: Relația dintre percepția sinelui, scopuri și efort: rolul moderator al persistenței motivaționale

Andreea-Luciana Urzică

Rezumat

Obiective:

Prezenta cercetare își propune să investigheze relația între percepția autenticității sinelui, tipul de scop, persistența motivațională și disponibilitatea de a depune efort pentru atingerea țelului stabilit. Obiectivele studiului vizează identificarea corelațiilor dintre variabile, a diferențelor dintre elevi și studenți în ceea ce privește disponibilitatea de a depune efort, și sesizarea modului în care persistența motivațională moderează relația dintre concordanță și disponibilitatea de a investi energie. Autenticitatea este definită prin intermediul Modelului Tripartit (Wood et.al,2008). Conform paradigmei persoana autentică își recunoaște propriile trăiri și se comportă în acord cu acestea acceptă într-o mică măsură influența externă și se cunoaște foarte bine pe sine. Ideea de concordanță derivă din Teoria Autodeterminării și Modelul Concordanței Scopurilor (Deci & Ryan, 2000; Sheldon & Elliot, 1999). Scopurile pot fi controlate (extrinseci și introiectate) sau autonome (identificate și intrinseci). Efortul reprezintă energia pe care individul o pune în slujba atingerii obiectivelor, iar persistența motivațională este predispoziția persoanei de a rămâne angajată în atingerea unui scop ambițios).

Metode:

La cercetare au participat 208 subiecți (elevi și studenți) care au fost rugați să se gândească la cel mai important scop pe care și l-au stabilit pentru următoarele 12 luni și să completeze (online) un set de scale referitoare la sine, la predispoziția către persistență, la caracteristicile scopului și la intenția de a depune efort pentru realizarea acestuia.

Rezultatele:

Existența corelațiilor pozitive și semnificative între variabile ceea ce înseamnă că persoanele care se consideră mai autentice, mai persistente și au scopuri autonome sunt mai dispuse să depună efort. Testele t ilustrează că nu există diferențe între elevi și studenți în această privință.

Pentru testarea efectului moderator al persistenței asupra relației dintre concordanța și efort s-a creat o nouă variabilă prin înmulțirea scorurilor aferente predictorului și moderatorului (după transformarea în note z). Aceasta nu crește puterea predictivă a modelului, așadar

concordanța este suficientă pentru a induce dorința de efort (indiferent de gradul de persistență).

Discuții:

Se discută limitele cercetării (studiu corelațional, date autoraportate) și direcțiile viitoare (tehnici avansate de analiza statistică, design-uri cu variabile manipulate, monitorizarea scopurilor).

ORL38: Relația dintre Inteligența Auto-Evaluată, Inteligența Psihometrică, Personalitate și Performanța Academică

Iulian Vasilisca, Dragoș Iliescu

Rezumat:

Obiective:

Cercetarea de față își propune investigarea modului în care funcționează auto-evaluarea inteligenței, acuratețea evaluării, impactul ei asupra unui criteriu (performanța academică în cazul acesta) și interacțiunea auto-evaluării cu factorii de personalitate, inteligența psihometrică, variabile demografice: gen, vârstă, venit economic. Deasemenea, se va observa dacă rezultatele cercetării sunt similare cercetării cross-culturale din literatura de specialitate, deoarece subiectul auto-evaluării inteligenței a fost puțin explorat în cercetarea din România.

Metode:

Lotul de participanți este unul de conveniență, participanții fiind invitați prin intermediul rețelelor sociale online sau în cadrul cursurilor.

Participarea presupune completarea unui chestionar online ce cuprinde un instrument de auto-evaluare a performanței, un inventar de personalitate, variabile demografice, raportarea mediilor academice. După completarea acestui chestionar participantul primește pe e-mail invitație către testul de abilități cognitive pe o platformă de testare psihologică (www.testcentral.ro).

Instrumente:

- Auto-evaluarea inteligenței:

Participanții își estimează numeric inteligența având ca suport curba normală a distribuției inteligenței, medie=100 și abatere standard =15, iar fiecare abatere standard este acompaniată de un calificativ.

- Inteligența psihometrică:

GAMA, *General Ability Measure for Adults* (Naglieri & Bardos, 1997), este un instrument non-verbal ce măsoară aptitudinea intelectuală generală. Chestionarul conține 66 de itemi divizați patru subteste (Identități, Analogii, Succesiuni și Construcții), iar timpul de administrare este de 25 de minute.

- Personalitate:

HEXACO Personality Inventory – Revised (Lee & Ashton, 2004). HEXACO PI-R conține 100 de itemi care se scorează pe o scală Likert 1-5

(dezacord puternic – acord puternic). HEXACO PI-R măsoară următorii factori: Onestitate/Umilitate, Emoționalitate, Extraversie, Agreabilitate, Conștiinciozitate, Deschidere spre Experiență.

- Demografice și Performanța academică:

Participanților li se cere să ofere următoarele informații : media generală pe anii/anul universitar anterior, vârstă, sex, nivelul educației, nivelul venitului familiei.

În cazul mediei generale pentru unii din participanți au fost utilizate direct tabelele cu mediile postate de universitate.

Rezultate:

Cercetarea este în stadiul finalizării colectării de date.

Discuții:

-Rolul auto-evaluării inteligenței în raport cu inteligența și personalitatea, ultimele două fiind variabile importante în psihologia organizațională.

-Discutarea impactului asupra criteriului cercetării (performanța academică) și posibilul impact asupra performanței profesionale.

-Discutarea modelului Competenței Intelectuale (Chamorro-Premuzic & Furnham, 2005)

PREMIUL „HORIA D. PITARIU”

Anual, în cadrul Conferinței Naționale a APIO,

se acordă

Premiul „Horia D. Pitariu”

Premiul „Horia D. Pitariu”, în valoare de 5.000 RON (în anii 2011, 2012 și 2013 a avut valoarea de 10.000 RON) este oferit anual pentru cea mai bună cercetare publicată, din domeniul psihologiei muncii, industriale și organizaționale. Cercetarea trebuie să fie publicată sub formă de articol sau carte și trebuie să aducă o contribuție relevantă la stadiul cunoașterii în domeniul psihologiei muncii, industriale și organizaționale, a resurselor umane sau a științelor conexe.

Premiul este oferit cercetătorului sau echipei de cercetare care a publicat cercetarea respectivă. Este obligatoriu ca la momentul publicării, cercetătorul (sau, dacă este vorba despre o echipă, coordonatorul echipei) să aibă afilierea instituțională principală la o instituție din România.

Premiul este adjudecat de o comisie de decernare, din care fac parte laureații acestui premiu din anii precedenți. La acest moment (2014), aceasta înseamnă:

- **Laurențiu Maricuțoiu**
- **Coralia Sulea**
- **Oana Fodor**
- **Paul Sârbescu**

Comisia analizează articolele de care are cunoștință și care sunt eligibile, conform rigorilor expuse mai sus.

APIO își rezervă dreptul de a nu acorda premiul în anii în care nu există publicații suficient de valoroase care să merite a fi premiate. În acești ani, APIO poate decide ca premiul să fie acordat pe considerente care țin de activitatea pentru întreaga carieră a unui psiholog român sau poate decide să dea premiului altă destinație.

Toți membrii APIO sunt rugați să ofere informații despre cercetări meritorii în domeniile anterior menționate, pentru a putea fi luate în considerare. De asemenea, toți autorii sunt încurajați să semnaleze publicarea cercetărilor lor.