



Conferința Națională de Psihologie Industrială și Organizațională  
“Horia D. Pitariu”,  
12-14 mai 2016, Cluj Napoca

**Dark and Bright Sides of Collaboration**

**VOLUM DE REZUMATE**

Conferința Națională de Psihologie Industrială și  
Organizațională “Horia D. Pitariu”,  
Ediția a XVI - a

## **Dark and Bright Sides of Collaboration**

12 – 14 Mai 2016, Cluj-Napoca

## CUPRINS

Cuvânt de bun venit .....	3
Asociația de Psihologie Industrială și Organizațională (APIO) .....	4
Comitet de organizare .....	5
Comitet științific .....	6
Program sintetic al Conferinței .....	7
Programul detaliat pe secțiuni de lucrări .....	8
Prezentarea sesiunilor plenare Keynotes .....	17
Prezentarea sesiunilor plenare State of the Art .....	22
Prezentarea Workshopurilor .....	29
Rezumatele lucrărilor Conferinței .....	44
Premiul și bursele “Horia D. Pitariu” .....	123

Stimați colegi,

Comitetul de organizare vă urează bun venit la manifestările din cadrul celei de-a XVI-a Ediții a Conferinței Naționale de Psihologie Industrială și Organizațională “Horia D. Pitariu”, organizată anul acesta la Cluj-Napoca.

Tema din acest an a Conferinței APIO, ***Dark and Bright Sides of Collaboration***, reflectă interesele actuale de cercetare în domeniul psihologiei organizaționale și industriale la nivel internațional și aduce în discuție provocări ale mediului organizațional modern. Sesiunile științifice din cadrul conferinței reunesc cercetări actuale și sperăm să vă ofere oportunitatea de a asista la discuții relevante pentru practica organizațională, precum și de a împărtăși din experiențele și cunoștințele proprii. Respectând tradiția conferințelor APIO, oferim practicienilor și viitorilor practicieni o serie de workshop-uri de formare a competențelor profesionale, relevante pentru domeniul nostru.

Ca în fiecare an, Conferința APIO reunește cercetători și practicieni din cele mai importante centre din țară și reprezintă un bun prilej pentru a revedea prieteni mai vechi și a începe noi colaborări.

Ne bucurăm să avem din nou ocazia să găzduim acest eveniment, iar prezența dumneavoastră ne onorează.

Vă dorim să petreceți zile frumoase la Cluj!

Președintele Comitetului de Organizare,  
Prof. Univ. Dr. Petru Curșeu

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

APIO este o asociație profesională, fondată în anul 2000 la Cluj-Napoca, care reunește psihologi și alți specialiști activi în domeniul psihologiei muncii, industriale și organizaționale, precum și al resurselor umane. Misiunea sa primară este aceea de a contribui în mod relevant la avansul cunoștințelor și practicii din domeniul psihologiei organizaționale și a resurselor umane, prin activități legate de cercetare, de formarea profesională, de monitorizarea și dezvoltarea practicilor din acest domeniu, în România.

APIO este cunoscută specialiștilor din România pentru o multitudine de activități. Cele mai vizibile sunt Conferința anuală, care reprezintă unul dintre cele mai relevante evenimente la nivel național pentru acest domeniu, și revista “Psihologia Resurselor Umane”. Primul număr al revistei a apărut în anul 2003. În prezent aceasta este acreditată CNCSIS, PsychINFO, EBSCO, SCIPRO, Société Française de Psychologie, DOAJ și Copernicus.

Asociația are și alte activități, iar dintre ele sunt notabile cursurile de formare profesională, cercetările privind practica națională în domeniul psihologiei organizaționale și resurselor umane și ghidurile de bună practică.

Despre toate aceste proiecte puteți afla noutăți consultând site-ul APIO, [www.apio.ro](http://www.apio.ro).

Conferința națională “Horia D. Pitariu”, Mai 2016, Cluj-Napoca

**Comitet de organizare**

Petru Curșeu (Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca)

Oana Fodor (Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca)

Claudia Rus (Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca)

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

Lucia Rațiu (Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca)

Alina Fleștea (Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca)

Delia Vîrgă (Universitatea de Vest, Timișoara)

Andreea Butucescu (Asociația de Psihologie Industrială și  
Organizațională, București)

**Comitet științific**

Petru Curșeu (Universitatea „Babeș-Bolyai”, Cluj-Napoca)

Delia Vîrgă (Universitatea de Vest, Timișoara)

Zoltan Boghaty (Universitatea de Vest, Timișoara)

Dragoș Iliescu (Universitatea din București)

Ticu Constantin (Universitatea „Alexandru Ioan Cuza”, Iași)

Claudia Rus (Universitatea „Babeș-Bolyai”, Cluj-Napoca)

Oana Fodor (Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca)

Marian Popa (Asociația de Psihologie Industrială și

Organizațională, București)

Ștefan Liță (Institutul de Filosofie și Psihologie al Academiei

Române și Biroul Psihologie al Jandarmeriei Române)

Andrei Ion (Universitatea din București)

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

Lucia Rațiu (Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca)

INTERVAL ORAR	JOI	INTERVAL ORAR	VINERI	SAMBATA
08:00 - 09:00	ÎNREGISTRAREA PARTICIPANȚILOR	08:00 - 09:00	ÎNREGISTRAREA PARTICIPANȚILOR (între 09:00 - 09:30)	
09:00 - 10:00	Workshop: Job crafting: De ce modelarea muncii și angajamentul profesional sunt în controlul angajatului? Formatori: Mara Erika, Florina Iordache Sala Club	09:00 - 10:00	DESCHIDEREA CONFERINȚEI (între 09:30 - 10:00) Sala J. Monnet	LUCRĂRI PE SECȚIUNI (3 SECȚIUNI) (între 08:30 - 11:00) (vezi programul pe secțiuni)
10:00 - 11:00	Workshop: Coaching-ul și învățarea echipei - Ingredientele ale avântului competitiv al organizațiilor Formatori: Lucia Raftu, Claudia Rus Sala J. Monnet	10:00 - 11:00	KEYNOTE SPEAKER: Dr. Sandra SCHRIJVER (între 10:00 - 11:00) Relational and contextual obstacles to successful interorganizational collaboration Sala J. Monnet	
11:00 - 12:00	Workshop: Intervenția în criză și primul ajutor psihologic Formatori: Vasile Mărineanu, Iona Voica Sala Club	11:00 - 12:00	PAUZĂ DE CAFEA (între 11:00 - 11:30)	PAUZĂ DE CAFEA (între 11:00 - 11:30)
12:00 - 15:00		12:00 - 15:00		STATE OF THE ART (între 11:30 - 12:30): Dr. Oana FODOR Aparatenția la echipe multiple - "The Good, the Bad, the Ugly" Sala J. Monnet
13:00 - 14:30	PAUZĂ DE MASĂ (între 13:00 - 14:30) ÎNREGISTRAREA PARTICIPANȚILOR	13:00 - 14:00	PAUZĂ DE MASĂ (între 12:30 - 14:00)	PAUZĂ (între 12:30 - 12:45)
14:30 - 15:00	KEYNOTE SPEAKER: Dr. Remuz ILIES The Dark and Bright Sides of the Effects of Work on Employee Family Life and Well-Being Sala J. Monnet	14:00 - 15:00	LUCRĂRI PE SECȚIUNI (3 SECȚIUNI) (vezi programul pe secțiuni)	ÎNCHIDEREA CONFERINȚEI (între 13:45 - 14:00) Sala J. Monnet
15:00 - 16:00		15:00 - 15:45	PAUZĂ DE CAFEA (între 15:45 - 16:00)	Activități administrative: Îmănatare diplome, decont
16:00 - 17:00	Workshop: Competențe modelate prin personalitate: Decizii în regitrul managementului talenților Formator: Dragoș Iliescu Sala J. Monnet	15:45 - 16:00	STATE OF THE ART (între 16:00 - 17:00): Dr. Nicoleta MESLEC Rolul compozițiilor muzicale din punct de vedere al genului sensibilizării sociale în emergența inteligenței colective Sala J. Monnet	
17:00 - 18:00		16:00 - 17:00	ȘEDINȚA APIO	
18:00 - 19:00		17:00 - 18:00	COCKTAIL	
19:00 - 20:00		18:00 - 19:00		
		19:00 - 20:00		



---

**Vineri, 13 mai 2016**

SECȚIUNEA 1 - Sala Club

---

ORA	LUCRARE
14.00 – 14.15	Dezvoltarea unui instrument de măsură pentru personalitatea antreprenorială <i>Luca, M. R. &amp; Cazan, A. M.</i>
14.15 – 14.30	Adaptarea culturală a Leadership Judgment Indicator (LJI) în România <i>Cristian, M. &amp; Iliescu, D.</i>
14.30 – 14.45	Implicare motivațională și succes profesional <i>Prundeanu, O., Constantin, T., Bălan, V., Pană, M., Buzdugă, C. &amp; State, P.</i>
14.45 – 15.00	Starea de bine de-a lungul timpului și implicații ale motivației personale în procesul de urmărire a obiectivelor comune împărtășite <i>Bostan, C. M.</i>
15.00 – 15.15	Evaluarea “părții întunecate” a personalității <i>Grigoraș, M.</i>
15.15 – 15.30	Cognițiile iraționale ale angajaților și dimensiunile workaholism-ului: Noi dovezi ale validității chestionarului E-RIBS <i>Urzică, A., Măgurean, S. &amp; Rusu, A.</i>
15.30 – 15.45	Impactul climatului organizațional asupra atitudinii fata de client <i>Avram, E.</i>

---

---

**Vineri, 13 mai 2016**

SECȚIUNEA 2 – Sala J. Monnet

---

ORA	LUCRARE
14.00 – 14.15	Dorința și abilitatea de flexibilizare a granițelor în contextul interacțiunilor muncă - familie: Analiza proprietăților psihometrice ale variantei în limba română a chestionarului <i>Zaharia, D. P.</i>
14.15 – 14.30	O nouă perspectivă asupra orelor suplimentare de muncă: Spiralele pozitive și negative ale orelor suplimentare de lucru <i>Zanfirescu, A. Ș.</i>
14.30 – 14.45	Corelate comportamentale ale rușinii în organizații – comportamentele contraproductive <i>Stănescu, D.F. &amp; Iorga, M.E.</i>
14.45 – 15.00	Scala de dezirabilitate socială IPIP-50-DS – dovezi ale validității de criteriu <i>Măgurean, S., Maricuțoiu, L. &amp; Sava, F.A.</i>
15.00 – 15.15	Un profil de personalitate și motivațional al liderului din organizația militară românească contemporană <i>Coldea, D. &amp; Ionică, C.</i>
15.15 – 15.30	The mediating role of conflict in organizational climate-somatic disorders relationship <i>Constantin, T. &amp; Maidaniuc-Chirilă, T.</i>
15.30 – 15.45	Efectul înțelepciunii liderului asupra stresului perceput și al comportamentelor contraproductive ale angajaților <i>Dumbravă, I.L. &amp; Mezei, T.</i>

---

---

**Vineri, 13 mai 2016**

SECȚIUNEA 3 – Sala Aula

---

ORA	LUCRARE
14.00 –	Burnout-ul și insecuritatea locului de muncă:
14.15	Rolul mediator al modelării postului <i>Oprea, B.</i>
14.15 –	Teoria angajamentului și schimbarea
14.30	comportamentală – aplicație în domeniul utilizării mijloacelor de transport cu impact redus asupra mediului <i>Gheorghiu, A.</i>
14.30 –	Analiza comparativă a fațetelor (eng. facet
14.45	benchmarking): O nouă metodă pentru verificarea validității de construct a instrumentelor multi-dimensionale <i>Sârbescu, P.</i>
14.45 –	Lipsa potrivirii vocaționale - solicitare
15.00	suplimentară ce conduce la epuizare? <i>Petruș, A. A.</i>
15.00 –	Rolul mediator al satisfacerii nevoilor psihologice
15.15	în relația dintre nevrotism și angajamentul organizațional <i>Țânculescu, L.</i>
15.15 –	O analiză Rasch a testului de Capacitate
15.30	Decizională din CAS <i>Liță, Ș.</i>
15.30 –	Relationships between organizational climate,
15.45	workplace conflict, and employees' sleeping disorders <i>Constantin, T. &amp; Maidaniuc-Chirilă, T.</i>

---

---

**Sâmbătă, 14 mai 2016**

**SECȚIUNEA 4 – Sala Club**

---

ORA	LUCRARE
08.30 – 08.45	„Eliberarea prizonierului”: Impactul iertării asupra stresului perceput de angajat la locul de muncă <i>Tuser, A., O'Reilly, J., Sulea, C., Iliescu, D. &amp; Fischman, G.</i>
08.45 – 09.00	Emoții și presiune la job în organizații: Rolul mediator al mecanismelor de coping și suport social <i>Dumbravă, E.</i>
09.00 – 09.15	Modelul Big Five: Corespondențe între auto și hetero-evaluare <i>Gheorghiu, A. &amp; Constantin, T.</i>
09.15 – 09.30	Factori psihologici ai satisfacției academice <i>Livinți, R.</i>
09.30 – 09.45	The development of an instrument measuring the trust of patients in their physicians: The Patient - Physician Trust Scale (PPTS) <i>Brate, A. T.</i>
09.45 – 10.00	Rolul moderator al potrivirii persoană-vocație asupra relației dintre resurse și implicarea în muncă <i>Boșneag, I., Petruș, A.A., Besciu, R.I. &amp; Lăcătuș, D.C.</i>
10.00 – 10.15	Relația dintre siguranța psihologică, învățarea în echipă și performanță: O perspectivă longitudinală <i>Buș, V.</i>

---

---

**Sâmbătă, 14 mai 2016**

SECȚIUNEA 4 – Sala Club

---

ORA	LUCRARE
10.15 – 10.30	Practici de conducere a schimbării organizaționale și atitudini față de muncă: Rolul mediator al angajamentului afectiv față de schimbare și al susținerii comportamentale a schimbării <i>Rus, C.L., Rațiu. L. &amp; Băban, A.</i>
10.30 – 10.45	Diversitatea în echipele medicale îmbunătățește sau împiedică performanța adaptativă? Rolul stării emergente cross- understanding <i>Hoandă, M.</i>
10.45 – 11.00	Puterea transformatoare a povestirilor digitale. Aplicații pentru învățarea organizațională <i>Crișan, C. &amp; Stănescu, C.</i>

---

---

**Sâmbătă, 14 mai 2016**

SECȚIUNEA 5 – Sala J. Monnet

---

ORA	LUCRARE
08.30 – 08.45	Perceived Fairness of Testing as a Function of General and Contextual Perceptions <i>Butucescu, A. &amp; Iliescu, D.</i>
08.45 – 09.00	Sens, resurse și utilizarea punctelor forte: De ce are nevoie angajatul pentru a fi implicat în muncă? <i>Besciu, R.I.</i>
09.00 – 09.15	Persistentă și patologie motivațională la angajare: Efectul factorilor (de)motivaționali asupra comportamentului de căutare a unui loc de muncă <i>Urzică, A. L.</i>
09.15 – 09.30	Date privind calitățile psihometrice ale inventarului de măsurare a contractului psihologic - Rousseau <i>Gramă, B. &amp; Selagea, I.</i>
09.30 – 09.45	Impactul spiritualității asupra semnificației muncii și a comportamentelor de cooperare la locul de muncă <i>David, I.</i>
09.45 – 10.00	Inventarul comportamental de adaptare profesională pentru personalul aeronavigant militar <i>Popa, M., Trandafir, D., Ionescu, V., Gherghina, V. &amp; Anastasof, C.</i>

---

---

**Sâmbătă, 14 mai 2016**

SECȚIUNEA 5 – Sala J. Monnet

---

ORA	LUCRARE
10.00 – 10.15	Predictorii intenției de a schimba locul de muncă și comportamentelor de îngrijire medicală precară: Rolul solicitărilor ocupaționale și al sindromului burnout <i>Bria, M., Iordache, F. &amp; Băban, A.</i>
10.15 – 10.30	Validarea predictivă și de criteriu a bateriei de testare a aptitudinilor cognitive Verify <i>Postelnicu, M., Andrei, I., Niculcioiu, C.</i>
10.30 – 10.45	Consecințele psihologice, sociale și economice ale (ne)cooperării în relația consultant - beneficiar <i>Bogathy, Z. &amp; Ilin, C.</i>

---

---

**Sâmbătă, 14 mai 2016**

SECȚIUNEA 6 – Sala Aula

---

ORA	LUCRARE
08.30 –	Power Disparity in Collaborative Systems
08.45	<i>Fleștea, A.M., Curșeu, P.L. &amp; Fodor, O.C.</i>
08.45 –	Implicații ale conflictului muncă-familie
09.00	resimțit de părinți asupra centralității muncii în cazul tinerilor <i>Gavriloaiei, S. I.</i>
09.00 –	Adaptarea și validarea Scalei Conflictul viață
09.15	profesională – viață personală pentru populația din Romania <i>Cazan, A.M., Pavalache Ilie, M. &amp; Truța, C.</i>
09.15 –	Rolul moderator al satisfacției muncii în relația
09.30	dintre dependența de muncă și epuizarea profesională <i>Dimache, R.</i>
09.30 –	Stil de Relaționare socială – studii preliminare
09.45	de validare a unei scale standardizate <i>Bălan, V., Constantin, T., Prundeanu, O., Pană, M., State, P. &amp; Buzdugă, C.</i>
09.45 –	Modelul celor 5 factori de personalitate în
10.00	context militar: Cerințe ideale versus profiluri reale <i>Liță, Ș.</i>

---



---

**Sâmbătă, 14 mai 2016**

SECȚIUNEA 6 – Sala Aula

---

ORA	LUCRARE
10.00 – 10.15	Rolul moderator al wellbeing-ului în relația dintre tendințele de maximizare și distribuția importanței criteriilor în procesul de alegere a unui job <i>Matei, I. C.</i>
10.15 – 10.30	Creșterea implicării în muncă: O meta-analiză a eficienței intervențiilor controlate <i>Virgă, D., Iancu, A. &amp; Maricuțoiu, L.P.</i>
10.30 – 10.45	Predictors of Burnout <i>Geacăr, S. A.</i>

---

**KEYNOTE 1**

***Joi, 12 Mai 2016, Ora 14.30, Sala J. Monnet***

**The Dark and Bright Sides of the Effects of Work  
on Employee Family Life and Well-Being**

**Remus Ilieș,**

Remus Ilieș is professor of management and organization at The National University of Singapore. His research focuses on topics such as employee stress and well-being, work-family processes, and leadership and motivation, with a particular interest in understanding the role of emotional processes in explaining outcomes relevant to these research topics. This research has been published in premier scholarly journals, and for his research, Dr. Ilieș received numerous awards, from organizations such as the Academy of Management and the Society for Industrial and Organizational Psychology.



**Abstract**

This presentation is concerned, at the broadest level, with how and why work influences employees' well-being, both negatively and positively, and – more

importantly – with what can be done to minimize the negative, and maximize the positive, influences. Towards those ends, I will first give an overview of two different approaches for studying employee well-being, broadly defined to include job satisfaction, affect, life satisfaction, work-family balance, etc.; one that concerns between individual differences in well-being and one that aims to explain intraindividual fluctuations in well-being states. Second, I will present some of my research on the intraindividual effects – both negative and positive – of job demands, events and experiences on various indicators of employee well-being, including constructs such as satisfaction, strain, blood pressure, and family interactions. Third, I will discuss how organizational psychology can benefit from the application of new and exciting technologies for measurement, such as smartphones and wearable devices for the tracking of physiological well-being indicators. Finally, I will suggest the development of a theoretical model of stress and resilience that integrates perspectives that have been previously used, in isolation, to study such dark and bright sides of the effects of work on employees.

**KEYNOTE 2**

***Vineri, 13 Mai 2016, Ora 10.00, Sala J. Monnet***

**Relational and contextual obstacles to successful interorganizational collaboration**

**Sandra G.L. Schruijer,**



Sandra Schruijer is Professor of Organization Sciences at the Utrecht School of Governance, University of Utrecht and Professor of Organizational Psychology at TIAS School for Business and Society, Tilburg University, both in The Netherlands. Her research involves understanding the psychological dynamics of conflict and collaboration between and within groups or organizations. Sandra heads Professional Development International, an institute that organizes professional development programmes and consults organizations and managers with respect to collaboration and large-scale change.

**Abstract**

In today's world working across organizational boundaries has become common practice. Societal problems are complex and of a 'wicked' nature; addressing them requires the involvement of a multitude of organizations and institutions, each with its own

interests, who need to work with the interdependencies. Interorganizational work has also become a standard feature of corporate life as testified by the increasing number of joint ventures, strategic alliances, co-makerships and also in project work.

Although much has been written about the need to collaborate, its strategic value and governance implications, the psychology of collaboration across organizational collaboration has only received scant attention. This is unfortunate as protagonists often complain about the difficulties in developing trusting relationships, for example, and to manage power differences. It is especially people around the collaboration table, those who represent organizational interests while also attempting to develop collaborative relationships with the other representatives, who experience the relational difficulties yet at the same time need to work with them constructively. In this address I will explore the relational challenges that working across organizational boundaries entails. The basis for my expose is constituted my work as an (action) researcher within the domains of infrastructure, health and justice, while also drawing insights from a two-day simulation that is intended to help participants learn about interorganizational collaboration.

In my address I will review the relational obstacles that hinder effective working across organizational boundaries such as (a) those that have been described in the intergroup literature such as

stereotyping, distrust, win-lose behavior and other intergroup biases, (b) those that pertain to the role of representatives ('boundary role persons') that have to deal with the tensions at the collaboration table while managing the relationship with their constituencies, (c) the group dynamics around the table where the representatives aim to develop collaborative relationships while dealing with their own tensions, the expectations from the constituencies and the pressures from the outside world, and finally (d) the dynamics around the need for leadership in organizing the collaborative efforts and the frustrations around these.

Besides describing the dynamics of interorganizational collaboration, understood from a psychological and systems-psychodynamic perspective, I will depict conditions that can be created in order to work with the tensions that are inherent to multiparty work.

**STATE OF THE ART 1**

**Vineri, 13 Mai 2016, Ora 11.30, Sala J. Monnet**

**Psihologul ca designer**

**Mircea Miclea,**

Mircea Miclea este Profesor de Științe cognitive aplicate în cadrul Facultății de Psihologie și Științe ale Educației, Universitatea Babeș-Bolyai și fondator al Cognitrom, o companie de R&D ce operează în același domeniu. Interesele sale de cercetare se centrează în aria științelor cognitive aplicate, precum și cercetarea fundamentală în problematica anxietății și cogniției. Pornind de la rezultatele proiectelor de cercetare, a dezvoltat soluții de e-mental health (PAXOnline), platforme de consiliere online (CCPonline) și testare computerizată (TPO). De asemenea, oferă consultanță și servicii de executive coaching pentru companiile de IT.

**Rezumat**

Se analizează relația dintre știință și design în practica psihologică. Se face diferența între miopia epistemică și miopia teleologică în realizarea designului. Se analizează câteva cazuri de design în care a fost implicat autorul (e-mental health solutions, executive coaching, construcția legislativă) și, pe marginea lor, se caută stabilirea unor

criterii privind calitatea designului în activitatea practică a psihologului.



**STATE OF THE ART 2**

**Vineri, 13 Mai 2016, Ora 16.00, Sala J. Monnet**

**Rolul compoziției grupurilor din punct de vedere al genului și al sensibilității sociale în emergența inteligenței colective**

**Nicoleta Meslec,**

Nicoleta Meslec este Asistent Universitar în cadrul Universității Tilburg, Olanda. Interesele sale de cercetare se concentrează pe teme precum: dinamica grupurilor, inteligența colectivă, apartenența la echipe multiple și raționament analogic în cadrul grupurilor. Mai specific, Dr. Meslec e interesată de explorarea factorilor care ajută grupurile să performeze la adevăratul lor potențial. Cercetările sale au fost publicate în jurnale precum: *Small Group Research*, *British Journal of Psychology*, *Plos One*, *Frontiers in Psychology*, *Learning and Individual Differences*. De asemenea, este certificată în Relații la nivelul grupurilor de către Tavistock Institute for Human Relations (Marea Britanie) și predă teme precum *Organizational Development* și *Complexity within Organizations*.

## Rezumat

Folosirea frecventă a grupurilor în organizații se bazează pe următoarea asumție: în principiu, grupurile ar trebui să atingă nivele de performanță (colectivă) care depășesc performanța individuală. Dar cât de comun este oare acest fenomen în realitate?

În această prezentare voi discuta despre rolul compoziției grupurilor din punct de vedere al *genului* în dezvoltarea inteligenței colective. Un studiu recent publicat în *Science* (Woolley et al., 2010, <http://science.sciencemag.org/content/330/6004/686>) identifică procentul de femei în grup (asociat cu un nivel ridicat de sensibilitate socială) ca fiind unul dintre factorii cheie implicați în emergența inteligenței colective. Pornind de la o serie de studii empirice, voi discuta trei aspecte relaționate cu acest subiect.

În primul rând, voi discuta măsura în care există cu adevărat diferențe de *gen* în ceea ce privește sensibilitatea socială și măsura în care aceste diferențe afectează inteligența colectivă a grupurilor.

În al doilea rând, voi elabora asupra conceptului de sensibilitate socială utilizând două perspective. Prima perspectivă este cea compozițională: câți membri ai grupului e nevoie să dea dovadă de sensibilitate socială pentru a avea un grup inteligent (unul sau majoritatea)? Din perspectiva emergentă: putem discuta despre sensibilitatea socială ca o stare emergentă care aparține întregului grup? Dacă da, care sunt factorii care

influențează emergența acestui tip de “inteligență emoțională” colectivă? Joacă *genul* un rol aici?

În cele din urmă, voi discuta despre mecanismul subestimării și legătura acestuia cu diferențele de gen și inteligența colectivă a grupului.

**STATE OF THE ART 3**

**Sâmbătă, 14 Mai 2016, Ora 11.30, Sala J. Monnet**

**Apartenența la echipe multiple – “The Good, the Bad, the Ugly”**

**Oana Fodor**

Oana Fodor este Asistent Universitar în cadrul Facultății de Psihologie și Științe ale Educației, Universitatea Babeș-Bolyai. Interesele sale de cercetare vizează explorarea factorilor ce influențează dinamica și performanța grupurilor organizaționale și ale sistemelor multi-echipă, precum și procesul de luare a deciziilor strategice la nivel antreprenorial și managerial. Activitatea didactică include gestionarea cursurilor și/sau seminariilor pentru disciplinele: *Psihologie Socială, Psihologie Organizațională, Psihologia Muncii, Centre de evaluare și dezvoltare a personalului*. În paralel cu activitatea didactică și de cercetare, ea este de asemenea implicată în derularea unor proiecte de consultanță în resurse umane ce vizează optimizarea potențialului individual, al echipelor sau al organizației ca întreg. Printre companiile alături de care a lucrat se află: Takata România, Continental Automotive Systems, Star Transmission, Bosch Rexroth, Emerson, Honeywell Turbo Technologies.

## Rezumat

Un număr tot mai mare de organizații – între 65 și 85% - din domeniul variat - IT, consultanță, sănătate, mediul academic – apelează la un mod mai fluid de organizare a muncii, ce se bazează pe apartenența angajaților la echipe multiple. Premisa este că, prin alocarea specialiștilor în mod simultan unor echipe multiple și proiectelor asociate, organizația devine mai flexibilă, mai productivă și astfel va răspunde mai eficient solicitărilor dintr-un mediu economic dinamic. Cu toate acestea, cercetările empirice care documentează implicațiile acestui tip de design pentru individ, echipă și organizație sunt puține. Pornind de la o serie de cercetări empirice, precum și de la practica organizațională, în cadrul acestei prezentări voi explora: (1) care sunt implicațiile pozitive ale acestui tip de design pentru indivizi și echipe (“The Good”), (2) care sunt costurile individuale asociate, dar și consecințele negative la nivelul echipelor cu membri ce își fragmentează timpul între mai multe proiecte (“The Bad”) și (3) care sunt solicitările resimțite de liderii care coordonează activitatea acestor echipe (“The Ugly”). Prezentarea se va încheia cu discutarea implicațiilor pe care aceste rezultate le au asupra practicii organizaționale.

**WORKSHOP 1**

**Joi, 12 Mai 2016, Ora 09.00, Sala Club**

***Job crafting*: De ce modelarea muncii și angajamentul profesional sunt în controlul angajatului?**

**Mara Bria,**

*Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca*

**Florina Iordache-Spânu,**

*Know Team, Cluj-Napoca*

Suntem obișnuiți ca organizațiile să inițieze și implementeze, de sus în jos, intervenții de modelare a muncii. Evoluția economiei actuale, care se bazează din ce în ce mai mult pe servicii și cunoaștere, în detrimentul producției, creează contextul favorabil pentru noi oportunități de modelare a muncii implementate de către angajați (Grant & Parker, 2009). *Job crafting* se referă la aceste schimbări, inițiate de jos în sus, de către angajați, pentru ca rolurile pe care le au în organizații să potrivească mai bine deprinderilor, nevoilor și intereselor lor (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Cercetări recente arată că *job crafting* are un impact pozitiv asupra resurselor ocupaționale percepute, precum oportunitățile de învățare, varietatea sarcinilor, autonomia muncii, suportul social, feedback-ul primit,

dar și asupra angajamentului și a stării de bine ocupaționale (Van den Heuvel, Demerouti & Peeters, 2015; Timms, Bakker, & Derks, 2013).

Pornind de la predicțiile principalelor modele asupra stării de bine în context ocupațional, Solicitări - Resurse (Bakker & Demerouti, 2008, 2014), Provocări - Solicitări (LePine, 2005; Podsakof; Crawford, LePine, & Rich, 2010) și Modelul Medierii (Maslach & Leiter, 1997) în cadrul workshop-ului vom discuta:

- Rolul *job crafting*-ului în creșterea nivelului de angajament ocupațional și în prevenția sindromului burnout
- Mecanismele prin care *job crafting* influențează percepția resurselor și solicitărilor la locul de muncă
- Strategii de *job crafting*, care adresează sarcinile de muncă, relațiile interpersonale și cognițiile individuale
- Implicațiile intervențiilor de *job crafting* pentru echipele de muncă, prin contagiune socială
- Exemple de intervenții de succes în modelarea muncii prin *job crafting*

În cadrul unei aplicații practice, participanții își vor diagnostica propriile resurse și solicitări, și mapa strategii de *job crafting* prin care își pot potența resursele și diminua solicitările în rolul profesional pe care îl au.

## **WORKSHOP 2**

**Joi, 12 Mai 2016, Ora 10.00, Sala J. Monnet**

### **Coaching-ul și învățarea echipei – Ingredientele ale avantajului competitiv al organizațiilor**

**Lucia Rațiu & Claudia Rus,**

*Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca*

Acest workshop abordează o tematică inclusă în tendințele actuale din cercetarea și practica organizațională privind echipele de muncă considerate o componentă vitală în obținerea performanței și eficacității organizaționale. Însă, pentru a avea succes, echipele trebuie să învețe și să își adapteze procesele la cerințele schimbătoare ale mediului în care există organizațiile. Totuși, funcționarea echipelor este uneori anevoioasă și complicată. În acest context, coaching-ul și învățarea în echipă pot oferi instrucțiuni specifice privind modul în care membrii echipei generează procese de grup, respectiv rezultate eficiente (Clutterbuck, 2009; Hackman & Wageman, 2005; Whitmore, 2002).

Pornind de la circumscrierea teoretică a acestei intervenții, workshop-ul va oferi exerciții și instrumente utile în practica organizațională. Principalele repere sunt: emergența coaching-ului și a învățării echipei (înțelegerea contextului organizațional); cunoștințe prerechizite ale unui team coach; coaching-ul individual



în cadrul echipei și coaching-ul echipei; tehnici de coaching axate pe formarea echipei (managementul conflictului, rezolvarea de probleme) și creșterea performanței echipei (stabilirea scopurilor și evaluarea resurselor pentru atingerea lor, construirea planului de acțiune, identificarea barierelor în atingerea scopurilor, etc.); tehnici de coaching în funcție de ciclul sarcinii echipei (motivare pentru efort, consultare pentru definirea strategiei, reflecție asupra cunoștințelor și abilităților); metode, tehnici și activități de stimulare și măsurare a învățării echipei.

Obiectivele de învățare ale acestei sesiuni sunt:

- Asimilarea de cunoștințe privind intervențiile eficiente de coaching și învățare în scopul potențării proceselor de echipă în mediul organizațional
- Familiarizarea cu cadrul conceptual al intervenției de coaching la nivel de echipă
- Exersarea tehnicilor și abilităților de coaching al echipei
- Aplicarea metodelor, tehnicilor și activităților de stimulare a învățării echipei
- Aplicarea metodelor, tehnicilor și activităților de măsurare a învățării echipei

### **WORKSHOP 3**

**Joi, 12 Mai 2016, Ora 11.00, Sala Club**

## **Intervenția în criză și primul ajutor psihologic**

**Vasile Marineanu & Ilona Voicu**

*Universitatea din București*

Workshop-ul „Intervenția în criză și primul ajutor psihologic” va reprezenta o oportunitate de a analiza și a dezbate problematica intervenției în criză și a primului ajutor psihologic, prin prisma modelului psihologiei validate științific (*evidence based*), în contextul creat de evenimentul traumatic major reprezentat de incendiul de la clubul Colectiv.

În cadrul workshop-ului vor fi abordate următoarele aspecte:

- *Clarificarea unor aspecte conceptuale:* intervenția în criză psihologică (Everly, Langlieb, 2003; Vraști, 2012), primul ajutor psihologic (Brymer, Layne, Pynoos, & al., 2006), defusing (Everly&Mitchell, 2000), eveniment cu potențial traumatic (Everly&Langlieb, 2003);
- *Clarificarea diferențelor între intervenția în criză/primul ajutor psihologic și psihoterapie:* vor fi identificate, împreună cu participanții, elementele comune și aspectele diferențiatorie între cele două tipuri de intervenție;

- *Etapele intervenției în criză/primului ajutor psihologic:* vor fi trecute în revistă, împreună cu participanții, etapele esențiale pe care le presupune acest tip de intervenție, cu punctarea aspectelor de ordin practic - vor fi stabilite sau clarificate aspecte, precum: obiectivele fiecărei etape de intervenție, modalități adecvate/inadecvate de interacțiune cu persoanele afectate de un eveniment traumatic etc.

În finalul workshop-ului, va fi realizat un *joc de rol*.

Obiectivele de învățare vizează:

- Familiarizarea cu diversele concepte subsumate tematicii și cu diferențele dintre acestea;
- Asimilarea de cunoștințe teoretice și practice cu privire la demersul de intervenție în criză/prim ajutor psihologic;
- Exersarea unor abilități necesare în acordarea primului ajutor.

**WORKSHOP 4**

**Joi, 12 Mai 2016, Ora 16.00, Sala J. Monnet**

**Competențe modelate prin personalitate: Decizii  
în registrul managementului talentelor**

**Dragoș Iliescu,**

*Universitatea din București*

Evaluarea de personalitate prin teste standardizate este una dintre cele mai utilizate forme de testare psihologică în mediul organizațional, deseori, mai populară decât alte constructe consacrate (de ex. aptitudini, interese). În mod special, în domeniul organizațional însă, interpretarea profilurilor de personalitate rezultate din acest tip de testare este făcută în termeni descriptivi. Utilitatea evaluării de personalitate pentru decizii de HR crește atunci când descrierea se face în termeni comportamentali (adică devine predicție comportamentală).

Acest workshop dezvoltă deprinderi profesionale în interpretarea comportamentală a profilurilor de personalitate, în mod special în termenii unor cadre de competențe definite comportamental.

Principiul predicției comportamentale pe baza profilurilor de personalitate poate fi declinat în două

modalități. O primă modalitate este posibilă pe baza unor predicții directe din scorurile scalelor către comportamente demonstrate a fi asociate cu aceste scoruri, mari sau mici. Această modalitate este deseori speculativă și nu este utilă în organizații decât pentru decizii cu caracter tactic, nu însă și strategic. Instrumentul utilizat în organizații pentru decizii strategice de personal este cadrul de competențe. Un cadru de competențe (*competency framework*) cuprinde un set de competențe definite comportamental. O a doua modalitate de a face predicție comportamentală pe baza profilurilor de personalitate este legată de translatarea acestor profiluri în termenii profilului de competențe utilizat de organizație (*competency mapping*). Această activitate cere o mare măsură de raționament profesional și se face deseori în mod calitativ. Însă ce rezultă din ea este o modalitate cantitativă de a compara profiluri care altfel nu pot fi comparate direct.

Workshopul va prezenta un cadru consacrat de competențe (*Universal Competency Framework*) și va lucra cu ajutorul unei taxonomii de personalitate (*Big Five*) și a unui chestionar asociat cu aceasta (*NEO Personality Inventory, Revised*) pentru a realiza corespondența profil-competențe. Lucrând apoi cu profiluri reale de personalitate, va fi simulată luarea unor decizii de personal din registrul managementului talentelor.

**WORKSHOP 5**

**Joi, 12 Mai 2016, Ora 16.00, Sala Aula**

**Eficiența programelor de reducere a burnoutului  
în organizații**

**Laurențiu Maricuțoiu & Delia Vîrgă**

*Universitatea de Vest, Timișoara*

Workshopul își propune să ofere participanților soluții practice legate de identificarea și definirea tipurilor de intervenții secundare din organizații ce au ca scop reducerea stresului ocupațional. Se vor ilustra, prin exemple practice, legăturile dintre diferitele tipuri de intervenții și componentele burnoutului, în funcție de eficiența acestora demonstrată de studiile meta-analitice.

De asemenea, se vor prezenta exemple concrete de programe de intervenție derulate în vederea diminuării efectelor burnoutului, pe fiecare dintre componentele acestuia. Se vor discuta limitele și utilitatea metodelor de intervenție asupra burnoutului; Pornind de la acestea, împreună cu participanții, se va proiecta un program de intervenție care să conțină o combinație de metode de intervenție ce și-a demonstrat eficacitatea în studiile anterioare, pe fiecare componentă a burnoutului.

În cadrul acestui workshop, participanții vor:

- analiza eficacitatea metodelor de intervenție în burnout, pe baza studiilor meta-analitice;
- proiecta un program de intervenție asupra burnoutului, pornind de la eficiența dovedită a metodelor de intervenție, pe fiecare componentă a burnoutului.

**WORKSHOP 6**

***Joi, 12 Mai 2016, Ora 16.00, Sala Club***

**Evaluarea psihologică de tip screening a personalului care participă la misiuni cu grad ridicat de risc**

**Vasile Marineanu**

*Universitatea din București*

**Sorin Surugiu**

*Centrul de investigații sociocomportamentale*

Workshop-ul „Evaluarea psihologică de tip screening a personalului care participă la misiuni cu grad ridicat de risc” va reprezenta o modalitate de a le oferi participanților oportunitatea abordării evaluării psihologice de tip screening, ca modalitate complementară de evaluare a personalului în contextul participării la misiuni cu grad ridicat de risc, în scopul identificării comportamentelor contraproductive/dezadaptative, a vulnerabilităților care predispun către aceste comportamente, precum și a direcțiilor de acțiune în vederea dezvoltării/optimizării personale și profesionale.

Workshop-ul va fi centrat pe următoarele teme de discuție:



- Cadrele teoretice și modele utilizate în evaluarea psihologică de tip screening a personalului care participă la misiuni cu grad ridicat de risc; vor fi analizate o serie de concepte și modalități de operaționalizare a acestora (specificul evaluărilor cu impact minor/major, evaluare psihologică comprehensivă vs. evaluare de tip screening, *selecting-in* vs. *screen-out*(Williams & Picano, 2006), alegerea metodei și a instrumentelor de evaluare (Binning & Barret, 1989), predicția comportamentelor dezadaptative într-un mediu operațional complex etc.;
- Criteriile avute în vedere la evaluarea psihologică de tip screening a personalului care participă la misiuni cu grad ridicat de risc: performanța contextuală – probabilitatea apariției unor manifestări psihocomportamentale disfuncționale, probabilitatea de a renunța la misiune și probabilitatea producerii unor accidente de muncă;
- Categoriile de predictorii avuți în vedere în cadrul evaluării psihologice de tip screening: evenimentele de viață, manifestările psihocomportamentale disfuncționale, factorii de vulnerabilitate generală și locală și strategiile de coping;
- Alegerea metodelor și instrumentelor folosite în evaluarea psihologică de tip screening, interpretarea și raportarea rezultatelor.

Obiectivele de învățare vizează:

- Asimilarea de cunoștințe teoretice și practice privind scopul evaluării psihologice de tip screening, criteriile și categoriile de predictorii avuți în vedere.
- Identificarea și alegerea instrumentelor, structurii raportului de evaluare și a modului de fundamentare a concluziilor.

**WORKSHOP 7**

**Joi, 12 Mai 2016, Ora 17.00, Sala Aula**

**Evaluarea psihologică aplicată în managementul talentelor: Recuperarea investițiilor**

**Andrei Ion,**

*Universitatea din București,*

*Managing Director al CEB/SHL Talent Measurement Solutions – Romania*

Workshop-ul vizează familiarizarea participanților cu modele specifice managementul talentelor, evidențiind modul în care diferite instrumente psihometrice pot fi utilizate în atingerea obiectivelor din cadrul programelor de mobilitate a talentelor. Workshop-ul are o orientare aplicativă, vizând exemplificarea modului în care instrumentele de evaluare a personalității, a abilităților cognitive și a competențelor pot fi integrate în cadrul proceselor de management al talentelor.

Pe lângă informațiile de natura metodologică, acest workshop va prezenta modalități prin care psihologii care activează în organizații pot estima beneficiile financiare derivate din aplicarea bunelor practici în achiziția și mobilizarea talentelor.

Participanții vor parcurge mai multe studii de caz în care au fost utilizate diferite modalități de calcul al

rentabilității investiției în sisteme de evaluare a talentelor.

Acest workshop este adresat în principal practicienilor: psihologi sau specialiști de resurse umane.

Obiectivele sale de învățare vizează:

- Familiarizarea cu modele și abordări utilizate în practica managementului talentelor;
- Ilustrarea unor modalități în care pot fi măsurate componentele propuse în cadrul respectivelor abordări;
- Ilustrarea modalităților în care poate fi estimată rentabilitatea investițiilor în resursele umane.

## **SECȚIUNEA 1**

***Vineri, 13 Mai 2016, ora 14.00, Sala Club***

### **Dezvoltarea unui instrument de măsură pentru personalitatea antreprenorială**

**Marcela Rodica Luca & Ana-Maria Cazan,**

*Universitatea Transilvania din Brașov*

Personalitatea rămâne unul dintre determinanții majori ai comportamentului antreprenorial, deși valoarea predictivă a trăsăturilor de personalitate pentru succesul în afaceri este obiectul unor dezbateri. Lucrarea prezintă rezultatul unor cercetări realizate în ultimii ani, utilizând un inventar de personalitate antreprenorială creat pentru scopul cercetării. În prezenta lucrare, ne propunem să analizăm calitățile psihometrice ale unui inventar de personalitate antreprenorială cu 113 itemi organizați în șapte scale: (1). propensiune spre risc, (2). abilități sociale, (3). abilități antreprenoriale, (4). creativitate, (5). independență, (6). motivație de realizare, și (7). organizarea resurselor. Urmărim, de asemenea, identificarea diferențelor la nivel de personalitate între antreprenori, candidați la cursuri de antreprenoriat și non-antreprenori.

Au fost utilizate următoarele instrumente: Inventarul de personalitate antreprenorială (Luca & Cazan, 2011), Scala de localizare a controlului (Levenson, 1981) și Scala de personalitate proactivă (Bateman &

Crant, 1993). Cei 880 de participanți la cercetare au fost cuprinși în patru loturi constituite în modul următor: (1). lot inițial - 215 studenți candidați la cursuri de antreprenoriat; (2). lot apariat - 215 studenți neînrolați la cursuri de antreprenoriat; (3). lot antreprenori – 235 antreprenori din diferite domenii de activitate; (4). lot angajați – 215 salariați din administrație, educație și firme.

Analiza factorială exploratorie asupra itemilor din Inventarul de personalitate antreprenorială a evidențiat existența a șapte factori, corespunzători celor șapte scale inițiale. Analiza de scală a evidențiat itemi problematici care au fost eliminați din versiunea finală a inventarului. Analiza factorială confirmatorie a evidențiat indici de potrivire adecvați pentru versiunea rezultată din analiza exploratorie. De asemenea, au fost evidențiate și relațiile existente între scalele Inventarului de personalitate antreprenorială și celelalte două instrumente folosite: Scala de localizare a controlului și Scala de personalitate proactivă. Varianta finală a Inventarului de personalitate antreprenorială dovedește bune calități psihometrice și ne propunem să extindem cercetarea în direcția validării convergente și predictive.

## **Adaptarea culturală a Leadership Judgment Indicator (LJI) în România**

**Cristian Mihai,**  
*SHL Romania*

**Dragos Iliescu,**  
*Universitatea București*

Obiectivul studiului de față este adaptarea culturală a instrumentului LJI la populația din România în vederea folosirii de către psihologi și specialiști în resurse umane. În vederea adaptării culturale a Indicatorului de Leadership (LJI) este descris procesul de adaptare culturală a itemilor și procesul de standardizare. Caracteristicile eșantionului normativ sunt prezentate (diferențe de gen, vârstă și nivel managerial), precum și analizele psihometrice în termeni de fidelitate și validitate de construct (corelații inter-scale și EFA). Proprietățile psihometrice ale versiunii LJI sunt excelente și reflectă versiunea originală. Au fost identificate unele diferențe privind stilul de leadership între bărbați și femei care pot fi explicate din punct de vedere cultural.

## **Implicare motivațională și succes profesional**

**Oara Prundeanu, Ticu Constantin, Veronica Bălan,  
Mădălina Pană, Codrina Buzdugă & Petronela State,**  
*Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași*

Analizând principalele teorii "clasice" ale motivației, Beauvais și Scholl (1999) reunesc și rezumă motivațiile umane în 5 mari dimensiuni, propunând un cadru conceptual unic al motivației umane. Pornind de la acest model am construit și validat pe populația românească chestionarul I.M. - Implicare Motivațională (Constantin et al., 2008). În cadrul acestei probe psihologice, implicarea motivațională este definită prin preferința sau tendința unei persoane de a fi atrasă de anumite tipuri de obiective motivaționale (*egocentrice, instrumentale, internaliste, sociale* etc.) sau de a fi motivată de anumite tipuri de recompense (*plăcere, recompensă, provocare, recunoaștere* etc.) (Constantin et al., 2008). Prin combinarea celor patru seturi de dimensiuni bipolare de mai sus este posibilă identificarea scorurilor subiecților la alte două scale secundare: (a) implicare intrinsecă (ca sumă a valorilor finale obținute la scalele de plăcere și provocare); (b) implicare extrinsecă (ca sumă a valorilor finale obținute la scalele de recunoaștere și recompensă).

Luând în calcul diferiți indicatori ai succesului profesional, pe un lot de 445 de angajați dintr-o organizație cu specific *Call Center*, am analizat relația



dintre factorii chestionarului I.M. și diferiți indicatori ai performanței.

Analizele statistice confirmă atât calitățile psihometrice ale probei, cât și existența unor relații semnificative între pattern-ul motivațional al persoanelor chestionate și indicatorii succesului profesional.

### **Starea de bine de-a lungul timpului și implicații ale motivației personale în procesul de urmărire a obiectivelor comune împărtășite**

**Cristina Maria Bostan**

*Universitatea „Alexandru Ioan Cuza”, Iași*

Scopul lucrării este de a analiza în ce măsură efortul anticipat și cel real perceput de către partenerii relațiilor romantice, precum și tipul de motivație personală implicat în procesul urmăririi obiectivelor de cuplu ar putea avea implicații în schimbarea stării de bine subiective ale acestora, în timp și la nivel diadic. În general, oamenii simt nevoia să își controleze viețile întrucât cele mai multe surse susțin ideea că planificarea și organizarea activităților aduc rezultate și satisfacție. Efortul pe care aceștia îl investesc cu scopul de a-și îndeplini obiectivele este cu atât mai satisfăcător și valorizat deoarece oamenii se angajează activ în acest proces, investesc energie și resurse personale pentru a-l atinge. Literatura de specialitate din prezent este

deficitară în ceea ce privește obiectivele diadice și deși sunt diverse teorii care argumentează perspectiva funcționalității individuale (ex. compatibilitate, compromis, autoritate, similaritate, etc.), sunt foarte puține date în ceea ce privește aspectele motivaționale individuale și mai ales la nivel de grupuri mici și a căror dinamică emoțională este mult mai intensă.

Au participat la studiu 129 de cupluri (N=258) căsătorite sau care locuiau împreună. Consenzul general pentru participanți ruga pe aceștia să își descrie și să-și organizeze procesul de urmărire a obiectivelor în timp, pe o perioadă de 12 luni. Fiecare dintre participanți au completat chestionarele la fiecare 3 luni distanță de la stabilirea lor. Luând sau nu în considerare obiectivele personale, participanții au completat împreună o listă de maxim 4 obiective comune pentru următoarele 12 luni. În final, aceștia au completat individual chestionare specifice caracteristicilor personale (personalitate, identificare relațională, etc.), a stării de bine subiective individuale și a motivației personale de urmărire a obiectivelor comune pe termen lung.

Rezultatele generale indică o schimbare semnificativă a stării de bine subiective în timp și sunt așadar puse în discuție nivelul de efort perceput de-a lungul timpului și în ce măsură aspecte motivaționale individuale ar putea explica această schimbare în cadrul diadei.

## **Evaluarea “părții întunecate” a personalității**

**Mihaela Grigoraș,**

*Universitatea din București,*

*Centrul de Psihosociologie al MAI*

Deși există un interes crescut al cercetătorilor în Psihologia industrial-organizațională pentru „partea întunecată” a personalității, lipsa unei taxonomii general acceptate este una dintre dificultățile majore cu care se confruntă domeniul. În acest context, modelul trăsăturilor de personalitate dezadaptative propus de DSM-5 este considerat a avea potențialul de a integra toate celelalte taxonomii ale “părții întunecate” a personalității. Studiul nostru își propune să investigheze relațiile dintre modelul propus de DSM-5 și Psihopatie – unul din constructele ce alcătuiesc “triada întunecată”, un model popular al “părții întunecate” a personalității.

Scala triadei întunecate (SD3) și Inventarul de personalitate PID-5 au fost administrate unui lot de 262 de angajați ai unor instituții din domeniul ordinii și siguranței naționale.

Analiza corelațiilor arată cele mai ridicate asocieri cu scale ale domeniului antagonism și dezinhibiție, iar regresia multiplă indică că dintre cele cinci domenii ale PID-5 dezinhibiția și psihotismul contribuie semnificativ la explicarea psihopatiei.

Rezultatele sunt analizate în raport cu cadrul teoretic și rezultatele altor studii. Implicațiile pentru evaluarea caracteristicilor de personalitate subclinice în organizații vor fi discutate.

**Cognițiile iraționale ale angajaților și dimensiunile workaholism-ului: Noi dovezi ale validității chestionarului E-RIBS**

**Andreea Urzică,**

*Universitatea "Al. I. Cuza" din Iași*

**Silvia Măgurean & Andrei Rusu,**

*Universitatea de Vest din Timișoara*

Terapia Rațional Emotivă și Comportamentală (REBT) este tot mai frecvent utilizată în contextul emoțiilor negative la locul de muncă. Un rol esențial în REBT îl joacă cognițiile iraționale, ca factori care cauzează emoții negative și chiar comportamente auto-distructive. Credințele iraționale sunt cogniții rigide, ilogice și absurde. Acestea au fost studiate în contextul locului de muncă doar într-o mică măsură. Având în vedere creșterea emoțiilor negative asociate locului de muncă (burnout, stress, workaholism), este important să reușim să cunoaștem mai bine mecanismele distresului emoțional în context organizațional. În acest scop, a fost dezvoltat un instrument specific de evaluare a cognițiilor

raționale și iraționale la locul de muncă Employee RIBS (Gavita & Duță, 2013), dar dovezile cu privire la validitatea acestuia sunt încă preliminare. Scopul lucrării de față este de a obține dovezi suplimentare cu privire la validitatea E-RIBS. Pentru aceasta am verificat structura factorială a Employee RIBS și am analizat asocierea cognițiilor iraționale cu workaholismul, încercând să replicăm rezultatele prezentate de Wijhe și colab. (2013) care au folosit o altă operaționalizare a cognițiilor iraționale.

Eșantionul este format din 160 de angajați din diverse companii. Instrumentele folosite au fost: Employee RIBS (pentru evaluarea cognițiilor raționale și iraționale) și DUWAS (Taris & Schaufeli, 2003, pentru evaluarea workaholism-ului).

Analiza factorială exploratorie a Employee RIBS a replicat structura cu doi factori propusă de Gavita și Duță (2013). În ceea ce privește relația între cognițiile raționale, iraționale și workaholism, s-a evidențiat o asociere semnificativă între cognițiile iraționale și munca excesivă, respectiv între cognițiile iraționale și munca compulsivă. Cognițiile raționale nu se asociază cu nici una din cele trei dimensiuni ale workaholismului, iar munca suplimentară nu este prezisă de niciuna din cele două seturi de cogniții. Aceste rezultate sunt concordante cu relațiile prezentate de Wijhe et al. (2013) cu o altă operaționalizare a cognițiilor iraționale la locul de muncă. În concluzie, rezultatele obținute sprijină validitatea Employee RIBS.

## **Impactul climatului organizațional asupra atitudinii față de client**

**Avram Eugen,**

*Universitatea din București*

Lucrarea de față vizează impactul climatului organizațional asupra atitudinii față de client.

S-a folosit ancheta pe bază de chestionar. Instrumentele sunt: scale de evaluare a atitudinii față de client și dimensiuni ale climatului organizațional (percepția siguranței, satisfacția cu mediul fizic al muncii, încredere, angajament, satisfacție).

Datele evidențiază un model statistic în care dimensiunile percepției climatului organizațional au impact asupra atitudinii prestatorilor de servicii medicale (asistenți medicali) față de pacient. Încrederea organizațională, angajamentul, percepția siguranței și satisfacția contribuie la manifestarea atitudinilor pozitive în raport cu pacientul. Implicațiile practice ale studiului vizează optimizarea relației cu pacientul prin intervenții la nivelul atitudinilor/ percepțiilor salariaților (asistenți medicali) în raport cu climatului organizațional. Îmbunătățirea climatului organizațional conduce la rezultate mai bune în colaborarea prestator-beneficiar.

## **SECȚIUNEA 2**

***Vineri, 13 Mai 2016, ora 14.00, Sala J. Monnet***

**Dorința și abilitatea de flexibilizare a granițelor în contextul interacțiunilor muncă - familie: Analiza proprietăților psihometrice ale variantei în limba română a chestionarului**

**Daniela Victoria Zaharia,**

*Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iasi*

Studiul de față își propune verificarea preliminară a proprietăților psihometrice ale variantei în limba română a chestionarului de evaluare a flexibilității granițelor domeniului familial și a celui profesional dezvoltat de Matthews și Barnes-Farrell în 2010, instrument care face distincția între abilitatea și dorința angajaților de flexibilizare atât a granițelor domeniului familial, cât și a celor specifice vieții profesionale. Mai concret, am urmărit verificarea structurii factoriale a chestionarului, precum și relațiile cu constructe relevante.

Participanții la acest studiu (207 angajați în învățământ pre-universitar și 216 angajați în domeniul vânzări) au completat un set de chestionare ce vizau angajamentul față de rolul profesional, familial și marital, flexibilitatea granițelor vieții profesionale și a celei familiale, tranzițiile dintre cele două domenii, conflictul muncă – familie, dar și percepția asupra politicilor de

personal prietenoase față de familie din organizațiile în care participanții lucrau.

Deși modelul în patru factori corelați a reieșit ca fiind cel mai potrivit dintre variantele testate, rezultatele arată că ar fi necesară o revizuire a scalei pentru a atinge un nivel mai bun de potrivire. Conform ipotezelor, angajamentul față de diversele tipuri de roluri ocupate (profesional, marital, parental) corelează mai ales cu dorința de flexibilizare a granițelor, iar flexibilitatea granițelor (atât ca abilitate, cât și ca dorință) corelează cu tranzițiile între domenii. Iar tranzițiile dintre domenii se află în legături directe cu conflictul muncă – familie (evaluat din ambele direcții). Deși percepția existenței unui climat organizațional prietenos față de familie corelează slab cu abilitatea de flexibilizare a granițelor domeniului profesional, ea se află în legături mai puternice (și negative) cu conflictul dintre muncă și familie. În concluzie, pentru cele două domenii investigate, tranzițiile dintre domeniul familial și cel profesional predispun la apariția unui conflict între muncă și familie, dar existența unor politici organizaționale prietenoase față de familie ar putea reprezenta un factor de reducere a intensității resimțite a acestui conflict.



## **O nouă perspectivă asupra orelor suplimentare de muncă: Spiralele pozitive și negative ale orelor suplimentare de lucru**

**Andrei – Șerban Zanfirescu,**  
*Universitatea din București*

Studiul de față își propune investigarea mecanismelor prin care angajații lucrează peste programul normal de lucru. În primul studiu, spirala pozitivă implică performanța crescută și recompensele contingente atunci când angajatul lucrează peste program în funcție de percepția acestuia asupra resurselor oferite la locul de muncă. În cadrul celui de-al doilea studiu, se relevă efectele negative ale statului peste programul de lucru și anume epuizarea profesională și performanța scăzută în funcție de cerințele excesive la locul de muncă.

Datele au fost colectate cu o serie de instrumente ce vizează orele lucrate peste program, implicarea în muncă, epuizarea profesională, resursele și cerințele percepute de către angajat la locul de muncă. Criteriile de includere a participanților au constat în alegerea participanților angajați în organizații.

Ambele spirale se confirmă relevând faptul că orele suplimentare de muncă pot avea aspecte pozitive dar și negative asupra angajatului în funcție de percepția acestuia asupra resurselor existente sau cerințelor excesive la locul de muncă.

## **Corelate comportamentale ale rușinii în organizații – comportamentele contraproductive**

**Dan Florin Stanescu & Madalina Elena Iorga,**  
*SNSPA, București*

În cadrul organizațional, emoțiile au fost deja recunoscute ca fiind relevante pentru multiple aspecte ale vieții organizaționale, precum satisfacția profesională, starea de bine, stresul ocupațional, performanța profesională sau leadership (Brief & Weiss, 2002). Cu toate acestea, cercetările au avut în vedere în principal emoțiile fundamentale sau categorii mai largi, precum emoțiile pozitive și negative.

Studiul a cuprins 127 participanți, 45 angajați în sectorul public, 82 angajați în sectorul privat; 32 gen masculin și 95 gen feminin, vârsta cuprinsă între 22 și 58 ani ( $M = 31.74$ ,  $AS = 8.75$ ). Pentru măsurarea rușinii au fost utilizate *The Test of Self-Conscious Affect-3 (TOSCA-3*; Tangney, Dearing, Wagner & Gramzow, 2000), o scală ce utilizează 16 scenarii (11 pozitive, 5 negative) și *Experience of Shame (EES*; Andrews, Qian & Valentine, 2002), o scală cu 25 de itemi ce se grupează în trei scale compozite: rușine caracterologică, rușine comportamentală și rușine corporală. Comportamentele contraproductive au fost evaluate utilizând varianta scurtă (32 de itemi) a *The Counterproductive Work Behavior Checklist (CWB-C*; Spector, Fox, Penney, Bruursema, Goh & Kessler, 2006), scala ce măsoară cinci

tipuri specifice de comportamente: abuz împotriva celorlalți, devianța legată de producție, sabotaj, furt și retragere.

Rezultatele obținute evidențiază existența unor corelații pozitive semnificative între rușinea caracterologică ( $r = .49, p < .01$ ), respectiv rușinea comportamentală ( $r = .40, p < .01$ ) și comportamentele contraproductive, atât în ceea ce privește scorul total, cât și la nivel de subscale. Contrar așteptărilor, predispoziția la rușine nu a corelat cu nicio scală a comportamentelor contraproductive; singura emoție conștientă evaluată de TOSCA-3 care a corelat cu devianța legată de producție a fost mândria (beta pride;  $r = .19, p < .05$ ). Rușinea la locul de muncă poate fi provocată, de exemplu, de performanțe scăzute, de controlul managerial, de eșecul în a promova sau, de comportamente moral incongruente cum ar fi discriminările, excluderea socială, hărțuirea (Poulson, 2000). Tangney și colaboratorii (1996) au evidențiat faptul că rușinea, spre deosebire de vină, este asociată puternic cu comportamentele de externalizare, și, așa cum am observat, comportamentele contraproductive reprezintă forme specifice ale unor astfel de externalizări în cadru organizațional. Mai precis, rezultatele sugerează că, atunci când angajații se simt rușinați de obiceiurile personale, de genul de persoană care sunt, de abilitățile personale sau de ceva făcut greșit, de faptul că au spus ceva stupid, eșec în performanță etc., aceștia sunt mult mai probabil să se angajeze în comportamente contraproductive.

## **Scala de dezirabilitate socială IPIP-50-DS – dovezi ale validității de criteriu**

**Silvia Măgurean, Laurențiu Maricuțoiu & Florin A. Sava**  
*Universitatea de Vest din Timișoara*

Identificarea tendințelor de distorsiune a testelor de personalitate este un proces de interes pentru cercetarea și practica psihologică. Pentru inventarul de personalitate IPIP-50 a fost dezvoltată anterior o scală de identificare a tendințelor de distorsiune (IPIP-50-DS, Rusu et al., 2011). Lucrarea de față își propune testarea validității de criteriu a scalei IPIP-50-DS, printr-un studiu experimental de distorsionare intenționată a rezultatelor.

Studiul are un design experimental intra-grup. Participanții (N = 111) au completat chestionarul IPIP-50 în două condiții: de onestitate și de falsificare în sens pozitiv a rezultatelor. Ordinea condițiilor experimentale a fost contrabalansată: o parte din participanți au început prin completarea onestă a inventarului IPIP-50, iar ceilalți participanți au început cu instrucțiunile de distorsionare în sens pozitiv.

Folosind analizele multinivel, am testat dacă IPIP-50-DS prezice condiția de completare a inventarului (onestă sau distorsionată). Suplimentar, am analizat ordinea de parcurgere a condițiilor experimentale ca moderator al efectului de predicție. Rezultatele susțin validitatea de criteriu a IPIP-50-DS, acesta prezice cu succes condiția de răspuns onest sau răspuns

distorsionat la inventarul de personalitate. De asemenea, ordinea în care participanții completează inventarul de personalitate pare să fie importantă. IPIP-50-DS prezice mai puternic condiția de răspuns atunci când individul începe testarea prin încercarea de a distorsiona rezultatele, comparativ cu situația în care individul distorsionează după ce a răspuns onest la chestionar. Rezultatele obținute încurajează utilizarea indicatorului IPIP-50-DS pentru a identifica tendințele participanților de a distorsiona rezultatele evaluării personalității.

### **Un profil de personalitate și motivațional al liderului din organizația militară românească contemporană**

**Dorina Coldea & Cristina Ionică,**  
*Academia Națională de Informații*

Cercetarea vizează identificarea trăsăturilor de personalitate evaluate după modelul Big Five și a dominantelor motivaționale relevante pentru performanță investigate pe liderii militari dintr-o instituție din domeniul securității naționale. Obiective specifice: (1) Identificarea trăsăturilor de personalitate relevante pentru performanță, asociate profilului psihologic al militarului performant; (2) Identificarea dominantelor motivaționale pentru performanță ale liderilor militari; (3) Identificarea profilului psihologic non-aptitudinal al liderului din organizația militară.

Grupul de studiu este format din cadre militare cu studii superioare, aflate în etapa de carieră mijlocie și superioară, au între 5 și 15 ani experiență în organizație și sunt apreciați ca performanți profesional de către șefii superiori (celelalte criterii descriptive ale lotului vor fi prezentate în contextul prezentării cercetării). S-au utilizat AMI (Inventarul de Motivație a Performanței), CPI 260 (Inventarul de Personalitate California), NEO PI-R (Inventarul de Personalitate NEO, Revised), F-JAS (Fleishman Job Analysis Survey).

Rezultatele nu sunt disponibile deocamdată, datorită unor note de specificitate ce derivă, pe de o parte, din tipul de organizație în care s-a derulat cercetarea, respectiv organizația militară și, pe de altă parte, datorită finalității acestui demers, de exploatare în contextul selecției de personal și al optimizării organizaționale.

Utilitatea practică a cercetării derivă din necesitatea exploatării rezultatelor în contextul selecției de personal (atât în instituție, cât și în poziții de conducere), pentru proiectarea unor programe de dezvoltare personală a militarilor, precum și de optimizare organizațională.

## **The mediating role of conflict in organizational climate-somatic disorders relationship**

**Ticu Constantin & Teodora Maidaniuc-Chirilă,**

*Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași*

The present research aims at investigating the relationship between organizational climate, workplace conflict, and employees' somatic disorders. 151 (101/66.88% female and 44/29.13% male) Romanian employees from Alexandru Ioan Cuza University Iasi completed the questionnaires measuring organizational climate (i.e. organizational support, organizational justice, and organizational decisions), workplace conflict, and somatic disorders.

All these variables correlated with each other meaning that there is a significant relationship between organizational climate's dimensions, workplace conflict and somatic disorders. Moreover, workplace conflict mediated the relationship between organizational climate and somatic disorder in that the more the conflict was present in the organization, the more employees are prone to develop somatic disorders.

The results of the present study presents practical implications because they can bring useful information to human resource practitioners interested in developing efficient training programs designed to develop employees' resilience at work.

## **Efectul înțelepciunii liderului asupra stresului perceput și a comportamentelor contraproductive ale angajaților**

**Ioana Laura Dumbravă & Teodora Mezei,**  
*Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca*

În studiul de față se investighează efectul de moderare al fațetelor înțelepciunii liderului (afectivă, reflexivă, cognitivă) în relația dintre nivelul de stres perceput de către angajați și comportamentul contraproductiv de muncă neglijentă al acestora.

Datele sunt colectate transversal și sunt analizate prin intermediul analizei de regresie liniare ierarhice. Participarea a fost pe bază de voluntariat, iar participanții au fost angajați din organizații de stat și private. Instrumentele de măsurare sunt scale. Stresul a fost măsurat cu scala Work Related Depression Anxiety and Irritation (1980). Scala evaluează stresul și încordarea angajaților pe trei dimensiuni: depresie, anxietate și iritabilitate. Pentru măsurarea comportamentelor contraproductive au fost folosiți itemii care măsoară munca neglijentă -13, 23, 26, 45- din subscala comportamentelor îndreptate spre organizație a chestionarului Counterproductive Work Behaviour Checklist, versiunea lungă de 45 de itemi, dezvoltată de Spector (2006). Înțelepciunea a fost măsurată cu Three-Dimensional Wisdom Scale, elaborată de Monika Ardelt (2003), care conține trei subscale: cognitivă, reflexivă și afectivă.



În condițiile în care liderii prezintă un nivel crescut al fațetelor înțelepciunii, relația dintre stresul perceput de către angajați și munca neglijentă a acestora este mai slabă decât în cazul angajaților care au lideri cu un nivel de înțelepciune scăzut. Pornind de la rezultatele acestui studiu, împreună cu datele existente în literatura de specialitate despre înțelepciune, vor putea fi dezvoltate noi intervenții de optimizare a liderilor pentru abilitatea de a extrage modele de relații și semnificații între evenimentele/comportamentele/situațiile apărute ca să înțeleagă mediul din jur și să aleagă, în funcție de acestea, strategia optimă de management al stresului.

### **SECȚIUNEA 3**

**Vineri, 13 Mai 2016, ora 14.00, Sala Aula**

#### **Burnout-ul și insecuritatea locului de muncă: Rolul mediator al modelării postului**

**Bogdan Oprea**

*Universitatea din București*

Scopul cercetării a fost investigarea relației dintre burnout și insecuritatea locului de muncă, mediată de modelarea postului. În plus, studiul a presupus folosirea modelelor de ecuație structurală pentru a testa două modele, unul cu burnout ca variabilă independentă și altul cu burnout ca variabilă dependentă, pentru a investiga o posibilă relație reciprocă între burnout și modelarea postului.

La studiu au participat 150 de angajați din sectorul IT. Instrumentele de măsurare pentru burnout, modelarea postului și insecuritatea locului de muncă au fost trimise prin email către angajații unei companii multinaționale din domeniul IT. Datele au fost analizate folosind Mplus Version 6.12. Modelarea postului a fost măsurată cu Job Crafting Scale, burnout-ul a fost măsurat folosind Oldenburg Burnout Inventory, iar insecuritatea locului de muncă a fost măsurată cu trei itemi din Job Demands-Resources Scale.

Toate cele patru componente ale modelării postului au corelat cu burnout-ul. Doar două dintre

acestea au corelat atât cu burnout-ul, cât și cu insecuritatea locului de muncă. Indicii de potrivire au indicat faptul că modelul în care burnout-ul a avut un efect direct și unul indirect, prin intermediul modelării postului, asupra insecurității locului de muncă se potrivește mai bine cu datele, în comparație cu modelul în care insecuritatea locului de muncă a avut un efect direct și indirect asupra burnout-ului. Rezultatele sugerează că angajații cu un nivel ridicat al burnout-ului tind să își reducă frecvența comportamentelor asociate cu creșterea provocărilor la locul de muncă (încetând să își mai ia sarcini suplimentare, sau să învețe despre noile schimbări de la locul de muncă), cu scopul de a-și conserva resursele disponibile. Reducerea acestor comportamente duce la un nivel mai scăzut al insecurității locului de muncă, probabil pentru că, reducând numărul sarcinilor suplimentare, angajații își pot conserva energia și o pot folosi pentru a-și îndeplini sarcinile de bază, ceea ce le poate reduce îngrijorările cu privire la viitorul locului lor de muncă.

**Teoria angajamentului și schimbarea comportamentală  
– aplicație în domeniul utilizării mijloacelor de transport  
cu impact redus asupra mediului**

**Alexandra Gheorghiu,**

*Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași*

Pentru a reduce efectele schimbării climatice strategiile de promovare a transportului cu impact redus asupra mediului au devenit un punct central în acțiunile factorilor de decizie. Aceștia au început din ce în ce mai mult să treacă de la o abordare bazată exclusiv pe factori obiectivi care determină utilizarea transportului (facilități, etc) către integrarea determinantilor psihologici ai schimbării comportamentale. Cercetările din psihologia socială bazate pe teoria angajamentului oferă numeroase piste utile pentru un astfel de demers. Însă, utilitatea acestor rezultate este limitată deoarece rezultatele au fost obținute în cadrul unor experimente de laborator ceea ce limitează validitatea ecologică a acestora. În regiunea Picardie din nordul Franței, autoritățile publice au decis să inițieze o serie de acțiuni dedicate schimbării comportamentului individual în ceea ce privește comportamentul legat de transport folosind teoria angajamentului și o versiune implicită a tehnicii "piciorului în ușă": ca și comportament angajant, participanților li se solicită să folosească transportul în comun în locul mașinii personale pentru o durată semnificativă. Acest studiu evaluează impactul acestor

acțiuni asupra atitudinilor și a schimbării comportamentale.

Atitudinile participanților față de transportul în comun au fost măsurate înainte și după actul de angajare, iar durabilitatea schimbării comportamentale a fost măsurată la finalul studiului.

**Analiza comparativă a fațetelor (eng. *facet benchmarking*): O nouă metodă pentru verificarea validității de construct a instrumentelor multi-dimensionale**

**Paul Sârbescu,**

*Universitatea de Vest din Timișoara*

Această lucrare își propune: (a) să realizeze o prezentare generală a analizei comparative a fațetelor și (b) să exemplifice aplicarea acestei proceduri utilizând Scala Furiei la Volan. În această lucrare au fost utilizate datele din trei studii: N1 = 288 (55.90% de gen masculin), vârste între 19 și 63 ani ( $M = 29.79$ ,  $SD = 11.34$ ); N2 = 270 (55.20% de gen masculin), vârste între 19 și 54 ani ( $M = 28.21$ ,  $SD = 9.95$ ); N3 = 264 (53% de gen masculin), vârste între 19 și 53 ani ( $M = 27.66$ ,  $SD = 9.30$ ).

Furia la volan a fost măsurată (în toate trei studiile) folosind Scala Furiei la Volan (*Driving Anger Scale*, DAS; Deffenbacher et al., 1994), ce conține 33 de itemi ce folosesc pentru răspuns o scală Likert în 5 trepte

(1 = Deloc, 5 = Foarte mult). DAS măsoară șase dimensiuni ale furiei la volan: impolitețe, obstrucționarea traficului, gesturi ostile, conducere lentă, prezența poliției și conducere ilegală. Șofatul agresiv (studiul I) a fost măsurat utilizând Scala Șofatului Agresiv (*Driving Anger Expression Inventory*; Deffenbacher et al., 2002), incluzând dimensiunile agresivitate verbală și fizică, agresivitate prin folosirea vehiculului și manifestări adaptative. Comportamentul aberant în trafic (studiul II) a fost măsurat utilizând Chestionarul Comportamentul la Volan (*Driver Behaviour Questionnaire*; Lawton et al., 1997), incluzând dimensiunile neatenției, greșeli, abateri obișnuite și abateri agresive. Șofatul periculos (studiul III) a fost măsurat utilizând Indicatorul Dula privind Șofatul Periculos (*Dula Dangerous Driving Index*; Dula & Ballard, 2003), incluzând dimensiunile: șofatul riscant, șofatul agresiv și șofatul emoțional negativ.

În fiecare din cele trei studii, analizele factoriale exploratorii incipiente au arătat faptul că dimensiunile criteriu au prezentat saturații puternice într-un singur factor general, susținând astfel formarea unui scor compozit (utilizat ulterior ca și criteriu în analizele de regresie). În conformitate cu reglementările anterioare (Siegling et al., 2015), deoarece dimensiunea conducere ilegală a corelat în direcție opusă (față de restul dimensiunilor Furiei la volan, marginal semnificativ în toate trei studiile) cu scorul criteriu compozit, aceasta a fost exclusă din analizele ulterioare.

Rezultatele regresiiilor de tip stepwise au scos la iveală faptul că dimensiunile impolitețe și obstrucționarea traficului nu au ocupat un procent de varianță unică în niciunul dintre cele trei studii. Corelațiile ridicate ale acestora ( $r$  între .58 și .78) cu dimensiunile care au prezentat potențial predictiv sugerează faptul că fațetele Impolitețe și Obstrucționarea traficului sunt redundante. Per ansamblu, rezultatele arată faptul că dimensionalitatea actuală a Furiei la volan (6 fațete) nu pare a fi cea mai potrivită, datorită redundanței dimensiunilor impolitețe și obstrucționarea traficului.

### **Lipsa potrivirii vocaționale - solicitare suplimentară ce conduce la epuizare?**

**Andreea-Ana Petruș,**  
*Universitatea din București*

Obiectivul studiului a fost testarea validității incrementale a lipsei potrivirii persoană-vocație asupra epuizării, peste solicitările postului. Totodată, s-a urmărit verificarea unor mecanisme explicative pentru relația dintre solicitări și epuizare, pe de-o parte, și percepția potrivirii persoană-vocație și epuizare, pe de alta. Datele au fost colectate pe un eșantion de 312 participanți, angajați, din zona urbană, urmărindu-se asigurarea eterogenității din perspectiva domeniului de activitate. Solicitățile postului, epuizarea și auto-handicaparea au

fost măsurate cu scalele specifice din chestionarul Solicitări-Resurse ale Postului (Bakker & Demerouti, 2014), sensul muncii a fost evaluat cu chestionarul Sensul Muncii (Steger, 2011), iar pentru măsurarea percepției potrivirii persoană-vocație a fost utilizat un chestionar dezvoltat pentru acest studiu. Datele au fost colectate, în cea mai mare parte, online, prin eșantionare de conveniență.

Rezultatele cercetării susțin existența relației pozitive între solicitări și epuizare (22% din variația epuizării este explicată de solicitări) și a celei negative între percepția potrivirii persoană-vocație și epuizare (contribuția suplimentară a acesteia, peste solicitări fiind 12%). Totodată, s-a observat că o parte din efectul solicitărilor asupra epuizării se transmite prin intermediul auto-handicapării și o parte din efectul lipsei potrivirii vocaționale asupra epuizării se transmite prin intermediul lipsei de sens în muncă. Literatura științifică și cercetări realizate anterior susțin existența unei relații pozitive între solicitări, lipsa potrivirii vocaționale și epuizare, prin intermediul unui proces extenuant, de natură motivațional-afectivă, ce apare ca urmare a costurilor asociate solicitărilor și lipsei potrivirii vocaționale. Dintre solicitările analizate, solicitările cognitive nu prezic epuizarea, fapt consistent cu ultimele cercetări ce atrag atenția asupra necesității tratării diferențiate a solicitărilor - ca obstacole și provocări - în cadrul modelului Solicitări-Resurse ale Postului.



## **Rolul mediator al satisfacerii nevoilor psihologice în relația dintre nevrotism și angajamentul organizațional**

**Lavinia Țânculescu,**  
*SNSPA, București*

Pornind de la teoria auto-determinării (TAD; Deci & Ryan, 2000; Gagné & Deci, 2005), studiul investighează maniera în care, în cazul relației dintre nevrotism și tipurile de angajament față de organizație, precum și nevrotism și intenția de plecare din organizație, percepția satisfacerii celor trei nevoi psihologice la locul de muncă (pentru autonomie, competență și apartenență) poate juca un rol mediator.

În cadrul studiului, au fost testate efectele indirecte în cazul modelelor cu mediere multiplă. Au fost efectuate analize separate pentru angajamentul afectiv, pentru angajamentul normativ, pentru angajamentul de continuitate și pentru intenția de plecare din organizație. Nevrotismul a fost considerat variabila independentă, cele trei tipuri de satisfacție cu privire la cele trei nevoi psihologice au fost considerate variabile mediatoare și tipurile de angajament organizațional precum și intenția de plecare - variabile dependente. A fost testat efectul indirect specific al satisfacerii celor trei tipuri de nevoi, considerate separat, precum și efectul indirect al satisfacerii celor trei tipuri de nevoi, considerate la nivel general. Nevrotismul corelează negativ cu perceperea satisfacerii nevoilor psihologice și pozitiv cu intenția de

plecare și cu angajamentul de continuitate și negativ cu angajamentul de tip afectiv și cu angajamentul normativ, chiar dacă în cazul acestui ultim tip de angajament, valoarea pragului de semnificație este mai scăzută, iar corelația mai scăzută în intensitate. Percepțiile cu privire la satisfacerea celor trei tipuri de nevoi corelează pozitiv între ele, însă, în mod diferit cu diferite tipuri de angajament și cu intenția de plecare. Intenția de plecare din organizație corelează puternic negativ, semnificativ, cu percepția satisfacerii nevoii de autonomie și cu percepția satisfacerii nevoii de relaționare și nesemnificativ cu percepția satisfacerii nevoii de competență.

Analizând rezultatele relațiilor de mediere instalate (totale și parțiale) sau a relațiilor de mediere care nu s-au confirmat, concluzionăm ca cele patru tipuri de rezultate din organizație, respectiv trei tipuri de angajament organizațional și intenția de plecare din organizație sunt diferit afectate de prezența în relația cu nevrozismul de percepția cu privire la satisfacerea celor trei tipuri de nevoi, denumite „nutrienți necesari” (Ryan & Deci, 2000) pentru instalarea unei stări de bine psihologic.

## **O analiză Rasch a testului de Capacitate Decizională din CAS**

**Ștefan Liță,**

*Institutul de Filosofie și Psihologie al Academiei Romane  
și Biroul Psihologie al Jandarmeriei Române*

Testul de capacitate decizională din COGNITROM ASSESSMENT SYSTEM măsoară abilitatea decidentului de a evita posibilele distorsiuni care pot apărea în procesul decizional și de a analiza rațional situațiile decizionale. Studiul prezintă o scurtă analiză a caracteristicilor psihometrice din perspectiva modelului Rasch.

Datele au fost colectate în mod anonim de la un număr de 252 de militari jandarmi în cadrul unei activități de diagnoză organizațională. În analiza datelor au fost luate în considerare 3 criterii: (a) indicatorii statistici de potrivire cu modelul Rasch, (b) coeficienții de fidelitate pentru persoane și pentru itemi, (c) funcția informațională a testului. Suplimentar, analiza a vizat și calcularea mediilor în funcție de statutul profesional (*ofițer versus subofițer, funcții de conducere versus funcții de execuție*).

În ceea ce privește compatibilitatea datelor cu modelul Rasch, rezultatele obținute au evidențiat următoarele concluzii: (a) coeficienții nestandardizați variază între 0.83 și 1.25 pentru INFIT și între 0.80 și 5.32 pentru OUTFIT, (b) coeficienții de fidelitate Rasch pentru persoane variază între 0.61 și 0.65, iar coeficientul de

fidelitate Rasch pentru itemi este de 0.98, (c) funcția informațională a testului este de 2,7.

În ceea ce privește capacitatea testului de a diferenția între diferite grupuri profesionale, rezultatele au indicat că ofițerii obțin rezultate mai slabe decât subofițerii (M.of=4.03, M.sof=5.19), iar persoanele cu funcții de conducere obțin rezultate mai slabe decât persoanele cu funcții de execuție (M.fc=3.52, M.fe=5.19), diferențele fiind semnificative din punct de vedere statistic.

Aceste date sugerează că eliminarea unui item din test va duce la o potrivire bună cu modelul Rasch, iar analiza altor 3 itemi poate îmbunătăți semnificativ testul. Totuși testul de capacitate decizională din CAS ar trebui folosit cu mare precauție în situațiile de evaluare psihologică care au o miză ridicată.

### **Relationships between organizational climate, workplace conflict, and employees' sleeping disorders**

**Ticu Constantin & Teodora Maidaniuc-Chirilă,**

*Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași*

The present empirical research explores the relationships existing between organizational climate, workplace conflicts, and sleeping disorders among Romanian employees from Alexandru Ioan Cuza University, Iași. 151 Romanian employees (101/66.88% -female and

44/29.13%-male) participated voluntarily at the present study by completing, in paper-pencil format, the questionnaires measuring organizational climate, workplace conflicts, and sleeping disorders.

The results showed that organizational climate (i.e. organizational support, organizational justice, and organizational decisions) correlated with sleeping disorders and workplace conflicts. The more people perceive less organizational support, lower levels of organizational justice and do not participate at organizational decisions' processes the more they face workplace conflicts and experience more sleeping disorders. Furthermore, the direct relationship between organizational climate and sleeping disorders is even more strengthened when workplace conflict is introduced as a mediator.

These results emphasize the importance of understanding the role of workplace conflicts on employees' health problems and helps human resources professional to develop more efficient training programs designed to improve employees' performances.

**SECȚIUNEA 4**

**Sâmbătă, 14 Mai 2016, ora 08.30, Sala Club**

**„Eliberarea prizonierului”: Impactul iertării asupra stresului perceput de angajat la locul de muncă**

**Alexandra Tuser,**

*Universitatea de Vest din Timișoara, Timișoara, România*

**Jane O'Reilly,**

*Telfer School of Management, University of Ottawa*

**Coralia Sulea,**

*Universitatea de Vest din Timișoara, Timișoara, România*

**Dragoș Iliescu,**

*Universitatea din București, România*

**Gabriel Fischmann,**

*Research Group Work, Organizational and Personnel Psychology, KU Leuven, Leuven, Belgium*

*Universitatea de Vest din Timișoara, Timișoara, România*

Studiile anterioare au demonstrat că interacțiunile interpersonale nerespectuoase sau abuzive de la serviciu au un impact dăunător pentru relațiile de la locul de muncă și funcționarea organizației. Cercetătorii au sugerat că a ierta, înțeles ca procesul de prin care individul se eliberează de gândurile și emoțiile negative față de persoana care l-a maltratat interpersonal, poate avea efecte importante în atenuarea efectelor de la nivelul relației. Însă, mai puțină atenție a fost acordată înțelegerii impactului iertării asupra celui care o practică

în contextul organizațional — aspect ce reprezintă punctul central al cercetării noastre. În mod specific, explorăm efectul potențial de atenuare al iertării pe care aceasta îl poate avea asupra stresului asociat cu experiența subminării sociale de la locul de muncă (engl., social undermining), o formă omniprezentă a comportamentelor interpersonale nerespectuoase și lipsite de considerație de la locul de muncă.

Studiul a fost realizat pe 100 de participanți care au răspuns la un chestionar în fiecare zi, timp de 5 zile lucrătoare consecutive, după terminarea orelor de lucru. Pentru testarea ipotezelor s-a folosit modelarea ierarhică liniară în HLM7.

În acord cu argumentele teoretice, rezultatele au evidențiat că angajații care au fost ținta subminării sociale la locul de muncă și care iartă, se detașează de comportamentele inadecvate ale celorlalți asupra lor, au un nivel mai redus al stresului la finalul zilei de muncă, în comparație cu cei care nu folosesc o astfel de strategie.

### **Emoții și presiune la job în organizații: Rolul mediator al mecanismelor de coping și suportului social**

**Eugen Dumbravă,**

*Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca*

Desprinderea relațiilor dintre aspectele stresului organizațional și emoționalitatea pozitivă și negativă,

precum și evidențierea medierii acestei relații de către factorii individuali și de mediu.

Ipoteze studiul de față sunt: H1. Presiunea jobului este diferită în tipuri diferite de organizații, sectorul medical având cel mai mare nivel de presiune al jobului. H2. Emoțiile negative precum și insatisfacția jobului sunt relaționate pozitiv cu stresul organizațional. H3. Relația dintre presiunea la job și emoțiile negative este mediată de resurse precum: suportul organizațional, autocontrolul și mecanismele de coping. H4. Relația dintre presiunea la job și insatisfacția jobului, este mediată de resurse precum: suportul organizațional, autocontrolul și mecanismele de coping.

Eșantionul acestui studiu a cuprins 126 de angajați din patru companii ce activează în patru domenii diferite în piața autohtonă, astfel: construcții (35 %), servicii medicale (23%), servicii turistice (21%) și servicii de consultanță financiară (21%). Instrumentele utilizate sunt: Chestionarul PANAS-X; Chestionarul de Stres Ocupațional, Mecanisme de coping - revizuit; Inventarul de evaluare a motivației performanței; Survey of Work Styles.

Presiunea jobului nu este diferită în funcție de tipul de organizație. Atât afectivitatea negativă, cât și insatisfacția jobului sunt prezise de presiunea jobului care explică o proporție mică spre moderată din varianța acestor două variabile dependente. Când se controlează pentru variabila mediator, lipsa sprijinului organizațional, presiunea la job își pierde predictibilitatea asupra



afectivității negative și la fel presiunea la job își pierde capacitatea de a prezice insatisfacția jobului când se controlează pentru variabila stil de coping scăpare-evitare.

Asumpțiile medierii realizate conform modelului propus de Baron și Kenny (1986) au indicat lipsa sprijinului organizațional și mecanismul de coping scăpare-evitare ca mediind relația dintre presiunea la job și afectivitatea negativă, pe de o parte și presiunea la job și insatisfacția jobului pe de altă parte. S-a confirmat existența a doi mediatori importanți: unul care arată către resursele individuale: mecanismul de coping scăpare-evitare și care mediază relația presiune job - afectivitate negativă și un mediator care reflectă resursa organizațională privind sprijinul organizațional.

## **Modelul Big Five: Corespondențe între auto și hetero-evaluare**

**Alexandra Gheorghiu & Ticu Constantin,**  
*Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași*

Unul dintre cele mai utilizate instrumente de evaluare a personalității este modelul Big Five care presupune existența a cinci mari trăsături de personalitate: conștiinciozitatea, agreabilitatea, extraversiunea, deschiderea și nevrotismul. Scopul lucrării de față a fost de a analiza în ce măsură auto-evaluările respondenților

corespund hetero-evaluărilor făcute de persoane apropiate.

Chestionarul Big Five, împreună cu scala de adjective Goldberg au fost aplicate unui eșantion de 507 participanți ( $M = 31.32$ ,  $SD = 11.77$  ; 36,8% bărbați). 176 dintre acești participanți au fost evaluați folosind scala de adjective Goldberg și de către o persoană din anturajul apropiat și doar 73 au fost evaluați și de o a doua persoană.

Rezultatele analizelor indică faptul că pentru anumite atribute, consensul inter-evaluatori este mai ridicat decât pentru altele. De exemplu, atribute cum ar fi "ambitios" sau "mândru" obțin printre cele mai ridicate rate de consens între hetero-evaluări și auto-evaluare, pe când adjective precum "agresiv" sau "coleric", obțin cele mai scăzute rate de consens. Absența consensului între auto și hetero-evaluare poate fi explicată prin faptul că unele adjective sunt mai puțin dezirabile decât celelalte. De exemplu, puțini participanți spun despre ei înșiși că sunt caracterizați în mare, sau în foarte mare măsură de agresivitate, însă hetero-evaluările îi plasează în aceste categorii.

## **Factori psihologici ai satisfacției academice**

**Raluca Livinți,**

*Universitatea din București*

În ultimele decenii, două modele au fost predominante în investigarea intenției de a continua facultatea aleasă (*persistence*) sau din contra, de a renunța la aceasta înainte de absolvire (*dropout*): Modelul Integrării Studentului (Tinto, 1975) și Modelul Renunțării la Studii (Bean & Metzener, 1985). Aceste modele au pus accent foarte mare pe factori externi persoanei. Odată cu apariția modelului alegerii din Teoria Social Cognitive a Carierei (SCCT; Lent, & Hackett, 1993), centrul de interes s-a mutat spre studierea factorilor personali și psihologici ai abandonului universitar și pe procesul prin care se ajunge la acesta. Studiul de față își propune, din perspectiva SCCT, investigarea factorilor psihologici implicați în satisfacția academică și în intenția de a continua prima facultate începută.

Design-ul studiului este unul longitudinal. Un număr de  $N = 170$  de studenți la prima facultate la diverse specializări universitare au fost evaluați la începutului anului universitar 2015-2016 cu următoarele instrumente: My Vocational Situation (Holland, Daiger, & Power, 1980), Self-Directed Search (Holland, Powell, & Fritzsche, 1994), Academic Behavioral Confidence Scale (Sander & Sanders, 2003), Student Outcome Expectation Scale (Landry, 2003) și Perceived Parental Autonomy

Support Scale (Bureau & Margeau, 2014). Șase luni mai târziu, le-au fost măsurate satisfacția cu profilul ales (Academic Major Satisfaction Scale; Nauta, 2007) și intenția de a renunța la facultate.

Rezultatele urmează a fi explorate și prezentate în cadrul conferinței. Vor fi studiați predictorii ai satisfacției cu profilul ales precum identitatea vocațională, conceptul de sine academic, așteptările de la facultate și indicii de potrivire între interesele vocaționale personale și cele ale meseriei alese.

### **The development of an instrument measuring the trust of patients in their physicians: The Patient - Physician Trust Scale (PPTS)**

**Adrian Tudor Brate,**

*Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu,*

*Centrul de Cercetări Psihologice, Sibiu*

Trust is a fundamental component of *the patient-physician relationship*, but when trust between doctor and his patient lacks, then there is a nonexistent therapeutic alliance, the therapeutic adherence diminishes and the doctors noticed a discreditation of the medical institutional sector in their patients (Sandu, Cojocaru, Gavrilovici, & Oprea, 2013). The aim of the study was to develop a scale of measuring the patient – physician trust and to assess the psychometric properties

of this instrument, thereby providing a reliable tool, that could help hospital managers and doctors to understand patients' needs, values, and expectations, or that could help researchers to assess, whether trust in doctors varies by patient profile.

After reviewing the selected literature on the topic, choosing a pool of items, using focus groups and experts, for selecting the appropriate items and operationalising the construct, we developed a first variant of the scale, consisting of 15 items, tested on a sample of a heterogeneous socio-professional group of patients, from different Romanian organisations ( $n = 116$  participants, formed of 49 males: 42, 2 % and 67 females: 57.8 %, the age was between 19-64 years,  $m = 24.39$ ,  $SD = 7.34$ ). All participants volunteered to the study and completed the items of the instrument, measured on a *Likert scale*.

The factorial structure of the scale was analyzed with *Exploratory Factor Analysis* (EFA) and we carried out a *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) (in AMOS) to evaluate the adequacy of the identified factors structure. The best tested model proves that the measuring tool consists of nine items with two *dimensions/ subscales*: *competence* with six items and *benevolence* with *three items*. Data about the scale's *convergent and discriminant validity, internal consistencies and composite reliability* are presented.

This instrument could provide appropriate feedback on the efficiency of the medical intervention

and could be used as a short and simple measurement tool, for assessing trust relationships between patients and their treating doctors. Future studies should assess the predictive validity of this scale.

### **Rolul moderator al potrivirii persoană-vocație asupra relației dintre resurse și implicarea în muncă**

**Ioana Boșneag, Andreea A. Petruș, Ruxandra I. Besciu & Dorel C. Lăcătuș,**

*Universitatea din București*

Obiectivul acestui studiu este de a integra percepția *Potrivirii Persoană-Vocație* (PPV) în modelul *Solicitări-Resurse ale Postului* (S-RP), testând validitatea incrementală a PPV asupra *Resurselor* - personale și ale postului - în predicția *Implicării în muncă* (IM), precum și rolul moderator al PPV în relația dintre *resurse* și *implicare în muncă*.

Am măsurat PPV ca percepție a potrivirii, iar în ce privește măsurarea resurselor – personale și ale postului, am utilizat chestionarul S-RP propus de Bakker și Demereuti (2014). Eșantionul a fost alcătuit din 312 participanți. Am testat valoarea predictivă a PPV pentru IM, precum și rolul moderator, utilizând regresia ierarhică.

Rezultatele susțin rolul predictiv al PPV pentru IM în plus față de resursele personale și cele ale postului, fără ca

interacțiunea predictorilor să aibă o contribuție semnificativă. PPV are cea mai mare validitate predictivă pentru IM, ceea ce indică posibilitatea considerării PPV ca resursă personală. Totodată, aceste rezultate evidențiază importanța utilizării măsurării directe a PPV.

### **Relația dintre siguranța psihologică, învățarea în echipă și performanță: O perspectivă longitudinală**

**Violeta Buș,**

*EuroGsm, Cluj-Napoca*

Datorită prevalenței echipelor de lucru în mediu organizațional, dinamica și procesele de grup devin subiecte importante de studiu. În acest context, studiul de față testează relația dintre siguranța psihologică a echipei, învățarea în echipă și performanța echipei din perspectiva cadrului teoretic Inputs-Mediator-Outcomes-Inputs (IMOI; Ilgen, Hollenbeck, Johnson, & Jundt, 2005), folosind un design longitudinal.

Studiul a avut ca participanți un număr de 160 de studenți, în total, 36 de echipe, aflate în contextul unor situații de învățare. Analiza datelor s-a realizat atât la nivel de grup, cât și la nivel individual, iar datele au fost colectate în două momente de timp diferite. Ca metodă de analiză a datelor, a fost utilizată analiza de mediere prin intermediul analizei de regresie și analiza de cale.

Rezultatele obținute reliefează faptul că relația dintre cele trei concepte este una dinamică, non-liniară. Atât siguranța psihologică, învățarea, cât și performanța într-un anumit moment al ciclului de viață al echipei sunt influențate de procesele de grup din etapele anterioare. Rezultatele analizei longitudinale surprind un aspect important, mai exact, relația dintre învățarea în echipă și performanța echipei este atât una directă, cât și indirectă. Surprinzător este faptul că, învățarea în echipă din momentul T1 are un efect direct și negativ asupra percepției performanței echipei din momentul T2.

De asemenea, rezultatele studiului ilustrează importanța siguranței psihologice în relația dintre performanța anterioară a echipei și comportamentele viitoare de învățare. Performanța echipei din momentul T1 are un efect indirect asupra învățării în echipă din momentul T2 prin intermediul siguranței psihologice din momentul T2.



**Practici de conducere a schimbării organizaționale și atitudini față de muncă: rolul mediator al angajamentului afectiv față de schimbare și al susținerii comportamentale a schimbării**

**Claudia L. Rus, Lucia Rațiu, & Adriana Băban**

*Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca*

În studiul de față a fost investigat rolul mediator al angajamentului afectiv față de schimbare și al susținerii comportamentale a schimbării în relația dintre practicile de conducere a schimbării organizaționale și atitudinile față de muncă reprezentate de satisfacția muncii și intenția de a pleca din organizație.

Datele au fost colectate prin intermediul unui design transversal de la 641 de participanți proveniți din mai multe unități ale unei organizații de poliție din România.

Analiza datelor a evidențiat că angajamentul afectiv față de schimbare și susținerea comportamentală a schimbării au un rol mediator în relația dintre practicile de conducere a schimbării și intenția de a pleca din organizație. În schimb, datele nu au susținut empiric rolul mediator al angajamentului afectiv față de schimbare și al susținerii comportamentale a schimbării în relația dintre practicile de conducere a schimbării și satisfacția față de muncă. În plus, un nivel crescut al angajamentului afectiv față de schimbare a fost pozitiv asociat cu o puternică susținere comportamentală a schimbării.

Totodată, un nivel crescut al satisfacției față de muncă a fost asociat cu un grad scăzut al intenției de a pleca din organizație.

Aceste rezultate evidențiază procesul prin care practicile de conducere a schimbării ar putea influența atitudinile și intențiile angajaților în contextul schimbărilor organizaționale din domeniul poliției. Totodată, susținerea empirică a unor relații între variabilele studiate sugerează nevoia de a lua în considerare percepțiile stakeholderilor interni ai organizațiilor în elaborarea și implementare cu succes a practicilor de schimbare organizațională structurală.

### **Diversitatea în echipele medicale îmbunătățește sau împiedică performanța adaptativă? Rolul stării emergente cross-understanding**

**Mădălina Georgiana Hoandră,**

*Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj Napoca*

Diversitatea grupurilor reprezintă o temă centrală în studiul grupurilor organizaționale, impunându-se astfel două paradigme: perspectiva optimistă care susține că un nivel ridicat de diversitate are efecte pozitive asupra performanței grupului (Hoffman, 1961; Cox, Lobel & McLeod, 1991, Van Knippenberg, De Dreu & West & Homans, 2004; Van Knippenberg & Schippers, 2007; Williams & O'Reilly, 1998) și perspectiva pesimistă, care

susține că diversitatea creează diviziune socială în cadrul unui grup care duce la un nivel scăzut de coeziune și integrare socială, procese care în final vor avea efecte negative asupra performanței grupurilor (Ross & Makin, 1999; Tajfel, 1981; Turner, 1982; Brewer & Brown, 1998). Obiectivul studiului este de a aborda neclaritățile identificate în literatura de specialitate asupra diversității grupurilor. Astfel, luând în considerare rolul important al mediatorului cross-understanding în relația dintre diversitatea informațională a grupului și performanța adaptativă a acestuia, se vor clarifica întrebările referitoare la efectele negative ale diversității grupului. Un alt obiectiv vizează încercarea de a contribui și de a ajuta practicienii și specialiștii în resurse umane să dezvolte intervenții și programe de training care să vizeze creșterea performanței adaptative a grupurilor, printr-un nivel ridicat de cross-understanding, asupra căruia se poate interveni prin deschiderea către diversitate cognitivă.

Datele au fost colectate de la 30 de echipe de lucru (aproximativ 100 de participanți) din diverse organizații din Cluj Napoca, Brașov și Sibiu. Scalele au măsurat nivelul de diversitate al grupului, nivelul de cross-understanding, deschiderea către diversitate cognitivă a grupului și nivelul performanței adaptative. Scorurile individuale au fost agregate la nivel de echipă. Pentru a îndeplini obiectivele propuse se analizează rolul mediator al cross-understanding prin metoda semnificației combinate (joint significance method)

(MacKinnon, Fairchild și Fritz, 2007 apud Curșeu, 2007). Pentru al doilea obiectiv al proiectului, se testează rolul de moderator al deschiderii către diversitate cognitivă în relația dintre diversitate informațională și cross-understanding. Nivelul de cross-understanding mediază relația dintre diversitate informațională și performanța grupului, iar deschiderea către diversitate cognitivă moderează relația dintre diversitate informațională și cross-understanding astfel încât, un nivel ridicat al variabilei moderatoare determină o relație pozitivă între variabila independentă și variabila mediatoare a analizei.

### **Puterea transformatoare a povestirilor digitale. Aplicații pentru învățarea organizațională**

**Camelia Crișan & Dan Stănescu,**

*SNSPA, București*

Termenul de Digital Storytelling (Povestiri Digitale - PD) și metodologia cu același nume au fost inventate în laboratoarele Universității Berkley din California (Lambert, 2013). El descrie un proces creativ simplu prin care oamenii cu puțină experiență în folosirea calculatoarelor achiziționează abilitatea de a realiza un film cu durata de două-trei minute folosind predominant imagini statice (fotografii, desene, schițe) și pe un fundal al vocii naratorului. PD dezvoltă competențe privind alfabetizarea digitală și de scriere a poveștilor, iar pentru

grupe vulnerabile se pot organiza și cursuri de inițiere în folosirea calculatorului. În același timp, metodologia PD implică și exerciții de grup al căror scop este să dezvolte încrederea și stima de sine a individului. Analizând poveștile și legendele popoarelor lumii, Joseph Campbell (2008) propune monomitul Călătoriei Eroului (Hero's Journey), un model de poveste, un pattern, care cuprinde stadiile fundamentale și structurile narrative ale poveștilor diferitelor culturi și grupuri etnice. Elementul comun al călătoriei eroului din lumea aceasta, mundană spre cea de dincolo, nefamiliară cuprinde: plecarea, inițierea și întoarcerea. Eroul care acceptă chemarea spre aventură - fie ea o aventură a descoperirii exterioare sau interioare - trebuie să facă față numeroaselor provocări, fie singur fie împreună cu alții. Deși folosite inițial în domeniul dezvoltării comunitare și al prezervării memoriei culturale, povestirile ce stau la baza PD au pătruns și în domeniul psihologiei organizaționale (Tyler, 2007). Astfel Nesteruk (2015) studiază aplicabilitatea PD în management, Küpers, Mantere și Statler (2013) folosesc PD în designul unor cursuri de training pentru implementarea schimbărilor în strategia organizațională, iar Guajardo et al (2011) demonstrează folosirea tehnicilor de PD pentru educarea liderilor din domeniul educațional. În acest context prezentarea noastră își propune să: evidențieze fazele monomitolui lui Campbell (2008) în analiza unei povești digitale realizate de un angajat al unei companii din România, povestire ce reflectă activitatea sa în companie și să evidențieze în ce

măsură această povestire are potențial de învățare transformatoare (transformational learning) (Mezirow, 1997) așa cum îl definesc McWhinney și Markos (2003): productiv și instrumental (dezvoltarea carierei), personal (terapeutic), emancipator (depășirea unor bariere opresive) sau holistic (transformare spirituală și ecologică). În fine, ne propunem să discutăm în ce măsură povestirile digitale pot fi folosite în evenimente de formare - care sunt limitele etice, riscurile și beneficiile pentru organizații.

**SECȚIUNEA 5**

***Sâmbătă, 14 Mai 2016, ora 08.30, Sala J. Monnet***

**Perceived Fairness of Testing as a Function of General and Contextual Perceptions**

**Andreea Butucescu,**

*APIO, București*

**Dragoș Iliescu,**

*Universitatea din București*

The present study develops and tests a model of test-taker's perceptions on the fairness of a specific testing process. The model envisions *perceived fairness of the results* as a function of two perceptual categories: (a) *General Perception* (e.g. perceptions about tests and their usefulness, perceptions about self-efficacy in testing situations) and (b) *Contextual Perception* (e.g., perceptions about the usefulness and job relatedness of key areas which are assessed, for the position the participants applied for, perceptions about perceived conditions of testing).

We hypothesized that contextual perception contributes more than general perception in explaining variance in fairness. We further hypothesized that the result (accepted or rejected) moderates this effect.

A sample of 140 participants to a simulated selection process were administered tests and reported their general perception before the testing, while contextual perception was reported after the testing, but before the results were communicated. The communicated results of the process (accepted / rejected) were randomly assigned.

Results show support for the proposed interaction between general perceptions and contextual perceptions on one hand, and the fairness perception regarding the specific process, on the other hand. The results also show that the result of the testing process moderates fairness perceptions.

### **Sens, resurse și utilizarea punctelor forte: De ce are nevoie angajatul pentru a fi implicat în muncă?**

**Ruxandra – Ioana Besciu,**

*Universitatea din București*

Scopul acestui studiu a fost de a vedea în ce măsură resursele personale – optimism și auto-eficacitate – și sensul muncii au un rol de sine stătător în explicarea implicării în muncă, sub controlul influenței resurselor postului – autonomie, suport social, feedback, supervizare prin coaching și oportunități de dezvoltare. De asemenea, a fost testat rolul mediator al utilizării punctelor forte în relația dintre sensul muncii, respectiv



cele trei dimensiuni ale acestuia – semnificația pozitivă, crearea sensului prin muncă, motivații înalte – și implicarea în muncă. La baza studiului se află modelul extins al Solicităților–Resurselor Postului și modelul multidimensional al Sensului muncii. Pentru colectarea datelor au fost aplicate chestionarele Solicitări-Resurse ale Postului (JD-R) și Sensul muncii (WAMI), unui lot format din 312 participanți ce își desfășoară activitatea de muncă în București. Aceștia au fost selectați prin metoda eșantionării pe bază de conveniență, fiind asigurată eterogenitatea cu privire la domeniul de activitate.

Rezultate studiului relevă faptul că resursele personale explică 4% din varianța implicării în muncă peste resursele postului, dintre cele două variabile introduse în model, doar optimismul fiind semnificativ statistic. În ceea ce privește sensul muncii, datele susțin contribuția acestuia cu 9% în explicarea implicării în muncă, peste resursele postului și resursele personale. De asemenea, rezultatele susțin existența unei medieri parțiale între sensul muncii, respectiv dimensiunile acestuia, și implicarea în muncă, prin intermediul utilizării punctelor forte. Cel mai mare efect de mediere, respectiv 24%, a fost identificat în cazul relației dintre motivațiile înalte și implicarea în muncă.

Aceste rezultate ar putea susține necesitatea implementării unor intervenții, atât pentru dezvoltarea resurselor personale, cât și pentru conștientizarea punctelor forte ale angajaților și găsirea unor modalități

prin care acestea pot fi utilizate în cadrul muncii. În ceea ce privește sensul muncii, oferirea unei imagini de ansamblu angajatului asupra muncii desfășurate de organizație și rolului pe care acesta îl are în obținerea produsului final, poate contribui la creșterea implicării în muncă.

**Persistentă și patologie motivațională la angajare:  
Efectul factorilor (de)motivaționali asupra  
comportamentului de căutare a unui loc de muncă**

**Andreea-Luciana Urzică,**

*Universitatea „Alexandru Ioan Cuza”, Iași*

Prezenta cercetare reia problematica factorilor care determină succesul sau eșecul în căutarea unui loc de muncă. Scopul principal al studiului vizează testarea unui model causal care include variabile independente precum concordanța sine-scop, persistența motivațională și pesimismul defensiv și variabile cu rol mediator precum neajutorarea învățată și autohandicaparea. Se analizează efectele predictive și, respectiv, mediatore ale acestor factori asupra comportamentelor concrete de căutare a unei slujbe. În plus, se analizează percepția subiectivă a participanților cu privire la implicarea pe care consideră că o au în realizarea scopului propus.

La studiu au luat parte 179 de participanți, persoane fără loc de muncă ce au declarat că intenționează să își găsească serviciu. Fiecare participant

a fost de acord să completeze un set de scale referitoare la unele predispoziții personale și la măsura în care se implică în acțiuni orientate spre scopul vizat. Setul de chestionare a fost alcătuit din: Scala pentru Persistență Motivațională (Constantin et al., 2011) metodologia PLOC (Sheldon et al., 2000, 2002), Revised Defensive Pessimism Questionnaire (Norem, 2001), Self-Handicapping Scale (Jones & Rhodewalt, 1982 ), Learned Helplessness Scale (Quinless & Nelson, 1988 ), Job Search Behavior (Blau, 1993, 1994). Pentru testarea modelului s-a apelat la analiza de cale prin intermediul ecuațiilor structurale.

Rezultatele evidențiază puterea predictivă a persistenței motivaționale asupra comportamentului concret de căutare a unui loc de muncă și, în plus, demonstrează faptul că motivația intrinsecă (concordanța sine-scop) determină diminuarea sentimentului de neajutorare precum și a tendinței șomerilor spre autohandicapare – aceștia nu își creează obstacole, nu invocă scuze pentru a justifica potențialele eșecuri. Celelalte relații postulate sunt slabe și ne semnificative. În acest sens, este necesară o redefinire a modelului inițial precum și o amplificare a lotului investigat.

**Date privind calitățile psihometrice ale inventarului de măsurare a contractului psihologic - Rousseau**

**Blanca Grama & Ionuț Selagea,**

*Universitatea Lucian Blaga din Sibiu*

Lucrarea de față urmărește adaptarea culturală a "Psychological Contract Inventory" construită de Denise M.Rousseau, 2008. Principala motivație este dată de identificarea și utilizarea de noi instrumente pentru analiza și abordarea constructului de contract psihologic și a implicațiilor acestuia în domeniul psihologiei organizaționale. Analiza relației între diferitele grade de siguranță a locului de muncă prevăzute prin tipul contractului de angajare și diverse efecte (pozitive sau negative) asupra stării de sănătate, atitudinilor față de organizație și comportamentelor asociate (absențe, accidente), contractul psihologic având funcție mediatoare în această relație.

În cadrul acestui studiu au participat 384 de persoane, cu vârste cuprinse între 20 și 62 de ani, fiind angajați atât ale instituțiilor publice, cât și ale unor companii private. Adaptarea culturală a Psychological Contract Inventory sub denumirea de Chestionarul Contractului Psihologic a reprezentat un proces care s-a desfășurat în concordanță cu normele de adaptare culturală elaborate de către International Test Commission (ITC), în realizarea demersului de adaptare și transculturale.

Acest studiu permite demararea demersului de dezvoltare a unui instrument adecvat pentru contextual organizațional românesc, spre a oferi o înțelegere mai amplă asupra impactului pe care gradul de îndeplinire al contractului psihologic îl are asupra comportamentelor organizaționale ale angajatului.

### **Impactul spiritualității asupra semnificației muncii și a comportamentelor de cooperare la locul de muncă**

**Ioana David,**

*Universitatea din București*

Studiul își propune identificarea și clarificarea unor aspecte referitoare la implicațiile elementelor legate de spiritualitate și religiozitate în contexte de muncă. Mai exact, este urmărit impactul spiritualității și al religiozității asupra construirii semnificațiilor la locul de muncă și asupra comportamentelor civice în organizații.

Studiul a fost efectuat pe un eșantion de 112 de participanți (angajați în diverse medii organizaționale). Au fost măsurate, prin chestionare specifice, conceptele de spiritualitate/religiozitate, semnificație/ sens al muncii, dar și aspecte legate de impactul acestora asupra contextului/rezultatelor muncii (satisfația muncii, comportament civic în organizație).

Rezultatele indică impactul spiritualității asupra construirii unui sens și a unor semnificații la locul de

muncă și adoptării unui comportament civic în organizație. Sunt discutate și implicațiile descoperirilor pentru practică și cercetări ulterioare.

### **Inventarul comportamental de adaptare profesională pentru personalul aeronavigant militar**

**Marian Popa,**

*APIO, București*

**Doina Trandafir, Violeta Ionescu, Vasile Gherghina, & Carmen Anastasof,**

*Institutul Național de Medicină Aeronautică și Spațială*

Cercetarea vizează dezvoltarea unui inventar comportamental pentru evaluarea adaptării profesionale la personalul aeronavigant din aviația militară. Evaluarea psihologică este parte componentă a expertizei medicale anuale a personalului aeronavigant militar. Obiectivul fundamental al acestei evaluări este certificarea menținerii personalului în standardele de siguranță și eficiență specifice postului. Spre deosebire de paradigma selecției, care vizează atribute psihice stabile (aptitudini), paradigma adaptării orientează evaluarea spre caracteristicile relației dintre persoană și mediu. Ipoteza fundamentală este aceea că o persoană adaptată extern (profesional, social, familial) și intern (somatic, psihic), prezintă garanții de adaptare și în perioada următoare.

Inventarul comportamental de adaptare este structurat pe următoarele dimensiuni: activitate profesională (solicitare, competența asumată, performanță, motivație, satisfacție, aspirații), condiție fizică și stare de sănătate (simptome somatice, psihice), relații (de serviciu, familiale). Fiecare dimensiune este construită dintr-un set de itemi cu răspunsuri scalare pe 5 niveluri, și un set de itemi care vizează evenimente critice specifice. În această fază inventarul a fost aplicat sub formă creion/hârtie, unui număr de 250 de persoane din aviația militară (piloți, navigatori și mecanici de bord, însoțitori medicali), cu ocazia examenului anual de expertiză pentru obținerea licenței de zbor.

Datele obținute relevă un nivel acceptabil al fidelității și validității de construct. Validitatea aparentă (*face validity*) este probată de reacția aproape unanim pozitivă a personalului în raport cu relevanța inventarului în raport cu obiectivele expertizei, fiind considerată mult mai potrivită decât evaluarea prin teste psihologice. Validarea în raport cu criteriile profesionale, medicale și psihologice este un proces în derulare, urmând să facă obiectul unei comunicări ulterioare.

**Predictorii intenției de a schimba locul de muncă și comportamentelor de îngrijire medicală precară: Rolul solicitărilor ocupaționale și al sindromului burnout**

**Mara Bria, Florina Iordache & Adriana Băban,**

*Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca*

În ultimii ani, emigrarea personalului medical din România a devenit epidemică. Totuși, nu există studii care să fi investigat antecedentele intenției de a schimba locul de muncă în rândul personalului medical din România. Cercetarea de față testează dacă sindromul burnout mediază relația dintre solicitările ocupaționale, pe de o parte, și intenția de a schimba locul de muncă și comportamentele de îngrijire medicală precară, pe de altă parte.

Au fost colectate date de la un eșantion de 461 de medici, rezidenți și asistenți medicali din cadrul unui spital județean de urgență din Transilvania. Participanții au completat (1) inventarul Maslach pentru sindromul burnout – varianta generală, (2) chestionarul despre experiența și evaluarea muncii, (3) o scală pentru măsurarea comportamentelor autodeclarate de îngrijire medicală precară și (4) o scală construită pentru acest studiu pentru măsurarea intențiilor de schimbare a locului de muncă. Relațiile dintre variabile au fost testate prin ecuații structurale. Relația de mediere a fost testată prin analiză *bootstrap* (interval de încredere ajustat de 95% și 4000 de eșantioane). Au fost utilizate analize



multigrup pentru a testa dacă modelul este invariabil în funcție de specialitatea medicală, vârstă și experiența în muncă.

Conform indicilor de potrivire, datele au confirmat modelul testat:  $\chi^2 (15) = 89.05$ , CFI = .92, NFI = .91, GFI = .95 și RMSEA = .10. Solicitățile ocupaționale sunt predictorii pentru sindromul burnout, dar nu și pentru intenția de a schimba locul de muncă sau pentru comportamentele de îngrijire medicală precară. Sindromul burnout mediază în totalitate relația dintre solicitările ocupaționale și intenția de a schimba locul de muncă și respectiv comportamentele de îngrijire medicală precară. Analizele multigrup au confirmat că modelul nu variază în funcție de rolul profesional, vârstă și experiență profesională. Studiul prezent evidențiază faptul că atât intențiile de schimbare a locului de muncă, cât și comportamentele de îngrijire medicală precară sunt conturate mai degrabă de sindromul burnout decât de solicitările ocupaționale. Aceste rezultate au implicații practice în construirea programelor de reducere a intențiilor de schimbare a locului de muncă și a comportamentelor de îngrijire medicală precară în rândul personalului medical din România.

## **Validarea predictivă și de criteriu a bateriei de testare a aptitudinilor cognitive Verify**

**Maria Postelnicu, Andrei Ion, Catalina Niculcioiu**

*SHL Romania*

În cadrul studiului a fost investigată validitatea de criteriu a unor baterii de testare a aptitudinilor cognitive. Scopul studiului este evidențierea validității predictive a testelor de abilități cognitive Verify (de măsurare a abilităților verbale, numerice și de raționament inductiv) pentru selecția unor tineri absolvenți în cadrul unui program de tinere talente. Această lucrare a fost derulată cu scop aplicativ, fiind de interes în special pentru practicieni.

Eșantionul inițial de candidați a fost format dintr-un număr de aproximativ 1700 de tineri absolvenți, din mai multe centre universitare din România. Procesul de selecție a implicat trei etape distincte: un interviu de screening cu durată de 5 minute, în urma căruia au rămas 762 de participanți. În următoarea etapă, aceștia au primit invitații de a completa online testele Verify de abilități cognitive (verbale, numerice și de raționament inductiv). Ultima fază a presupus evaluarea comportamentală printr-un centru de evaluare cu metodologie specifică. Participanții au fost evaluați din punct de vedere al performanței la jumătate de an și la un an de la angajare. Cu scopul de a măsura capacitatea predictivă a scorurilor la instrumentele de măsurare a abilităților cognitive folosite, am aplicat o regresie

logistică, în care variabila dependentă este de tip categorial, dihotomic ("angajat/respins").

Din cauza interviului, distribuția scorurilor de-a lungul eșantionului folosit a fost mai restrânsă decât în cazul populației generale ( $SD = 5.78$  față de  $SD = 10$ ). Am folosit un test de comparație a mediilor pentru a stabili diferențele de performanță dintre participanții selectați prin intermediul Verify și a celor selectați doar pe bază de interviu, nivelul mediu al performanței celor selectați prin Verify fiind cu 23 de percentile peste cel al celor selectați prin interviu. Rezultatele regresiei logistice arată că o creștere a performanței la testele de aptitudini cognitive conferă șanse mai ridicate pentru a fi angajat. Performanța la testul de aptitudini verbale prezice cel mai mult probabilitatea de a fi angajat (10.5%), urmată de performanța la testul de raționament inductiv (7.8%) și de cea la testul de aptitudini numerice (5.7%).

### **Consecințele psihologice, sociale și economice ale (ne)cooperării în relația consultant – beneficiar**

**Zoltan Bogathy & Corina Ilin,**  
*Universitatea de Vest din Timișoara*

Lucrarea se încadrează în domeniul cooperării în situație de resurse limitate, și analizează potențialul cooperării sociale din perspectiva recuperării și creșterii economice și explică dinamica relației consultat – beneficiar,

analizând procesul prin care se parcurg etapele acestei relații, de la cooperare - consens - confruntare - negociere - contract.

Abordarea principală vine pe linia *încredere - informare* (exemplu: nevoia de date și informații exacte din partea beneficiarului către consultant). Încrederea, investiție emoțională în relațiile economice devine factor cheie pentru succesul relației consultat – beneficiar.

Lucrarea pornește de la un studiu de caz concret din experiența consultantului organizațional și dezbate consecințele economice ale lipsei de încredere în relația consultant – beneficiar, generalizând din perspectiva impactului lipsei de integritate din organizațiile din România (ex. Minciuna și Înșelăciunea în România; "Fraierul" și "Șmecherul" în societatea românească).

**SECȚIUNEA 6**

***Sâmbătă, 14 Mai 2016, ora 08.30, Sala Aula***

**Power Disparity in Collaborative Systems**

**Alina Maria Fleștea,**

*Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca,*

**Petru Lucian Curșeu,**

*Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca,*

*Open University of the Netherlands, Heerlen*

**Oana Cătălina Fodor,**

*Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca,*

Collaborative systems are particular cases of multi-team systems in which several groups representing various interests meet to debate and generate solutions on complex societal issues (i.e. environmental disputes, the management of natural resources etc.) (Bouwen & Taillieu, 2004; Brummans et al., 2008). Power refers to an entity's capacity to alter the state of the other parties (Keltner et al., 2003) and power disparity describes a situation in which power is unequally distributed among the actors interacting in a system (Harrison & Klein, 2007). This study aims to explore the dual role of power disparity in collaborative settings. On the one hand, power asymmetry is expected to increase the cognitive activity of stakeholders (i.e. task conflict and cognitive

dissent), but on the other hand it may generate a negative affective climate (i.e. relationship conflict and psychological safety).

Two hundred and thirty nine students (198 females), with an average age of 23.65, were distributed in 54 teams across 9 simulations that involved real time interactions between 6 parties. We collected measures on the relevant variables at two time points: before and after the first interactions. We computed power disparity as a coefficient of variation between the groups included in the simulation (Harrison & Klein, 2007), while task and relationship conflict, cognitive dissent and psychological safety were aggregated at the group-level.

In order to test our hypotheses, we used an analysis of variance (ANOVA) with repeated measures. We used the measures on the emergent states (i.e. task conflict, cognitive dissent, relationship conflict and psychological safety) that were collected at two time points as the within subjects factor and power disparity (high vs. low) as a between subjects factor in the analyses. Our findings show that power disparity within the system increases the cognitive activity of groups, while it hinders the affective climate, by increasing relationship conflict and decreasing psychological safety at the group level.

The present study provides important theoretical and practical contributions mostly for consultation processes. These findings help the consultants to facilitate diversity integration in collaborative settings.

## **Implicații ale conflictului muncă-familie resimțit de părinți asupra centralității muncii în cazul tinerilor**

**Sabina-Irina Gavriloaiei,**

Acest studiu a avut drept obiectiv testarea unui model predictiv cuprinzând relațiile dintre conflictul muncă-familie și frustrarea profesională resimțită de părinți, respectiv comportamentele suportive și centralitatea muncii evaluate de tineri.

Lotul de participanți a fost format din 52 de familii (tată-mamă-copil). Condiția de participare a fost ca părinții să fie angajați, iar copiii să fie elevi de liceu sau studenți. Părinții au vârsta cuprinsă între 35 și 60 de ani, au absolvit preponderent studii liceale (71% în cazul mamelor și 73% în cazul taților) și lucrează preponderent în mediul privat (64% în cazul taților, respectiv 56% în cazul mamelor). Tinerii au vârsta cuprinsă între 15 și 24 de ani, sunt preponderent de gen feminin (90% dintre ei) și nu sunt angajați (94% dintre ei). Părinții au completat o serie de chestionare vizând conflictul muncă-familie și nivelul de frustrare profesională, în timp ce tinerii (copiii acestora) au completat chestionare ce vizează nivelul comportamentelor suportive ale părinților și centralitatea muncii resimțită de ei.

Conflictul muncă-familie resimțit de tată (sub aspect general) și factorul tensiune asociat conflictului familie-muncă (în mod particular) prezic în mod semnificativ nivelul de frustrare cauzat de activitatea

profesională. Rezultatele nu sunt semnificative în cazul mamelor pentru niciuna dintre dimensiunile conflictului muncă-familie. Frustrarea profesională nu prezice comportamentele suportive ale părinților, iar acestea nu sunt într-o relație semnificativă cu nivelul centralității muncii tinerilor. Analizele diadice au confirmat o relație pozitivă între conflictul muncă-familie resimțit de tați și conflictul muncă-familie resimțit de mame; rezultatele sunt similare și în cazul conflictului familie-muncă, respectiv frustrarea profesională.

Rezultatele susțin o relație semnificativă între conflictul muncă-familie și frustrarea profesională doar în cazul angajaților bărbați, fapt care ar putea influența performanța lor la locul de muncă, sau relațiile din familie. Rezultatele ne semnificative în privința nivelului de frustrare al angajaților de gen feminin pot fi explicate și prin anumite mecanisme de coping. Această relație ar putea fi detaliată și cercetată într-un viitor studiu sau prin intermediul unui studiu longitudinal.



## **Adaptarea și validarea Scalei Conflictul viață profesională – viață personală pentru populația din România**

**Ana-Maria Cazan, Mariela Pavalache Ilie & Camelia Truța,**

*Universitatea Transilvania din Brașov*

Această cercetare analizează calitățile psihometrie ale Scalei Conflictul viață profesională – viață personală (*The Work–family conflict scale; WFC*, Carlson, Kacmar, & Williams, 2000) adaptate pentru populația din România. Ne propunem, astfel, identificarea structurii factoriale a scalei WFC după traducerea în limba română, analiza diferențelor de gen în ceea ce privește conflictul viață profesională – viață personală, dar și a relațiilor dintre conflictul viață profesională – viață personală cu aspecte precum satisfacția cu viața, satisfacția în muncă și intenția de a părăsi locul de muncă.

Instrumentele folosite au fost: Chestionar privind conflictul viață profesională – viață personală (Carlson et al., 2000), Chestionarul privind satisfacția cu viața (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985), Chestionarul privind satisfacția cu viața de familie (Zabriskie & McCormick, 2003), Chestionarul privind satisfacția în muncă (Carlson et al, 2000), Chestionar Turnover intention (Nissly, 2005). Chestionarele au fost aplicate on-line, participanții fiind angajați români, cu o vechime minimă în muncă de un an.

Analiza datelor s-a centrat pe evidențierea consistenței interne a Scalei Conflictul viață profesională – viață personală, pe identificarea structurii factoriale a versiunii adaptate pentru populația din România și pe demonstrarea validității de construct a instrumentului.

Prin intermediul analizei factoriale confirmatorii, au fost testate mai multe modele: un model cu șase dimensiuni: categorii unice ale conflictului viață personală – viață profesională (corespunzând dimensiunilor propuse de autorii instrumentului); un model cu trei dimensiuni: forme ale conflictului viață personală – viață profesională generate de timp, tensiuni și strategii comportamentale (corespunzând formelor propuse de autorii instrumentului și evidențiate, totodată, de analiza factorială exploratorie realizată pentru versiunea românească a scalei); un model cu două dimensiuni: direcții ale conflictului viață personală – viață profesională; și un model unidimensional: conflictul viață personală – viață profesională.

Rezultatele au evidențiat calități psihometrice bune ale instrumentului, modelul cu cei mai buni indici de potrivire fiind modelul cu trei dimensiuni. Analiza multi-grup a demonstrat, totodată, stabilitatea acestei structuri factoriale în funcție de gen. Rezultatele demonstrează calitățile psihometrice bune ale scalei și asocierea echilibrului viață profesională-viață personală cu niveluri înalte ale satisfacției, fără intenția de a părăsi organizația.

## **Rolul moderator al satisfacției muncii în relația dintre dependența de muncă și epuizarea profesională**

**Roxana Dimache,**

*Universitatea din București*

Cercetarea de față are ca scop investigarea rolului moderator al satisfacției muncii în relația dintre dependența de muncă și epuizarea profesională, pornind de la mai multe studii care au adus evidențe empirice privind legătura dintre variabilele menționate (Schaufeli, Shimazu, & Taris, 2009a; Schaufeli, Bakker, van der Heijden, & Prins, 2009b; Taris Schaufeli, & Verhoeven, 2005).

A fost realizat un studiu transversal, pe 130 de angajați din diverse medii profesionale (55% dintre participanți au fost de sex feminin), cu vârste cuprinse între 20-59 de ani. Cercetarea s-a bazat pe colectarea de date de tip auto-raportare. Pentru investigarea satisfacției în muncă, a fost folosit chestionarul de evaluare a satisfacției în muncă *Job Satisfaction Survey* (JSS) a lui Paul Spector (1985). Scala *Dutch Work Addiction Scale* (DUWAS; Schaufeli, 2004) a fost utilizată pentru măsurarea dependenței de muncă. Coeficientul de consistență internă al acestei scale este de .82 pentru versiunea în engleză și de .85 pentru versiunea românească. Pentru măsurarea variabilei burnout, a fost folosită scala *Oldenburg Burnout Inventory* (OLBI), dezvoltată de Demerouti (1999). Scala include itemi

meniți să examineze cele două dimensiuni principale ale burnout-ului: epuizarea și dezangajarea față de muncă (Demerouti, Bakker, & Mostert, 2010).

Datele obținute au susținut ipoteza cercetării conform căreia satisfacția muncii amortizează intensitatea relației dintre dependența de muncă și epuizarea profesională.

### **Stil de Relaționare socială – studii preliminare de validare a unei scale standardizate**

**Veronica Balan, Ticu Constantin, Oara Prundeanu, Mădălina Pană, Petronela State & Codrina Buzdugă,**  
*Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași*

Pornind de la analiza literaturii de specialitate și de la premisa că lumea modernă obligă la asumarea de noi stiluri de interacțiune socială, au fost definite și operaționalizate șase dimensiuni care ar putea descrie un stil de relaționare socială adaptat vieții sociale actuale. Scala *SRS (Stil de Relaționare socială)* vizează opțiunile individuale la stilul personal de interacțiune socială manifestat: în relațiile interpersonale directe și în cele mediate de rețelele de socializare (*social* versus *utilitarist*); în cadrul grupurilor sau colectivelor de care aparținem (*relație* versus *sarcină*); în situațiile de conflict (*implicat* versus *detașat*); prin imaginea despre sine pe care o prezentăm celorlalți (*indulgent* versus *exigent*); în

situațiile în care utilizăm strategii persuasive (*manipulativ versus moral*) sau în situațiile care exprimăm atașament emoțional (*dependent versus independent*). Analizele preliminare de validare a scalei SRS, realizate pe un lot de 360 de persoane, confirmă atât structura factorială a scalei cât și consistența internă pe cele șase sub-scale. Analizele de validare convergentă și divergentă, realizate prin raportare la diferite inventare de personalitate, ne permit să concluzionăm că scala SRS are calități psihometrice promițătoare și că poate fi un instrument deosebit de util în activitățile de recrutare și selecție profesională, pentru acele categorii profesionale sau locuri de muncă în care stilul de relaționare socială este decisiv (agenți de vânzări, operatori on-line, manageri, consultanți, etc).

### **Modelul celor 5 factori de personalitate în context militar: *Cerințe ideale versus profiluri reale***

**Ștefan Liță,**

*Institutul de Filosofie și Psihologie al Academiei Române  
și Biroul Psihologie al Jandarmeriei Române*

Studiul prezintă o analiză comparativă a personalității cadrelor militare din perspectiva solicitărilor rezultate în analiza muncii și a rezultatelor obținute în urma evaluării psihologice. Datele au fost colectate în cadrul a două studii independente. În primul studiu, a fost utilizat

instrumentul Big Five Questionnaire (BFQ; Caprara, Barbaranelli, & Borgogni, 1993) care este un chestionar de evaluare a personalității construit în Europa conform teoriei celor 5 mari factori de personalitate (Energie, Amabilitate, Conștiinciozitate, Stabilitate emoțională și Deschidere mintală). Chestionarul BFQ a fost completat de 140 de jandarmi care participau la concursul pentru trecerea în corpul ofițerilor (vârstă medie 31 ani, Min=23, Max=45, 94% de sex masculin). În al doilea studiu, a fost utilizat instrumentul Personality-Related Position Requirements Form (PPRF; Raymark, Schmit, & Guion, 1997) care este un chestionar de analiză a muncii care utilizează modelul celor 5 factori de personalitate pentru a stabili trăsăturile care pot asigura performanța profesională într-un anumit domeniu. Chestionarul PPRF a fost completat de 122 de jandarmi cu privire la postul de subofițer operativ (76% ocupanți ai postului și 24% șefi nemijlociți).

Rezultatele obținute au evidențiat două concluzii. Referitor la evaluarea personalității realizată cu chestionarul BFQ, pe primele locuri în ierarhie au fost identificați factorii Amabilitate ( $M = 99$ ) și Energie ( $M = 96$ ), iar pe ultimele locuri s-au situat factorii Stabilitate emoțională ( $M = 94$ ), Deschidere mintală ( $M = 94$ ) și Conștiinciozitate ( $M = 90$ ). Referitor la analiză cerințelor postului realizată cu chestionarul PPRF, pe primele locuri în ierarhie au fost identificați factorii Stabilitate emoțională ( $M = 1.77$ ) și Conștiinciozitate ( $M = 1.44$ ), iar

pe ultimele locuri s-au situat factorii Agreabilitate ( $M = 1.24$ ), Deschidere ( $M = 1.24$ ) și Extraversie ( $M = 1.04$ ).

Concluzia studiului este aceea că în domeniul militar, cei mai buni predictorii ai performanței profesionale din perspectiva personalității ar fi reprezentați de Stabilitatea emoțională și Conștiinciozitate și că nu există o corespondență între aceste cerințe și profilurile reale ale militarilor.

O limita majoră a studiului o reprezintă faptul că datele au fost colectate de la loturi diferite, iar distanța în timp dintre cele două studii a fost de aproximativ 7 ani. În același timp, această limită ar putea fi privită și ca un punct forte în sensul că aprecierea cerințelor postului nu a fost influențată de autoevaluarea personalității angajaților.

### **Rolul moderator al wellbeing-ului în relația dintre tendințele de maximizare și distribuția importanței criteriilor în procesul de alegere a unui job**

**Ionuț Cristian Matei,**  
*Universitatea din București*

Lucrarea de față pornește de la teoria maximizării (Simon, 1950) conform căreia, atunci când iau decizii, oamenii tind să se raporteze în mod diferit la criteriile atribuite deciziei. Persoanele orientate spre satisfacție se vor focaliza doar pe o serie restrânsă de

criterii, spre deosebire de cele orientate spre maximizare, care vor lua în calcul întreaga gama de criterii asociate deciziei. Conform definițiilor oferite de diverși autori (Ivengar, Wells, Schwartz, 2006; Simon, 1950; Schwartz, 2004), wellbeing-ul poate fi un factor determinant în cadrul procesului decizional. În studiul de față, ne propunem investigarea efectului moderator al wellbeing-ului în relația dintre tendințele de maximizare și maniera în care sunt distribuite o serie de criterii atribut (salariul net, securitatea jobului, zile de vacanță, atmosfera de la locul de muncă, beneficii suplimentare etc.) în decizia de alegere a unui loc de muncă.

Cercetarea cuprinde 309 de participanți studenți (178 bărbați și 131 femei), cu vârste între 18 și 49 ani, cărora le-au fost administrate online trei chestionare: Maximization Inventory 2012 (Turner, 2012), Flourishing Scale (Diener et al., 2010) și Scala de identificare a alegerilor multicriteriale. Prelucrarea statistică a datelor s-a efectuat utilizând analize corelaționale pentru a identifica un posibil efect de multicolinearitate și analiza de regresie ierarhică.

În urma analizei rezultă că cele două variabile predictor explică aproximativ 17% din varianța variabilei dependente (inegalitatea distribuției importanței criteriilor). În următorul pas al modelului, când ținem cont de efectul variabilei moderator, obținem o valoare a varianței de 26%. Rezultatele sunt semnificative din punct de vedere statistic ( $p = .10$ ).



## **Creșterea implicării în muncă: O meta-analiză a eficienței intervențiilor controlate**

**Delia Vîrgă, Alina Iancu & Laurențiu P. Maricuțoiu,**  
*Universitatea de Vest, Timișoara*

Scopul lucrării a fost de a evalua eficiența intervențiilor controlate care și-au propus creșterea implicării în muncă a angajaților.

Am realizat o căutare sistematică a bazelor de date online (cele mai relevante: *PsychInfo*, *Eric*, *MedLine*), folosind combinații de cuvinte-cheie precum "work engagement", "vigor", "dedication", "absorbtion", respectiv "intervention", "trial", "control\*". În urma căutării, după eliminarea dublurilor, am obținut 262 rezultate. Acestea au fost căutate în varianta integrală și au fost analizate din punctul de vedere al eligibilității. Criteriile de eligibilitate au fost: (1) să raporteze o intervenție controlată (cel puțin un grup experimental și un grup de control), iar (2) eficiența să fie evaluată printr-un chestionar care să măsoare implicarea în muncă. Pentru calcularea eficienței intervențiilor, am calculat diferența standardizată (d-Cohen) dintre mediile post-intervenție ale grupului de control și grupului experimental.

În urma aplicării criteriilor de eligibilitate, au fost calculate 27 de efecte independente, care stau la baza acestei prezentări. Efectul mediu general este slab ca intensitate, dar semnificativ statistic ( $d_{\text{general}} = .19$ ,  $k = 27$ ,

$z = 3.85, p < .001$ ). Mai mult, analiza de heterogenitate a relevat faptul că acest efect variază semnificativ de la un studiu la altul ( $Q(26) = 80.77, p < .001$ ) și aproximativ 68% din dispersia sa poate fi explicată de moderatori ( $I^2 = 67.81$ ). Drept urmare, am extins analizele spre variabile moderatoare precum: distanța temporală dintre evaluare și finalul intervenției, nivelul intervenției (organizațională vs. individuală), durata intervenției (exprimată în săptămâni), tipul de studiu (experimental vs. cvasi-experimental). Rezultatele acestor analize vor fi discutate în cadrul sesiunii de comunicări.

## **Predictors of burnout**

**Simona-Alexandra Geacă,**  
*Universitatea din București*

This study looks at new predictors of burnout, in order to expand the number of factors which can account for this phenomenon.

An online survey was administered to 181 participants. The participants had to be employed for at least one month in an organization with at least three employees. The study was promoted on social networks, as well as through a website banner.

The results of the linear regression we conducted indicate that job authority, work negatively influencing home, home negatively influencing work and a high-K

reproductive strategy account for 32.7% of the variance of burnout. These findings advance the knowledge in cross-disciplinary studies, by introducing distal factors in the attempt to explain burnout and other organizational outcomes that can have negative effects on employee health.

### **Despre premiul "Horia Pitariu"**

Premiul "Horia Pitariu" este un premiu în valoare de 5.000 RON, 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.

Premiul este oferit anual, la Conferința Națională a APIO. Premiul este adjudecat de o comisie de decernare, din care fac parte laureații acestui premiu din anii precedenți. La acest moment (2016), aceasta înseamnă:

- Laurențiu Maricuțoiu
- Coralia Sulea
- Oana Fodor
- Paul Sârbescu
- Simona Haivas
- Fleștea Alina Maria

### **Despre bursele "Horia Pitariu"**

Începând cu anul 2014, APIO a inițiat Programul de Burse de Cercetare pentru Studenți "Horia Pitariu". Programul dorește să acorde în fiecare an două burse, unor studenți (nivel universitar, master sau doctorat), în valoare de 2.500 RON fiecare.

Scopul programului este impulsionarea cercetării românești în domeniul psihologiei muncii, industriale și organizaționale. În mod special dorim să susținem colegii tineri în vederea stimulării excelenței științifice prin cercetare. Bursa primită din partea APIO poate asigura integral sau parțial sprijinul material necesar pentru efectuarea cercetării.

Așteptăm de la acest program creșterea numărului de publicații cu vizibilitate națională și internațională. În acest sens, un proiect depus pentru Bursa APIO trebuie să aibă ca rezultat un articol publicat într-o revistă BDI. Așteptăm, de asemenea, implicarea unui număr mai mare de studenți în cercetarea vizibilă pentru restul comunității.

Proiectele care au beneficiat de bursa APIO în 2015, sunt:

- *Diversitatea în echipele medicale îmbunătățește sau împiedică performanța adaptativă? Rolul stării emergente cross-understanding*  
Mădălina Georgiana Hoandră,  
masterand în cadrul programului Psihologia Resurselor Umane și Sănătate Ocupațională, la Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, Universitatea Babeș - Bolyai, Cluj-Napoca
  
- *Efectul înțelepciunii liderului asupra stresului perceput și a comportamentelor contraproductive ale angajaților*  
Dumbravă Ioana Laura & Mezei Teodora,  
studente la nivel licență a  
Facultății de Psihologie și Științe ale Educației,  
Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca

Rezultatele cercetărilor sunt incluse în programul de lucrări al conferinței din acest an.

# Conferința Națională de Psihologie Industrială și Organizațională, mai 2016, Cluj-Napoca

Conferința Națională de Psihologie Industrială și  
Organizațională, mai 2016, Cluj-Napoca



# Conferința Națională de Psihologie Industrială și Organizațională, mai 2016, Cluj-Napoca



Asociația de Psihologie  
Industrială și Organizațională



UNIVERSITATEA  
BABEȘ-BOLYAI



Facultatea de Psihologie  
și Științe ale Educației



DEPARTAMENTUL DE PSIHOLOGIE  
Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației  
Universitatea Babeș-Bolyai Cluj-Napoca, România