

Asociația de Psihologie Industrială și Organizațională

(APIO)



**CONFERINȚA NAȚIONALĂ DE PSIHOLOGIE INDUSTRIALĂ
ȘI ORGANIZAȚIONALĂ**

„HORIA D. PITARIU,,

Ediția a XIX-a

Iași, 9 – 11 mai 2019

„Impactul tehnologiei asupra muncii,,



**UNIVERSITATEA
„ALEXANDRU IOAN CUZA“
din IAȘI**



**FACULTATEA DE PSIHOLOGIE
ȘI ȘTIINȚE ALE EDUCAȚIEI**



**BIBLIOTECA
CENTRALĂ
UNIVERSITARĂ
„MIHAI EMINESCU”
IAȘI**

Cuprins

Cuvânt de bun venit	9
Comitet științific	11
Voluntari în echipa de organizare.....	13
Program sintetic al Conferinței APIO 2019.....	14
KEYNOTE SPEAKER	15
Keynote speaker: Prof. José M. PEIRÓ.....	16
Topic: Digitalization and the future of work: Implications for the future of W&O Psychology .16	
STATE OF THE ART	18
State of the Art: Prof. Univ. Dr. Petru CURȘEU.....	19
Topic: Spre cariere sustenabile în orașe inteligente.....	19
State of the Art: Prof. Univ. Dr. Ticu CONSTANTIN	20
Topic: CERCETĂTOR ȘI/ SAU PRACTICIAN? Obligații sau opțiuni în definirea vocației profesionale?.....	20
State of the Art: Lect. Univ. Dr. Andrei RUSU.....	21
Topic: Măsurarea computerizată a biasurilor inconștiente în context organizațional. Implicații asupra procesului de recrutare și selecție.....	21
DEZBATERE: Prof. Univ. Dr. Dragoș ILIESCU.....	22
Topic: Dileme etice legate de evaluare, testare și selecție	22
WORKSHOP-uri	23
WS1- Formator: Dr. Marian POPA (Universitatea din București)	24
Temă: Analiza de rețea, o metodă de actualitate în explorarea datelor psihologice	24
WS2 - Formator: Lect. Univ. Dr. Daniela Victoria ZAHARIA (Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iasi).....	25
Temă Interacțiunea familie – muncă în contextul noilor tehnologii.....	25
WS3 - Formator: Dr. Psiholog Clinician Iuliana ZAVADOVSCHI, Conf. Univ. Dr. Camelia SOPONARU, Dr. Cristina Maria BOSTAN (Spitalul Clinic Militar de Urgență Iași & Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași).....	26
Temă: Gestionarea incidentelor critice psihosociale – intervenții la nivel individual și organizațional.....	26
WS4 - Formator: Prof. Univ. Dr. Petru Curșeu (Universitatea “Babeș-Bolyai”, Cluj-Napoca).....	28
Temă: Elemente de design socio-tehnic	28
WS5 - Formatori: Lect. Univ. Dr. Lavinia ȚÂNCULESCU (Univ. Hyperion, Facultatea de Psihologie, SNSPA București) & Senior Manager Oana MUNTEANU (PricewaterhouseCoopers)	29
Temă: Competențe digitale și soluții dedicate angajaților în era digitalizării rapide	29
WS6 - Formator Dr. Cornel L. MINCU (Universitatea din București))	30
Temă: Mindfulness în organizații: tehnici de reducere a stresului profesional.....	30
WS7 - Formator: Dr. Cătălin TAȘCĂ & Lect. Univ. Dr. Cristian OPARIUC-DAN (Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iasi & Facultatea de Drept și Științe Administrative de la Universitatea „Ovidius” din Constanța).....	31

Temă: Tehnici orientale de optimizare a eficienței la locul de muncă.....	31
WS8 - Formator George GUNNESCH-LUCA (University of Erlangen-Nuremberg).....	33
Temă: Documente dinamice cu Rmarkdown, papaja si Knitr.....	33
PROGRAMUL DETALIAT AL PREZENTĂRIILOR PE SECȚIUNI	34
REZUMATELE LUCRĂRIILOR-Prezentări orale	43
Sectiunea 1: Impactul tehnologiei în organizații	44
S.1.2. Imersiunea și prezența în realitatea virtuală - date ale cercetărilor empirice. <i>Dragoș-Petru TICU (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)</i>	45
S.1.3. Manipularea imersiunii în Realitatea Virtuală prin utilizarea tehnicii "oglinzii"- diferențe socio-demografice. <i>Dragos-Petru TICU (Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași)</i>	46
S.1.4. Evaluarea bazată pe jocuri – o nouă tendință în recrutarea și selecția de personal. <i>Dan Florin STĂNESCU, Cătălin Gabriel IONIȚĂ, Alina STANCIU, Adrian TOȘCĂ (Școala de Studii Avansate a Academiei Române, București & Structural Management Solutions)</i>	47
S.1.5. Dileme și trăiri ale umanoizilor, care prin procesarea automatizat-robotizată (RPA), înlocuiesc muncitorii cu roboți. O analiză interpretativ – fenomenologică. <i>Camelia CRIȘAN, Dan STĂNESCU (Școala de Studii Avansate a Academiei Române, București)</i>	48
S.1.6. Factori cu impact asupra implicării în muncă a angajaților din domeniul IT. <i>Carla Sorina DIUGAN, Madalina Paraschiva FOTEA Daniela Victoria ZAHARIA (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)</i>	49
S.1.7. Another reason why IT people are considered special. How neuroticism for both managerial and non-managerial roles is seen manifested in a very intense changing business environment. <i>Lavinia ȚÂNCULESCU (Universitatea Hyperion – București, Cadru didactic asociat – SNSPA)</i>	50
S.1.8. From Trait Anger to Aggressive Violations in Road Traffic. <i>Alexandru GĂIANU (University of Bucharest), Cezar GIOSAN (University of Bucharest), Paul SĂRBESCU (West University of Timișoara)</i>	51
S.1.9. The effect of intervention on anger or behavioral beliefs in producing aggressive violations. <i>Alexandru GĂIANU (University of Bucharest, Romania), Cezar GIOSAN (University of Bucharest, Romania)</i>	52
S.1.10.Furie - agresivitate vs. căutarea impulsivă de senzații în asocierea cu excesul de viteză. O meta-analiză. <i>Paul SĂRBESCU, Andrei RUSU (Universitatea de Vest din Timișoara)</i> ...	54

**Conferința Națională de Psihologie Industrială și Organizațională
„Horia D. Pitariu,,**

Sectiunea 2: Evaluarea psihologică în context organizațional	55
S.2.1. Erori și remedii metodologice în evaluarea psihologică a personalului. <i>Eugen AVRAM (Universitatea din București), Daniela IONESCU (Psiholog cu drept de liberă practică)</i>	55
S.2.2. Evaluarea psihologică a personalului – de la modelul caracteristicilor psihologice la modelul cerințelor critice ale postului. <i>Eugen AVRAM (Universitatea din București)</i>	55
S.2.3. The Criterion-Related Validity of Assessment Center Exercises and General Mental Ability when Applying a Head-to-Head Approach.....	56
<i>Ioana BOȘNEAG (Universitatea din București)</i>	56
S.2.4. The Work-ReLated Flow Inventory (WOLF): Romanian Adaptation. <i>Alexandra BĂDOIU, Bogdan OPREA (Universitatea din București)</i>	57
S.2.5. Development of a Member Currency-Based Leader-Member Exchange (LMX) Scale for Supervisors: The SLMX-C. <i>Anata-Flavia IONESCU, Dragoș ILIESCU (Universitatea din București)</i>	58
S.2.6. Dimensiunile și structura axială a unui test de gândire critică. <i>Andreea C. BUZDUGA (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași), Cristian OPARIUC-DAN (Universitatea Ovidius, Constanța)</i>	59
S.2.7. Burnout-ul ocupațional ca fenomen emergent. O analiză de rețea a chestionarului MBI-16. <i>Laurențiu P. MARICUȚOIU, Delia VÎRGĂ (Universitatea de Vest din Timișoara)</i>	60
S.2.8. Atitudinea parentală față de educația religioasă realizată în școală: validarea scalei de evaluare. <i>Andrei MOCANU (Universitatea Alexandru Ioan Cuza Iași)</i>	61
S.2.9. Evaluarea eficienței terapiei cognitiv comportamentale în restructurarea axiomei sociale. <i>Sorin-Iulian ROPOTAN (Școala de Studii Avansate a Academiei Române, București)</i>	62
Sectiunea 3: Implicații interdisciplinare ale fenomenelor organizaționale	64
S.3.1. Justiția organizațională, personalitatea și comportamentele contraproductive: Sensibilitatea la echitate ca moderator și mediator. <i>Sergiu CONDREA, Bogdan OPREA (Universitatea din București)</i>	64
S.3.2. Comunicare și justiție organizațională în cadrul unui proces schimbare. <i>Alexandra GHEORGHIU (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași), Valeriu LUCA (GfK)</i>	65
S.3.3. Religiozitate, insecuritate și reziliență la locul de muncă. <i>Ioana DAVID (Universitatea din București)</i>	66

S.3.4. Direcția și valența interacțiunii muncă – viața personală asupra angajamentului și auto-eficacității angajaților. <i>Florina ANTON (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)</i>	67
S.3.5. Traseul de carieră al părinților și orientarea vocațională a copiilor. <i>Veronica VITU (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)</i>	68
S.3.6. Interacțiunea dintre conduitele proactive și cognițiile referitoare la conflictul muncă familie. <i>Ioana MACARIE, ZAHARIA Daniela Victoria (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)</i>	69
S.3.7. Rolul potrivirii reglatorii în realizarea obiectivelor financiare pe termen scurt –o abordare experimentală a strategiilor de gestiune a finanțelor personale la angajați. <i>Andreea-Luciana URZICĂ, Ticu CONSTANTIN (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)</i>	70
S.3.8. Perceived causes of romantic relational disinterest. Findings from Romanian young couple. <i>Andreea URSU (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)</i>	71
S.3.9. Cât de neajutorat ești atunci când știi că poți? <i>Ioana Bianca PITIRUȚ (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)</i>	72
Sectiunea 5: Sănătate organizațională	74
S.5.1. The relationship between personality types, emotional intelligence, and organizational commitment. <i>Dragos-Petru TICU (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)</i>	74
S.5.2. Capitalul psihologic, justiția organizațională și sănătatea: rolul mediator al implicării în muncă. <i>Daria LUPȘA, Loreni BACIU, Delia VÎRGĂ (Universitatea de Vest din Timișoara)</i> 75	
S.5.3. Relația dintre munca însemnată, sprijinul organizațional perceput și implicarea în muncă la personalul din sectorul medical. <i>Blanca GRAMA (Universitatea Lucian Blaga din Sibiu)</i>	76
S.5.4. Utilizarea punctelor forte, corectarea deficitelor și implicarea în muncă: Un studiu săptămânal. <i>Liubița BARZIN, Delia VÎRGĂ, Laurențiu MARICUȚOIU (Universității de Vest din Timișoara)</i>	77
S.5.5. Can autonomy and socially supportive climate buffer the negative effects of job insecurity on work engagement? A multi-level study. <i>Zselyke PAP, Delia VIRGA, Guy NOTELAERS (Universitatea de Vest din Timișoara)</i>	78
S.5.6. Recuperarea după muncă și modelarea zilnică a postului: un studiu episodic pe o durată de patru zile. <i>Diana BURUIANĂ, Bogdan OPREA (Universitatea din București)</i>	79

Conferința Națională de Psihologie Industrială și Organizațională „Horia D. Pitariu,,

S.5.7. Modelarea postului și intenția de a părăsi locul de muncă: rolul mediator al implicării în muncă și al însemnătății locului de muncă. <i>Ioan-Lucian PĂDURARU, Bogdan OPREA (Universitatea din București)</i>	81
S.5.8. Eficiența intervențiilor de modelare a postului: O meta-analiză și o analiză de utilitate. <i>Bogdan OPREA (Universitatea din București), Liubița BARZIN (Universitatea de Vest din Timișoara), Delia VÎRGĂ (Universitatea de Vest din Timișoara), Dragoș ILIESCU (Universitatea din București), Andrei RUSU (Universitatea de Vest din Timișoara)</i>	82
S.5.9. Modelarea postului: relația cu modelul complet de conducere. <i>Amalia MIULESCU, Bogdan OPREA, Dragoș ILIESCU (Universitatea din București)</i>	83
S.5.10. Comportamentul proactiv de căutare a feedback-ului în organizații: o meta-analiză longitudinală asupra predictorilor și consecințelor din perspectiva modelului solicitări-resurse ale postului. <i>Alexandra BĂLĂCEANU, Laurențiu MARICUȚOIU, Delia VÎRGĂ (Universitatea de Vest din Timișoara)</i>	84
Sectiunea 6: Leadership si eficiență în context organizațional	85
S.6.1. Predictorii individuali ai competenței de luare a deciziei în mediul militar. <i>Constantin ROANGHEȘI</i>	85
S.6.2. Stilul de umor al liderului și climatul afectiv al grupului. <i>Mihai-Iulian LUCA (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)</i>	86
S.6.3. Variația contextuală a teoriilor implicite ale leadershipului.....	87
S.6.4. An attributional explanation of power dynamics in social systems . <i>Sabina TRIF, Petru L. CURȘEU, Alina FLEȘTEA, Oana FODOR (Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj Napoca)</i>	89
S.6.5. Correlates of research self-efficacy – a meta-analysis. <i>Raluca LIVINȚI (Universitatea din București)</i>	90
S.6.6. Un studiu longitudinal care examinează modul în care schimbările săptămânale în nevoile psihologice de bază afectează bunăstarea și performanța în două echipe de fotbal din România. <i>Alexandru BONCU, Laurențiu MARICUȚOIU, Călina IUȘAN (Universitatea de Vest din Timișoara)</i>	90
S.6.7. Trăsături de personalitate, performanță în muncă și sănătate mintală: un proces de mediere prin intermediul implicării în muncă. <i>Luca TISU, Daria LUPȘA, Delia VÎRGĂ, Andrei RUSU (Universitatea de Vest din Timișoara)</i>	91

S.6.8. Comportamentul inovativ în organizații. <i>George BUNESCU (Universitatea din București)</i>	92
S.6.9. Abordarea participativă a actului medical în departamentele de urgență. <i>Claudia BARBUL (Spitalul Județean de Urgență “Constantin Opris”, UPU-SMURD, Baia Mare), Lucia RATIU (Departament Psihologie, Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj Napoca)</i>	94
S.6.10. Gestionarea voluntară a gândurilor automate disfuncționale în context organizațional. <i>Cristina Maria BOSTAN (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași), Laurențiu Paul MARICUȚOIU (Universitatea de Vest din Timișoara) Ticu CONSTANTIN (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)</i>	95
REZUMATELE LUCRĂRILOR-POSTERE	96
Sectiunea 4: POSTERE	97
S.4.1. Narcisism, leadership și performanța în grupurile mici. <i>Oara PRUNDEANU (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)</i>	97
S.4.2. Amenințarea stereotipului și comportamentul șoferițelor în trafic. <i>Teodora Georgiana GHIRVU (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)</i>	99
S.4.3. Zvonistica angajaților și imaginea angajatorului.....	100
S.4.4. Influența stresului asupra stilului de luare al deciziilor și asupra percepției propriilor abilități la agenții de poliție. <i>Maria CENUȘĂ (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)</i> ..	101
S.4.5. Angajamentul pentru propria dezvoltare profesională – efecte asupra rezultatelor și satisfacției cursanților. <i>Cătălina-Elena BLEAH (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)</i>	102
S.4.6. Prietenia la locul de muncă. Un studiu despre efectele asupra motivației și a eficienței. <i>Ioana TIMOFTE (Universitatea „Alexandru Ioan Cuza, Iași)</i>	103
S.4.7. Căi de menținere a echilibrului psihic profesional. <i>Maria Marinela COMĂNEANU (Asociația CCDU-PHOENIX)</i>	104
S.4.8. Factori care influențează modul în care angajații vorbesc despre organizațiile în care lucrează. <i>Silvia Maria LOGHIN (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)</i>	106
S.4.9. Influența leadershipului transformațional asupra atașamentului organizațional și a retenției în timpul unui proces de reducere de personal. <i>Iuliana TOMA (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)</i>	107

**Conferința Națională de Psihologie Industrială și Organizațională
„Horia D. Pitariu,,**

S.4.10. Influența rețelelor de socializare asupra afacerilor locale – Studiu de caz: Teo’s Cafe Iași. O abordare interdisciplinară. <i>Ionela RADU (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)</i>	108
S.4.11. Pot singurătatea și anxietatea socială să influențeze frecvența comunicării online? <i>Andreea MUȘAT (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)</i>	109
PREMIUL ȘI BURSELE „HORIA D. PITARIU”	110
Premiul Horia Pitariu	111
Bursele Horia Pitariu 2018-2019.....	111
SPONSORI SI PARTENERI APIO 2019	112

Cuvânt de bun venit

*Dragi colegi,
Stimați invitați,*

Bine ați venit la cea de a XIX-a Ediție a Conferinței Naționale de Psihologie Industrial-Organizațională "Horia D. Pitariu", eveniment organizat de Asociația de Psihologie Industrială și Organizațională (APIO) și Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației(Universitatea "Alexandru Ioan Cuza" din Iași) în perioada 9-11 Mai 2019, la Iași, România.

Cea de a XIX -a ediție a conferinței are ca temă principală „Impactul tehnologiei asupra muncii” propunându-vă să analizăm împreună modul în care schimbările tehnologice recente antrenează modificări în raporturile sociale și profesionale și cum aceste modificări afectează practicile din domeniul psihologiei organizaționale și managementului resurselor umane.

Continuând tradiția conferințelor APIO, oferim practicienilor și viitorilor practicieni o serie de workshop-uri de formare a competențelor profesionale relevante pentru domeniul psihologiei resurselor umane. De asemenea, și în acest an continuăm seria de prezentări state-of-the-art în România, ca oportunitate de a cunoaște activitatea de cercetare științifică a unor experți romani și de a fixa informațiile cheie referitoare la teme majore de cercetare din domeniul organizațional. Schimburile de idei de cercetare și de bune practici validate științific se vor realiza în cadrul sesiunilor de comunicări științifice iar temele dilematice, cele care pot fi subiect de analiză vor fi abordate în cadrul paneluri de dezbateri / mese rotunde.

Invitatul special al ediției din acest an este Prof. José M. Peiró (Universitatea Valencia și membru al Institutului de Cercetare în Psihologia Resurselor Umane, Dezvoltare Organizațională și

Calitatea Vieții la Locul de Muncă (IDOCAL). Acesta va prezenta o prelegere cu titlul "[Digitalization and the future of work: Implications for the future of W&O Psychology](#)"

Vă așteptăm la Iași cu speranța că, în cele trei zile ale conferinței, vom momente trăi momente profesionale și personale deosebite!

Echipa de organizare a Conferinței APIO

Președinte APIO – Prof. univ. dr. Ticu CONSTANTIN

CONFERINȚA NAȚIONALĂ DE PSIHLOGIE INDUSTRIALĂ ȘI ORGANIZAȚIONALĂ
„HORIA D. PITARIU,, Ediția a XIX-a
Iași, 9 – 11 mai 2019

Comitet științific

- ✓ Prof. Univ. Dr. DRAGOȘ ILIESCU (Universitatea din București, București)
- ✓ Prof. Univ. Dr. DELIA VÎRGĂ (Universitatea de Vest, Timișoara)
- ✓ Prof. Univ. Dr. TICU CONSTANTIN (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)
- ✓ Prof. Univ. Dr. ADRIAN ROSAN (Universitatea Babeș Bolyai, Cluj)
- ✓ Prof. Univ. Dr. CORNEL HAVĂRNEANU (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)
- ✓ Prof. Univ. Dr. EUGEN AVRAM (Universitatea din București, București)
- ✓ Prof. Univ. Dr. ALIN FLORIN SAVA (Universitatea de Vest, Timișoara)
- ✓ Prof. Univ. Dr. PETRU CURȘEU (Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj)
- ✓ Prof. Univ. Dr. ZOLTAN BOGATHY (Universitatea de Vest, Timișoara)
- ✓ Conf. Univ. Dr. ADRIAN BRATE (Universitatea Lucian Blaga din Sibiu, Sibiu)
- ✓ Conf. Univ. Dr. LAURENȚIU MARICUȚOIU (Universitatea de Vest, Timișoara)
- ✓ Conf. Univ. Dr. Coralia Sulea (Universitatea de Vest, Timișoara)
- ✓ Conf. Univ. Dr. Aurel Stan (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)
- ✓ Lect. Univ. Dr. CLAUDIA RUS (Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj)
- ✓ Dr. ȘTEFAN LIȚĂ (Institutul de Filosofie și Psihologie, Academia Română)
- ✓ Conf. Dr. MARIAN POPA (Universitatea din București, București)
- ✓ Dr. DORU MARINEANU (Centrul de Investigații Socio-Comportamentale, Ministerul Apărării Naționale)
- ✓ Prof. Univ. Dr. MIHAELA RUS (Universitatea Ovidius, Constanta)
- ✓ Asist. Univ. Dr. OANA FODOR (Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj)
- ✓ Dr. SMARANDA BOGDAN (Technical Talent Acquisition Specialist @ Sologics)
- ✓ Lect. Dr. OANA MARIA NEGRU-SUBȚIRICA (Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj)
- ✓ Drd. ALINA MARIA FLEȘTEA (Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj)
- ✓ Lect. Dr. PAUL SÂRBESCU (Universitatea de Vest, Timișoara)
- ✓ Cercetător postdoctoral Dr. CRISTINA MARIA BOSTAN (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)
- ✓ Dr. ALEXANDRA GHEORGHIU (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)
- ✓ Dr. ANA MARIA HOJBOTĂ (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)
- ✓ Lect. Univ. Dr. DANIELA ZAHARIA (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)

**Conferința Națională de Psihologie Industrială și Organizațională
„Horia D. Pitariu,,**

Comitet de organizare

- ✓ Prof. Univ. Dr. TICU CONSTANTIN (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)
- ✓ Prof. Univ. Dr. DELIA VÎRGĂ (Universitatea de Vest, Timișoara)
- ✓ Prof. Univ. Dr. DRAGOȘ ILIESCU (Universitatea din București, București)
- ✓ Prof. Univ. Dr. ADRIAN ROSAN (Universitatea Babeș Bolyai, Cluj)
- ✓ Prof. Univ. Dr. CORNEL HAVĂRNEANU (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)
- ✓ Prof. Univ. Dr. EUGEN AVRAM (Universitatea din București, București)
- ✓ Prof. Univ. Dr. ALIN FLORIN SAVA (Universitatea de Vest, Timișoara)
- ✓ Prof. Univ. Dr. PETRU CURȘEU (Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj)
- ✓ Prof. Univ. Dr. ZOLTAN BOGATHY (Universitatea de Vest, Timișoara)
- ✓ Conf. Univ. Dr. ADRIAN BRATE (Universitatea Lucian Blaga din Sibiu, Sibiu)
- ✓ Conf. Univ. Dr. LAURENȚIU MARICUȚOIU (Universitatea de Vest, Timișoara)
- ✓ Conf. Univ. Dr. CORALIA SULEA (Universitatea de Vest, Timișoara)
- ✓ Conf. Univ. Dr. AUREL STAN (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)
- ✓ Lect. Univ. Dr. CLAUDIA RUS (Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj)
- ✓ Dr. ȘTEFAN LIȚĂ (Institutul de Filosofie și Psihologie, Academia Română)
- ✓ Conf. Dr. MARIAN POPA (Universitatea din București, București)
- ✓ Prof. Univ. Dr. MIHAELA RUS (Universitatea Ovidius, Constanta)
- ✓ Dr. DORU MARINEANU (Centrul de Investigații Socio-Comportamentale, Ministerul Apărării Naționale)
- ✓ Asist. Univ. Dr. OANA FODOR (Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj)
- ✓ Lect. Univ. Dr. DANIELA ZAHARIA (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)
- ✓ Drd. ANDREEA BUTUCESCU (Universitatea din București, București)
- ✓ Dr. CRISTINA MARIA BOSTAN (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)
- ✓ Drd. OARA PRUNDEANU (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)
- ✓ Drd. ANDREEA LUCIANA URZICĂ (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)
- ✓ Ing. FLORIN FRANȚ (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)

Voluntari în echipa de organizare

- Teodora PETRARU (căs GHIRVU);
- Adrialina ȚUGUI;
- Ioana TIMOFTE ;
- Alexandra BOICIUC ;
- Lavinia ARSENI ;
- Andreea BLAGA;
- Olivia COMORAȘU;
- Dana MUNTEANU;
- Anca-Gabriela AFTIM
- Alexandru POPESCU;
- Diana DODIȚĂ;
- Andreea MUȘAT;
- Ioana CREȚU;
- Violeta –Lăcrămioara GRIGORE;
- Mădălina TURCULEȚ;
- Valentina-Elena BUMBARU;
- Roxana Elena ACOSTINOAIE;
- Alina MACOVEI;
- Cristina Gabriela BALDOVICI

Program sintetic al Conferinței APIO 2019

	Joi, 9 mai		Vineri, 10 mai			Sâmbătă, 11 mai		
8,30 – 10,30	Workshop 2 Interacțiunea familie – muncă în contextul noilor tehnologii (Aula BCU)	Workshop 3 Gestionarea incidentelor critice– intervenții la nivel individual și organizațional (Sala HAȘDEU)	9,00 – DESCHIDERA CONFERINȚEI & Digitalization and the future of work: Implications for the future of W&O Psychology <i>Keynote Speaker: <u>José M. PEIRÓ</u></i>			Lucrări pe secțiuni 5 (HOL Aula BCU)	Workshop 8 Documente dinamice cu Rmarkdown, Papaia si Knitr (Sala HAȘDEU)	Ședința APIO (Aula BCU)
10,30 – 11,00	Pauză de cafea		Pauză de cafea			Pauză de cafea		
11,00 – 13,00	Workshop 6 Mindfulness în organizații: tehnici de reducere a stresului profesional (Sala R402)		Searching for sustainable careers in smart cities State of the Art (1): <u>Petru CURȘEU</u> (Aula BCU)			Măsurarea computerizată a bias-urilor inconștiente în context organizațional State of the Art (3): <u>Andrei RUSU</u>		
			Realitatea virtuală și realitatea augmentată; oportunități și provocări pentru viitor <i>Compania CENTRIC</i> (Aula BCU)			Workshop 4 Elemente de design socio-tehnic (Aula BCU)	Lucrări pe secțiuni 6 (Sala HAȘDEU)	
13,00 – 15,00	Pauză de prânz		Pauză de prânz			Premiile „HORIA PITARIU” & INCHIDERA CONFERINȚEI		
15,00 – 17,00	Workshop 7 Tehnici orientale de optimizare a eficienței la locul de muncă (Aula BCU)	Workshop 5 Competențe digitale și soluții dedicate angajaților în era digitalizării rapide (Sala Hașdeu)	Lucrări pe secțiuni 1 (Aula BCU)	Lucrări pe secțiuni 2 (Sala HAȘDEU)	Lucrări pe secțiuni 3 (Sala S205)	Pauză de prânz & Program social		
17,00 – 17,30	Pauză de cafea		Pauză de cafea					
17,30 – 19,30	Workshop 1 Analiza de rețea, o metodă de actualitate în explorarea datelor psihologice (Sala R402)		Cercetător sau practician în psihologia I-O? <i>State of the Art (2): <u>Ticu CONSTANTIN</u></i> (Aula BCU)					
			DEZBATERE (<i>Panel Session</i>) Dileme etice legate de evaluare, testare și selecție <i><u>Dragoș Iliescu</u></i> (Aula BCU)					
20,00			COCKTAIL (Hotel Traian, Sala <i>Mihai Eminescu</i>)					

KEYNOTE SPEAKER

(Vineri , 10 mai 2019 – 9³⁰ - 10³⁰)

Keynote speaker: Prof. José M. PEIRÓ

Topic: Digitalization and the future of work: Implications for the future of W&O Psychology



Invitatul special din acest an este Prof. José M. Peiró (Universitatea Valencia și membru al Institutului de Cercetare în Psihologia Resurselor Umane, Dezvoltare Organizațională și Calitatea Vieții la Locul de Muncă (IDOCAL)

Rezumat

Abstract

“Several mega-trends such as globalization, technological changes and digitalization, demographics and migration changes and also changes in the world geopolitical relations are having important impacts on work and organizations. rtant changes in the jobs, work structure, working conditions, types of jobs (gig economy) and industrial relations. It is important to analyse not only the effects on the jobs destruction and jobs creation but also on the transformation of jobs and the implications for the employees in terms of the qualifications and competencies required. This changes are not just related to mechanization and automatization but also to deep transformations of the professional jobs due to the developments of Artificial Intelligence and learning machines. In my presentation I will analyse the main digital transformations an their implications fot the tasks, jobs, qualification and competencies. Special attention will be paid to the transformation of the professional jobs and also to changes in working conditions, working arrangements and employer-employee relations. Finally, I will analyse the changes that are emerging in the profession of work, organization and personnel Psychology. The challenges and opportunities for our profession will be identified and also their implications for the education and professional development of WOP- Pychologist.”

Descriere invitat

José M. Peiró este Profesor de Psihologie a Muncii și Organizațională la Universitatea Valencia și membru al Institutului de Cercetare în Psihologia Resurselor Umane, Dezvoltare Organizațională și Calitatea Vieții la Locul de Muncă (IDOCAL).

Este cercetător senior la Institutul de Cercetări Economice din Valencia (IVIE) și membru în echipa de dezvoltare a Institutului European de Tehnologie. A fost presedinte al Asociației Internaționale de Psihologie Aplicată, al Asociației Europene de Psihologie a Muncii și Organizațională (EAWOP) și este membru al Societății pentru Psihologie Industrială și Organizațională (SIOP), al Academiei Europene de Psihologie a Sănătății Ocupaționale (EAOHP) și Academia spaniolă de Psihologie. Dr. Peiró a activat ca editor asociat pentru European Journal of Work and Organizational Psychology (1995-2001) și a fost sau este în echipa editorială pentru Journal of Management, Journal of Occupational and Organizational Psychology, Work and Stress, Human Relations, Journal of Occupational Health Psychology.

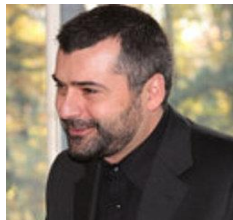
Cercetările sale vizează mai ales stresul ocupațional și starea de bine la nivel individual și la nivel colectiv. De asemenea, acesta se ocupă de cercetări pe echipe de inovare și antreprenoriat, precum și climat organizațional și cultură organizațională. Totodată, studiază procesele de socializare la locul de muncă și perioada de început a tinerilor pe piața muncii, fenomenul șomajului și supra-calificarea.

STATE OF THE ART

Vineri, 10 mai 2019 – 11⁰⁰

State of the Art: Prof. Univ. Dr. Petru CURȘEU

Topic: Spre cariere sustenabile în orașe inteligente



Petru Curșeu este Profesor Universitar Doctor în cadrul Universității Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca, România și al Open University din Olanda. Activitățile sale de cercetare sunt concentrate pe trei domenii principale: dinamica grupurilor, decizii organizaționale, stereotipuri și prejudecăți în organizații. A publicat articole științifice în diferite reviste de prestigiu precum: *Journal of Applied Psychology, Organizational Behavior and Human Decision Processes, British Journal of Psychology, British Journal of Social Psychology, Journal of Information Technology, Human Resource Management Review, Mathematical Models and Methods in Applied Sciences* și *Current Opinion in Environmental Sustainability*. În prezent este editor al jurnalului *Team Performance Management* și coordonează Centrul de Cercetare în Psihologia Muncii și Organizațională la Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca.

„Dezvoltarea sustenabilă a carierei reflectă un proces dinamic care aduce beneficii pe termen lung atât angajatorilor cât și angajaților și ocupă un loc central în cercetările recente privind evoluția carierelor într-un context social digitalizat și în continuă schimbare. Prelegerea va analiza orașul inteligent ca sistem socio-cognitiv care generează o serie de provocări pentru dezvoltarea carierelor sustenabile în contextul urban contemporan. Pe baza unei analize socio-tehnice voi argumenta că în orașul inteligent, echilibrul persoană-context social (1) îi favorizează în dezvoltarea carierei pe cei cu competențe digitale avansate și (2) este volatil dată fiind fragilitatea pe termen lung a dezvoltării economice urbane continue în societatea digitală. Voi descrie apoi modul în care aceste două provocări sistemice relaționate cu dezvoltarea sustenabilă a carierelor în orașul inteligent pot fi abordate eficient prin: (1) aducerea în plan central a competențelor și talentelor angajaților, (2) facilitarea participării publice și emergența comunităților de dezvoltare a carierei în centre urbane și (3) organizarea în rețele sociale complexe a unui ecosistem care să conțină toți agenți implicați în dezvoltarea carierei în context urban.,,

Vineri, 10 mai 2019 – 17³⁰

State of the Art: Prof. Univ. Dr. Ticu CONSTANTIN



Topic: CERCETĂTOR ȘI/ SAU PRACTICIAN? Obligații sau opțiuni în definirea vocației profesionale?

CONSTANTIN Ticu este profesor în cadrul Facultății de Psihologie și Științe ale Educației, Universitatea “Alexandru Ioan Cuza” din Iași și predă cursurile de Psihologia Personalului și Psihologia Publicității la nivel de licență și cursurile de Evaluarea Psihologică a Personalului și Analiza climatului și culturii organizaționale la nivel de master. A publicat a peste 66 de articole științifice, 9 volume de autor (din care 5 cu unic autor) și este creatorul a numeroase instrumente standardizate de evaluare a personalității sau de diagnoză organizațională, instrumente incluse pe platforme on-line de evaluare psihologică numită **PsihoProfile** (www.psihoprofile.ro).

„Există o mereu distanță sau un decalaj între cercetare și practică, între competențe și nevoile practicienilor și cele ale cercetătorilor, iar aceasta distanță este valabilă pentru toate domeniile. Pentru psihologie, opțiunea ideală pare a fi cea propusă de scientist–practitioner model recomandat de APA (American Psychological Association) pentru a fi implementat în activitatea de formare a viitorilor practicieni. Din perspectiva acestui model, pentru un cadru didactic universitar, dincolo de dezvoltarea competențelor didactice, se impune și dezvoltarea pe cele două planuri ușor divergente. Trebuie să fie atât un bun cercetător (pentru a se putea raporta la cele mai noi date ale cercetării științifice, a publica și a promova în cariera universitară) cât și un bun practician (pentru că altfel nu poate transmite corect și credibil competențele necesare viitorilor practicieni). Resursele limitate cognitive, de timp și de energie, obligă deseori la alegerea uneia dintre cele două vocații: cea de practician sau cea de cercetător. Dincolo de diferențele ce țin de perspectiva diferită pe care o are un cercetător sau un practician asupra lumii psihologice, de etica cercetării/ intervenției sau de valoarea adăugată adusă de fiecare dintre două abordări, alegerea uneia sau a alteia este o opțiune personală care ține de istoria de viață, de structura de personalitate și de valorile/ opțiunile valorice personale. Consecințele nu sunt lipsite de importanță dată fiind orientarea dominantă viitoare și implicațiile pe termen lung ale acestor alegeri.”

Sâmbătă, 11 mai 2019 – 11⁰⁰

State of the Art: Lect. Univ. Dr. Andrei RUSU

Topic: Măsurarea computerizată a biasurilor inconștiente în context organizațional. Implicații asupra procesului de recrutare și selecție



Andrei Rusu este lector în cadrul Departamentului de Psihologie de la Universitatea de Vest din Timișoara și face parte din echipa laboratorului Cogniție Socială și Personalitate (socpers.psihologietm.ro). Principalele sale interese de cercetare vizează proceselor cognitive automate și impactului acestora asupra comportamentului uman, cu aplicabilitate în sfera industrial organizațională. Studiile sale au fost publicate în jurnale de prestigiu, precum Journal of Vocational Behavior, Accident Analysis & Prevention sau Career Development International. În momentul de față cercetează utilizarea intervențiilor online pentru promovarea angajabilității și interferența proceselor cognitive automate în procesul de recrutare și selecție.

„Biasurile inconștiente sunt rezultatul proceselor psihologice ce funcționează automat, în absența controlului nostru reflexiv. Tehnologia a permis dezvoltarea de instrumente pentru măsurarea acestora, iar rezultatele obținute până în acest moment susțin existența unor influențe asupra comportamentului uman. Efectele biasurilor implicite au fost observate mai ales în cazul deciziilor ce implică indivizi din categorii puternic stereotipizate. Mai mult, aceste efecte sunt susținute în contexte sociale variate, inclusiv în cel organizațional. Deși relativ recente, studiile asupra deciziilor din procesul de selecție oferă suport discriminării inconștiente pe criterii de rasă, gen sau vârstă. La acest corp de literatură adăugăm demersul nostru recent de a studia biasul implicit față de persoanele cu afecțiuni ale sănătății mintale. Datele colectate oferă suport experimental prezenței unei dezavantajări sistematice a candidaților cu tulburări psihologice în cazul deciziei de angajare. Astfel, prezentarea va fi axată pe principalele rezultate asupra biasurilor implicite în context organizațional – cu accent pe procesul de selecție. Mai mult, implicațiile acestor rezultate vor fi discutate atât din perspectiva repercusiunilor asupra organizației cât și a impactului social extins. În final vom trece în revistă principalele modalități de intervenție asupra biasurilor inconștiente.,,

Vineri, 10 mai 2019 – 17³⁰

DEZBATERE: Prof. Univ. Dr. Dragoș ILIESCU

Topic: Dileme etice legate de evaluare, testare și selecție



Descriere moderator

Dragoș Iliescu este Profesor Universitar Dr. în cadrul Facultății de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București. Este membru în câteva dintre cele mai influente organizații și asociații profesionale specifice domeniului psihologiei organizaționale (APIO, International Test Commission – ITC, APR) Este editor asociat pentru Journal of Psychological Assessment și autorul a peste 100 de lucrări științifice, capitole de cărți și cărți. Printre acestea, de curând au fost publicate la două dintre cele mai prestigioase edituri cărțile International Handbook of Testing and Assessment (2016, Oxford University Press, co-editor) și Adapting tests in linguistic and cultural situations (Cambridge University Press).

Această secțiune de dezbatere aduce în discuție patru dileme importante asociate cu evaluarea, testarea și selecția de personal, după modelul inițiat în urmă cu mai mult timp de Dr. Avital Moshinsky (anii '90, Nite, Israel). În cazul de față, vor fi prezentate o serie de dileme, adică o serie de situații dificile în care se pot regăsi oamenii și în care ar fi obligați să aleagă între două valori etice. Nu întotdeauna dilemele etice sunt analizate serios de către cei care se confruntă cu ele, dar atunci când sunt analizate explicit, de regulă este necesar ca o persoană să analizeze atent valorile la care aderă, trebuie să definească importanța acestora pentru ei și motivul pentru care le asociază cu sinele. Dilemele specifice care vor fi utilizate vor fi prezentate paneliștilor (Ticu Constantin, Marian Popa, Delia Virgă), iar aceștia vor avea de răspuns la o serie de întrebări precum: „Ce ați alege să faceți în fiecare situație și cum ați ajuns la această decizie? Care este situația de mijloc? Ce valori sunt în joc? Care sunt argumentele pro și contra pentru fiecare decizie posibilă ce poate fi adoptată în această situație? Cine va fi influențat de această decizie?” Publicul va avea oportunitatea de a adresa întrebări și de a exprima opinii despre fiecare dilemă propusă. Ne dorim ca dilemele prezentate să provoace o discuție serioasă asupra valorilor etice și a contextului decizional în care lucrează psihologii.”

WORKSHOP-uri

WS1- Formator: Dr. Marian POPA (Universitatea din București)

Temă: Analiza de rețea, o metodă de actualitate în explorarea datelor psihologice

Data: 9 Mai 2019



Descriere generală

Cunoașterea psihologică se bazează pe modele de interpretare coerentă a varietății cvasi-infinite a manifestărilor psihice (comportamente, trăiri). În prezent, modelul dominant este cel al trăsăturilor (constructe latente, considerate a fi cauza anumitor manifestări specifice, direct observabile). Acest model este susținut statistic de analiza factorială, sub diferitele ei forme.

În ultima vreme se afirmă tot mai mult o orientare nouă, care abordează cunoașterea psihologică din perspectiva rețelei de relații care se stabilesc între diferite manifestări psihice, independent de structurarea acestora în trăsături determinate prin analiza factorială. Analiza de rețea este instrumentul statistic al acestei abordări.

Obiective teoretice

Workshop-ul își propune familiarizarea cu noțiunile fundamentale ale analizei de rețea și descrierea utilității acestei tehnici în practica și cercetarea psihologică.

Obiective practice

Participanții vor fi dobândi cunoștințe și abilități pentru efectuarea și interpretarea analizei de rețea cu programul JASP (o interfață grafică pentru R).

Metoda

Workshop-ul se va desfășura pe durata a doua ore, din care 50% vor fi dedicate prezentărilor teoretice și discuțiilor, iar 50% activităților practice aplicative. După prezentarea unui model de analiză, participanții vor efectua unul/două exerciții și vor analiza în grup rezultatele. Va fi utilizată aplicația JASP (descărcabilă gratuit la adresa <https://jasp-stats.org/>). Participanții vor primi materialul de prezentare, precum și o bibliografie relevantă pentru tema workshop-ului.

WS2 - Formator: Lect. Univ. Dr. Daniela Victoria ZAHARIA (Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iasi)

Temă Interacțiunea familie – muncă în contextul noilor tehnologii

Data: 9 Mai 2019



Descriere generală

Provocările legate de gestionarea relației dintre viața familială și cea profesională au devenit mai evidente în ultimele decenii, în contextul în care noile tehnologii au impregnat puternic atât viața profesională cât și cea personală. Având în vedere faptul că tot mai multe persoane resimt dificultăți în gestionarea acestei relații, este importantă atât identificarea factorilor care conduc la apariția conflictului muncă – familie, cât și analiza unor exemple de succes care au condus la un echilibru între muncă și familie sau chiar la situații în care experiența dintr-un domeniu al vieții s-a dovedit benefică pentru celălalt domeniu. Se vor discuta strategii individuale și organizaționale de gestionare a relației dintre muncă și familie, cu exemplificarea unor etape utile în acest proces.

Obiective:

Delimitarea diferitelor fațete ale interacțiunii dintre viața profesională și viața personală: conflict, echilibru și îmbogățirea

Identificarea factorilor care contribuie la apariția conflictului muncă – familie

Identificarea factorilor care contribuie la atingerea unui echilibru în relația dintre muncă și familie

Construirea unei strategii de îmbunătățire a echilibrului dintre muncă și familie

WS3 - Formator: Dr. Psiholog Clinician Iuliana ZAVADOVSCHI, Conf. Univ. Dr. Camelia SOPONARU, Dr. Cristina Maria BOSTAN (Spitalul Clinic Militar de Urgență Iași & Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași)

Temă: Gestionarea incidentelor critice psihosociale – intervenții la nivel individual și organizațional

Data: 9 Mai 2019



Gestionarea atât la nivel individual cât și la nivel organizațional a efectelor și consecințelor incidentelor critice psihosociale minore și majore a devenit vitală în ultimii ani, punându-se accent atât pe nevoia de a pregăti anticipativ (prevenție) specialiști (ex. personal medical de orice nivel, psihologi, persoane cu responsabilități de conducere sau coordonare echipe) care lucrează în mod direct cu victimele cât și de a oferi modele de intervenție care pot ajuta pe aceștia să se

organizeze eficient pentru întâmpinarea unui astfel de incident și de a oferi soluții viabile pe termen scurt și lung pentru recuperarea tuturor celor implicați. Workshop-ul este conceput pentru a informa, instrui și dezvolta competențele personalului din organizații, cu precădere personal medical, psihologi, lideri sau coordonatori de echipă pentru a dobândi abilități de mobilizare, integrare și colaborare pentru intervenție în caz de criză în incidente psihosociale minore și majore.

Obiective

- definirea conceptului de incident psiho-social și consecințele psiho-sociale
- identificarea nevoilor psiho-sociale ale victimelor și mecanismele de apărare ale victimelor
- identificare și recunoaștere a unor vulnerabilități și factori de risc traumatizanți
- strategii de intervenție psiho-sociala (intervenția în timp, principii de bază, rezistența, toleranța, conversia)
- prevenția și intervenția riscului de dezvoltare a tulburării de stres posttraumatic și alte probleme clinice de natură afectivă;
- dezvoltarea abilităților de comunicare eficientă și în concordanță cu valorile și misiunile specifice unei organizații;

- informare despre metodologiile de gestionare a incidentelor psiho-sociale disponibile
- dezvoltarea capacității organizaționale de a gestiona eficient incidente critice psiho-sociale
- construirea unui model de prevenție și intervenție centrat atât pe organizație, cât și pe persoanele implicate în gestionarea incidentelor critice.
- specificul funcțiilor comunicării în pregătirea pentru incidente critice psihosociale și eficientizarea comunicării în echipă, particularități ale persoanei aflate în criză
- strategii de comunicare pentru intervenție – flexibilizarea dimensiunii temporale, identificarea barierelor de comunicare, colaborarea și validarea interpersonală în echipă,
- gestionarea echipei în situații critice: luarea deciziilor și încrederea la nivelul echipei, identificarea propriilor valori în situații de responsabilitate sau roluri de lider, identificarea propriilor limite în situații de conducere

WS4 - Formator: Prof. Univ. Dr. Petru Curșeu (Universitatea “Babeș-Bolyai”, Cluj-Napoca)

Temă: Elemente de design socio-tehnic

Data: 11 Mai 2019



Descriere generală

Sistemul de design socio-tehnic este unul dintre cele mai cunoscute cadre prescriptive pentru formarea și schimbarea organizațiilor. Sistemul de design socio-tehnic este introdus în anii 50 la Institutul Tavistock de Eric Trist și ulterior preluat de școlile americane, prin William F. Whyte și Lou Davis. Conform acestui cadru conceptual funcționarea organizațiilor și grupurilor organizaționale este determinată de interacțiunea dintre două subsisteme: sistemul social – compus din membrii organizației și grupurile din care aceștia fac parte și relațiile care se stabilesc între acestea și sistemul tehnic care cuprinde procesele, sarcinile specifice și utilarea tehnologică prin care grupul sau organizația transformă resursele de care dispune în rezultate specifice. Principiile de design socio-tehnic prescriu organizarea activităților de muncă prin sincronizarea funcționării celor două sisteme (social și tehnic). Scopul acestui workshop este prezentarea și discutarea principiilor de design socio-tehnic precum și ilustrarea aplicării acestora într-un context organizațional real. În prima parte a workshopului vor fi prezentate originile gândirii socio-tehnice și vor fi detaliate principiile de design. În cea de-a doua parte, participanților li se va oferi un studiu de caz și vor avea oportunitatea să exploreze în grupuri mici modul în care aceste principii de design se pot aplica pentru formarea și managementul unui grup organizațional real. Workshopul are caracter interactiv și va oferi șansa participanților de a explora modalități în care designul socio-tehnic poate fi aplicat în contexte organizaționale specifice.

WS5 - Formatori: Lect. Univ. Dr. Lavinia ȚÂNCULESCU (Univ. Hyperion, Facultatea de Psihologie, SNSPA București) & Senior Manager Oana MUNTEANU (PricewaterhouseCoopers)

Temă: Competențe digitale și soluții dedicate angajaților în era digitalizării rapide

Data: 9 Mai 2019



Descriere generală

Digitalizarea se află printr prioritățile celor mai mari companii din lume, la momentul actual. Acest proces impune nu doar schimbări în domeniul tehnologiei, ci și a setului de abilități

necesare angajaților pentru a deveni mai agili, mai centrați pe analiza de date, mai interesați de clientul final și mai inovativi.

Obiective

- ✓ Conștientizarea celor mai importante și dificile arii ce conduc la transformarea într-un utilizator eficient în aria digitală.
- ✓ Prezentarea unei soluții de evaluare a competențelor digitale care va cuprinde:
- ✓ Evaluarea nivelului actual pentru un set de competențe digitale pentru a înțelege punctele forte și ariile de îmbunătățire
- ✓ Alegerea unui plan de învățare dedicat, desenat după politica pașilor mici.
- ✓ Monitorizarea progresului prin urmărirea așa-numitului „fitness score”
- ✓ Înțelegerea modului în care se poate calcula indicele de maturitate digitală nu doar pentru angajați, ci și pentru companie.
- ✓ Derularea unei mini-evaluări a competențelor digitale pe baza chestionarului dezvoltat de partenerii de la compania de audit și consultanță, PwC.
- ✓ Creionarea unui plan de dezvoltare a competențelor digitale, pe marginea rezultatelor obținute în urma aplicării chestionarului PwC.
- ✓ Discutarea unor soluții potrivite pentru era digitală, propuse prin programe de tip Mass-Career Customization (MCC), de companii globale, angajaților lor, ca parte din creșterea EVP (Employee Value Proposition).

WS6 - Formator Dr. Cornel L. MINCU (Universitatea din București)

Temă: Mindfulness în organizații: tehnici de reducere a stresului profesional

Data: 9 Mai 2019



Descriere generală

Este cunoscut faptul că organizațiile sunt tot mai mult interesate nu doar de creșterea productivității muncii, ci și de starea de sănătate a angajaților, de dezvoltarea lor personală, în general, de creșterea calității vieții acestora. Preocupările organizațiilor pentru calitatea resurselor umane se reflectă, printre altele, în asigurarea unor programe de formare continuă, în realizarea unor activități de optimizare a climatului organizațional, dar și în introducerea unor programe speciale de prevenire și reducere a stresului profesional.

Mindfulness este una dintre cele mai în eficiente tehnici *evidence based* de reducere a stresului profesional și de creștere a calității vieții omului modern, tehnică implementată deja sub forma de *corporate mindfulness* în companii precum Apple, Google, Nike, etc. pentru beneficiile dovedite de cercetările științifice. În cadrul acestui workshop ne propunem să evidențiem unele aspecte teoretice generale privind originea și dezvoltarea tehnicilor de mindfulness, vom clarifica noțiunile de prezență și mindfulness din perspectiva modelului *scientist practitioner*, vom evidenția unele repere de ordin metodologic: măsurarea mindfulness-ului dispozițional, obiectivarea activității bioelectrice cerebrale din timpul meditației de tip mindfulness (demonstrație) prin vizualizarea, monitorizarea și reglarea activităților mentale în timp real cu ajutorul unei tehnologii wireless de tip Brain Activity Map. De asemenea, vor fi indicate unele modalități de integrare a tehnicilor de mindfulness (cognitiv și emoțional), în intervențiile de reducere a stresului profesional.

WS7 - Formator: Dr. Cătălin TAȘCĂ & Lect. Univ. Dr. Cristian OPARIUC-DAN (Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iasi & Facultatea de Drept și Științe Administrative de la Universitatea „Ovidius” din Constanța)

Temă: Tehnici orientale de optimizare a eficienței la locul de muncă

Data: 9 Mai 2019



Descriere generală

Un mediu organizațional dinamic implică de cele mai multe ori responsabilități, decizii rapide, lucru sub presiune, termene scurte, elemente care se constituie invariabil în factori de stres, cu efecte nocive pe termen

mediu și lung, favorizând apariția surmenajului profesional și reducând în mod semnificativ randamentul profesional. Scăpat de sub control, surmenajul, împreună sedentarismul determinat de unele tipuri de activități, contribuie la apariția și dezvoltarea tulburărilor de natură psiho-somatică, uzând prematur organismul, distrugând echilibrul psiho-fizic și afectând relațiile sociale. Beneficiind de o rafinare și de o maturizare rezultate în urma unei experiențe de peste 2000 de ani, tehnicile chinezești de control mental, de meditație și de optimizare funcțională (fizică și psihică) au în prezent o notorietate și o popularitate ce nu pot fi puse în discuție. În cadrul acestui atelier nu vom trata doar la modul teoretic studiile și cercetările care arată indubitabil îmbunătățirea stării de sănătate și reducerea semnificativă a costurilor tratamentelor ca urmare a intervențiilor de tip „mind-body”, ci le vom și aplica, experimentând în mod direct efectele.

Obiective:

Prezentarea argumentelor științifice care susțin tehnicile orientale de meditație și relaxare de tip „mind-body” și înțelegerea efectelor acestor asupra fizicului și psihicului. Învățarea unor procedee specifice de meditație și relaxare în vederea detensionării psihice, eliminării oboselei și a recuperării rapide ca capacității de concentrare. Învățarea unor tehnici specifice de recuperare neuro-musculară, practicabile la birou individual sau cu un coleg și care conduc la eliminarea efectelor sedentarismului și la apariția stării de bine (wellbeing).

**Conferința Națională de Psihologie Industrială și Organizațională
„Horia D. Pitariu,,**

Structura și durata activităților O analiză sistematică a cunoașterii științifice privind impactul tehnicilor de meditație, Qigong și Taijiquan asupra sănătății și a stării de bine.

- Tehnici și procedee de relaxare, eliminare a stresului și recuperare a capacității de concentrare derivate din meditația budistă.
- Tehnici și procedee dinamice de recuperare neuro-musculară, relaxare și crearea stării de bine derivate din Qigong și Taijiquan

WS8 - Formator George GUNNESH-LUCA (University of Erlangen-Nuremberg)

Temă: Documente dinamice cu Rmarkdown, papaja si Knitr

Data: 11 Mai 2019



Descriere generală

Acest workshop oferă studenților și cercetătorilor o introducere în crearea documentelor dinamice cu RMarkdown, papaja si Knitr. Documentele dinamice conțin simultan cod R și proza științifică și sunt de folos în pregătirea publicațiilor, pentru colaborare, pentru proiecte mai mici sau mai mari (lucrări de masterat/doctorat), sau în general pentru documentarea în detaliu a procesului științific. Ne vom concentra pe elementele de bază, introducerea de text, cod, crearea de tabele, figuri

și imagini sau a elementelor bibliografice. O minimă experiență cu R, RStudio este de dorit, dar și cei neinițiați sunt bineveniți.

Keywords: pandoc, r markdown, knitr, papaja

Cui i se adresează, cerințe:

1. Workshopul este adresat tuturor ce efectuează analiza cantitativă a datelor în mod regulat, incluzând studenți, cercetători, cadre didactice. O minima experiență în R este de recomandat.
2. Participanții sunt rugați să aducă un laptop (fără tablete) împreună cu un cablu de alimentare, răbdare și cafea. Sistemele de operare pot fi Windows, OSx-(Mac) sau Linux.

Program

1. Introducere • De ce documente dinamice? De ce R, RMarkdown si Knitr?
2. Fundamente • Documente dinamice • Sintaxa RMarkdown • Combinatia R + RMarkdown
3. Tabele, Figuri, Imagini
4. Introducerea elementelor bibliografice

PROGRAMUL DETALIAT AL
PREZENTĂRILOR PE
SECȚIUNI

Sectiunea 1: Impactul tehnologiei în organizații

Vineri, 10 mai, 15.00 - 17.00

Locație: Aula BCU

(001)Siguranța muncii și automatizarea – cazul aviației (o analiză <i>big data</i>)	Marian POPA
(006)Imersiunea și prezența în realitatea virtuală; date ale cercetărilor empirice	Dragoș-Petru TICU
(007)Manipularea imersiunii în Realitatea Virtuală prin utilizarea tehnicii "oglinzii" - diferențe socio-demografice	Dragoș-Petru TICU
(042)Evaluarea bazată pe jocuri – o nouă tendință în recrutarea și selecția de personal	Florin STĂNESCU, Cătălin Gabriel IONIȚĂ, Alina STANCIU, Adrian TOȘCĂ
(024)Dileme și trăiri ale umanoizilor, care prin procesarea automatizat-robotizată (RPA), înlocuiesc muncitorii cu roboți. O analiză interpretativ- fenomenologică	Camelia CRIȘAN, Dan Florin STĂNESCU
(062)Factori cu impact asupra implicării în muncă a angajaților din domeniul IT	Carla Sorina DIUGAN, Madalina Paraschiva FOTEA, Daniela Victoria ZAHARIA
(061)Another reason why IT people are considered special. How Neuroticism for both managerial and non-managerial roles is seen manifested in a very intense changing business environment	Lavinia ȚÂNCULESCU

**Conferința Națională de Psihologie Industrială și Organizațională
„Horia D. Pitariu,,**

(O37)From Trait Anger to Aggressive Violations in Road Traffic	Alexandru GĂIANU, Cezar GIOSAN, Paul SÂRBESCU
(O38)The effect of intervention on anger or behavioral beliefs in producing aggressive violations	Alexandru GĂIANU
(053)Furie - agresivitate vs. căutarea impulsivă de senzații în asocierea cu excesul de viteză. O meta-analiză	Paul SÂRBESCU, Andrei RUSU
Sectiunea 2: Evaluarea psihologică în context organizațional	
Vineri, 10 mai, 15.00 - 17.00	
Locație: Sala Hașdeu	
(O39)Erori și remedii metodologice în evaluarea psihologică a personalului	Eugen AVRAM, Daniela IONESCU
(O40)Evaluarea psihologică a personalului – de la modelul caracteristicilor psihologice la modelul cerințelor critice ale postului	Eugen AVRAM
(O26)The Criterion-Related Validity of Assessment Center Exercises and General Mental Ability when Applying a Head-to-Head Approach	Ioana BOȘNEAG
(O20)The Work-Related Flow Inventory (WOLF): Romanian Adaptation	Alexandra BĂDOIU, Bogdan OPREA
(O02)Development of a Member Currency-Based Leader-Member Exchange (LMX) Scale for Supervisors: The SLMX-C	Anata-Flavia IONESCU, Dragoș ILIESCU
(O21)Dimensiunile și structura axială a unui test de gândire critică	Andreea BUZDUGA, Dan Cristian-OPARIUC

(O25)Burnout-ul ocupațional ca fenomen emergent. O analiză de rețea a chestionarului MBI-16	Laurențiu P. MARICUȚOIU, Delia VÎRGĂ
(O10)Atitudinea parentală față de educația religioasă realizată în școală: validarea scalei de evaluare	Andrei MOCANU
(O03)Evaluarea eficienței terapiei cognitiv comportamentale în restructurarea axiomelor sociale	Sorin-Iulian ROPOTAN
Sectiunea 3: Implicații interdisciplinare ale fenomenelor organizaționale	
Vineri, 10 mai, 15.00 - 17.00	
Locație: S205	
(O08)Justiția organizațională, personalitatea și comportamentele contraproductive: Sensibilitatea la echitate ca moderator și mediator	Sergiu CONDREA, Bogdan OPREA
(O63)Comunicare și justiție organizațională în cadrul unui proces schimbare	Alexandra GHEORGHIU, Valeriu LUCA
(O46)Religiozitate, insecuritate și reziliență la locul de muncă	Ioana DAVID
(O23)Direcția și valența interacțiunii muncă – viața personală asupra angajamentului și autoeficacității angajaților	Florina ANTON
(O27)Traseul de carieră al părinților și orientarea vocațională a copiilor	Veronica VITU

**Conferința Națională de Psihologie Industrială și Organizațională
„Horia D. Pitariu,,**

(O56)Interacțiunea dintre conduitele proactive și cognitiile referitoare la conflictul muncă familie	Ioana MACARIE, Daniela Victoria ZAHARIA
--	---

(O31)Rolul potrivirii reglatorii în realizarea obiectivelor financiare pe termen scurt -abordare experimentală a strategiilor de gestiune a finanțelor personale la angajați	Andreea URZICĂ, Ticu CONSTANTIN
--	---------------------------------

(O29)Perceived causes of romantic relational disinterest. Findings from Romanian young couples	Andreea URSU
--	--------------

(O55)Cât de neajutorat ești atunci când știi că poți?	Ioana Bianca PITIRUȚ
---	----------------------

Sectiunea 4: POSTERE

Sâmbătă, 11 mai, 8:30 - 10.30

Locație: Hol BCU

(P30)Narcisism, leadership și performanța în grupurile mici	Oara PRUNDEANU
---	----------------

(P14)Amenințarea stereotipului și comportamentul șoferițelor în trafic	Teodora GHIRVU
--	----------------

(P15)Zvonistica angajaților si imaginea angajatorului	Adrialina ȚUGUI
---	-----------------

(P32)Influența stresului asupra stilului de luare al deciziilor și asupra percepției propriilor abilități la agenții de poliție	Maria CENUȘĂ
---	--------------

(P34)Angajamentul pentru propria dezvoltare profesională – efecte asupra rezultatelor și satisfacției cursanților	Cătălina Elena BLEAH
---	----------------------

(P49)Prietenia la locul de muncă. Un studiu despre efectele asupra motivației și a eficienței	Ioana TIMOFTE
(P50)Căi de menținere a echilibrului psihic profesional	Maria COMĂNEANU
(P51)Factori care influențează modul în care angajații vorbesc despre organizațiile în care lucrează	Silvia Maria LOGHIN
(P44)Influența leadershipului transformațional asupra atașamentului organizațional și a retenției în timpul unui proces de reducere de personal	Iuliana TOMA
(P19)Influența rețelelor de socializare asupra afacerilor locale – Studiu de caz: Teo’s Cafe Iași. O abordare interdisciplinară	Ionela RADU
(P57)Pot singurătatea și anxietatea socială să influențeze frecvența comunicării online?	Andreea MUȘAT

Sectiunea 5: Sănătate organizațională

Sâmbătă, 11 mai, 8:30 - 10.30

Locație: Aula BCU

(005)Relationship between personality types, emotional intelligence, and organizational commitment	Dragoș-Petru TICU
(009)Capitalul psihologic, justiția organizațională și sănătatea: rolul mediator al implicării în muncă	Daria LUPȘA, Loreni BACIU, Delia VÎRGĂ
(017)Relația dintre munca însemnată, sprijinul organizațional perceput și implicarea în muncă la personalul din sectorul medical	Blanca GRAMA
(043)Utilizarea punctelor forte, corectarea deficitelor și implicarea în muncă: Un studiu săptămânal	Liubița BARZIN, Delia VÎRGĂ, Laurențiu P. MARICUȚOIU
(033)Can autonomy and socially supportive climate buffer the negative effects of job insecurity on work engagement? A multi-level study	Zselyke PAP, Delia VIRGA, Guy NOTELAERS
(011)Recuperarea după muncă și modelarea zilnică a postului: un studiu episodic pe o durată de patru zile	Diana BURUIANĂ, Bogdan OPREA
(012)Modelarea postului și intenția de a părăsi locul de muncă: rolul mediator al implicării în muncă și al însemnătății locului de muncă.	Ioan-Lucian PĂDURARU, Bogdan OPREA
(013)Eficiența intervențiilor de modelare a postului: O	Bogdan OPREA, Liubița BARZIN, Delia VÎRGĂ,

meta-analiză și o analiză de utilitate	Dragoș ILIESCU, Andrei RUSU
(O18)Modelarea postului: relația cu modelul complet de conducere	Amalia MIULESCU, Bogdan OPREA, Dragoș ILIESCU
(O36)Comportamentul proactiv de căutare a feedback-ului în organizații: o meta-analiză longitudinală asupra predictorilor și consecințelor din perspectiva modelului solicitări-resurse ale postului.	Alexandra BĂLĂCEANU, Laurențiu P. MARICUȚOIU, Delia VÎRGĂ
Sectiunea 6: Leadership și eficiență în context organizațional	
Sâmbătă, 11 mai, 11:00 - 13.00	
Locație: Sala Hașdeu	
(O47)Predictori individuali ai competenței de luare a deciziei în mediul militar	Constantin ROANGHEȘI
(O22)Stilul de umor al liderului și climatul afectiv al grupului	Mihai-Iulian LUCA
(O52)Variația contextuală a teoriilor implicite ale leadershipului	Andreea-Ana PETRUȘ
(O58)An attributional explanation of power dynamics in social systems	Sabina TRIF, Petru L. CURȘEU, Alina FLEȘTEA, Oana FODOR
(O28)Correlates of research self-efficacy – a meta-analysis	Raluca LEVINȚI
(O35)Un studiu longitudinal care examinează modul în care schimbările săptămânale în nevoile psihologice de bază afectează bunăstarea și performanța în două echipe de fotbal din România	Alexandru BONCU, Laurențiu P. MARICUȚOIU, Călina IUȘAN

**Conferința Națională de Psihologie Industrială și Organizațională
„Horia D. Pitariu,,**

(O45) Trăsături de personalitate, performanță în muncă și sănătate mintală: un proces de mediere prin intermediul implicării în muncă

Luca TISU, Daria LUPȘA, Delia VÎRGĂ, Andrei RUSU

(O60) Comportamentul inovativ în organizații

George BUNESCU

(O16) Abordarea participativă a actului medical în departamentele de urgență

Claudia BARBUL, Lucia RATIU

(O04) Gestionarea voluntară a gândurilor automate disfuncționale în context organizațional

Cristina Maria BOSTAN, Laurențiu P. MARICUȚOIU, Ticu CONSTANTIN

REZUMATELE LUCRĂRILOR-

Prezentări orale

Sectiunea 1: Impactul tehnologiei în organizații

S.1.1. Siguranța muncii și automatizarea – cazul aviației (o analiză big data).

Marian POPA (Universitatea din București)

Rățiunea ultimă a tehnologizării postului de pilotaj vizează amplificarea eficienței și siguranței zborurilor. Totuși, relația dintre tehnologie și aceste obiective devine adesea neliniară și impredictibilă (Teoria sistemelor sociotehnice; Modelul SHELL). Automatizarea nu a redus, ci a amplificat problematica factorului uman aviație. Obiectivul general al cercetării constă în evaluarea contribuției factorului uman în siguranța zborurilor.

Cercetarea se bazează pe o analiză de tip *big data* a informațiilor recoltate din două baze de date internaționale: *Bureau of Aircraft Accidents Archives* (Elveția) - statistica mondială a accidentelor de aviație între 1950-2018 și *Aviation Safety Reporting System* (SUA) - 61335 rapoarte de incident, din perioada 2000-2018.

Frecvența accidentelor având drept cauză primară factorul uman este superioară celor cu cauze tehnice. Decalajul atinge nivelul maxim la mijlocul deceniului 9, după care scade progresiv, tinzând spre egalizare, pe măsura generalizării programelor *Cockpit Resource Management* (CRM). Factorul uman și aparatul de zbor explică numai 63% din totalul incidentelor de zbor. Diferența este acoperită de o serie de factori, printre care unii de natură organizațională (16%): politici, proceduri, documentații, personal. Atunci când automatizarea nu poate preveni apariția problemelor, echipajul este un detector mai frecvent al acestora decât automatizarea. Deficiențele umane asociate cel mai frecvent cu evenimentele de zbor sunt: conștientizarea situației, comunicarea deficitară și confuzia. Incidentele de zbor în care problema primară este factorul uman apar cu precădere ca urmare a unor interacțiuni umane defectuoase. Cele mai multe incidente sunt consemnate în fazele cu cea mai mare solicitare a echipajelor (decolare, aterizare) și în intervalul de timp cel mai aglomerat în zona aeroportului (12-18). Deși are o contribuție indiscutabilă la siguranța zborurilor, automatizarea singură nu oferă o garanție absolută. Optimizarea comportamentului în echipaj (CRM) și a funcționalității organizaționale rămâne o sursă importantă de siguranță a zborului.

S.1.2. Imersiunea și prezența în realitatea virtuală - date ale cercetărilor empirice. *Dragoș-Petru TICU (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)*

În zilele noastre tehnologia avansează mai repede și noi, ca psihologi, trebuie să ne adaptăm la această schimbare care avansează constant. În ultima perioadă, oamenii de știință au investit în dezvoltarea inteligenței artificiale, a interacțiunii om-calculator și a dispozitivelor inteligente pentru a ușura munca noastră. Tehnologia devine din ce în ce mai eficientă, iar noi tratamente computerizate sunt acum în curs de dezvoltare. De exemplu, depresia din ultimii ani a început să fie tratată online prin intermediul unui terapeut care vă poate ajuta cu tratamente și sfaturi online (Andersson, 2009). În ultimii ani, în literatura de specialitate privind terapia, se dezvoltă o nouă formă bazată pe realitatea virtuală (Baños et al., 2004; Grassi, Giaggioli, & Riva 2008). Acest lucru facilitează abordările tradiționale, stimulând simțurile utilizatorilor pentru a crea o experiență mai bogată. Realitatea virtuală (VR) este utilizată astăzi pentru a trata tulburările de sănătate mintală și tulburările de dezvoltare. O mulțime de companii globale, printre care Google și Facebook și-au manifestat interesul pentru realitatea virtuală, declarând că aceasta este tehnologia care ne va schimba viața (Blunden, 2016). Tehnologia are un rol important în viața noastră, a dezvoltat aplicații care ajută în diferite procese precum învățarea. VR este utilizată chiar și în universitatea din SUA în procesul de învățare și predare. În această meta-analiză ne vom concentra pe studii experimentale. Scopul acestui articol este de a examina nivelul de corelație între factorii tehnici (imersivi), definiți ca o calitate tehnologică (McGloin, Farrar & Krcmar, 2013), și prezența psihologică, definită ca experiența psihologică de “a fi acolo” (Lombard & Ditton, 1997; McMahan, 2003).

În studiul prezent sunt incluse 24 de studii experimentale în care s-a manipulat conceptul de imersiune și s-a observat efectul acestei manipulări asupra conceptului de prezență. Studiile au fost selectate atât din reviste de specialitate, cât și din literatura nepublicată (ex.: ProQuest). Un plus este faptul că am realizat meta-analiza și pe factori imersivi (cei 7 factori imersivi, ceea ce este un element de noutate).

Rezultatele au arătat că un nivel ridicat de imersiune, cât și un nivel ridicat al factorilor imersivi conduc la un sentiment de prezență. Toți cei șapte factorii imersivi individuali (nivelul de urmărire, viziune stereoscopică, rata de actualizare, calitatea imaginii, câmpul de vizualizare, calitatea sunetului și

perspectiva utilizatorilor) conduc la creșterea sentimentului de prezență în realitate virtuală. Acest studiu are implicații teoretice semnificative pentru literatura de specialitate. În literatura anterioară se arată că combinarea mai multor factori imersivi poate conduce la sentimentul de prezență, dar nu și efectul fiecărui factor individual.

S.1.3. Manipularea imersiunii în Realitatea Virtuală prin utilizarea tehnicii "oglinzii"- diferențe socio-demografice. *Dragos-Petru TICU (Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași)*

Oglindirea este comportamentul în care o persoană imită în mod subconștient gesturile, modul de vorbire sau atitudinea altcuiva. Oglindirea poate stabili relații cu persoana care este oglindită, deoarece asemănările în gesturile non-verbale permit individului să se simtă mai conectat cu persoana care prezintă comportamentul oglindit (Iacoboni, 2008). Avatarul joacă un rol vital în manipularea prezenței. Cu cât te simți mai prezent în spațiul virtual, augmentat, accepți că faptele întâmplare acolo au o probabilitate de apariție și în realitate (Bowman, 1996; Marcotte & Grant, 2010; Sbordone & Long, 1996; van der Linden, 2008a, 2008b). Astfel, cu cât o persoană vede imagini mai clare, cât mai apropiate de realitate, cu atât aceasta va simți mai pregnant prezența (Nowak et al., 2003). Scopul acestui studiu urmărește dacă prin prezența unui avatar, care să fie de fapt persoana sub forma de hologramă, va crește sentimentul de prezență. Persoana nu numai că se va vedea pe ea însăși, dar dacă se va mișca în realitatea *reală*, "oglinnda" din realitatea virtuală va face aceleași mișcări, inclusiv mișcările faciale.

Eșantionul de subiecții așteptat este de 120 de persoane. Acestea vor intra în mediul virtual, unde vor avea de realizat un puzzle. Vor exista 2 condiții experimentale. Într-o condiție experimentală participanții vor vedea holograma "tehnica oglinzii" lângă ei, executând același comportament ca și ei. Iar cealaltă condiție va fi de control, în care persoana va avea de realizat puzzle fără să își vadă proiecția. La sfârșitul experimentului, participanții vor avea de completat chestionarul privind sentimentul de prezență (Witmer & Singer, Vs. 3.0, Nov. 1994, revizuit de UQO Cyberpsychology Lab, 2004).

Ca rezultate mă aștept ca prezența „avatarului-hologramei” să conducă la un sentiment ridicat de prezență, față de condiția în care acesta este absent, ceea

ce va conduce la creșterea probabilității ca situația respectivă să se întâmple în viața reală. Rezultatele apoi vor fi analizate pe grupuri de vârstă pentru a vedea dacă generația din care fac parte subiecții conduce la un sentiment de prezență mai ridicat. Ca și generații ne raportăm la *Millennials* (18-34 de ani) și *Gen Xers* (35-50 de ani). Mă aștept ca persoanele din generația *Millennials* să aibă un sentiment mai mare de prezență în ambele condiții experimentale față de generația *Gen Xers*, deoarece aceștia au fost expuși de-a lungul anilor la un progres tehnologic mai alert. Studiul de față are ca importanță practică găsirea unui nou factor care conduce la creșterea prezenței. Acest factor este unul foarte important deoarece simpla oglindire a persoanei poate conduce la un impact psihologic și la efecte benefice chiar și în tratamentul împotriva fobiilor și a viciilor.

S.1.4. Evaluarea bazată pe jocuri – o nouă tendință în recrutarea și selecția de personal. Dan Florin STĂNESCU, Cătălin Gabriel IONIȚĂ, Alina STANCIU, Adrian TOȘCĂ (Școala de Studii Avansate a Academiei Române, București & Structural Management Solutions)

Evaluarea bazată pe jocuri a primit o mare atenție în ultimul deceniu, reușind să atragă atenția multor organizații (Unilever, AXA Group, Deloitte etc.). Într-un studiu recent efectuat asupra specialiștilor din domeniul resurselor umane, 75% dintre participanți au indicat că vor lua în considerare utilizarea *gamificării* ca parte a propriei strategii de recrutare și selecție în viitorul apropiat (Cut-e Group, 2017). Pornind de la metodologia utilizată anterior în mediul educațional (Al-Azawi et al., 2016), se pot distinge două abordări ale evaluării bazate pe jocuri (Game Based Assessment – GBA) în mediul organizațional: evaluarea *gamificată* - prin gamificarea unor probe psihometrice (deja existente); jocul psihometric - utilizarea unui joc pentru a aduna datele necesare procesului de evaluare.

Lucrarea de față vizează prezentarea eforturilor preliminare făcute pentru a „gamifica” un test psihometric bine cunoscut, și anume raționamentul spațial. Astfel, un lot de conveniență format din 56 de studenți (4 de gen masculin, 52 de gen feminin), cu vârste cuprinse între 18 și 42 de ani, a primit invitația de a completa cele două forme ale probei – creion/hârtie și varianta online, gamificată.

Deși multe dintre metodele tradiționale dezvoltate pentru a evalua fidelitatea și validitatea testelor (clasice) nu se potrivesc cu evaluarea bazată pe joc (DiCerbo, 2015), pentru analiza curentă coeficienții Cronbach alpha obținuți au fost de .85 pentru varianta creion/hârtie și .78 pentru varianta gamificată. Coeficientul de corelație pentru formele alternative este de .546, $p < .01$. Studiile anterioare au scos în evidență faptul că cei care solicită un loc de muncă sunt dornici să utilizeze evaluarea bazată pe joc pentru autoevaluare, mai ales atunci când aceste jocuri sunt disponibile gratuit (Laumer et al., 2012). Evaluările bazate pe jocuri pot, de asemenea, să contribuie la menținerea unui angajament ridicat în timpul evaluării, ceea ce reduce probabilitatea abandonului anumitor candidați în timpul procesului de evaluare și, de asemenea, crește durata de colectare a datelor (Iseli, Koeig, Lee, & Wainess, 2010; Levy, 2013).

S.1.5. Dileme și trăiri ale umanoizilor, care prin procesarea automatizat-robotizată (RPA), înlocuiesc muncitorii cu roboți. O analiză interpretativ – fenomenologică. *Camelia CRIȘAN, Dan STĂNESCU (Școala de Studii Avansate a Academiei Române, București)*

Obiectivul acestui studiu calitativ este de a prezenta o analiză detaliată, idiografică (Lamiell, 1998; Windelband, 1998) a experienței specialiștilor în RPA (*robotic processing automation*), respectiv identificarea factorilor intrinseci (motivație, valori, convingeri) care îi determină pe specialiștii în RPA să contribuie la automatizarea proceselor de muncă (ex. evaluare, analiză și planificare; Asatiani și Penttinen, 2016). Astfel, se anticipează că în viitor, automatizarea proceselor de muncă va înlocui activitatea umană cu cea realizată de roboți; Adițional, un alt obiectiv este de a înțelege experiența trăită și modul în care participanții dau sens acestei experiențe.

Studiul a fost efectuat pe un lot format din 6 persoane cu vârste cuprinse între 30 și 45 de ani, aceștia reprezentând mai degrabă o “perspectivă” decât o “populație”. Cu fiecare dintre aceștia au fost efectuate interviuri semi-structurate, apoi transcripturile acestora au fost supuse analizei interpretativ fenomenologice (Smith, Flowers și Larkin, 2010). Aceasta a implicat analiza linie cu linie a răspunsurilor experiențiale, ale semnificațiilor și înțelesurilor fiecărui participant și notarea primelor impresii (Larkin, Watts și Clifton, 2006), urmată de

identificarea temelor emergente în materialul experiențial, evidențierea divergențelor și convergențelor, pentru un singur caz și apoi pentru restul cazurilor (Eatough și Smith, 2008).

O serie de teme emergente au fost extrase din materialul experiențial oferit de cei 6 participanți. Considerăm că o astfel de abordare, de tip calitativ, aduce un “new insight” în ceea ce privește experiența specialiștilor în RPA (arhitectii înlocuirii umanoizilor cu roboți), bazat pe informațiile “la prima mână” oferite de participanții angajați direct în această situație (Smith, Flowers și Larkin, 2009).

S.1.6. Factori cu impact asupra implicării în muncă a angajaților din domeniul IT. *Carla Sorina DIUGAN, Madalina Paraschiva FOTEA Daniela Victoria ZAHARIA (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)*

Firmele care activează în domeniul IT se confruntă des cu provocarea de a atrage și păstra specialiștii de care au nevoie. Într-o economie mereu în deficit de talente, lista motivelor pentru care oamenii sunt dispuși să plece s-a amplificat exponențial. Astfel, scopul acestei cercetări a fost de a investiga factorii care contribuie la sentimentul implicării în muncă a angajaților din acest domeniu de activitate. Mai precis, am studiat măsura în care auto-determinarea angajaților, suportul social și feed-back-ul primit de aceștia la locul de muncă influențează implicarea angajaților în muncă.

Participanții la această cercetare au fost 164 de angajați ai unor companii din domeniul IT și ramurile asociate (41,5% genul masculin și 58,5% genul feminin), cu o vârstă medie de $M=26,68$ ($S=28,60$). Culegerea datelor s-a realizat cu ajutorul unui chestionar online care cuprindea *Scala auto-determinării (Self-Determination Scale, Sheldon, Ryan și Reis, 1996)*, *Scala implicării în muncă Utrecht (Utrecht Work Engagement Scale, Schaufeli și Bakker, 2001)* și trei scale din *Chestionarul caracteristicilor locului de muncă (Work Design Questionnaire)* elaborat de Morgenson și Humphrey (2006).

Rezultatele acestui studiu au arătat că există o legătură între resursele locului de muncă și implicarea în muncă a angajaților. Angajații care au considerat că locul lor de muncă le oferă suficiente resurse (feedback-ul referitor la performanță, feedback-ul primit de la colegi/supervizori, suportul social) au avut un nivel ridicat al implicării în muncă. De asemenea a fost confirmată și legătura dintre auto-determinarea participanților și implicarea în muncă a acestora, cei care au avut un nivel ridicat al auto-determinării au avut și un nivel ridicat al implicării.

Aceste descoperiri sugerează faptul că atât factorii ce țin de mediul organizațional cât și cei individuali sunt în strânsă legătură cu implicarea în muncă. În ceea ce îi privește pe angajatori, conștientizarea și înțelegerea importanței, dar și nevoii resurselor, le permite să îmbunătățească climatul organizațional care ulterior le va aduce profit și performanță.

S.1.7. Another reason why IT people are considered special. How neuroticism for both managerial and non-managerial roles is seen manifested in a very intense changing business environment.

Lavinia ȚÂNCULESCU (Universitatea Hyperion – București, Cadru didactic asociat – SNSPA)

The study investigates the manner in which negative emotionality and its facets (as understood on HEXACO model) are related with organizational outcomes, in an IT business environment, both emotionally intense and market dynamic. Demonstrated to be negatively correlated with job satisfaction (Brief, Burke, George, Robinson, & Webster, 1988; Schaubroek, Ganster, & Fox, 1992; Cropanzano, James, & Konovsky, 1993; Judge, 1993; Schaubroek, Ganster, & Kemmerer, 1994), the measures of negative emotions (anxiety, dependence, fearfulness, sentimentality) will be, in the current study, investigated from the perspective of HEXACO model (Lee & Ashton, 2016) in relation with some potential organizational constructs such as work engagement, job satisfaction and organizational citizenship behavior, in order to conclude upon certain implications people displaying these types of personality factors may encounter in the workplace and how organizations may answer to this challenge.

Several analyses were run in order to identify significant correlations between various variables in various areas of business. The four sub-factors of emotionality as postulated by more recent six-factors personality model (HEXACO, Lee & Ashton, 2016) were considered, separately, and as a computed single factor, named emotionality (historically known or similar to Neuroticism in Big-Five Personality Model, Costa & McCrae, 1992), the independent variable and other organizational variables, such as job satisfaction, work engagement, organizational commitment were considered dependent variables.

One of the most important outcomes of the current study run on a sample of N=94 employees activating in highly competitive working environments showed that anxiety facet is negatively correlated with most of the dependent variables considered in the study, whereas other emotionality facets barely correlate with one or two of the dependent variables, for the general sample. Also, the study touches on the correlations between the variables considered for both managerial and non-managerial positions, with interesting conclusions that could lead to a different approach for different roles in IT organizations.

S.1.8. From Trait Anger to Aggressive Violations in Road Traffic. *Alexandru GĂIANU (University of Bucharest), Cezar GIOSAN (University of Bucharest), Paul SÂRBESCU (West University of Timișoara)*

Aggressive driving is the most frequently used term when it comes to problematic driving behaviour. Violations are the behavioural outcomes closest to problematic driving and contain an element of aggression. Personality traits are also linked with problematic driving behaviours, while trait anger is associated with aggressive driving (Bogdan, Măirean, & Havârneanu, 2016; Dahlen & White, 2006; Deffenbacher, Deffenbacher, Lynch, & Richards, 2003; Nesbit, Conger, & Conger, 2007). Driver beliefs and attitudes towards problematic driving are the antecedents considered closer to this behaviour compared to personality traits (Fishbein, 2009). The first hypothesis of the study is that behavioural, normative and control beliefs explain the variation in behavioural outcomes (violations, aggressive violations or ordinary violations), in addition to anger trait. The second hypothesis is that behavioural and normative beliefs mediate the relationship between anger and behavioural outcomes.

In this cross-sectional study, the NEO IPIP (Goldberg et al., 2006), Driver Behaviour Questionnaire (DBQ) (Sârbescu, 2013) and a TPB theory-based questionnaire (Ajzen, 2006) was used on a sample of convenience of 224 drivers, between the ages of 18 and 67 years ($M = 39.18$, $SD = 11.15$). For the first hypothesis, bivariate correlation and hierarchical regression analyses were conducted, and for the second hypothesis mediation analysis was used.

Trait anger explains between 9% and 11% of behavioural results, and TPB constructs, through behavioural beliefs (attitudes) have an increment of 8-

11%. Attitudes mediate the relationship between trait anger and behavioural outcomes, driving between 18% and 25% of the total effect. Thus, based on aggressive behaviour, more of the variance of behavioural outcomes in traffic can be explained through trait anger, rather than attitude. The influence of attitude over the relationship between trait anger and behavioural outcomes is important, although controlling for behavioural beliefs does not diminish aggressive driving too much. Probably aggressive driving is less intentional than other behaviours investigated with TPB. The results can be used in intervention to reduce aggressive driving.

S.1.9. The effect of intervention on anger or behavioral beliefs in producing aggressive violations. *Alexandru GĂIANU (University of Bucharest, Romania),*
Cezar GIOSAN (University of Bucharest, Romania)

Producing aggressive behaviors in road traffic is based on many factors, and trait anger is one of these (Demir, Demir, & Özkan, 2016; Lucidi, Mallia, Lazuras, & Violani, 2014). Mediation analyzes could determine whether there are intervention variables that have an effect on the relationship between anger and aggressive behaviors (Deffenbacher, 2016). An analysis of mediation has shown that both anger and behavioral beliefs explain violations and aggressive violations (Găianu, Giosan & Sârbescu, 2019, in pending). Behavioral beliefs are close precursors to behavior (Fishbein, 2009), and they can intervene more easily than with personality traits (Bohner & Dickel, 2011). Behavioral beliefs better explain behaviors when they are intended (Ajzen, 2018). Aggressive violations are less intentional than other aberrant behaviors in traffic and thus have an effect on behavior even after intervention on behavioral beliefs (Găianu, Giosan & Sârbescu, 2019, in pending). However, intervening on both anger and behavioral beliefs, aggressive violations will diminish. The objective of the study is to investigate whether intervention on change behavioral beliefs is more effective than anger-reduction intervention, in order to diminish aggressive violations. In the first hypothesis, intervention to reduce anger leads to the partial reduction of aggressive violations. In the second hypothesis, intervention on behavioral beliefs leads to the partial reduction of aggressive violations. In the third hypothesis, intervention on behavioral beliefs and the reduction of anger leads to the reduction of aggressive violations.

The procedure involves 3 steps in a longitudinal experimental design with one experimental variable. In the first stage is measured trait anger (STAXI-2), anger state (STAXI-2) (Spielberger, 2007), and anger expression in road traffic (DAX) (Sârbescu, 2012), then measured aggressive violations in a simulated driving task (<https://citycardriving.com/products/citycardriving>). The second stage induces anger for all four experimental groups and measures aggressive violations in another simulated driving task. And in the third stage the intervention is made according to the experimental condition of the group (anger-reduction, change behavioral beliefs, anger-reduction and change behavioral beliefs, and anything else), after which the aggressive violations are measured in another simulated driving task.

We expected anger-reduction or change behavioral beliefs to lead to diminishing aggressive violations, and we expect a greater effect of the two interventions. Even though this behavior is not entirely intentional, we expect behavioral beliefs to contribute to diminishing anger over aggressive violations.

S.1.10.Furie - agresivitate vs. căutarea impulsivă de senzații în asocierea cu excesul de viteză. O meta-analiză. Paul SÂRBESCU, Andrei RUSU (Universitatea de Vest din Timișoara)

Scopul acestei lucrări a fost de a analiza relațiile dimensiunilor Furie-Agresivitate și Căutare Impulsivă de Senzații cu Excesul de viteză.

Studiile incluse în bazele de date online (ex. PsycINFO, EBSCO) au fost luate în considerare pentru selecție. Criteriile de includere au fost a) măsurarea furiei, agresivității, impulsivității și/sau a căutării de senzații, b) măsurarea excesului de viteză și c) furnizarea unei corelații între ele.

Folosind un model cu efect aleatoriu (*eng. random effect model*), am constatat un efect mic dar semnificativ asupra relației dintre furie-agresivitate și excesul de viteză ($r = .12$ [.06 - .18], $Z = 3.85$, $p < .001$). De asemenea, am identificat un efect mai puternic pentru relația dintre căutarea impulsivă de senzații și excesul de viteză, însă tot de o magnitudine scăzută ($r = .23$ [.16 - .30], $Z = 6.54$, $p < .001$). Comparațiile dintre cele două asocieri au scos la iveală faptul că asocierea dintre excesul de viteză și căutarea impulsivă de senzații este mai puternică decât asocierea cu furie-agresivitate

Sectiunea 2: Evaluarea psihologică în context organizațional

S.2.1. Erori și remedii metodologice în evaluarea psihologică a personalului. *Eugen AVRAM (Universitatea din București), Daniela IONESCU (Psiholog cu drept de liberă practică)*

Lucrarea este rodul analizei mai multor studii de caz în care s-au comis erori metodologice în evaluarea psihologică a personalului. Lucrarea prezintă remedii metodologice pentru erorile cel mai des întâlnite: 1. erori privind modelul de variabile psihocomportamentale, 2. erori în organizarea activității de evaluare, 3. erori de atitudine profesională, 4. erori în pregătirea clientului, 5. erori în relația cu clientul și terții, 6. erori metodologice legate de metode și instrumente, 7. erori de interpretare a datelor, 8. erori de decizie, 9. erori de management al echipei de evaluatori, 10. erori legale și deontologice.

S.2.2. Evaluarea psihologică a personalului – de la modelul caracteristicilor psihologice la modelul cerințelor critice ale postului. *Eugen AVRAM (Universitatea din București)*

Lucrarea propune trecerea de la abordarea diagnostică fundamentată pe aviz psihologic (apt versus inapt, apt condiționat) la abordarea descriptivă și predictivă fundamentată pe profilul de cerințe critice ale postului. Modelul de abordare cuprinde pașii: 1. se stabilește lista posturilor pentru care candidații urmează a intra în evaluare; 2. se stabilește echipa de experți care vor face analiza postului; 3. experții decid criteriile care resping candidații. 4. experții vor elabora lista de cerințe critice ale muncii (contexte, situații și cerințe care au impact și pentru care trebuie însușiri speciale, diferențiatorie între candidați), ierarhizate după grad de impact/ importanță: grad 1-3; 5. experții vor defini nivelurile de performanță așteptate în termeni comportamentali, observabili; 6. echipa de psihologi va defini variabilele care anticipă/ prezic adaptarea la cerințele din profilul postului; 7. se măsoară variabilele psihologice (dar și unele variabile apropiate); 8. se redactează profilul candidatului în termeni de nivel anticipat în raport cu cerințele critice; 9. Se notifică elementele de concordanță, neconcordanță; 10. decizia se ia în comisia de evaluare ținând cont de nivelul

anticipat și gradul de importanță al cerințelor, de timpul ceințelor. În concluzie ilustrarea datelor despre candidat într-un profil al cerințelor face vizibil profilul capacității de adaptare la post, ajută organizația să ia decizii, respectă confidențialitatea datelor psihologice.

S.2.3. The Criterion-Related Validity of Assessment Center Exercises and General Mental Ability when Applying a Head-to-Head Approach.

Ioana BOȘNEAG (Universitatea din București)

Following the head-to-head approach applied by Sackett, Shewach and Keiser (2017), the current meta-analysis evaluates the criterion-related validity for assessment center (AC) exercises and cognitive abilities in predicting job performance, when both AC and cognitive measures refer to the same examinee and are used to predict the same criterion. Two different approaches were applied to identify studies with potential for inclusion – examining the previous meta-analyses (Sackett et. al., 2017; Hoffman, Kennedy, LoPitalo, Monahan, 2015) and conducting a literature search for studies utilizing AC and cognitive abilities tests after the year 2000. The following four inclusion criteria have been employed: a) studies used AC exercises and contained the prototypic features of an AC; b) studies used tests measuring the construct of cognitive ability in addition to the AC; c) studies provided a subsequent job performance criterion; d) studies provided cognitive ability-job performance correlation and AC performance-job performance correlation with respect to each exercise. As a result, 13 available samples have been identified.

In line with Sackett et al.'s (2015) findings, the current study shows similar results for the predictive validity of cognitive abilities (.28) and significant higher predictive values for two types of AC exercises – oral presentation (.35) and leadership group discussion (.30). Practical implications on how AC's design can be optimized by using exercises which take into account the interactions between multiple traits, managerial contexts and tasks are discussed.

S.2.4. The Work-Related Flow Inventory (WOLF): Romanian Adaptation.

Alexandra BĂDOIU, Bogdan OPREA (Universitatea din București)

Flow at work represents a short-term peak experience characterized by absorption, work enjoyment, and intrinsic work motivation and it is measured with the Work - Related Flow Inventory (WOLF). The aim of this paper was the Romanian adaptation of WOLF. The instrument was created by Bakker (2008) and it comprises 13 items which investigate the three dimensions of flow. To adapt the WOLF Inventory on the Romanian population, we included four related concepts: work locus of control (*Work Locus of Control Scale*), self-efficacy (*General Self-Efficacy Scale*), autonomy (*Job Demands-Resources Questionnaire*), and job performance (*Goodman & Syvanteck's Performance Scale*). We conducted the reliability and validity analyses, as well as the exploratory and confirmatory factor analyses, on a sample of 224 Romanian employees selected using the snowball sampling method.

The high values of the internal consistency indices (similar to those obtained in the initial validation study) and the positive and statistically significant associations between factors indicated good psychometric properties of the instrument. On the one hand, the exploratory factor analysis revealed a two-factor solution for the Romanian population. These results are congruent with some recent studies showing that work enjoyment and intrinsic work motivation are two overlapping dimensions and that work enjoyment is a main element of intrinsic work motivation. On the other hand, the confirmatory factor analysis yielded that the initially suggested three-factor model fits better with the data. But, considering the results we obtained, we propose that a two-factor solution represents a better fit for the data. However, further studies in this area are required in order to draw a certain conclusion upon which factorial structure is better for the Romanian population. All the results considered, the WOLF Inventory has good psychometric properties and it can be used in research and practice. Moreover, given the high associations with job performance, HR departments and managers could create the necessary conditions so that employees could enter the flow state at work.

S.2.5. Development of a Member Currency-Based Leader-Member Exchange (LMX) Scale for Supervisors: The SLMX-C. *Anata-Flavia IONESCU, Dragoș ILIESCU (Universitatea din București)*

The present paper reports on the development of a measure of supervisor leader-member exchange (SLMX). We review a number of important gaps in the current state of LMX theory and measurement that reflect upon the conceptualization and assessment of the leader's perspective, propose a model which closes the identified gaps, describe the development of a new scale based on this model and report on the construct and criterion-related validity evidence for the new measure.

Anonymous survey data were gathered from two samples: an international sample of 90 supervisors recruited via Amazon's Mechanical Turk platform, who rated a total number of 315 direct reports, and a Romanian sample of 371 subordinates nested under 63 supervisors working in a great variety of industries. SLMX was rated by the leaders using three measures: our newly developed scale, SLMX7 (Graen & Uhl-Bien, 1995), and SLMX-MDM (Greguras & Ford, 2006). Subordinate surveys included measures of the criteria: job satisfaction (Judge, Locke, Durham, & Kluger, 1998), turnover intentions (Wayne, Shore, & Liden, 1997), and organizational justice perceptions (Colquitt, 2001).

Multilevel exploratory and confirmatory factor analyses supported a structure of the scale consisting of five dimensions: affect, loyalty, professional respect, in-role contribution, and extra-role contribution. We found differential relations of the dimensions with subordinate outcomes such as job satisfaction, turnover intentions, and justice perceptions. Results suggested that SLMX is primarily a within-level construct, but it may not be completely leader-invariant.

S.2.6. Dimensiunile și structura axială a unui test de gândire critică.

Andreea C. BUZDUGA (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași), Cristian OPARIUC-DAN (Universitatea Ovidius, Constanța)

Acest studiu își propune să prezinte unul dintre pașii necesari adaptării pentru populația românească a testului de gândire critică, Watson-Glaser Critical Thinking Appraisal. Testul de gândire critică este alcătuit din cinci sub-teste (raționament, evaluarea ipotezelor, raționament deductiv, interpretare, evaluarea argumentelor) ce încep printr-un scurt consemn în care este definit conceptul de bază (ex. raționamentul) și apoi un exercițiu practic. Acesta cuprinde un enunț care descrie o situație ipotetică urmată de mai multe concluzii propuse, iar respondentul exersează instrucțiunile citite anterior iar mai apoi are explicat care este răspunsul corect (concluzia) și cum s-a ajuns la acea concluzie. Fiecare subtest are propriile instrucțiuni.

Am utilizat o analiză a componentelor principale pentru date categoriale (Categorical Principal Component Analysis CATPCA) pentru a descoperi structura internă a dimensiunilor/sub-testelor ce formează gândirea critică. Eșantionul a fost format din 971 de participanți (19% de gen masculin și 81% de gen feminin) din diferite licee, colegii și din mediul universitar, cu media de vârstă de 19.06 ani (*SD* 4.09).

Rezultatele componentelor principale pentru date categoriale s-au bazat pe coordonate vectoriale care au evidențiat structura axială a dimensiunilor/sub-testelor gândirii critice unde componenta primei dimensiuni a fost și principala dimensiune pentru toate sub-testele. De asemenea, au fost excluși din forma finală mai mulți itemi care nu se încărcău în prima dimensiune și a căror formulare putea induce în eroare participanții. Rezultatul final a constat în obținerea unui instrument de măsură a gândirii critice, cu aplicabilitate în context educațional.

S.2.7. Burnout-ul ocupațional ca fenomen emergent. O analiză de rețea a chestionarului MBI-16. *Laurențiu P. MARICUȚOIU, Delia VÎRGĂ (Universitatea de Vest din Timișoara)*

Analiza de rețea (*network analysis*) reprezintă o schimbare de optică în ceea ce privește relațiile ce pot fi observate între itemii unui chestionar. Dacă în mod tradițional corelațiile acestea erau atribuite unor variabile latente, în analiza de rețea itemii sunt considerați interdependenți și fenomenul descris de acești itemi poate fi văzut într-o manieră dinamică, emergent. Astfel, analiza de rețea poate evidenția elementele cele mai importante în procesul de apariție și dezvoltare a sindromului. Scopul lucrării este de a folosi analiza de rețea pentru a explora relațiile dintre itemii chestionarului MBI-16.

Am analizat răspunsurile oferite de angajați în diverse domenii de activitate (N = 836). Fiecare dintre acești participanți au completat MBI-16 (Maslach Burnout Inventory, varianta în 16 itemi), care evaluează sindromul de burnout pe trei dimensiuni: epuizare emoțională, cinism, respectiv sentimentul de ineficiență profesională. Analiza statistică s-a realizat folosind mai multe pachete R populare (qgraph – pentru estimarea rețelei regularizate, *bootnet* – pentru estimarea stabilității rețelei). Am estimat rețele separate pentru fiecare dintre categoriile ocupaționale menționate anterior, cu scopul de a evalua atât gradul lor de similaritate, cât și cu scopul de a identifica elemente specifice fiecărei categorii.

Rezultatele obținute au sugerează faptul că elementele centrale ale rețelelor sunt mai curând legate de dezvoltarea atitudinilor cinice. Cu alte cuvinte, apariția sindromului de burnout poate fi văzută mai curând ca urmare a dezvoltării unor atitudini cinice față de activitatea desfășurată. Acest rezultat este surprinzător, deoarece perspectiva tradițională asupra burnout-ului plasează epuizarea în centrul apariției acestui sindrom, iar rezultatele noastre indică faptul că cinismul este un mecanism trecut cu vederea de intervențiile ce își propun reducerea burnout-ului.

S.2.8. Atitudinea parentală față de educația religioasă realizată în școală: validarea scalei de evaluare. Andrei MOCANU (Universitatea Alexandru Ioan Cuza Iași)

Scopul acestui studiu este de a analiza structura factorială a chestionarului privind *Atitudinea parentală față de educația religioasă* consistența lui internă și relațiile diferențiale cu alte variabile.

Definind atitudinea parentală drept anumită concepție a părinților față de care își manifestă poziția și modalitate prin care afirmă cu hotărâre punctul lor de vedere considerăm această variabilă ca fiind relevantă în contextul educației religioase, atât pentru părinții ce își autoraportează stilul parental cât și pentru cei la care identicăm anumite particularități ale practicilor parentale (Gunnore, Hetherington, & Reiss, 1999) pentru a arăta atitudinea părinților față de educația religioasă realizată în școala prin influența stilurilor parentale.

La acest studiu au participat 411 de părinți (76% bărbați și 24% femei) care au avut sarcina de a răspunde la chestionarul Atitudinii parentale față de educația religioasă (construit) cu 48 de itemi pe 5 factori sau dimensiuni precum și la chestionarul PQI Chestionarul autorității parentale. (Robinson, C., Mandleco, B., Olsen, S. F., & Hart, C. H. 1995).

În privința relației dintre atitudinea față de educația religioasă și stilul parental, rezultatele susțin o relație semnificativă doar cu stilul democratic. Astfel, scala privind participarea elevului corelează negativ ($r = .41^{***}$), iar celelalte patru scale corelează pozitiv (cu r cuprins între $.19^{***}$ și $.46^{***}$). Astfel, putem concluziona că părinții care manifestă un stil democratic sunt și cei care sunt mai predispuși în a afișa o atitudine pozitivă față de educația religioasă.

Genul tinde să influențeze atitudinea față de educația religioasă, pentru scala *modul de organizare a educației religioase*, în sensul că tații au o atitudine mai pozitivă ($\bar{X} = 3.59$) față de mame ($\bar{X} = 3.53$). În privința rolului educației religioase și a implicării părinților în predarea orei de religie, tații au o atitudine mai pozitivă, în timp ce pentru participarea elevilor la ora de religie, mamele au înregistrat un scor mai ridicat. Părinții de religie ortodoxă manifestă o atitudine mai pozitivă decât părinții de alte religii în privința rolului educației religioase și a implicării părinților în predarea orei de religie. Considerăm că această scală poate fi folosită pentru viitoare studii din acest domeniu.

S.2.9. Evaluarea eficienței terapiei cognitiv comportamentale în restructurarea axiomelor sociale. *Sorin-Iulian ROPOTAN (Școala de Studii Avansate a Academiei Române, București)*

Cercetarea de față își propune să studieze în ce măsură tehnicile utilizate de terapia cognitiv comportamentală în restructurarea credințelor dezadaptative se pot aplica cu succes și în cazul axiomelor sociale. O serie de meta-analize evidențiază efecte în zona reducerii epuizării emoționale dar mai puțin asupra depersonalizării și a derealizării (Maricuțoiu et al, 2016). ne așteptăm ca restructurarea axiomelor sociale - în special a cinismului, a complexității sociale și a răsplății pentru efort - să crească nivelul de autonomie personală. Acest lucru va influența implicarea în muncă prin sporirea sentimentului de corectitudine, de control și comunitate. De asemenea, ne așteptăm și la o creștere a stării de bine subiective ca urmare a energiei și sentimentului de eficiență personală derivate din implicarea în muncă.

Ipotezele pe care ne propunem să le testăm sunt: 1) axiomele sociale influențează autonomia personală, 2) autonomia personală influențează starea de bine subiectivă, implicarea în muncă și sindromul de burnout, 3) burnout-ul, implicarea în muncă și starea de bine subiectivă se asociază cu eficiența organizațională, 4) terapia cognitiv comportamentală generează modificări la nivelul axiomelor sociale

Pentru realizarea cercetării va fi folosită următoarea metodologie: Cercetare transversală pe un lot de peste 300 de participanți folosind instrumentele: 1) Social Axioms Survey – Bond et. al, (2004), 2) Self Determination Scale – Sheldon, Ryan, Rice (1997), 3) Organization-Based Self-Esteem - Pierce, Gardner, Cummings & Dunham (1989), 4) Work Locus of Control Scale Short Form- Spector (1988), 5) Subjective Happiness Scale – Lyubomirsky (1997), 6) Utrecht Work Engagement Scale – Schaufeli, et. al. (2003), 7) MBI – Maslach, Leiter (1997). Vom selecta din lotul inițial, un grup experimental cu cel mai mare nivel de burnout (scor MBI>70) de 50 de participanți ce vor fi împărțiți în 4 grupe de lucru. Grupul experimental va trece printr-o intervenție de restructurare a axiomelor sociale iar rezultatele vor fi evaluate la sfârșitul intervenției și după 4 luni. Intervenția se va desfășura timp de 10 săptămâni, cu o frecvență de o întâlnire de 2h pe săptămână pentru fiecare grup de lucru. Participanții vor avea vârste cuprinse între 20 și 50 de cu studii medii sau superioare.

Verificarea ipotezelor 1, 2 și 3 se va realiza pe datele colectate în urma intervenției transversale de la cei 300 de participanți. Vom folosi o serie de analize statistice precum: SEM (modelarea ecuației de structură), analize de regresie, analiza de varianță, corelații. Ipoteza a 4-a va fi testată în urma aplicării designului experimental utilizând tehnici de comparare specifice eşantioanelor perechi. Confirmarea ipotezei de cercetare va facilita implementarea programului în context organizațional deoarece rezervele în argumentarea axiomelor sociale sunt mai reduse în comparație cu cele ce susțin structuri mai intime ale personalității.

Sectiunea 3: Implicații interdisciplinare ale fenomenelor organizaționale

S.3.1. Justiția organizațională, personalitatea și comportamentele contraproductive: Sensibilitatea la echitate ca moderator și mediator.

Sergiu CONDREA, Bogdan OPREA (Universitatea din București)

Studiul a investigat, în primul rând, măsura în care sensibilitatea la echitate moderează efectele percepției justiției la locul de muncă asupra comportamentelor contraproductive. În al doilea rând, studiul a urmărit să utilizeze o abordare bazată pe echitate pentru a înțelege relația dintre trăsături largi de personalitate (i.e. conștiinciozitate și agreabilitate) și comportamentele contraproductive. Astfel, cel de-al doilea obiectiv a fost de a examina în ce măsură sensibilitatea la echitate mediază relația dintre aceste trăsături de personalitate și comportamentele contraproductive.

Design-ul studiului este unul de tip transversal, iar datele au fost colectate de la 223 de participanți care erau angajați în momentul completării chestionarului. Aceștia au fost recrutați pe baza unui eșantion de conveniență, folosind platformele de socializare LinkedIn și Facebook. Măsurătorile au fost realizate la un singur moment de timp. Pentru analizele statistice s-a folosit SPSS 23 și macroul PROCESS 2.16.3, pentru analize de mediere și moderare.

Rezultatele au indicat faptul că sensibilitatea la echitate se asociază cu comportamentele contraproductive. Totodată, conștiinciozitatea și agreabilitatea se asociază cu sensibilitatea la echitate. Datele au indicat faptul că sensibilitatea la echitate nu este un moderator semnificativ al relației justiție - comportamente contraproductive. Sensibilitatea la echitate nu a mediat relația dintre conștiinciozitate, agreabilitate și comportamentele contraproductive, iar în mod surprinzător, deși nu au fost emise ipoteze, rezultatele analizei de mediere au confirmat rolul mediator al sensibilității la echitate în relația dintre deschiderea spre experiențe și comportamentele contraproductive. Chiar și așa, descoperirile din studiul de față aduc un sprijin suplimentar cercetărilor anterioare care subliniază importanța unui mediu de lucru corect pentru promovarea

performanței contextuale la locul de muncă (Organ & Ryan, 1995). Totodată, asocierea dintre personalitate și normele privind echitatea ne poate ajuta să înțelegem cum și de ce anumiți indivizi pot reacționa contra-productiv la deciziile care se iau la locul de muncă și cum pot fi aceste reacții evitate.

S.3.2. Comunicare și justiție organizațională în cadrul unui proces schimbare. *Alexandra GHEORGHIU (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași), Valeriu LUCA (GfK)*

Schimbarea organizațională poate aduce cu sine o serie de frustrări și confuzie în rândul angajaților. Prin urmare, comunicarea organizațională, mai ales dinspre management/organizație către angajați se poate dovedi vitală în menținerea gradului de angajament și implicare în susținerea implementării procesului de schimbare. Organizația, una dintre cele mai mari companii de cercetare de piață, se află într-un proces restructurare profundă, implicând mai multe procese de downsizing în multiple centre din lume. Scopul acestei lucrări este de a investiga influența comunicării asupra percepției justiției organizaționale și a angajamentului față de procesul de schimbare organizațională.

Două instrumente au fost utilizate pentru a evalua comunicarea organizațională (Organizational Communication Survey, PeoplePulse) și justiția organizațională (Al-Zu'bi, 2010). Chestionarele au fost aplicate pe un eșantion de 360 de persoane din cadrul organizației, având cel puțin trei luni experiență și care erau deja angajați în momentul în care schimbarea organizațională a fost anunțată. Dintre aceștia, 57% dintre participanți sunt femei, cu o vârstă medie de 30 de ani (SD=6,28).

Rezultatele arată că nu există diferențe semnificative în ceea ce privește justiția organizațională indiferent de departament sau experiența pe poziția de manager a coordonatorului lor. De asemenea, rezultatele preliminare arată că nivelul de comunicare corelează pozitiv și semnificativ cu justiția organizațională. De asemenea, deși există unele diferențe de gen, mai ales în ceea ce privește comunicarea, nu există diferențe în ceea ce privește perceperea justiției organizaționale. Rezultatele preliminare ale acestui studiu constituie o premisă utilă pentru un studiu de bune practici în cazul altor organizații care trec prin procese de schimbare similare, indicând în principal că un nivel ridicat de comunicare organizațională transparentă menține un nivel ridicat de justiție organizațională percepută.

S.3.3. Religiozitate, insecuritate și reziliență la locul de muncă. Ioana DAVID
(Universitatea din București)

Pornind de la contradicțiile existente în literatură, referitoare la impactul religiozității asupra insecurității locului de muncă (job insecurity), studiul își propune clarificarea unor aspecte legate de această temă actuală în literatura de specialitate. Cu toate că literatura consemnează impactul pozitiv al religiozității asupra majorității factorilor stresanți, Schreurs et al. (2014) contestă aceste rezultate în relația religiozitate - insecuritate a locului de muncă propunând ipoteza (pornind de la modelul “job demands-resources”, Demerouti et al., 2001) conform căreia religiozitatea acționează mai degrabă ca o cerință, nu ca o resursă a job-ului și exacerbează efectele negative ale insecurității locului de muncă, indivizii mai religioși resimțind mai mult stres în fața posibilității de a-și pierde locul de muncă. În vederea clarificării acestor controverse, studiul de față urmărește identificarea legăturilor dintre insecuritatea locului de muncă, reziliență psihică, semnificație la locul de muncă și religiozitate la locul de muncă. Studiul a fost efectuat pe un eșantion de conveniență (eșantionare tip “bulgăre de zăpadă”) de 510 de participanți (angajați în diverse medii organizaționale), cu o medie de vârstă de 31 ani (SD=11.42), 64,9% fiind femei. Insecuritatea locului de muncă a fost măsurată cu “The Job Insecurity Scale” (Elst et al., 2013), conceptul de religiozitate la locul de muncă cu “The Spirit at Work Scale” (Kinjerski, 2013), reziliența la locul de muncă cu Scala “Resilient Behavior in the Workplace” (Soucek & Schelett, 2015) iar semnificația la locul de muncă cu “The Work and Meaning Inventory” (Steger et al., 2012).

Rezultatele indică existența unor corelații negative între insecuritatea locului de muncă și religiozitate respectiv semnificație și reziliența la locul de muncă, contestând astfel descoperirile anterioare și susținând ipoteza conform căreia religiozitatea reprezintă o resursă în “lupta” cu factorii stresanți la locul de muncă. Semnificația și reziliența la locul de muncă, aflate în corelație pozitivă cu religiozitatea, pot acționa ca resurse în lupta cu stresul provocat de insecuritatea locului de muncă.

S.3.4. Direcția și valența interacțiunii muncă – viața personală asupra angajamentului și auto-eficacității angajaților. Florina ANTON (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)

Obiectivul general al acestei cercetări este legat de evidențierea relației dintre interacțiunea viață profesională-viață personală și angajamentul organizațional și autoeficacitatea angajaților. Această lucrare își propune să meargă în profunzime în această analiză și investighează atât direcția, cât și valența interferenței dintre cele două domenii importante din viața fiecărui om și cum influențează un factor interpersonal și unul intrapersonal.

Studiul este unul non-experimental. Participarea subiecților la această cercetare a fost pe bază de voluntariat, singura condiție fiind aceea de a avea calitatea de angajați. La această cercetare au participat 158 de angajați din zona de Est a țării. Dintre aceștia, 62.7% au fost de gen feminin și 37.3% de gen masculin, cu vârste cuprinse între 21 și 60 de ani, media fiind de 30. În ceea ce privește statutul marital, grupul este relativ omogen, 22,8% dintre participanți sunt singuri, 38% într-o relație și 39.2% căsătoriți. Din punct de vedere ocupațional, participanții la acest studiu sunt împărțiți în mai multe domenii de activitate, cei mai mulți fiind din departamentele Tehnic și IT (20,9%), Resurse Umane (19%) și Servicii (9,5%). Pentru a măsura interacțiunea muncă-viață personală s-a folosit Survey Work-home Interference-Nijmegen; Wagena & Geurts (2000). Angajamentul a fost măsurat cu ajutorul instrumentului Commitment in the workplace Meyer & Allen (1997), iar autoeficacitatea cu Self efficacy from International Personality Item Pool Goldberg, Johnson, Eber, Hogan, Ashton, Cloninger & Gough (2006)

Rezultatele obținute în urma analizei statistice evidențiază faptul că autoeficacitatea influențează angajamentul de continuitate a angajaților. Astfel, angajații care au o autoeficacitate ridicată, au tendința de a rămâne mai mult în companiile în care activează, decât cei cu o autoeficacitate scăzută. Un alt rezultat arată că valența pozitivă a interacțiunii muncă – viață personală influențează atât angajamentul afectiv al angajaților, cât și pe cel de continuitate. Angajații care resimt o interacțiune pozitivă între viața personală și muncă sunt mai atașați de compania la care lucrează și doresc să rămână cât mai mult în aceasta, în comparație cu cei care au parte de o interacțiune negativă între cele două domenii. Importanța acestei teme stă în faptul că presiunea venită din partea

locului de muncă s-a intensificat în ultimul timp. Această tendință se datorează în cea mai mare măsură globalizării rapide și progreselor tehnologice.

S.3.5. Traseul de carieră al părinților și orientarea vocațională a copiilor.

Veronica VITU (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)

Părinții servesc drept o influență majoră în luarea deciziilor privind orientarea vocațională a copiilor lor. Middleton și Loughhead (1993) subliniază faptul că părinții pot fi o influență importantă și pozitivă în deciziile referitoare la orientarea profesională a tinerilor. Deși avertizează, de asemenea, că supra-implicarea în procesul de luare a deciziilor poate submina efectele părintești ca o sursă pozitivă de influență. Controlul parental excesiv în ceea ce privește luarea deciziei vocaționale a adolescenților are ca efect rezultate negative (Nucci, 1996). În studiul de față ne-am propus să investigăm influența traseului de carieră al părinților asupra orientării vocaționale similare a copiilor studenți. Am analizat în ce măsură studenții au fost influențați de către părinți în alegerea vocațională; am identificat abilitățile și interesele vocaționale și în ce măsură sunt compatibile cu domeniul ales de studiu/ carieră. De asemenea, ne-am propus să examinăm câți dintre studenți urmează o carieră similară cu cea a părinților lor, și în mod deosebit, dacă alegerea vocațională similară cu cea a părinților le-a aparținut în totalitate sau au fost influențați/ presați de către părinți.

Cercetarea a avut la bază un eșantion de 600 de participanți, studenți de la 17 facultăți diferite, grupați în 4 domenii mari, după cum urmează: 150 participanți din domeniul realist (Matematică; Chimie; Economie și Administrarea Afacerilor; Fizică; Informatică) – 150 studenți din domeniul umanist (Psihologie și Științe ale Educației; Filosofie și Științe Social - Politice; Drept; Geografie și Geologie; Istorie; Litere și limbi străine) – 150 participanți din domeniul tehnic: (Construcții și Instalații ; Inginerie Electrică, Energetică și Informatică Aplicată; Mecanică; Agricultură și Biologie) – 150 participanți din domeniul vocațional: Medicină, Artă, Muzică, Pictură, Teatru, Teologie, Sport). Eșantionul studiului a avut ca sarcină completarea a 3 chestionare. Unul în care să identificăm interesele vocaționale (Chestionar după Holland), al doilea Chestionarul de Valori Profesionale (după D. Super), și al treilea chestionar elaborat de noi, în care să identificăm traseul de carieră al părinților sau

îngrijitorului primar și măsura în care au fost influențați de aceștia în orientarea vocațională similară.

Traseul de carieră al părinților influențează orientarea vocațională a copiilor. Există studenți care au ales o carieră similară cu cea a părinților din diverse motive. Unele domenii de activitate sunt mai predispuse de a fi păstrate și transmise din generație în generație. Pe când domeniile apărute recent sunt opțiunea proprie a studenților în majoritatea cazurilor. O categorie de studenți care au ieșit în evidență sunt cei care s-au orientat profesional în conformitate cu abilitățile și valorile vocaționale fiind încurajați de către părinți din fragedă copilărie.

S.3.6. Interacțiunea dintre conduitele proactive și cognițiile referitoare la conflictul muncă familie. *Ioana MACARIE, ZAHARIA Daniela Victoria* (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)

Munca și familia reprezintă două componente centrale în viața oamenilor, două domenii care necesită o cantitate mare de timp și energie pentru gestionarea eficientă a responsabilităților multiple. Astfel, tema conflictului muncă-familie este una de actualitate în sfera cercetării, având în vedere implicațiile pe care le are asupra stării de bine psihologice și a satisfacției globale ale individului.

La nivelul individual, al angajaților, dacă problema conflictului muncă-familie este inevitabilă, întrebarea centrală care se pune este cum pot face față angajații conflictului muncă-familie într-o manieră eficientă? Mai specific, în acest studiu ne-am întreat în ce măsură resursele personale ale angajaților, cum ar fi un stil activ de coping (centrat pe problemă), contribuie la gestionarea eficientă provocărilor legate de muncă și de familie.

La nivelul familiei ne-am pus întrebări legate de transmiterea inter-generațională a unor patternuri de gândire și acțiune. Mai specific, în studiul de față ne-am propus să verificăm dacă modul în care tinerii anticipează conflictul muncă-familie este influențat de cognițiile părinților referitoare la conflictul-muncă familie, de caracteristicile muncii acestora și de personalitatea proactivă a copilului.

La acest studiu au participat 135 de tineri părinții lor. Pentru a colecta date despre variabilele incluse în studiu s-au utilizat Chestionarul de evaluare a cognițiilor referitoare la conflictul muncă - familie (Turliuc și Buliga, 2013), Scala

personalității proactive (Bateman și Crant, 1993), Scala ambiguității de rol (Rizzo, House și Lirtzman, 1970), Scala conflictului de rol (Rizzo, House și Lirtzman, 1970) și Scala supraîncărcării în muncă (Reilly, 1982).

Rezultatele arată că doar cognițiile raționale ale mamei joacă un rol important în formarea cognițiilor raționale ale fiicelor. O contribuție importantă în formarea cognițiilor raționale ale tinerelor o au și caracteristicile lor proactive, această relație fiind însă potențată de stresul în muncă al mamei. Studiul acesta oferă argumente în favoarea utilității crescute a analizării legăturii dintre conduitele proactive, stresul în muncă și cognițiile referitoare la muncă-familie atât din perspectivă individuală cât și familială.

S.3.7. Rolul potrivirii reglatorii în realizarea obiectivelor financiare pe termen scurt – o abordare experimentală a strategiilor de gestiune a finanțelor personale la angajați. *Andreea-Luciana URZICĂ, Ticu CONSTANTIN (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)*

Cercetarea investighează modalitatea în care potrivirea dintre tipul de scop financiar propus (aspirație financiară vs. obligație financiară) și strategia de realizare a acestuia (implicare vs. vigilență) poate influența progresul în realizarea respectivului obiectiv și poate genera stare de bine. Demersul a urmărit raportarea angajaților la un obiectiv pe termen scurt-administrarea lunară a propriilor bani.

Pentru inducerea potrivirii reglatorii s-a utilizat paradigma experimentală elaborată de Higgins (2013) și colaboratorii (Cesario, Higgins & Scholer, 2007; Cesario, Grant, Higgins, 2004; Freitas Higgins, 2002) Așadar, variabilele manipulate au avut următoarele operaționalizări: a) Pentru tipul de scop obligația financiară a constat în menționarea unei responsabilități de care participanții trebuiau să se achite în acea lună iar aspirația financiară sub forma precizării unei dorințe intrinseci; b) Pentru tipul de strategie de reglare, inducerea implicării a vizat notarea a trei strategii pe care persoana intenționează să le aplice pentru a se asigura că totul se desfășoară conform planului. De asemenea, inducerea evitării a vizat notarea a trei strategii pe care persoana intenționează să le aplice pentru a se asigura că evită obstacolele. Astfel, au rezultat patru condiții experimentale: 1) Potrivire A - Obligație

financiară pentru care angajatul apelează la strategii de evitare 2). Potrivire B - Aspirație financiară pentru care angajatul apelează la strategii prin care să se asigure că totul va progresa așa cum dorește. 3). Nepotrivire A - Obligație financiară pentru achitarea căreia angajatul apelează la strategii active prin care să se asigure că totul va progresa în direcția dorită. 4). Nepotrivire B - Aspirație financiară pentru realizarea căreia persoana acționează evitant / vigilent, Participanților din grupul de control nu li s-a indicat tipul de scop sau strategie la care să se refere. Participanților (50 în fiecare condiție - distribuiți randomizat) li s-a evaluat, inițial, gradul în care anticipează că vor reuși să realizeze scopul precum și starea de bine generată de eventualul succes. În a doua etapă se va evalua în ce măsură strategiile au avut impact obiectiv.

Anticipăm că cei din condițiile de „potrivire,, vor avea succes în mai mare măsură și că se vor simți mai bine comparativ cu cei din condițiile de nepotrivire. Se va discuta impactul variabilelor controlate (venit, atitudine financiară, locul controlului).

S.3.8. Perceived causes of romantic relational disinterest. Findings from Romanian young couple. *Andreea URSU (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)*

Research suggests that disinterest is one of the main causes of romantic relationships' dissolution. Although, effects of disinterest on romantic relationships outcomes have been explored, individual beliefs about which kind of situations are eliciting disinterest, in an interpersonal context, have not been examined. To cover this gap, the present study extends the existing literature by analyzing the perceived causes of disinterest. More specifically, the main aim of the study is to present the categories of events in which participants experienced disinterest in their romantic relationships.

Using an online approach, ninety-five individuals involved in heterosexual relationships for at least three months have been invited to recall affective events. More specifically, members of Facebook groups have been asked to fill out a questionnaire, where they described situations in which they felt disinterest in the last three months, in response to their partner's behavior, attitudes. The sample's composition was as following: 79 participants were females while 16 were males, aged between 18 and 30 years old.

We decided to use an inductive approach for analyzing the data because it showing us participants' experiences and their meanings. Moreover, we used it because it enabled us to avoid conforming participants' experiences to preexisting theories and to preserve their experiences' accuracy. The inductive approach implied grouping events with similar content in categories, grouping categories in supra-categories and defining them. Seven main categories were emerged. Lack of commune and mutual interesting activities and lack of emotional intimacy are the most frequent categories. These categories are compromised of situations in which partners do not have similar interests for hobbies or day-to-day activities and, respectively, situations in which they express emotional indifference, emotional disconnection or they do not take care of their partner's needs. The lack of commune and mutual interesting activities may lead to less time spent together which may lead to frustration and exclusion feelings of one partner or both partners. Lack of emotional intimacy may lead to less emotional involvement, less mutual commitment and less dyadic satisfaction.

S.3.9. Cât de neajutorat ești atunci când știi că poți? *Ioana Bianca PITIRUȚ (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)*

Teoria social-cognitivă a lui Bandura susține că autoeficacitatea este ansamblu de credințe despre capacitățile individului de a ajunge la un anumit rezultat (Bandura, 1994). Teoria neajutorării învățate fundamentată de Martin Seligman poate fi văzută ca o teorie cognitiv-comportamentală a depresiei, deoarece cognițiile indivizilor despre un eveniment produc amenințări pentru individ, ci nu evenimentul în sine, vorbim despre convingerea individului că nu va reuși să controleze evenimentul, așadar nici rezultatul. (Sanavio, 1998) apud. (Filippello, Sorrenti, & Rizzo, 2011). Neajutorarea este înțeleasă ca un fenomen ce acționează la nivel cognitiv, afectând sfera motivațională și având finalitate în comportamentul uman, astfel lipsa comportamentului într-o anumită situație poate fi o dovadă a neajutorării, putem presupune despre un individ că este neajutorat atunci când evită realizarea unei sarcini și există posibilitatea să avem dreptate, iar în această situație scorurile ridicate la neajutorare este probabil să coreleze negativ cu scorurile la autoeficacitate, obiectivul studiului 1 este verificare corelației negative dintre neajutorare învățată și autoeficacitate. În situația atingerii obiectivului se va realiza studiul 2 care va fi de tip experimental

și va verifica dacă există diferențe semnificative între participanții neajutorați și cei din grupul de control la nivelul autoeficacității.

În cadrul primului studiu s-au evaluat, prin auto-raportare, nivelul de autoeficacitate (Schwarzer & Jerusalem, 1995), neajutorare învățată (Quinless & Nelson, 1988) și depresie (Beck, Ward, Mendelson, Mock, & Erbaugh, 1961). Studiul a fost realizat pe un eșantion de 102 participanți, studenți din anul 1 de la facultatea de Psihologie și Științele Educației, la terminarea unui seminar în laboratorul de informatică. S-a obținut o corelație negativă în sensul prezis între autoeficacitate și neajutorare învățată ($r=-0,49$), același tip de relație s-a obținut și între autoeficacitate și depresie, coeficientul de corelație indicând o legătură medie ($r=-0,42$), în schimb o corelație pozitivă a reieșit în cazul depresiei cu neajutorarea învățată ($r=+0,42$), toate raportările sunt semnificative la un nivel de încredere de 99% ($p<.01$).

Al doilea studiu va fi realizat pe un eșantion de circa 120 participanți, studenți în anul 1 la psihologie, alții decât cei din studiul 1. Înainte de începerea experimentului toți participanții vor completa scala de autoeficacitate. În prima etapă jumătate din participanți (grup experimental) vor avea de completat (ca sarcină de inducere a neajutorării) o serie de anagrame nerezolvabile, în etapa a doua grupul experimental va avea sarcina de a rezolva probleme rezolvabile (sarcină test la care se măsoară performanța), această etapă reprezintă și prima etapă pentru participanții din grupul de control care nu participa la manipularea experimentală inițială. În final toți participanții vor completa o scală de autoeficacitate (Schwarzer & Jerusalem, 1995), vor raporta starea emoțională pe care o resimt și nivelul de depresie (Beck, Ward, Mendelson, Mock, & Erbaugh, 1961). Confirmarea ipotezelor ar putea indica faptul că neajutorarea învățată este unul din factorii autoeficacității.

Rezultatele pot fi relevante în ariile de viață unde autoeficacitatea are un rol fundamental în procesul de schimbare/menținere (terapie adicției, randament loc de muncă, performanță școlară/academică).

Sectiunea 5: Sănătate organizațională

S.5.1. The relationship between personality types, emotional intelligence, and organizational commitment. *Dragos-Petru TICU (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)*

This study assesses how organizational commitment can be influenced by certain types of personality and a certain level of emotional intelligence. The study shows the difference in the commitment between employees from the IT sector towards non-IT sector employees. The previous literature that studied these concepts did not include the type of company as a possible variable, and so this variable adds value to literature because there are significant differences between the two areas of activity, including looking financial aspects. Thus, we expected the company type to influence the commitment of continuity and affective commitment of the Romanian employees. Another measured aspect was the link between personality types and emotional intelligence.

Personality type was measured by Big Five Plus (Goldberg, 1999). Emotional intelligence was measured through the INEM questionnaire (Stein & Book, 2003), and the organizational commitment through the Mayer & Salovey questionnaire. (Mayer & Salovey, 1997). The sample included 209 employee of which 135 men (64.6%) and 74 women (35.4%), aged 21-55 years ($M = 27$ years ; $SD = 6.46$). 131 participants (62,67%) work in IT field and 78 participants (37,33%) work in a non-IT field. IT sector employees reported a higher commitment to compared to non-IT employees. Regarding organizational commitment, the results showed that there are a number of predictors from both variables: type of personality and emotional intelligence.

The results had shown that Extraversion and Conscientiousness are predictors of two of the three types of commitment. Regarding differences between employees in IT companies vs. employees in non-IT companies forward organizational commitment, we can argue this aspect through the combination of responsibility and innovation. In addition, the study showed that there is a link between personality types and emotional intelligence, but only with the dimensions of Neuroticism and Extraversion. The present study presents the practical implications that specialists can take and adapt to both recruitment and internship to see current issues and enhance organizational engagement where needed.

S.5.2. Capitalul psihologic, justiția organizațională și sănătatea: rolul mediator al implicării în muncă. *Daria LUPȘA, Loreni BACIU, Delia VÎRGĂ*
(Universitatea de Vest din Timișoara)

Acest studiu explorează rolul capitalului psihologic (PsyCap), ca resursă personală și al justiției organizaționale (distributivă și procedurală), ca resursă contextuală, în îmbunătățirea sănătății, folosind efectul mediator al implicării în muncă. Studiul se bazează pe modelul Solicitări - Resurse ale Postului (Bakker & Demerouti, 2007) și pe Teoria conservării resurselor (Hobfoll, 2011).

Un lot de 193 de asistenți sociali români (87,60% femei) din rețeaua națională a răspuns la o baterie de teste în format online. Chestionarele utilizate au fost următoarele: PsyCap Questionnaire (PCQ; Luthans et al., 2007), două scale dezvoltate de Colquitt (2001) pentru justiția organizațională, Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9; Schaufeli et al., 2006), testului de evaluare inițială/screening MHI-5 (Berwick et al., 1991) pentru sănătate mentală și chestionar propus de către Ware (1999) pentru sănătatea fizică. Am folosit modelarea prin ecuații structurale (SEM) pentru a testa modelul ipotetic (mediere parțială) și pe cel alternativ.

Analiza SEM sugerează că implicarea în muncă mediază parțial relația dintre PsyCap și sănătate și implicarea în muncă mediază total relația dintre justiția organizațională și sănătate. Astfel, relația dintre justiția organizațională și sănătatea nu este susținută de datele noastre. Rezultatele subliniază rolul resurselor, PsyCap și justiția organizațională, în protejarea sănătății asistenților sociali. Aceste constatări susțin necesitatea unor programe combinate bazate pe dovezi științifice pentru a dezvolta PsyCap și pentru a menține nivelul optim al justiției organizaționale percepute. Aceste programe de intervenție pot, la rândul lor, să sporească implicarea în muncă și să protejeze sănătatea asistenților sociali. Acest studiu indică un nou model conceptual care are doi predictorii simultani ai implicării în muncă și ai sănătății. De asemenea, prin acest studiu oferim o perspectivă nouă asupra modului în care resursele contextuale (justiția organizațională) potențează efectul resurselor personale (PsyCap) în îmbunătățirea sănătății.

S.5.3. Relația dintre munca însemnată, sprijinul organizațional perceput și implicarea în muncă la personalul din sectorul medical. *Blanca GRAMA*
(Universitatea Lucian Blaga din Sibiu)

Conform literaturii de specialitate, un angajat dezvoltă un sentiment de *meaningful work* în momentul în care are posibilitatea de a-și dezvolta potențialul și a exercita controlul propriei munci, precum și stabilitatea, armonia dintre viața la locul de muncă și cea personală (Chalofskz, 2009). Scopul acestui studiu este de a investiga *munca însemnată / meaningful work* și sprijinul organizațional perceput în relaționarea cu implicarea în muncă la personalul din sectorul medical în cadrul modelului solicitări - resurse (Demerouti, 2001, Schaufeli & Bakker, 2004). În studiu am utilizat corespondentul terminologic de *munca însemnată* pentru *meaningful work*, aceasta fiind măsura în care o persoană își percepe propria muncă ca fiind însemnată, importantă pentru sine și societate, aducând beneficii sociale și servind comunității. Ea reprezintă cunoașterea și înțelegerea clară a scopului, sensului, valorii, direcției, a logicii și justificării muncii pe care o practică un individ (Steger, Dik & Duffy (2012).

Pentru colectarea datelor s-au folosit probe de tip chestionar aplicate pe număr de 105 participanți din sectorul medical (80 % femei). Verificarea ipotezelor s-a realizat prin regresie ierarhică multiplă. Instrumentele utilizate în acest studiu au fost: chestionarul Utrecht (*Utrecht Work Engagement Scale*), scala de 9 itemi adaptată pe populație românească de către Vărgă et.al. (2009), chestionarul suportului organizațional perceput (*Perceived Organizational Support POS*, Eisenberger et.al., 1986), adaptat pe populația românească de Chirazof (2014) și chestionarul muncii însemnate (*The Work as Meaning Inventory WAMI*, Steger M. F., Dik B. J., & Duffy R. D., 2012). Chestionarul muncii însemnate - CMI cuprinde 10 itemi, structurați în 3 scale. Chestionarul nu a fost încă adaptat pe populație românească, însă și-a demonstrat calitățile psihometrice în urma utilizării în diferite culturi (Steger, Dik, Duffy, 2012; Steger, Dik, Shim, 2012), iar în studiul nostru am obținut un coeficient $\alpha = 0.81$.

Rezultatele studiului pun în lumină importanța resurselor personale ale angajatului în adaptarea acestuia la dinamica organizației. Conform rezultatelor obținute, sprijinul organizațional perceput și munca semnificativă sunt predictori semnificativi pentru implicarea în muncă, confirmând ipotezele studiului nostru și fiind în acord cu rezultatele studiilor precedente (Murthy, 2017).

S.5.4. Utilizarea punctelor forte, corectarea deficitelor și implicarea în muncă: Un studiu săptămânal. *Liubița BARZIN, Delia VÎRGĂ, Laurențiu MARICUȚOIU (Universității de Vest din Timișoara)*

Studiul nostru investighează relațiile dintre utilizarea săptămânală a punctelor forte, corectarea săptămânală a deficitelor, satisfacerea săptămânală a nevoilor psihologice de bază și implicarea săptămânală în muncă a angajaților. De asemenea, susținem că sprijinul organizațional perceput de către angajat pentru utilizarea punctelor forte și pentru corectarea deficitelor este asociat pozitiv cu utilizarea săptămânală a punctelor forte și corectarea săptămânală a deficitelor de către angajat.

Cei 84 de participanți din cadrul departamentelor tehnice, economice și socio-administrative ale unei mari organizații de producție au completat un set de chestionare online de-a lungul a cinci săptămâni consecutive.

Ipotezele noastre au fost confirmate prin utilizarea analizei multi-level. Astfel, sprijinul organizațional perceput de către angajat pentru utilizarea punctelor forte a fost asociat pozitiv cu comportamentul de utilizare săptămânală a punctelor forte, care a fost asociat pozitiv cu implicarea săptămânală în muncă, direct, dar și prin satisfacerea săptămânală a nevoii pentru competență. De asemenea, sprijinul organizațional perceput de către angajat pentru corectarea deficitelor a fost asociat pozitiv cu comportamentul săptămânal de corectare a deficitelor, acesta din urmă fiind asociat pozitiv cu implicarea săptămânală în muncă.

În baza acestor descoperiri, sugerăm că organizațiile pot concepe practici de resurse umane care să se axeze pe o abordare echilibrată în privința punctelor forte și a deficitelor angajaților, oferind sprijin pentru capitalizarea punctelor forte și îmbunătățirea deficitelor cu scopul de a stimula implicarea săptămânală în muncă a angajaților.

S.5.5. Can autonomy and socially supportive climate buffer the negative effects of job insecurity on work engagement? A multi-level study.

Zselyke PAP, Delia VIRGA, Guy NOTELAERS (*Universitatea de Vest din Timișoara*)

Job insecurity is an important job demand, that depends on the socio-economic context organizations operate in, and so, it is important to know under what conditions management can reduce the negative impact it has on employee well-being. We propose a multi-level model based on the assumptions of the Job Demands-Resources Theory (JD-R, Bakker & Demerouti, 2018), which tests the moderating effects of autonomy (individual level job resource) and socially supportive climate (department level job resource) on the negative relationship between job insecurity and work engagement. Thus, the main objective of the study is the extension of the JD-R model in a way that it also includes resources from levels beyond the individual, in testing the buffering effect of these resources. The two central hypotheses stipulate that the negative relationship between job insecurity and work engagement is weaker in the case of employees with a higher degree of job autonomy and in departments with a highly supportive climate.

Cross sectional secondary data will be used from a large sample of respondents from numerous Belgian organizations, collected by a statistical consulting agency that specializes in the measurement of occupational stress. The final dataset contains approximately 4000 participants clustered in 116 departments and 21 companies. The participant companies operate in 8 different industries. The final sample is still being defined and extracted from the original database, however in the current form 60% of participants are male, 86% have a permanent work contract with the organization, and 80% work full time, 25% hold managerial positions and the majority are white collar workers (68%). 62% of participants have ages between 25 and 54, 11% are over 55 and approximately 5% are under 25. The *Short Inventory to Monitor Psychosocial Hazards* (Notelaers, De Witte, van Veldhoven, & Vermunt, 2007) was used to measure job insecurity and autonomy. Work engagement was measured using the short version of the *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES; Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker, 2002). To justify the aggregation of social support as a department-level variable, we followed the methods described by Klein and Kozlowski (2000), which include calculating the rwg index, developed by James, Demaree and Wolf (1987), and intraclass correlations (ICC) (Bliese, 2000). The rwg index assesses the extent of consensus, or within-unit variability inside a unit for a single

measure (in our case social support), and indices of .70 or greater represent strong agreement, hence, support for the ‘shared’ nature of the variable in question (Lebreton, Burgess, Kaiser, Atchley, & James, 2003), while values below .50 imply disagreement. ICC is a measure of both degrees of reliability and non-independence. It is calculated as the ratio of between-group variance to the total variance and indicates the proportion of the total variance that can be explained by group membership (Bliese, 2000). In this study the ICC is calculated for social support and engagement, to establish if it is justified to aggregate social support, and to gauge the degree of non-independence of the engagement measure (which implicitly justifies multi-level analysis by responding to the question: ‘Is work engagement affected by or related to group membership?’). While there is no clear cut-off point for these indices, we can rely on values accepted in previous research, where .70 is an accepted index of reliable between-group differentiation (Bliese, 2000; Klein & Kozlowski, 2000). Hierarchical Linear Modeling (HLM, Bryk and Raudenbush, 2002) using Maximum Likelihood Estimation will be used to test the proposed model.

In terms of expected results, on the basis of the reviewed literature and empirical evidence we expect and individual level interaction between job insecurity and autonomy, which means that employees who face job insecurity but also have a high degree of control over their work will still have a high engagement. Furthermore we expect a cross-level interaction between socially supportive climate and job insecurity, employees maintaining high levels of engagement even when facing insecurity, if they perceive that they are part of a supporting and caring work unit where offering and receiving help from others is an accepted norm.

S.5.6. Recuperarea după muncă și modelarea zilnică a postului: un studiu episodic pe o durată de patru zile. Diana BURUIANĂ, Bogdan OPREA (Universitatea din București)

Obiectivul principal al cercetării de față este investigarea modului în care recuperarea zilnică după muncă este asociată cu modelarea zilnică a postului în rândul profesorilor din mediul pre-universitar. Totodată, se urmărește formularea unui mecanism explicativ care testează rolul mediator al implicării în muncă, având la bază teoria conservării resurselor (COR; Hobfoll, 1989). Pentru atingerea acestor obiective, cercetarea testează următoarele ipoteze: *Ipoteza 1:* Există o asociere pozitivă între recuperarea zilnică după orele de muncă și implicarea zilnică în muncă. *Ipoteza 2:* Există o asociere pozitivă între implicarea

zilnică în muncă și modelarea zilnică a postului. *Ipoteza 3*: Implicarea zilnică în muncă mediază relația dintre recuperarea după muncă și modelarea zilnică a postului.

A fost utilizat un design de tip jurnal (*Diary Study*) pentru investigarea variațiilor zilnice ale constructelor vizate în rândul unui eșantion de profesori ($N = 68$ persoane; $n = 272$ de zile). Eșantionul ales a fost unul de conveniență, participanților administrându-li-se în patru zile de lucru succesive setul de scale ce a cuprins: Chestionarul pentru experiențele de recuperare după muncă (*REQ*; Sonnentag & Fritz, 2007), scala de modelare zilnică a postului (Petrou et al., 2012) și varianta scurtă și adaptată a Scalei *Utrecht* pentru implicarea în muncă (Vîrgă et al., 2015). Strategia de analiză a cuprins utilizarea analizei factoriale confirmatorii pentru testarea modelului de măsurare și modelarea ecuațiilor structurale (SEM) pentru testarea ipotezelor.

Modelul de măsurare propus a prezentat indicatori buni de potrivire cu datele. De asemenea, în urma testării modelului structural, a fost identificat (1) un efect direct semnificativ între experiențele de cunoaștere din ziua precedentă (ca dimensiune a recuperării după muncă) și căutarea zilnică a resurselor (ca dimensiune a modelării postului); (2) un efect direct semnificativ între implicarea zilnică în muncă și căutarea provocărilor; (3) un efect indirect semnificativ între experiențele de cunoaștere și căutarea zilnică a provocărilor, prin intermediul implicării zilnice în muncă (mediere totală). Aceste rezultate implică faptul că deși corelațiile obținute între dimensiunile recuperării zilnice și implicarea zilnică în muncă au fost semnificative, acestea nu s-au asociat și cu modelarea postului. O posibilă explicație rezidă în faptul că recuperarea energiei este necesară, dar nu suficientă pentru acțiunile de modelare a postului. Astfel, studiul formulează un punct de plecare pentru posibile intervenții în domeniul educațional destinate sporirii resurselor postului. Din punct de vedere teoretic, studiul de față contribuie la reorientarea investigării antecedentelor modelării postului asupra dimensiunilor din afara orelor de muncă.

S.5.7. Modelarea postului și intenția de a părăsi locul de muncă: rolul mediator al implicării în muncă și al însemnătății locului de muncă. Ioan-Lucian PĂDURARU, Bogdan OPREA (Universitatea din București)

Primul obiectiv al studiului a fost investigarea modului în care comportamentele de modelare a postului sunt asociate cu intenția angajaților de a rămâne sau a părăsi locul de muncă. Al doilea obiectiv a constat în descoperirea unui mecanism explicativ al acestei relații. Astfel, pe baza modelului cerințe-resurse la locul de muncă (*Job Demands-Resources, JD-R*), am propus și testat două variabile mediatoare.

Ipoteza 1: Însemnătatea locului de muncă mediază relația pozitivă dintre modelarea postului și implicarea în muncă. *Ipoteza 2:* Implicarea în muncă este asociată în mod negativ cu intențiile de părăsire a locului de muncă.

A fost investigat un lot de cetățeni români ($N = 235$) angajați într-o serie de domenii diferite și aparținând unor grupe de vârstă diverse. Aceștia au completat în mediul online următoarele: *Scala pentru modificarea postului* (Oprea & Ștefan, 2015; adaptare după Tims, Bakker, & Derks, 2012), *Scala Utrecht pentru implicarea în muncă* (Virgă et al, 2015; adaptare după, Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006), *Chestionarul pentru însemnătate în muncă* (Steger, Dik, & Duffy, 2012) plus două întrebări despre intenția de a părăsi locul de muncă adaptate după Hom și Griffeth (1991) și Jaros (1997). Analiză factorială confirmatorie (CFA) și modelarea ecuațiilor structurale (SEM) au fost folosite pentru testarea ipotezelor.

Datele se potrivesc modelului iar ipotezele studiului au fost confirmate. Studiul de față arată că angajații care fac schimbări la locul de muncă tind să își perceapă munca drept mai plină de însemnătate, devenind astfel mai implicați în aceasta. În consecință, intențiile lor de a căuta un alt job scad considerabil. Pentru angajatori și manageri H.R., aceste descoperiri înseamnă că pentru a spori retenția angajaților, educarea acestora în privința modelării postului poate da rezultate. Pentru cercetători, valoarea rezultatelor se regăsește în descoperirea unui nou efect pozitiv al modelării postului în contextul modelului cerințe-resurse (*JD-R*): retenția de personal.

S.5.8. Eficiența intervențiilor de modelare a postului: O meta-analiză și o analiză de utilitate. *Bogdan OPREA (Universitatea din București), Liubița BARZIN (Universitatea de Vest din Timișoara), Delia VÎRGĂ (Universitatea de Vest din Timișoara), Dragoș ILIESCU (Universitatea din București), Andrei RUSU (Universitatea de Vest din Timișoara)*

Obiectivele cercetării de față au fost (1) evaluarea eficienței intervențiilor de modelare a postului în creșterea comportamentelor de modelare a postului, implicării în muncă și performanței și (2) estimarea valorii economice a acestor intervenții.

Pentru evaluarea eficienței intervențiilor a fost realizată o meta-analiză utilizând Comprehensive Meta-Analysis 2.0, iar pentru estimarea valorii financiare a intervențiilor au fost aplicate proceduri de analiză de utilitate. Au fost identificate efecte semnificative ale intervențiilor asupra modelării generale a postului și asupra a două componente (creșterea provocărilor și reducerea obstacolelor), asupra implicării în muncă și asupra performanței contextuale. Intervențiile au crescut performanța în rol doar în cazul personalului medical. Efectul creșterii comportamentelor de modelare a postului asupra performanței în rol a fost explicat în totalitate de creșterea implicării în muncă. Analiza de utilitate a indicat beneficii substanțiale în ceea ce privește creșterea valorii financiare a productivității, creșterea procentuală a productivității și scăderea costurilor cu personalul în cazul sectorului medical. Rezultatele indică faptul că practicienii din domeniu pot utiliza intervențiile de modelare a postului pentru a crește performanța în muncă a personalului medical și performanța contextuală în general. În plus, a fost surprinsă valoarea financiară a comportamentelor proactive la locul de muncă, ceea ce poate stimula interesul cu privire la această arie de cercetare și cu privire la acest tip de intervenții.

S.5.9. Modelarea postului: relația cu modelul complet de conducere. Amalia MIULESCU, Bogdan OPREA, Dragos ILIESCU (Universitatea din București)

Acest studiu a urmărit să investigheze relația dintre stilurile de conducere, conform modelului *full-range leadership* al lui Avolio și Bass (2004), și comportamentele de modelare a caracteristicilor posturilor (*job crafting* – JC), analizând rolul mediator al implicării în muncă, auto-eficacității și al autonomiei la locul de muncă. JC este definit ca o serie de comportamente proactive care urmăresc căutarea de resurse, provocări și, de asemenea, minimalizarea obstacolelor (Tims et al., 2012). Au fost identificate 4 componente ale JC: creșterea resurselor esențiale, minimalizarea obstacolelor, creșterea resurselor sociale și creșterea provocărilor. Modelul *full-range leadership* pune în evidență trei stiluri de conducere, clasificate în funcție de trei criterii: eficiența sau ineficiența liderului, stilul participativ sau pasiv al liderului și frecvența comportamentelor de conducere. Aceste tipuri sunt: conducerea transformățională, tranzacțională și *laissez-faire* (LFL). Pentru cele trei stiluri de leadership și JC, au fost testate 3 ipoteze: *Ipoteza 1*. Relația dintre conducerea transformățională și JC este mediată de implicarea în muncă, auto-eficacitate și autonomie. *Ipoteza 2*. Relația dintre conducerea tranzacțională și JC este mediată de implicarea în muncă și autonomie. *Ipoteza 3*. Există o relație negativă între LFL și creșterea resurselor esențiale și creșterea provocărilor și o relație pozitivă între LSF și minimalizarea obstacolelor.

Datele au fost colectate de la 479 de angajați români din diferite sectoare de activitate. Au fost utilizate următoarele instrumente: 1. Stilurile de conducere au fost măsurate cu The Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ); 2. Autonomia postului a fost măsurată cu scala Job Autonomy din Questionnaire on the Experience and Evaluation of Work (QEEW); 3. Auto-eficacitatea – măsurată cu General Self Efficacy Scale (GSE); 4. Modelarea postului – măsurată cu Job Crafting Scale; 5. Implicarea în muncă – măsurată cu Utrecht Work Engagement Scale (UWES 9). Chestionarele au fost aplicate on-line, iar participarea a fost anonimă. Ipotezele au fost testate utilizând *structural equation modelling* (SEM), în MPLus 7.0 .

Rezultatele obținute au confirmat parțial modelul propus. Astfel, conducerea transformățională a fost asociată cu toate componentele JC. Mediatorii pentru aceste relații au fost implicarea în muncă și auto-eficacitatea. Implicarea în muncă este o variabilă supresoare în relația dintre conducerea

transformațională și minimalizarea obstacolelor. Relația dintre conducerea tranzacțională și minimalizarea obstacolelor a fost mediată total de autonomia la locul de muncă, în timp ce în relația dintre conducerea tranzacțională și creșterea provocărilor, autonomia a fost variabilă supresoare. Stilul de conducere LSL a fost asociat în mod pozitiv cu minimalizarea obstacolelor, creșterea resurselor sociale și creșterea provocărilor. Aceste rezultate evidențiază un posibil mecanism explicativ în relația dintre stilurile de conducere și design-ul de jos în sus al locurilor de muncă. Sunt abordate și alte implicații teoretice și practice, precum și direcțiile de cercetare viitoare.

S.5.10. Comportamentul proactiv de căutare a feedback-ului în organizații: o meta-analiză longitudinală asupra predictorilor și consecințelor din perspectiva modelului solicitări-resurse ale postului. *Alexandra BĂLĂCEANU, Laurențiu MARICUȚOIU, Delia VÎRGĂ (Universitatea de Vest din Timișoara)*

Obiectivul acestei meta-analize este de a evidenția dacă componentele modelului solicitări-resurse ale postului, dar și resursele personale, au un impact asupra angajării în comportamentul proactiv de căutare a feedback-ului. De asemenea, un alt obiectiv este de a examina relațiile din punct de vedere causal, datorită specificului longitudinal al studiilor incluse.

O căutare computerizată, sistematică a literaturii de specialitate a fost efectuată pentru identificarea studiilor longitudinale, care analizează comportamentul de căutare proactivă a feedback-ului. Căutarea a presupus folosirea cuvintelor cheie: "feedback-seeking", "FSB", "feedback interest", "feedback inquiry", "feedback monitoring", "information-seeking", "help-seeking", în combinație cu "longitudinal", "diary" și s-au obținut 973 de rezultate. Criteriile de includere a studiilor au fost: 1) să analizeze comportamentul de căutare activă a feedback-ului; 2) să fie longitudinal; 3) grupul țintă să fie reprezentat de angajați. În urma analizei, 12 articole au fost incluse în meta-analiză îndeplinind criteriile de eligibilitate.

Deși comportamentul proactive de căutare a feedback-ului ar trebui să fie asociat cu resursele postului (de ex., claritatea rolului sau chiar feedback din partea postului/supervizorului), datele noastre sugerează că acesta este mai curând asociat cu resursele personale ale angajatului. Astfel, putem discuta de o re-orientare a acestui concept.

Sectiunea 6: Leadership si eficiență în context organizațional

S.6.1. Predictorii individuali ai competenței de luare a deciziei în mediul militar. Constantin ROANGHEȘI

Performanțele decizionale sunt din ce în ce mai relevante pentru o serie de domenii direct conectate cu progresul social (deciziile economice, deciziile politice, deciziile militare, deciziile medicale, etc.). Prin urmare a alege alternativa optimă are o miză imensă. Liberalizarea organizațiilor moderne presupune un grad mai ridicat de independență pentru membrii organizațiilor aflați pe nivelurile ierarhic inferioare ceea ce conduce la o creștere a interesului managerilor în a selecta și apoi a antrena angajații în luarea deciziilor într-o manieră cât mai rațională (Miclea & Bălaj, 2012). Variabilele individuale implicate în aceste procese variază foarte mult atât în plan teoretic, fundamental cât și în modul în care aceste sunt construite.

Obiectivul studiului vizează investigarea influenței următorilor factori individuali: *personalitatea, stilul cognitiv, stilul decizional și abilitatea numerică* în anticiparea performanțelor decizionale în cazul militarilor. Cercetarea a avut următoarele obiective de cercetare: - validarea bateriei de evaluare a competenței decizionale, A-DMC, în mediul militar din România; - dacă *stilul cognitiv general* va oferi o predicție mai bună decât *stilul decizional* în prezicerea competenței de luare a deciziilor la militarii. - dacă *abilitatea numerică* explică o parte semnificativă din competența de luare a deciziei în cazul militarilor și - dacă caracteristicile demografice corelează pozitiv cu competența de luare a deciziilor.

Într-un studiu transversal, un lot de cercetare format din 123 de participanți, recrutați din cadrul personalul militar din unități ale aviației au completat probe de tip creion-hârtie, în serii de 10-15 persoane, în perioada ianuarie0 martie 2019.

În cadrul cercetării au fost folosite următoarele instrumente: *Competența de luare a deciziilor* se referă la capacitatea sau setul de abilități necesare unei persoane pentru a lua decizii bune. Acest construct se bazează pe modelul normativ de luare a deciziilor dezvoltat de către Bruine de Bruin și Parker & Fischhoff, 2007. Baterie A-DMC are șase sarcini componente: *rezistența la încadrare, recunoașterea normelor sociale, sub/supra încrederea, aplicarea regulilor decizionale, coerența în percepția riscului și rezistența la costurile ascunse; Inventarul rezultatelor deciziei (Decision Outcome Inventory – DOI)*, a fost

creat pentru a evalua dacă indivizii obțin rezultate satisfăcătoare în urma deciziilor pe care le iau și, în special, dacă aceștia evită rezultatele negative ale deciziilor lor; *Chestionarul de personalitate CP5F* construit pe modelul Big Five, evaluează cele cinci dimensiuni ale personalității: Deschidere, Extraversiunea, Stabilitate emoțională, Conștiinciozitate și Agregabilitatea; *Indicatorul stilului cognitiv (CoSI)* (Cools & Van den Broeck, 2007) a fost elaborat cu scopul de a măsura preferințele individuale în procesarea informațiilor. *Inventarul Rațional-Experiențial (REI; Epstein, Pacini, & Norris, 1998)*. Acesta a fost elaborat cu scopul de a evalua preferințele în procesarea informațiilor; *Chestionarul de evaluare a stilului decizional DSQ*, elaborat de Leykin și DeRubeis (43 itemi), surprinde următoarele stiluri legate de luarea deciziei: anxios, evitant, intimidant, dependent, vigilent, intuitiv și spontan; *Testul numeric Berlin*, cu patru itemi, care măsoară abilitatea numerică (Cokely, Galesic, Schulz, Garcia-Retamero, & Ghazal, 2012); *Caracteristici demografice*: vârsta, genul, gradul militar, starea civilă, tipul funcție încadrate.

Rezultatele preliminare obținute sunt foarte apropiate de datele oferite de Bruine de Bruin și colab. (2007) ceea ce va permite utilizarea acestui instrument în evaluarea procesului decizional în mediul militar. Rezultatele studiului pot fi utilizate în procesul de selecție a personalului militar, cu precădere în zona liderilor/comandanților și mai ales în domeniul pregătirii profesionale a acestora.

S.6.2. Stilul de umor al liderului și climatul afectiv al grupului. Mihai-Iulian LUCA (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)

Obiectivul studiului este de a examina impactul leadership-ului transformațional și a diferitelor stiluri de umor în termenii climatului afectiv al echipelor organizaționale, și anume se cercetează diferențele la nivelul *climatului afectiv* datorate *liderilor transformaționali*, conform definiției dată de Bass (1985), ce folosesc diferite *stiluri de umor*. Stilurile sunt cele propuse de Martin și colab. (2003) și anume, auto-dezvoltator, afirmativ, auto-depreciativ și agresiv. Efectul asupra climatului afectiv este văzut din perspectiva teoriei evenimentelor afective (AET; Weiss & Cropanzano, 1996). Ipotezele fac referire la efecte principale direct proporționale, ale leadershipului și stilurilor de umor asupra

climatului afectiv, precum și la efecte de interacțiune ale leadershipului și stilurilor de umor în condiția de umor și leadership scăzut.

Ca metodă s-a folosit ancheta, iar culegerea datelor s-a făcut pe baza unor chestionare. S-au folosit 3 chestionare, iar pe baza lor fiind evaluat nivelul fiecărei variabile și anume *Leadershipul transformațional* (folosind scala creată de Ismail și colab. (2010) după MLQ), *Stilurile de umor* (folosind HSQ, dezvoltat de Martin și colab. (2003)) precum și *Climatul afectiv al grupului* (folosind WECS, dezvoltat de Liu, Sun și Härtel (2014)). Scalele au fost traduse, adaptate la populația românească, pre-testate și ușor modificate pentru a le spori validitatea. Lotul de participanți a constat în 149 de membri ai unui ONG românesc, împărțiți în diferite echipe de lucru din 14 entități teritoriale. Vârsta medie a participanților este de 20.44 ani, iar vechimea medie este de 6.13 luni.

Ipotezele au fost confirmate parțial. Astfel, s-a confirmat existența unor influențe ale leadershipului, umorului afiliativ și auto-dezvoltator asupra climatului afectiv pozitiv, și o influență pozitivă a umorului agresiv asupra climatului afectiv negativ. Efectul umorului auto-depreciativ este infirmat. În plus, efectul de interacțiune al leadershipului și al umorului auto-depreciativ asupra climatului afectiv a fost confirmat parțial, fiind observat un efect pozitiv al leadership-ului asupra climatului în condiția umor scăzut, efectul umorului în condiția leadership scăzut nefiind confirmat (ulterior confirmat datorită unei prelucrări adiționale). Prezența altor efecte de interacțiune fiind infirmată. O constatare cheie a studiului este că umorul poate fi un instrument valoros pentru gestionarea trăirilor afective și a satisfacției angajaților, unele stiluri fiind benefice și atunci când calitatea leadershipului este scăzută.

S.6.3. Variația contextuală a teoriilor implicite ale leadershipului.

Andreea-Ana PETRUȘ (Universitatea din București)

Deși au fost realizate studii numeroase pe tema teoriilor implicite ale leadershipului (TILs; Dinh et al., 2014; Junker & Van Dick, 2014), există contradicții între asumțiile teoretice, cum ar fi variația contextuală a TIL și rezultatele studiilor empirice care indică stabilitatea lor inter-contextuală (Epitropaki and Martin 2004; 2005). Scopul studiului prezent este de a testa diferențele în TIL generate de două scenarii diferite (amenințare internă versus amenințare externă) pentru participanți provenind din două medii diferite: armată și educație.

**Conferința Națională de Psihologie Industrială și Organizațională
„Horia D. Pitariu,,**

Am colectat date, prin eșantionare de conveniență, de la 286 de soldați, subofițeri și ofițeri, cu vârste cuprinse între 20 și 46 de ani ($M = 30$, $SD = 5.05$), dintre care 94% bărbați și 143 de profesori de liceu, cu vârste cuprinse între 31 și 68 de ani ($M = 47$, $SD = 7.92$), dintre care 12% bărbați. Participanților le-au fost prezentate două situații diferite, cu grad mare de realism pentru domeniile lor organizaționale, într-o ordine aleatorie: o situație în care membrii organizației sunt supuși unor amenințări interne (competitivitate ridicată internă și presiune mare pentru a obține anumite rezultate) și o situație în care organizația se confruntă cu amenințări externe (lipsă de competitivitate pe piață și probabilitate mare de a nu mai obține finanțare sau de a fi închisă). Pentru măsurarea TIL am folosit instrumentul dezvoltat de Eptropaki și Martin (2004), ce conține 21 de adjective grupate în șase trăsături: sensibilitate, inteligență, dedicare, dinamism, tiranie și masculinitate.

Pentru testarea ipotezei, am utilizat un model ierarhic cu trei niveluri și pachetul nlme (non linear mixed effects model) în R. Cu excepția unei trăsături TIL, sensibilitate, care nu a prezentat niciun fel de variație indusă de mediu sau scenariu, pentru celelalte trăsături TIL rezultatele arată că modelul cu cel mai mare grad de potrivire, după controlul posibilelor variabile confundate (sex, vârstă, vechime, experiență în rol de conducere) este cel în care trăsăturile variază în funcție de domeniul organizațional, dar nu în funcție de scenariu. Rezultatele studiului prezent indică faptul că modelele mentale ale liderilor ideali sunt modelate de domeniul organizațional în care își desfășoară activitatea indivizii, susținând astfel existența categoriilor de mijloc din modelul ierarhic propus de Lord și Maher (1994), nu însă și diferențierea la nivelul categoriilor specifice. Aceste rezultate ar putea fi însă afectate de una dintre limitele importante ale studiului ce constă în colectarea datelor la același moment temporal pentru cele două scenarii diferite, acest fapt putând induce un efect de ancorare, care ar fi putut reduce variația indusă de scenarii. Cu toate acestea, rezultatele prezente oferă o primă susținere empirică a premisei teoretice a variației inter-contextuale a TIL și justifică dezvoltarea unor măsuri și a unor intervenții de dezvoltare a competențelor de leadership specifice contextelor organizaționale diferite.

S.6.4. An attributional explanation of power dynamics in social systems .

Sabina TRIF, Petru L. CURȘEU, Alina FLEȘTEA, Oana FODOR (Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj Napoca)

Collaborative systems are comprised of multiple entities (teams, organizations) that engage in complex interactions, in an interdependent environment, with the scope of solving difficult tasks (ex: proposing a new educational law). Based on the approach/inhibition theory of power and self-enhancement bias, this study aims to understand the effects of power dynamics (conceptualized as the attribution of power to the self, to others and by others) on future collaborative intentions and stress. Moreover, we aim to explain the relationship between perceived power and future collaborative intentions, respectively perceived power and stress by the means of a causal link comprised of causal attributions (internal vs external) and intergroup climate (favorable vs unfavorable).

Data was collected from 30 groups (113 participants) that took part in five simulations of a multi-party collaboration systems. The simulations were part of regular curricular activities in a strategic decision-making masters' course. In these simulations, participants were organized in groups that were representing different universities engaged in first competitive and then collaborative intergroup relations. We used self-report questionnaires to evaluate power, causal attributions, intergroup climate, future collaborative intentions and stress.

The analyses involved an OLS regression and mediation analyses using bootstrapping. The results show that self-attributed power and power attributed by others are predictive for internal causal attributions, while power attributed to others is predictive for external causal attributions of collaborative outcomes. Moreover, causal attributions and intergroup climate mediate the direct relationship between perceived power and future collaborative intention, respectively between power and stress. At a theoretical level, this study adds to the power literature by providing an alternative view on power – attributed to the self, attributed to others and attributed by others. Moreover, this study tested an explanatory mechanism. At a practical level, the study can offer a basis for interventions aimed at relieving the negative effects that power may have.

S.6.5. Correlates of research self-efficacy – a meta-analysis. *Raluca LIVINȚI*
(Universitatea din București)

We conducted a meta-analysis of the relationship between research self-efficacy and its main social-cognitive correlates. The quantitative stage summed up 149 correlations from 67 independent samples and 14571 participants, from studies published between 1991 and 2017. The preliminary results show that research self-efficacy is moderately related to interest in research ($r = .43$), research identity ($r = .39$), research anxiety ($r = -.37$), research productivity ($r = .34$), attitudes toward research ($r = .33$), research training environment ($r = .32$), and intention to follow a career in research ($r = .31$). It also shows weak correlations with working alliance with the supervisor ($r = .29$), Investigative interests ($r = .26$), research outcome expectations ($r = .25$), and research mentoring experience ($r = .14$). Additional moderator analysis for the variables did not yield significant results.

S.6.6. Un studiu longitudinal care examinează modul în care schimbările săptămânale în nevoile psihologice de bază afectează bunăstarea și performanța în două echipe de fotbal din România. *Alexandru BONCU, Laurențiu MARICUȚOIU, Călina IUȘAN* (Universitatea de Vest din Timișoara)

Există o înțelegere limitată a modului în care nevoile de bază psihologice de bază afectează bunăstarea și performanța în sportul organizat. În acest studiu, folosim Teoria Auto-determinării (Self-determination theory – Ryan & Deci, 2000) pentru a investiga modul în care componentele sale evoluează pe perioada competițională, modul în care aceste nevoi se asociază cu starea de bine percepută, respective modul în care aceste nevoi se asociază cu performanța (auto-evaluată, respective evaluate de antrenor). Prin urmare, acest studiu a urmărit să examineze (a) relația dintre nevoile psihologice de bază percepute și bunăstarea percepută după formarea jucătorilor de fotbal și (b) modul în care percepția zilnică a nevoilor psihologice de bază afectează percepția jucătorilor asupra performanței în formare și în competiție.

Jucătorii de la două echipe de campionat de fotbal junior de elită (N = 40) Au completat o formă adaptată a Scalei de satisfacere și frustrare a nevoilor psihologice de bază (Basic psychological need satisfaction and frustration scale –

Diary version - Chen et al., 2015), precum și Lista de adjective pentru afecte pozitive și negative (Positive and negative affect schedule – PANAS – Watson, Clarck & Tellegen, 1988), precum și măsuri auto-raportate de performanță competitivă și de instruire (pe o scară de la 1 la 10, unde 1 este cea mai slabă performanță posibilă), într-o perioadă competițională de 4 săptămâni. De asemenea, am cerut antrenorilor echipelor să evalueze performanțele jucătorilor pentru formare și competiție la sfârșitul fiecărei săptămâni (pe o scară de la 1 la 10, unde 1 este cea mai slabă performanță posibilă). În fiecare săptămână, participanții au completat chestionarele menționate mai sus de trei ori (după trei practici de formare), excepția fiind prima și a doua săptămână, cu doar două finalizări.

Analiza datelor este în curs de desfășurare, propunându-ne analiza multinivel (nivelul 1 – intra-individual; nivelul 2 – inter-individual). Ne așteptăm ca rezultatele obținute în sezonul competițional (de ex., nr de meciuri jucate, rezultatul obținut de echipă, performanța în aceste meciuri) să se asocieze cu variații ale nivelurilor de satisfacție, respectiv frustrare, a nevoilor psihologice de bază, precum și cu variații ale afectelor pozitive și negative auto-raportate.

S.6.7. Trăsături de personalitate, performanță în muncă și sănătate mintală: un proces de mediere prin intermediul implicării în muncă. *Luca TISU, Daria LUPȘA, Delia VÎRGĂ, Andrei RUSU (Universitatea de Vest din Timișoara)*

Acest studiu explorează rolul capitalului psihologic (PsyCap), ca resursă personală și al personalității proactive și a auto-evaluărilor centrale (CSE), ca trăsături de personalitate, în predicția concomitentă a sănătății și a performanței la locul de muncă, folosind efectul mediator al implicării în muncă. Studiul se bazează pe modelul Solicitări-Resurse ale Postului (Bakker & Demerouti, 2007) și pe Teoria conservării resurselor (Hobfoll, 2011).

Un lot de 365 de angajați din diverse companii din vestul țării (65% femei, $M = 33$ ani, $SD = 9.67$, $M = 10.6$ ani vechime în muncă, $SD = 9.10$) au răspuns la o baterie de teste în format online. Chestionarele utilizate au fost următoarele: capitalul psihologic a fost măsurat cu PsyCap Questionnaire (PCQ; Luthans et al., 2007), personalitatea proactivă a fost măsurată folosind scala dezvoltată de Bateman și Crant (1993), CSE au fost măsurate cu ajutorul scalei dezvoltate de Judge și colab. (2003), implicarea în muncă a fost măsurată cu

Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9; Schaufeli et al., 2006), sănătatea mintală a fost măsurată cu ajutorul testului de evaluare inițială/screening MHI-5 (Berwick et al., 1991), iar performanța în muncă folosind un chestionar propus de către Williams și Anderson (1991). Am folosit modelarea prin ecuații structurale (SEM) pentru a testa modelul ipotetic (mediere totală) și pe cel alternativ.

Rezultatele obținute *conferă* suport parțial modelului propus. Variabilele din model prezic implicarea în muncă a angajaților, care la rândul său prezice performanța în muncă și sănătatea mintală a acestora. Totuși, datele indică o relație de mediere parțială între CSE și capital psihologic, pe de-o parte, și performanță, respectiv sănătate mintală, pe de altă parte. Acest studiu reușește să propună un model comprehensiv, care conține atât factori maleabili, cât și factori ficși de personalitate, pentru a prezice concomitent atât performanța în muncă, cât și sănătatea mintală a angajaților, contribuind astfel la dezvoltarea unor organizații sănătoase. De asemenea, studiul de față validează implicarea în muncă drept mecanism care mediază atât relația dintre diverși factori de personalitate și performanță, cât și dintre aceiași factori și sănătatea mintală. În plus, rezultatele obținute conferă suport practicilor actuale din companii, în cadrul cărora angajații sunt selectați în baza unor trăsături de personalitate, ca mai apoi să le fie potențate diverse resurse personale ce sunt modelabile prin diverse intervenții.

S.6.8. Comportamentul inovativ în organizații. *George BUNESCU* *(Universitatea din București)*

În cadrul acestui studiu, ne-am dorit să aducem un cadru de lucru pentru măsurarea comportamentului de inovație al angajatului, măsurând suportul perceput de angajat din partea managementului pentru comportamentul de inovare precum și creativitatea individului, oferind astfel un cadru de lucru pentru măsurarea comportamentului de inovație în mediul organizațional. Studiul prezent se axează pe inovația organizațională printr-o analiză la nivel micro, având o abordare mai practică și axată pe elementele pe care compania le are în control (Crossan și Apaydin, 2010). Când abordăm această temă dintr-o perspectivă bazată pe cunoștințe organizaționale (Dangelico et al., 2010), inovația poate fi definită ca procesul de a transforma idei sau invenții în bunuri sau servicii care pot fi puse pe piața într-o modalitate în care

oferă valoare (Brettel and Cleven, 2011; Krizaj et al, 2014; Mota Pedrosa, 2012; Popdiuk și Choo, 2006; Trott, 2005). Cercetarea acestui subiect este motivată de relevanța puternică a inovației pentru succesul sau eșecul unei companii pe termen lung care are nevoie de o aplicație eficientă a sistemelor de control al managementului pentru procesul de inovație și control al inovației. Un alt argument este că există încă o lipsă de cunoștințe substanțială despre teoria inovației, conceptele sale și metodele controlului inovației. Similar, se știe puțin despre aplicarea conceptelor și metodelor de control al inovației în practica companiilor (Fried, Götze, Möller & Pecas, 2017).

Studiul a avut un număr total de 185 de participanți angajați în momentul realizării studiului, aceștia completând un chestionar on-line care cuprindea mai multe scale care măsurau comportamentul inovativ, suportul perceput din partea managementului pentru inovație și creativitatea.

Rezultatele acestui studiu au confirmat faptul că suportul managementului pentru inovare are legătură cu comportamentul de inovare a angajatului. Un alt rezultat a evidențiat faptul că creativitatea are legătură cu comportamentele de tip inovativ, angajații care au un nivel ridicat de creativitate având tendința de a se angrena în comportamente de tip inovativ. Un alt rezultat interesant a fost faptul că o persoană cu un nivel ridicat de creativitate nu va fi mai susținută de management decât ceilalalți, ceea ce ne indică că nivelul de creativitate auto-raportat al angajatului nu are legătură cu suportul perceput pentru inovație din partea organizației. Bazându-ne pe descoperirile din acest studiu, putem concluziona că există între suportul perceput din partea managementului pentru inovare și comportamentul de inovare al angajatului o legătură care influențează inovația în cadrul organizației în care angajatul lucrează. În primul rând, acest studiu construiește o fundație pentru cercetări viitoare în zona inovației, o zonă de actualitate și care poate crea avantaj competitiv pe piață, contribuind la crearea și îmbunătățirea sistemelor de inovație în cadrul organizațiilor. Aceste comportamente inovative au legătură și cu viitorul locurilor de muncă și a muncii în general care în momentul actual sunt în plină evoluție, managerii fiind nevoiți a gestiona aceste procese cu responsabilitate și cu suport pentru ce va aduce locurile de muncă în viitor.

S.6.9. Abordarea participativă a actului medical în departamentele de urgență. *Claudia BARBUL (Spitalul Județean de Urgență “Constantin Opris”, UPU-SMURD, Baia Mare), Lucia RATIU (Departament Psihologie, Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj Napoca)*

În ultimii ani, domeniul îngrijirilor de sănătate devine tot mai mult parte a unei abordări concurențiale aflate sub incidența consumatorismului, ceea ce impune pe lângă asigurarea unor tratamente și îngrijiri medicale personalizate de înaltă competență și calitate, necesitatea prioritizării satisfacției pacientului ca o componentă importantă a calității serviciilor (Bleustein, 2014). Acest studiu și-a propus investigarea percepțiilor pacienților și ale aparținătorilor acestora referitoare la experiența solicitării și acordării de servicii de sănătate în UPU Baia Mare.

Participanții la studiu au fost 141 pacienți și 221 aparținători ai acestora. Colectarea datelor s-a efectuat prin metoda sondajului de opinie cu întrebări deschise referitoare la: aspectele pozitive, aspectele negative și sugestii de optimizare a activității din UPU Baia Mare. Chestionarele au fost distribuite la sosirea pacienților și a aparținătorilor lor, în UPU Baia Mare și colectate în momentul când aceștia au plecat la domiciliu sau spre alte secții și unități de asistență medicală. Datele au fost analizate calitativ folosind metoda analizei de conținut și cantitativ utilizând testul nonparametric Mann U Whitney, rulat prin programul statistic SPSS 20.

Studiul relevă că pacienții raportează mai multe percepții pozitive decât aparținătorii, atât în ceea ce privește personalul medical, cât și referitor la dotările și condițiile tehnico-materiale ale serviciului de urgență și, de asemenea, sunt mai toleranți în raport cu timpul de așteptare. Din perspectiva rolului lor de beneficiari indirecti ai îngrijirilor și serviciilor de sănătate, aparținătorii constituie o categorie critică care poate influența atât eficiența actului medical cât și percepția asupra performanței serviciului de urgență. În ceea ce privește resursa umană studiul a relevat ca și puncte tari ale serviciului: amabilitatea, profesionalismul și disponibilitatea spre comunicare a personalului angajat. Referitor la timpul de așteptare rezultatele nu au fost concludente, această categorie necesitând a fi supusă unei analize mai detaliate. Implicația principală a studiului o reprezintă valorizarea calității de consumatori inteligenți de servicii a pacienților și a aparținătorilor lor, accentuând ideea de interacțiune funcțională,

eficientă, a cărei reușită depinde nu doar de personalul medical, ci și de caracteristicile contextului.

S.6.10. Gestionarea voluntară a gândurilor automate disfuncționale în context organizațional. *Cristina Maria BOSTAN (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași), Laurențiu Paul MARICUȚOIU (Universitatea de Vest din Timișoara) Ticu CONSTANTIN (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)*

Supraîncărcarea cognitivă și afectivă declanșează gânduri disfuncționale automate și subminează eforturile de gestionare voluntară ale lor (Beck, 1976; Wegner, 1994). În studiul de față am luat în considerare emoțiile negative ca fiind declanșatoare ale gândurilor disfuncționale automate și am investigat în ce măsură contextul (ex. familial sau organizațional) și experiența emoțională (ex. intensitatea emoțională, relevanța gândurilor și încercările de a le controla) prezic gestionarea cu succes a gândurilor automate. Am examinat și măsura în care dificultățile întâmpinate în reglarea emoțională moderează succesul în gestionarea gândurilor disfuncționale atunci când sunt prezise de intensitate emoțională mare sau într-un anumit context.

În cadrul acestui studiu, 38 de participanți au avut sarcina de a completa săptămânal, pe parcursul a 40 de săptămâni, un jurnal personal online. În medie, participanții au completat de 10 ori în decursul celor 40 de săptămâni. Intensitatea emoțională prezice negativ gestionarea cu succes a gândurilor disfuncționale automate. Relația negativă dintre intensitatea emoțională și gestionarea gândurilor disfuncționale a fost mai puternică atunci când participanții erau mai puțin conștienți de propriile emoții, și a fost mai slabă atunci când aveau mai puțină claritatea emoțională referitoare la propriile emoții. Accesul limitat la strategii complexe de reglare emoțională a explicat o relație mult mai puternică între contextul organizațional și gestionarea voluntară eficientă a gândurilor disfuncționale automate.

**REZUMATELE LUCRĂRILOR-
POSTERE**

Sectiunea 4: POSTERE

S.4.1. Narcisism, leadership și performanța în grupurile mici. Oara PRUNDEANU (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)

Persoanele cu nivele ridicate ale narcisismului vor investi mai mult efort în activități ce vizează performanța în grup deoarece le oferă o recompensă directă și o recunoaștere a competenței din partea celorlalți (Judge, LePine & Rich, 2006). Deoarece nu există glorie când performanța este scăzută, persoanele narcisiste vor opta pentru utilizarea și valorificarea resurselor disponibile tocmai datorită încrederii ridicate pe care o au în ceea ce privește obținerea reușitei. În literatură există puține studii (Nevicka, Ten Velden, Hoogh, & Van Vianen, 2011; Rauthmann, 2012) care au analizat narcisismul liderilor și efectul asupra performanței de grup, iar rezultatele acestora sunt contradictorii. Astfel, ne-am propus să verificăm în ce măsură narcisismul contribuie sau nu la performanța grupului.

Studentii au fost invitați să participe la o activitate de seminar mai specială care are ca principal obiectiv analiza dinamicii de grup. Participanții au fost 228 de studenți (26 bărbați și 202 femei), cu vârste cuprinse între 19 și 38 ani, randomizați în echipe de câte 4 persoane (N = 57 grupuri). Toți studenții au primit bonificații de seminar pentru participarea la acest studiu.

Într-o primă etapă studenții au realizat o sarcină individuală, iar ulterior în etapa a doua au rezolvat aceeași sarcină în cadrul grupului în care au fost distribuiți. Imediat după discuțiile și sarcina de grup, participanții au fost rugați să facă evaluări cu privire la calitățile de leadership ale membrilor grupului, inclusiv cele personale, cât și cu privire la performanța grupului din care au făcut parte.

Pentru a obține informații despre diferențele individuale și influența socială am utilizat un design “round robin” în care fiecare persoană interacționează cu toate celelalte persoane din grup. Un design de tip “round robin” ne oferă posibilitatea să formăm toate perechile posibile de subiecți dintr-un set de interacțiuni, obținând evaluări multiple în ceea ce privește performanța membrilor, contribuția fiecărui membru în sarcină și la atmosfera grupului.

Imediat după discuțiile și sarcina de grup, participanții au fost rugați să facă evaluări cu privire la calitățile de leadership ale membrilor grupului, inclusiv cele personale. Participanții au completat Inventarul de Personalitate Narcisistă (*NPI*; Raskin & Terry, 1988) și un set de scale de tip round robin. Pe baza evaluărilor realizate de către participanți în round robin vom calcula un indicator care reflectă cât de mult fiecare individ a fost evaluat și numit ca lider de grup de către ceilalți membri. *Rating de Grup pentru Lider (RGL)* reprezintă media evaluărilor de leadership ale scorurilor compozite date de către cei trei membri ai grupului pentru abilitățile de leadership ale individului. Participanții au fost întrebați și în ce măsură consideră că au fost percepuți ca lideri de grup și dacă își doresc ca în altă sarcină de grup sau în viitor să fie lideri de grup. În final, participanții au fost rugați să completeze chestionarul *Munca în echipă (Curșeu et al., 2010)* care măsoară satisfacția membrilor grupului, calitatea muncii în echipă, acceptarea socială și prezența conflictului.

Ne așteptăm ca narcisismul să prezică dorința de a conduce în cadrul grupului și performanța individuală auto-raportată în timpul sarcinii. Mai mult decât atât, presupunem că dinamica grupului, coordonarea și performanța grupului va fi mai ridicată în grupurile cu persoane care au nivele ridicate ale narcisismului.

Datorită beneficiilor organizaționale multiple, organizarea oamenilor în echipe reprezintă, în ultimul timp, o componentă critică a companiilor care își doresc performanță înaltă. Munca în echipă permite angajaților o autonomie mai ridicată, responsabilitate și putere de decizie care, de cele mai multe ori, poate conduce la performanțe mai bune și satisfacție la locul de muncă. Totuși, nu toate echipele de muncă obțin performanțe ridicate și se bucură de un succes nemărginit, iar din acest motiv ne propunem să analizăm cu atenție în ce măsură compoziția echipelor de lucru și trăsăturile de personalitate ale membrilor pot să inhibe schimbul informational și să afecteze randamentul în muncă.

S.4.2. Amenințarea stereotipului și comportamentul șoferițelor în trafic.

Teodora Georgiana GHIRVU (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)

Amenințarea stereotipului reprezintă credința că cineva poate deveni ținta unor stereotipuri degradante. În mod particular, femeile sunt stereotipizate pe scară largă ca fiind șoferi nepricepuți (Yeung & Hippel, 2008). Obiectivul cercetării de față este să verifice dacă frecvența intenției de a realiza comportamente aberante în trafic este prezisă de prezența amenințării stereotipului, de atitudinile pozitive față de respectarea normelor rutiere, și de iluzia superiorității. Ipotezele sunt: 1. Amenințarea stereotipului prezice pozitiv intenția de a realiza comportamente aberante în trafic. 2. Atitudinile negative față de respectarea normelor rutiere prezic pozitiv intenția de a realiza comportamente aberante în trafic. 3. Iuzia superiorității prezice pozitiv intenția de a realiza comportamente aberante în trafic.

Aproximativ 200 de participanți (doar de genul feminin, conducători auto, posesori de permis de conducere categoria B) sunt invitați să participe la un studiu vizând evaluarea propriilor intenții de comportament în trafic și totodată a propriilor atitudini față de respectarea normelor rutiere în trafic.

Există două condiții (prezența amenințării stereotipului versus condiția de control) ce vor fi manipulate și vor diferenția între grupuri. Adițional, vor fi evaluate/ măsurate: intenția de a realiza comportamente aberante în trafic (*Chestionarul comportamentului în trafic, CCT*, Havârneanu, Gheorghiu & Hohn, 2010), atitudinile față de respectarea normelor rutiere (*Scala atitudinilor față de norme, ANR*, Iverson & Rundmo, 2004) și iluzia superiorității în trafic (*Chestionarul efectului mai bun decât media, BTA*, Măirean & Havârneanu, 2018).

Participanții care resimt amenințarea stereotipului (condiția experimentală) vor declara intenția de a realiza mai multe comportamente aberante în trafic, comparativ cu cei care nu resimt amenințarea stereotipului (condiția de control). Participanții cu atitudini negative față de respectarea normelor rutiere vor declara intenția de a realiza mai multe comportamente aberante în trafic, comparativ cu cei care posedă atitudini pozitive față de respectarea normelor rutiere. De asemenea, participanții cu un nivel înalt al bias-ului numit „iluzia superiorității” vor declara intenția de a realiza mai multe comportamente aberante în trafic, comparativ cu cei care prezintă un nivel scăzut al acestui bias. Studiul poate stimula dezvoltarea unor tehnici care să minimizeze consecințele negative ale resimțirii amenințării stereotipului.

S.4.3. Zvonistica angajaților și imaginea angajatorului.

Adrialina ȚUGUI (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)

Obiectivul principal al lucrării este de a investiga efectul moderator al modului de comportare și interacțiune a recruiterului asupra relației dintre tipurile de zvonuri aflate despre firmă și modul de evaluare a imaginii și atractivității firmei, precum și asupra intenției de a accepta oferta. Variabilele principale sunt:

1. Word of mouth- WOM, deși nu are o traducere exactă, voi face referire la termenul de "zvonuri". Clarific faptul că WOM este o comunicare interpersonală, independentă de activitățile de marketing direct ale unei organizații, despre o organizație, produsele, serviciile sale, precum și despre cum este să fii angajatul acesteia (Van Hoye & Lievens 2009).

2. Comportamentul recruiterului, poate determina atitudinea și intențiile unui potențial angajat, deoarece se știe că comportamentul recruiterului în decursul interviului prezice atractivitatea aplicanților față de organizație precum și probabilitatea de accepta oferta de muncă (Uggerslev, 2012; Chapman, 2005). Voi testa astfel în ce măsură comportamentul acestuia poate modera impactul zvonurilor negative în funcție de conduita sa personală și informativă versus impersonala și neinformativă.

Aproximativ 200 de participanții vor fi invitați să citească o serie de situații în care sunt implicați într-un proces de recrutare. Pe de o parte, aceștia citesc că ei ca aplicanți află zvonuri/informații (WOM) negative direct de la o persoană cunoscută, iar pe de altă parte aceștia află informații negative indirect de la o persoană necunoscută. Mergând la primul interviu recruiterul se comportă fie într-un mod personal și informativ, fie impersonal și neinformativ. La finalul parcurgerii acestor situații, participanții sunt rugați să evalueze imaginea firmei (chestionarul preluat din Van Hoye (2010)), atractivitatea firmei și intenția de a accepta oferta de muncă (chestionar adaptat de Highhouse, Lievens, & Sinar, 2003). Participanții vor trebui să îndeplinească câteva condiții de participare: să fie studenți, sau proaspeți absolvenți, cu vârsta cuprinsă între 20- 26 ani.

Anticipăm faptul că modul de comportament sau interacțiune al recruiterului va îmbunătăți percepția aplicantului despre firmă și totodată face mai probabilă acceptarea ofertei de muncă. Astfel, comportamentul personal și

informativ al recruiterului va modera în sens pozitiv relația dintre Zvonurile negative despre firmă și imaginea firmei și va face mai probabilă acceptarea ofertei de muncă. Această cercetare aduce un plus organizațiilor care sunt în goană pentru angajații calificați și pe lângă aceasta își doresc să cunoască cum ar putea reduce efectul negativ al zvonurilor (WOM).

S.4.4. Influența stresului asupra stilului de luare al deciziilor și asupra percepției propriilor abilități la agenții de poliție. *Maria CENUȘĂ* (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)

În cercetarea prezentă mi-am propus să studiez dacă stresul traumatic (în urma expunerii la accidente rutiere) și stresul ocupațional influențează modul de luare al deciziilor și percepția propriilor abilități în ceea ce privește desfășurarea activității profesionale a agenților de poliție (identificarea, oprirea în condiții de siguranță, urmărirea și reținerea șoferilor care conduc sub influența băuturilor alcoolice). Această cercetare a plecat de la ideea că studierea legăturii dintre stres și modul de luare al deciziilor este foarte importantă, cu implicații practice (rezultatele studiului putând fi utilizate pentru proiectarea unor training-uri specifice, dedicate activității polițiștilor), prin prisma a două aspecte: un aspect se referă la faptul că profesia de agent de poliție este una dintre cele mai stresante profesii iar al doilea aspect se referă la faptul că luarea deciziilor reprezintă o sarcină de rutină care caracterizează activitatea agentului de poliție (Crippen, 2018). În ceea ce privește aceste variabile, ipotezele cercetării sunt: *H1: Există o corelație pozitivă între stilul dependent de luare al deciziilor și nivelul ridicat al stresului organizațional și traumatic. H2: Există o corelație pozitivă între stilul evitant de luare al deciziilor și nivelul ridicat al stresului organizațional și traumatic. H3: Există o corelație pozitivă între stilul spontan, intuitiv și rațional de luare al deciziilor și nivelul scăzut al stresului organizațional și traumatic.* În ceea ce privește percepția propriilor abilități (percepția eficienței personale, Bandura, 1986, *apud* Bogáthy, 2004), este de remarcat faptul că importanța percepției proprii eficiențe este un indice al nivelului de stres. Astfel, una dintre ipotezele cercetării este aceea că *un nivel redus al stresului corelează pozitiv cu percepția favorabilă a propriilor abilități (un nivel scăzut al stresului îi determină pe polițiști să aibă încredere că pot îndeplini o serie de sarcini specifice activității lor).*

Conferința Națională de Psihologie Industrială și Organizațională
„Horia D. Pitariu,,

La acest studiu vor participa aproximativ 120 de agenți de poliție. Singura condiție este ca aceștia să desfășoare activitate operativă. Vor fi evaluate următoarele: stresul posttraumatic (PTSD, Posttraumatic Stress Disorder, DSM-IV, APA, 1994), prezența/absența și numărul incidentelor polițiștilor (IS, Police Incident Survey, Violanti și Gherke, 2004), stresul ocupațional (SPSS, Spielberger, Westbury, Grier și Greenfield, 1981), stilul de luare al deciziilor (GDMS, General Decision Making Style Questionnaire, Scott & Bruce, 1995) și perceperea propriilor abilități (TPSCEAS, Traffic Police Sobriety Checkpoints Enforcement Ability Scale, Chang și Shih, 2012)

Mă aștept ca participanții cu un nivel ridicat al stresului (ocupațional și traumatic) să adopte un stil de luare al deciziilor dependent și evitant și să evalueze nefavorabil propriile abilități.

S.4.5. Angajamentul pentru propria dezvoltare profesională – efecte asupra rezultatelor și satisfacției cursanților. *Cătălina-Elena BLEAH (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)*

Studiul pleacă de la observațiile personale privind nevoia de realizare a cursanților adulți. Obiectivul principal al cercetării este de a investiga în ce măsură dorința de realizare profesională adulților și charisma formatorului influențează satisfacția profesională și rezultatele obținute la evaluarea finală. Ipotezele ce vor fi testate sunt următoarele:

Astfel, studiul urmărește să identifice dacă: - există diferențe în ceea ce privește dorința de realizare, în sensul că participanții care consideră că dezvoltarea personală este responsabilitatea lor, vor avea note mai mari și vor fi mai satisfăcuți, comparativ cu persoanele care nu consideră că dezvoltarea personală este responsabilitatea lor; - există diferențe în ceea ce privește charisma formatorului, în sensul că persoanele care au o prezență de peste de 90% din numărul total de ore vor avea o apreciere pozitivă, comparativ cu persoanele care au venit mai puțin de 40% din numărul total de ore și dacă există un nivel de interacțiune al variabilei dorința de realizare și charisma formatorului asupra variabilei rezultate obținute și asupra satisfacției cursanților, în sensul că cei care simt nevoia de realizare mai mare vor avea

rezultate mai bune și o satisfacție crescută, comparativ cu cei care au o nevoie de realizare scăzută și o satisfacție scăzută.

Participanții sunt cursanții de la un centru de formare profesională (ex. cursuri de specializare și de inițiere). Vor fi aproximativ un număr de 80-100 de cursanți de peste 18 ani, atât de gen feminin, cât și masculin. Aceștia vor fi rugați să completeze înainte de începerea cursului, în mod voluntar, o serie de măsurători referitoare la *dorința de realizare* (Goldberg, 2006). La finalul parcurgerii cursului, aceștia vor completa măsurători ce vizează *satisfacția* (chestionar folosit de către FPSE pentru a evalua satisfacția studenților) și *charisma formatorului* (Tkalac, 2010).

Anticipăm că acei cursanți care au o dorință de realizare mai mare, vor avea note mari și vor mai satisfăcuți de calitatea cursului, comparativ cu cei care nu au o dorință de realizare mare. De asemenea, ne așteptăm ca prezența crescută la ore să fie influențată de charisma formatorului.

S.4.6.Prietenia la locul de muncă. Un studiu despre efectele asupra motivației și a eficienței. Ioana TIMOFTE (Universitatea „Alexandru Ioan Cuza,, Iași)

Studiul de față urmărește să exploreze dacă persoanele care percep că au mai multe relații de prietenie la locul de muncă au un grad ridicat al satisfacției la locul de munca comparativ cu cele care percep că au mai puține relații de prietenie. Totodată, urmărim să vedem dacă persoanele care percep că au prieteni la locul de muncă sunt mai motivate să se implice în sarcinile de lucru decât cele care nu percep că au prieteni și dacă există diferențe de gen în percepția prieteniei la locul de munca, în sensul că bărbații percep un mediu de lucru mai prietenos decât femeile. Adițional explorează măsura în care angajații care percep că lucrează într-un mediu ce oferă oportunități de relaționare au o percepție mai bună asupra varietății sarcinilor de lucru.

Pentru evaluarea acestor, au fost folosite următoarele tipuri de scale: *Workplace Friendship Scale- Ivy K.Nielsen*, *Job Involvement Questionnaire JIQ - Frone Russel*, *Cooper* ce măsoară gradul în care respondentul se identifică și se implică în muncă, *Job Satisfaction - Cammann Fichman si Klesh*, *Job Diagnostic Survey JDS- Hackman si Oldham* ce măsoară percepția asupra varietății sarcinilor desfășurate la locul de muncă.

S.4.7. Căi de menținere a echilibrului psihic profesional. *Maria Marinela COMĂNEANU (Asociația CCDU-PHOENIX)*

Tehnicile de menținere a echilibrului psihic și a unui tonus bun profesional sunt căile sau măsurile profilactice adresate persoanelor depistate cu o structură de personalitate care îi expune pericolului de epuizare profesională, fără a implica neapărat suprasolicitarea profesională. Längle îi selectează pe cei care în rândul personalului unei instituții de exemplu, își petrec mai mult de jumătate din timp cu lucruri care nu le plac, cu desfășurarea unor activități în care nu se pot sau nu se mai pot angaja cu entuziasm. În cadrul interviurilor desfășurate, aceste persoane sunt cele care ne-au afirmat că activitățile de la locul de muncă sunt cele care nu le oferă sau nu le mai oferă bucurie, care le conduc până la trăirea radicală și de multe ori dureroasă, a responsabilității lor. Astfel, plecând de la teoria amplă a lui Längle, putem menționa că atunci când ne referim la procesul de conștientizare prin explicație a existenței profesionale, ne referim la conștientizarea responsabilității profesionale și atunci când ne referim la lipsa unui tonus bun profesional sau la simptome ale sindromului de burnout, ne uităm la lipsa sensului responsabilității profesionale din acel moment.

Prin urmare, pornind de la teoria lui Mark Gorkin, psihoumorisat, autor recunoscut la nivel național pentru ideile sale despre stres, despre schimbare, team building, care susține că persoana poate reveni dintr-o astfel de criză existențial-profesională dacă: "primește sprijin adecvat și suficient, confruntă negarea, falsele speranțe, cinismul și sentimentul de neajutorare, prelucrează pierderile din trecut și prezent, și transformă sentimentul de vină, durere, anxietate și agresivitatea în energie pozitivă ținută prin însușirea și aplicarea de tehnici noi de rezolvare a problemelor în atitudini și acțiuni productive."

Cercetarea de față este o secvență din cadrul uneia mult mai ample, care are ca principal obiectiv identificarea relației dintre stresul organizațional specific învățământului special și integrarea organizațională pentru cadrele didactice din domeniu. Obiectivele practice ale cercetării sunt: determinarea autopercepției simptomelor sindromului de burnout la cadrele didactice din învățământul special și integrarea specific organizațională a acestora prin tehnici de menținere a echilibrului psihic și tonusului bun profesional.

Metodele folosite au fost cele transversale: observația, interviul, testele psihologice. În scopul de a confirma sau infirma ipotezele cercetării, pentru a realiza analiza legăturii dintre variabilele au fost utilizate într-o primă etapă a

cercetării următoarele instrumente: 1. Chestionarul de anxietate Cattell, 2. Scala de depresie Zung, 3. Chestionar pentru evaluarea nivelului de stres, 4. Protocol de interviu și observație- un instrument conceput pe trei nivele de analiză prin tehnica interviului și observației

Lotul de cercetare a fost alcătuit din 60 de cadre didactice din înălțământul special, printre care și logopezi și psihodiagnosticieni. Vârsta acestora a fost între 24-60 ani. Cercetarea realizată până în acest moment a scos în evidență următoarele aspecte: confirmarea existenței unei relații între carențele integrării organizaționale și apariția stresului organizațional, o legătură între gradul de inadaptare al individului la organizație și apariția simptomelor sindromului de burnout, lipsa de importanță a vechimii în muncă deoarece nivelul anxietății s-a dovedit a fi mai crescut la cei ce sosesc de curând pe post și existența unei relații între anxietate și depresie.

În concluzie, vom recomanda către instituții construirea unui program bazat pe tehnici de meținere a echilibrului psihic și a unui tonus bun profesional care să cuprindă: încurajarea aplicării unor programe care să se bazeze pe căi de dezvoltare organizațională de însușire tehnici de control al stresului, programe de educație sau de formare profesională continuă și de dezvoltare personală, recomandări care să asigure sprijin social, profesional și recunoaștere, prin ședințe de intervizie, supervizie, consiliere și terapie.

S.4.8. Factori care influențează modul în care angajații vorbesc despre organizațiile în care lucrează. *Silvia Maria LOGHIN (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)*

Un număr consistent de studii au investigat modul în care oamenii discută despre produsele și serviciile utilizate, folosind drept concept central expresia “word-of-mouth”. Heige, Feich & Price (1987), de Matos (2008), Eisiengerich & al. (2015) se numără printre cei care studiază efectele conceptului de „word of mouth” (WOM) asupra companiilor. Angajații încearcă să introducă în discuție compania pentru care lucrează. Vorbesc cu prietenii, cu cei apropiați dacă sunt întrebați sau din proprie inițiativă. O dată cu dezvoltarea rețelelor de socializare, oamenii folosesc foarte mult mediul virtual pentru a discuta atât despre chestiunile personale, ce țin de viață, dar și despre compania unde lucrează. Lucrarea de față își propune să verifice dacă prestigiul companiei și angajamentul organizațional al angajaților reprezintă predictorii semnificativi ai modului în care angajații vorbesc despre organizațiile în care lucrează, atât față în față, cât și în mediul on-line.

Pentru a putea stabili o legătură între cele patru concepte am folosit ca metoda de investigație chestionarul. Instrumentele care măsoară prestigiul organizațional perceput (*perceived organizational prestige*) și identificarea organizațională (*organizational identification*) au fost preluate din studiul realizat de Mach & Ashforth (1992). „Word of mouth” traditional și „word of mouth” din mediul on-line au fost măsurate prin chestionarul propus de Zeithaml, Berry & Parasuraman (1996). Toate cele patru chestionare au fost traduse și aplicate în mediul on-line. Până în prezent au răspuns 110 persoane. Ca și date demografice am cerut informații privind vârsta, genul, domeniul de activitate, sectorul public sau privat, vechimea la actualul loc de muncă. Am considerat ca factorii demografici pot de asemenea oferi informații importante privind percepția diferită a angajaților în raport cu variabilele propuse spre analiză în aceasta cercetare.

Ca rezultate așteptate, avem corelația puternică între ceea ce vorbesc angajații despre compania în care lucrează și faptul că simt sau nu că se identifică cu organizația, pe de o parte, și cred că fac sau nu parte dintr-o companie prestigioasă. Ne așteptăm să vedem o diferență între WOM tradițional și ce social, consecință a extinderii rețelelor de socializare virtuale. Credem, de asemenea, că identificarea organizațională este un predictor important al WOM, ceea ce ar evidenția necesitatea unei intensificări a strategiilor de creștere a sentimentului de

identificare a angajaților cu compania. Acest lucru atrage după sine avantaje precum: retenția angajaților în companie și o zvonistica pozitivă pentru companie. Analiza statistică a datelor poate oferi informații importante despre WOM și prestigiul organizațional, cât de prestigioasă cred angajații este compania pentru care lucrează și astfel luarea de măsuri pentru a vedea în ce fel se poate îmbunătăți imaginea companiei.

S.4.9. Influența leadershipului transformațional asupra atașamentului organizațional și a retenției în timpul unui proces de reducere de personal.

Iuliana TOMA (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)

Obiectivele cercetării vizează influența leadershipului transformațional asupra retenției personalului, precum și influența liderilor asupra atașamentului organizațional. De asemenea, ne propunem să punem sub lupă și rolul strategiilor HR asupra deciziei angajaților de a rămâne în companie până la închiderea sediului local. În ceea ce privește ipotezele lucrării, ne așteptăm ca niveluri ridicate de justiție interacțională și procedurală percepute să coreleze cu intenții reduse de a pleca din companie înainte ca procesul de transfer al activității să fie finalizat și cu un nivel ridicat de atașament față de companie. Totodată, ne așteptăm ca existența de strategii HR care contribuie la creșterea șanselor angajaților de a-și găsi un loc de muncă ulterior să coreleze cu intenții ridicate de a rămâne în firmă până la final.

Metoda pe care o vom folosi este cea a chestionarului. Chestionarul va evalua leadershipul perceput subiectiv, definit din prisma măsurii în care un lider se comportă corect / just în raport cu angajatul și cu aplicarea de recompense, sancțiuni sau schimbări generale în cadrul organizației. De asemenea, metoda mai vizează și măsura în care liderii afișează un comportament profesional (atitudinea față de angajat) atunci când se transmite un feedback sau când oferă informații. Mai mult, chestionarul va pune accent și pe măsura în care fiecare dintre strategiile HR a contribuit la decizia angajaților până la închiderea sediului, precum și măsura în care relațiile cu superiorul și cu colegii au contribuit la această decizie.

În ceea ce privește rezultatele, ne așteptăm să putem identifica intenția angajaților de a rămâne în companie până la terminarea procesului de handover și gradul de atașament perceput față de organizație.

De asemenea, rezultatele vor evidenția care dintre strategiile HR (salarii compensatorii, prezentarea ofertelor de *outplacement* și program de reconversie

profesională) are cel mai mare impact asupra retenției, precum și influența relațiilor cu superiorul direct și colegii asupra deciziei de a rămâne până la final.

S.4.10. Influența rețelelor de socializare asupra afacerilor locale – Studiu de caz: Teo’s Cafe Iași. O abordare interdisciplinară. *Ionela RADU (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)*

Scopul acestui studiu constă în identificarea gradului de influențare a vizibilității brandurilor locale de către rețelele de socializare. În primul rând, scopul cercetării este de a identifica ce categorie de postări atrag atenția clienților Teo’s Cafe. Adicional, se urmărește explorarea modului în care, cu ajutorul social-media, se creează o comunitate a clienților Teo’s Café, conform ideii că aderarea la un grup prin găsirea unor puncte comune și a faptului că acestea creează bucurie și plăcere îi determină pe oameni să se identifice cu acea comunitate (ex. teoria identificării sociale, Tajfel & Turner, 1986). Astfel, putem explora și clarifica în ce măsură vizibilitate și accesibilitatea la un astfel de grup creează o comunitate.

Pentru acest studiu se va utiliza o metodologie de tip calitativ, folosind următoarele: a) studiu de caz instrumental prin tehnica analizei documentelor, b) analiza postărilor online de pe rețelele de socializare: Facebook, Instagram, Youtube, (conținut video, foto, text scris) tipul de conținut, reacția brandului în comunicare. În final, vom folosi analiza narativă pentru a explora cum experiența și vizibilitatea brandului stimulează accesul și menținerea identificării cu această comunitate. Adicional, vor fi realizate două tipuri de focus grup, unul de identificare și unul de rafinare pentru a releva identificarea socială, dacă există o comunitate în jurul brandului și cum se identifică membrii comunității cu brandul în offline și online. Pentru fiecare focus-grup vor fi invitați 10 participanți, membri ai comunității online a brandului, pe bază de invitație, dintre clienții apropiați ai companiei Teo’s Cafe.

În final, anticipăm că această comunitate se creează pe bază de afiliere și identificare socială cu grupurile online și offline specifice companiei, creat de brand, dar și că accesul și vizibilitatea acestuia la nivel online stimulează vizibilitatea și menținerea acestei afiliere.

S.4.11. Pot singurătatea și anxietatea socială să influențeze frecvența comunicării online? *Andreea MUȘAT (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)*

Utilizarea internetului are multiple consecințe cognitive și comportamentale în viața socială a tinerilor. Peter, Valkenburg și Schouten au descoperit că atunci când copiii și adolescenții au avut probleme de compensare socială, ei au folosit mai mult comunicarea online pentru crearea prietenilor (Valkenburg, Schouten, & Peter, 2006). Totodată, Lee și Stapinski (2012) au descoperit că anxietatea socială este un predictor semnificativ al folosirii problematice a internetului. Tinerii consideră că a comunica online este o modalitate mai sigură de comunicare datorită existenței unui grad mai ridicat de control asupra modului în care individul se expune. Pornind de la aceste rezultate, am dorit să investighez dacă problematica compensării sociale influențează în aceeași manieră și studenții din cadrul Universității "Alexandru Ioan Cuza", Iași.

Pentru acest studiu am ales drept populație țintă studenții de la Universitatea "Alexandru Ioan Cuza", Iași. Pentru alegerea lor am ales metoda eșantionării simple, aleatorii, iar participarea acestora a fost voluntară. Cercetarea este încă în desfășurare, iar până în acest moment s-au înscris 71 de subiecți, 70% fiind de gen feminin, iar 30% de gen masculin, cu vârste cuprinse între 19 și 26 de ani. Pentru colectarea datelor am ales platforma Google Docs în care am introdus un chestionar cuprins din 4 secțiuni : scala pentru singurătate, scala pentru anxietate socială, informații cu privire la timpul alocat comunicării online și date demografice. Pentru măsurarea singurătății am tradus și adaptat "UCLA Loneliness Scale", iar pentru anxietate "SIAS Social Interaction Anxiety Scale".

Deși cercetarea este în desfășurare și nu s-a finalizat etapa colectării datelor, anticipez că ipoteza se va confirma, respectiv subiecții cu un nivel ridicat de singurătate și anxietate socială vor avea un nivel semnificativ mai ridicat al comunicării online. Consider ca acest studiu este important pentru a observa atât relația dintre singurătate și anxietate în cadrul comunicării online, cât și modul în care comunicarea online poate genera singurătate și anxietate. De asemenea, cercetarea poate explica fenomenul de nomofobie care este tot mai frecvent în rândul tinerilor.

PREMIUL ȘI BURSELE
„HORIA D. PITARIU

Premiul Horia Pitariu

Premiul "Horia Pitariu" oferit anual pentru cea mai bună cercetare publicată, din domeniul psihologiei muncii, industriale și organizaționale. Cercetarea trebuie să fie publicată sub forma de articol sau carte și trebuie să aducă o contribuție relevantă la stadiul cunoașterii în domeniul psihologiei muncii, industriale și organizaționale, a resurselor umane sau a științelor conexe.

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

Premiul este oferit anual, la Conferința Națională de Psihologie Industrial-Organizațională „Horia D. Pitariu”.

Bursele Horia Pitariu 2018-2019

Proiectele câștigătoare ale competiției Programul de Burse de Cercetare pentru Studenți "Horia Pitariu" 2018 -2019 sunt:

1. *Moral licensing and ethical organizational behavior: empirical evidence within the academic field regarding the inclusion of people with physical disabilities* - Diana-Alina Oancea-Matei, Alexandra Maftעי - (Universitatea „Alexandru Ioan Cuza”, Iași)

2. *Cum se cultivă creativitatea la nivelul grupului. Rolul conflictului pe sarcină, al complexității cognitive și inteligenței emoționale colective* - Elena-Andreea Gheorghe (Universitatea Bábes-Bolyai, Cluj-Napoca)

SPONSORI SI PARTENERI APIO 2019



UNIVERSITATEA
„ALEXANDRU IOAN CUZA“
din IAȘI



FACULTATEA DE PSIHOLOGIE
ȘI ȘTIINȚE ALE EDUCAȚIEI



BIBLIOTECA
CENTRALĂ
UNIVERSITARĂ
„MIHAI EMINESCU“
IAȘI



<http://conferinta.apio.ro/>