



A XX-a Conferință APIO – ediție online cu tema:  
**Antreprenoriatul - provocări pentru psihologia I / O**  
27 – 29 noiembrie 2020



Universitatea  
Transilvania  
din Brașov  
FACULTATEA DE PSIHLOGIE  
ȘI ȘTIINȚELE EDUCAȚIEI

Asociația de Psihologie Industrială și Organizațională (APIO)



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

\*

Ediția a XX-a

Brașov, 27 – 29 noiembrie 2020

***Antreprenoriatul – provocări pentru Psihologia I/O***



Universitatea  
Transilvania  
din Brașov  
FACULTATEA DE PSIHLOGIE  
ȘI ȘTIINȚELE EDUCAȚIEI



testcentral

ASD G.O.S.



copiile noastre sînt originale!



## Cuvânt de bun venit

Dragi colegi și studenți,

Bine ați venit la a XX-a ediție a Conferinței Naționale de Psihologie Industrial-Organizațională ”Horia D. Pitariu”.

Evenimentul este organizat online de Asociația de Psihologie Industrială și Organizațională (APIO) și Facultatea de Psihologie și Științele Educației (Universitatea Transilvania din Brașov) în perioada 27-29 noiembrie 2020.

Tema principală a conferinței este **„Antreprenoriatul – provocări pentru Psihologia I/O”**, alături de alte teme actuale pentru domeniul psihologiei I/O.

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 panelurilor de dezbateri.

Invitații speciali ai ediției din acest an sunt prof. Christian KORUNKA (Universitatea din Viena), care va prezenta o prelegere cu titlul “Intensification and flexibilization as important trends in the current world of work”, și prof. Hans De WITTE (Universitatea Catolică din Leuven), a cărui prelegere este intitulată ”The Burnout Assessment Tool – a new take on an old concept”.

Conferința APIO din acest an propune o experiență nouă, care reprezintă o provocare pentru noi toți, în condiții care vor marca probabil o nouă eră în universul muncii și în psihologia I/O.

Comitetul de organizare APIO 2020

Președinte APIO – dr. Marian POPA

## Cuprins

Comitetul științific .....	3
Comitet de organizare .....	4
Programul conferinței .....	5
Keynote speakers .....	7
State of the Art .....	11
Dezbateri (Panel Sessions) .....	12
Workshopuri .....	16
Programul detaliat al prezentărilor pe secțiuni .....	26
Rezumatele lucrărilor .....	32

## **Comitetul științific**

Prof. dr. Zoltan BOGATHY (Universitatea de Vest, Timișoara)

Prof. dr. Carmen BUZEA (Universitatea Transilvania din Brașov)

Prof. dr. Ticu CONSTANTIN (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)

Prof. dr. Dragoș ILIESCU (Universitatea din București)

Prof. dr. Mariela PAVALACHE-ILIE (Universitatea Transilvania din Brașov)

Prof. dr. Mihaela RUS (Universitatea Ovidius din Constanța)

Prof. dr. Delia VÎRGĂ (Universitatea de Vest, Timișoara)

Conf. dr. Adrian Tudor BRATE (Universitatea “Lucian Blaga” din Sibiu)

Conf. dr. Ana Maria CAZAN (Universitatea Transilvania din Brașov)

Conf. dr. Laurențiu MARICUȚOIU (Universitatea de Vest, Timișoara)

Conf. dr. Marian POPA (Universitatea din București)

Lect. dr. Ioana DAVID (Universitatea din București)

Lect. dr. Oana FODOR (Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj Napoca)

Lect. dr. Ciprian RĂULEA (Universitatea Lucian Blaga din Sibiu)

Lect. dr. Lavinia ȚÂNCULESCU-POPA (Universitatea Hyperion din București)

Dr. George GUNNESCH-LUCA (University of Erlangen-Nuremberg, Germania)

Dr. Vasile Doru MARINEANU (Centrul Național Militar de Psihologie și Sănătate Comportamentală)

Asist. dr. Andreea BUTUCESCU (Universitatea din București)

Cercetător postdoctorat dr. Cristina Maria BOSTAN (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)

## **Comitet de organizare**

### **Conducerea APIO**

Dr. Marian POPA (Universitatea din București)

Conf. dr. Laurențiu MARICUȚOIU (Universitatea de Vest, Timișoara)

Prof. dr. Delia VÎRGA (Universitatea de Vest, Timișoara)

Prof. dr. Dragoș ILIESCU (Universitatea din București)

Prof. dr. Ticu CONSTANTIN (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)

Prof. dr. Mihaela RUS (Universitatea Ovidius din Constanța)

Lect. dr. Lavinia ȚÂNCULESCU-POPA (Universitatea Hyperion din București)

Conf. dr. Ana-Maria CAZAN (Universitatea Transilvania din Brașov)

Asist. dr. Andreea BUTUCESCU (Universitatea din București)

Lect. dr. Oana FODOR (Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj Napoca)

Dr. George GUNNESH-LUCA (University of Erlangen-Nuremberg, Germania)

Dr. Cristina Maria BOSTAN (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)

### **Comitet local de organizare**

Prof. dr. Mariela PAVALACHE-ILIE (Universitatea Transilvania din Brașov)

Prof. dr. Aurel Ion CLINCIU (Universitatea Transilvania din Brașov)

Prof. dr. Răzvan Lucian ANDRONIC (Universitatea Spiru Haret)

Conf. dr. Camelia TRUȚA (Universitatea Transilvania din Brașov)

Conf. dr. Laura Teodora DAVID (Universitatea Transilvania din Brașov)

Conf. dr. Laura Elena NĂSTASĂ (Universitatea Transilvania din Brașov)

Lect. dr. Ramona HENTER (Universitatea Transilvania din Brașov)

Lect. dr. Adrian Alexandru MOȘOI (Universitatea Transilvania din Brașov)

Asist. dr. Nicoleta Raluca LUPU (Universitatea Transilvania din Brașov)

Camelia VAȘARHELYI (BĂNCILĂ) (Colegiul Psihologilor din România, Filiala Brașov)

### **Voluntari**

Masterand Olivia SÂRGHI

Student Anca VLADUTI

Student Alexander TUDOSE

## Programul conferinței

**Vineri, 27 noiembrie 2020**

Ora	Evenimente
9.00-9.30	<b>DESCHIDEREA OFICIALĂ A CONFERINȚEI</b>
9.30-10.30	<b>Sesiune plenară 1</b> <i>Intensification and flexibilization as important trends in the current world of work</i> <b>Prof. Christian KORUNKA</b>
10.30-11.00	<b>Pauza</b>
11.00-13.00	<b>Lucrări științifice pe secțiuni 1/ (8 lucrări)</b>
13.00-14.00	<b>Pauza de prânz</b>
14.00-15.00	<b>Sesiune plenară 2</b> <i>The Burnout Assessment Tool – a new take on an old concept</i> <b>Prof. Hans De WITTE</b>
15.00-15.15	<b>Pauza</b>
15.15-17.00	<b>Dezbatere</b> <i>Antreprenoriatul între opinii, realități, dificultăți și insight-uri</i> <b>Moderator: Lector univ. dr. Lavinia ȚÂNCULESCU-POPA</b>
17.00-17.30	<b>Pauza</b>
17.30-19.30	<b>Workshop</b> <i>Sprijinul managerial ca resursa pentru echilibrul emoțional al angajaților în perioadă de criză</i> <b>Prof. dr. Dragoș ILIESCU</b>
19.30-20.30	<b>Sedința APIO</b>

**Sâmbătă, 28 noiembrie 2020**

Ora	Evenimente
8.30-11.30	<b>Lucrări științifice pe secțiuni 2</b>
11.30-12.00	Pauza
12.00-13.00	<b>State of the art</b> <i>Mereu conectați. Antecedente și implicații ale tehnologiei asupra stării de bine</i> <b>Conf. dr. Ana-Maria CAZAN</b>
13.00-14.00	Pauza de pranz
14.00-16.00	<b>Dezbatere:</b> <i>Noua normalitate sau cum va arăta viitorul muncii după COVID-19?</i> <b>Prezentator: Prof. dr. Delia VÎRGA</b> <b>Moderator: Dr. Marian POPA</b>
16.00-16.15	Pauza
16.15-17.00	<b>Premiile APIO</b> <b>INCHIDEREA CONFERINȚEI</b>
17.00-19.00	<b>Workshop</b> <i>Comportamente disfuncționale la conducătorii auto: prevenție și intervenție în accident</i> <b>Prof. dr. Mihaela RUS</b>

**Duminică, 29 noiembrie 2020**

Ora	Evenimente
9.00-12.00	<b>Workshop</b> <i>Inferența cauzală: evaluarea impactului cu modelul regresiei discontinue</i> <b>Dr. Marian POPA</b>
12.00-13.30	Pauza de prânz
13.30-15.30	<b>Workshop</b> <i>Schimbare și anxietate organizațională</i> <b>Dr. Cristina Maria BOSTAN</b>
15.30-16.00	Pauza
16.00-19.00	<b>Workshop</b> <i>Redactarea rapoartelor de cercetare în R</i> <b>Dr. George GUNESCH LUCA</b>

## Keynote speakers

Keynote speaker:

### **Prof. Christian KORUNKA**

Professor for Work and Organizational Psychology,  
Faculty of Psychology, University of Vienna

Topic: **Intensification and flexibilization as important trends in the current world of work**

Vineri, 27 noiembrie 2020, 09.30 – 10.30



### **Abstract**

"In the first part of the presentation an overview over empirical studies dealing with work intensification will be given. Work intensification is mainly a result of the developments in late capitalism and the increasing possibilities of information and communication technologies (ICT). The results of large international panel studies and longitudinal studies confirm an increase of work intensification since the 1990s. Since around 2010 this increase has somewhat mitigated. A large number of employees is affected by work intensification, which could be shown as a health relevant stressor in addition to time pressure. Even workplace safety may be negatively affected by work intensification. Mostly affected by intensification are younger employees and managers. Intensive ICT use may further increase work intensification. The well-known job resources (job autonomy, social support) serve also here as protective factors.

The second part of the presentation looks at flexible work as another current trend in the world of work. Four faces of flexibility may be distinguished (Allvin, 2013): Flexibility in performance, in collaboration, in work places and in working hours. Studies dealing with these facets of flexibility are showing both, positive and negative effects on quality of working life indicators. The phenomenon of "organizational paradoxes" may serve as an explanation for these results. Another important outcome of the trend towards organizational flexibility is the fact that individual differences at work are becoming more important. Job design needs to acknowledge the trend towards increasing flexibility at work.



## **Speaker description**

### Research:

Work in transition, quality of working life; new job demands, new forms of work, effects of ICT on quality of working life, flexible work, Entrepreneurship and family businesses.

Current research projects: Cognitive Demands and Flexible work (FWF); Boundaryless work (Austrian Academy of Science).

Author of about 90 journal articles and 90 book chapters. Invited lectures at international and national conferences.

### Teaching and Administration:

Lectures and seminars in the field of Work & Organizational Psychology, Master seminars, PhD seminars.

Deputy director of studies in psychology; Master & PhD.

Head of the postgraduate training program “Psychotherapeutisches Propädeutikum”, lectures and seminars in the field of psychotherapy.

## Keynote speaker

Keynote speaker:

### **Prof. Hans De WITTE**

Full Professor Work Psychology –  
WOPP/O2L – FPPW KU Leuven



Topic: **The Burnout Assessment Tool – a new take on an old concept**

Vineri, 27 noiembrie 2020, 14.00 – 15.00

### **Abstract**

The interest in burnout has been increasing over the years, both in the media and in academia. Despite the growing interest in the topic, a lot of confusion still exists about what burnout really is, its measurement and causes. Additionally, the old definition of burnout might need some update by including recent scientific findings. Recently, Schaufeli, De Witte and Desart (2020) published a study in which the concept of burnout is updated, and in which a new measure of burnout is presented: the Burnout Assessment Tool (BAT). In this lecture, the core findings of this new conceptualisation and development of the BAT are presented. We start by contrasting the old definition of Maslach & Jackson (related to exhaustion, depersonalisation and reduced professional efficacy) with that of the new definition, which encompasses four (strongly interrelated) dimensions: exhaustion, mental distance, cognitive impairment and emotional impairment. Next, some findings will be presented on the psychometric evaluation of the BAT (without too much focus on statistics) and regarding a study in which the BAT was assessed in about 30 countries. The results show that the BAT is a reliable and cross-cultural valid measurement of burnout, that can be used for the diagnosis, screening and treatment of burnout in contemporary society.

### **Speaker description**

Research

Hans De Witte (PhD in Psychology) is Full Professor in Work Psychology at the Faculty of Psychology and Educational Sciences of the KU Leuven, Belgium, where he is member of the Research Group Work, Organizational and Personnel Psychology (WOPP), part of the larger Research Unit Occupational & Organisational Psychology and Professional Learning (O2L). He is also

appointed as Extraordinary Professor at the North-West University of South Africa (Optentia Research Focus Area, Vanderbijlpark Campus). His research includes the study of the psychological consequences of job insecurity, unemployment, temporary employment and downsizing, as well as mobbing and job stress (e.g. burnout) versus wellbeing at work (e.g. work engagement). He is invited member of the European Network of Work & Organizational Psychologists (ENOP).

On the 1st of September 2020, he(co-)authored 248 articles in (English) international, peer-reviewed journals, and 74 in Dutch scientific peer reviewed journals. He published 29 books (13 English and 16 in Dutch; most as co-editor) and (co-)author of 72 chapters in English academic books and 49 chapters in Dutch scientific books. Additionally, he (co-)authored 101 articles in policy and practice oriented journals. He is the (co-)editor of 7 English and 5 Dutch special issues of scientific (peer reviewed) journals. The sum of times cited (Google Scholar, September 2020) was 27.834 and my h-index was 81 (i10-index = 308).

## State of the Art

Speaker:

### **Conf. dr. Ana-Maria Cazan**

Facultatea de Psihologie și Științele Educației,  
Universitatea Transilvania din Brașov

**Tema: Mereu conectați. Antecedente și implicații ale tehnologiei asupra stării de bine**



Sâmbătă, 28 noiembrie 2020, 12.00 – 13.00

### **Rezumat**

Perioada pandemiei ne-a pus în fața unor provocări majore, atât pe plan personal, cât și profesional. Amenințarea COVID-19 a adus universitățile în situația de a lua decizii rapide pentru continuarea activităților didactice în mediul online. Deși mediul online permite un grad ridicat de flexibilitate și eliminarea granițelor fizice, învățarea și munca fiind posibile oriunde și în orice moment, rapiditatea cu care a trebuit să ne adaptăm acestor schimbări poate deveni un factor puternic de stres. Prezentarea pune accent pe stresul generat de folosirea excesivă a mijloacelor de colaborare online și pe efectele pe care folosirea excesivă a tehnologiei în contextul pandemiei și nu numai, le are asupra stării de bine și implicării în muncă, dar și asupra satisfacției generate de folosirea aplicațiilor online.

### **Descriere speaker**

Ana-Maria Cazan este conferențiar și prodecan la Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea Transilvania din Brașov. Activitatea sa de cercetare s-a focalizat în jurul următoarelor teme de interes: învățarea autoreglată și factorii psihologici ai învățării, adaptarea academică și psihologia pozitivă aplicată în domeniul educațional și organizațional. Cercetările sale cele mai recente se centreză pe tehnostres și efectele psihologice ale folosirii mijloacelor colaborative comunicare online la locul de muncă asupra satisfacției în muncă și stării de bine. Este autoarea a peste 40 articole publicate în jurnale de specialitate și de capitole în cărți.

## Dezbateri (Panel Sessions)

Moderator:

**Lector dr. Lavinia ȚÂNCULESCU-POPA**

Facultatea de Psihologie, Universitatea Hyperion

**Tema: Antreprenoriatul între opinii, realități, dificultăți și insight-uri**

Sâmbătă, 28 noiembrie 2020, 15.15 – 17.00



### Descriere dezbateri

Panelul propus are ca principal obiectiv deschiderea dialogului între antreprenori, manageri, practicieni în gestionarea capitalului uman și specialiștii în psihologie I/O, pe marginea unor probleme actuale ale antreprenoriatului. Vom discuta despre ce îi caracterizează pe antreprenori, despre dificultățile și posibilitățile pe care persoanele în dialog le pot identifica în zona antreprenoriatului. De asemenea, în cadrul mesei rotunde ne propunem să invităm participanții să genereze împreună cu invitații cele mai bune posibile soluții pentru a susține (sau nu, argumentăm în dezbateri) o cultură a antreprenoriatului activă în zona afacerilor pe care le conduc sau le susțin.

Vor fi abordate teme ce țin de realitatea cu care se confruntă antreprenorii români, așa cum este aceasta percepută atât de antreprenorii înșiși cât și de oamenii care susțin afacerile acestora.

Moderatorul mesei rotunde va adresa celor patru invitați întrebări legate de diferențele individuale cel mai probabil a caracteriza profilul antreprenorului, în general și al antreprenorului român, în special. De asemenea, vor fi dezbătute cele mai importante dificultăți cu care antreprenorii se confruntă, în mod particular, în această perioadă, dar și în încercarea de a menține vie permanentă cultură a schimbării ce, în cele mai multe dintre cazuri, îi caracterizează.

O serie importantă de întrebări vor fi adresate în jurul posibilităților realizării /insight-uri pe care invitații le-au avut în activitatea lor ca antreprenori sau în lucrul pentru antreprenori.

Masa rotundă va include un segment de dialog cu invitații (de circa 60-90 de minute) urmat de o secțiune de întrebări și răspunsuri în care participanții vor putea interacționa cu invitații.

## **Invitați**

Gina CALAGIU – Antreprenor, Fondator Agenius (de profesie matematician, cibernetician și contabil)

Andrei ORIȚĂ – Antreprenor, Acționar Nera Computers & Concord Services (de profesie medic)

Delia ROTARU – Vice-President People&Organisation eMAG (de profesie economist și psiholog)

Alexandru BĂLOI – Director al Diviziei pentru Antreprenori din cadrul Vodafone (de profesie inginer), cu istorie personală în antreprenoriat

## **Descriere moderator**

Lavinia Țânculescu este, din punct de vedere al expertizei profesionale, o îmbinare între un practician și un teoretician. Este doctor în psihologie, titlu obținut la UBB Cluj, iar din 2006 este cadru didactic asociat în cadrul Școlii Naționale de Studii Politice și Administrative, Facultatea de Comunicare și Relații Publice unde predă cursurile de Diagnoză organizațională și Econometrie (HR Metrics). Recent a devenit lector universitar în cadrul Universității Hyperion, Facultatea de Psihologie.

Este, de asemenea, psihoterapeut independent de orientare analitică, psiholog clinician și consultant cu o experiență de lucru cu organizații din România și din străinătate de peste 15 ani în domeniul consultanței în domeniul capitalului uman și psihologiei industriale și organizaționale, dintre care, 10 ani în cadrul a două dintre cele mai mari patru companii de audit și consultanță din lume (PricewaterhouseCoopers și Deloitte Consulting).

Lavinia este membru în patru asociații internaționale (SIOP, EAWOP, EAPP și IAAP), în două asociații românești, Asociația de Psihologie Industrială și Organizațională (APIO) și Asociația Română de Psihologie Analitică și unul dintre tutorii cursului de Diagnoză organizațională desfășurată pe platforma virtuală a APIO.

## Dezbateri (Panel Sessions)

Speaker:

**Prof. dr. Delia VÎRGĂ**

Departamentul de Psihologie, Universitatea de Vest din Timișoara

**Tema: Noua normalitate sau cum va arăta viitorul muncii după COVID-19?**

Sâmbătă, 28 noiembrie 2020, 14.00 – 16.00



### Descriere

Prezicerea viitorului muncii a fost întotdeauna dificilă, iar pandemia COVID-19 a făcut și mai dificil orice tip de prognostic. Pe fondul incertitudinii create de pandemie, un lucru este sigur: modul în care oamenii lucrează se schimbă. Schimbarea muncii este legată de unde lucrăm, cum lucrăm, cum interacționăm unii cu alții, cum interacționăm cu locul de muncă și ce competențe sunt cele mai dorite de companii.

Pandemia a oferit lumii o mare oportunitate de a modela lumea muncii și de a o alinia mai bine la ceea ce cer lucrătorii de ceva timp: mai multă flexibilitate, transformare digitală, mai multă încredere și transparență, integrare în viața profesională. Vă invităm la o radiografiere a realității muncii din prezent și să dezbaterem apoi împreună cum va arăta noua normalitate a muncii post-pandemie.

### Moderator

dr. Marian POPA, Universitatea din București, Facultatea de Psihologie și Științele Educației

### Descriere speaker

Delia VÎRGĂ este profesor universitar în cadrul Departamentului de Psihologie al Universității de Vest din Timișoara, fiind doctor în Psihologie al Universității „Babes-Bolyai”, Cluj Napoca și având ca domeniu de specializare psihologia organizațională și ocupațională. Este psiholog principal în specialitatea psihologia muncii și organizațională, cu o constantă activitate de consultanță organizațională de peste 20 ani.

Este membră a Comitetului Director al Colegiului Psihologilor din România, în Comisia de Psihologia muncii, transporturi și servicii (2013-prezent) și a fost președinte al Asociației Psihologilor Industriali și Organizaționali în perioada 2015-2017. De asemenea, este membru al asociațiilor internaționale de profil (EAWOP, EOHP) și membru în Standing Committed for Work and Organizational Psychology la EFPA. Este autor a peste 30 de articole în reviste internaționale și a coordonat 5 granturi de cercetare. Cercetările sale se concentrează pe problematica resurselor personale și relația acestora cu performanța și starea de bine, la diferite categorii profesionale, precum și proiectarea și implementarea intervențiilor pentru îmbunătățirea stării de bine.



## Workshopuri

### Workshop 1

Formator: **Dr. Marian POPA**

Facultatea de Psihologie și Științele Educației,  
Universitatea din București  
marian.popa@fpse.unibuc.ro

**Tema: Inferența cauzală: evaluarea impactului  
cu modelul regresiei discontinue**



### Despre autor

Absolvent al Facultății de Sociologie și Psihologie și doctor în psihologie la Universitatea "Al. I. Cuza", Iași. Psiholog practician în domeniul aviației și cadru didactic la Universitatea din București (statistică, metodologia cercetării, psihologia muncii, evaluarea performanței în muncă, psihologie militară).

### Rezumat

Regresia discontinuă (RD) este singurul model cvasi-experimental recunoscut pentru susținerea unei concluzii cauzale riguroase, echivalenta experimentului randomizat (ER). Modelul RD a fost inventat de psihologii Thistlewaite & Campbell (1960), dar nu s-a bucurat de recunoaștere largă până în anii '90, când a fost preluat, dezvoltat și utilizat cu succes în econometrie, medicină și educație. În prezent, RD se bucură de o recunoaștere tot mai largă în științele sociale și psihologie.

În contextul RD, participanții sunt repartizați în grupurile tratament/control în funcție de poziția față de un prag (cutoff) ales pe distribuția unei variabile de selecție, măsurată înainte de instituirea tratamentului. Subiecții aflați sub/peste prag sunt repartizați în grupul de tratament/control. După efectuarea tratamentului, variabila dependentă (rezultatul) este măsurată din nou, la ambele grupuri. Efectul se estimează prin comparația regresiei între cele două măsurări la pragul de selecție.

RD se remarcă prin eleganța și rigoarea teoretică a raționamentului, care permite recunoașterea efectului cauzal al tratamentului prin controlul variabilelor confundate, în absența repartiției randomizate a subiecților.

RD este un model excelent fundament științific, ușor de înțeles, care permite evaluarea cauzală a impactului programelor de intervenție din aria psihologiei I/O, atunci când ER nu este posibil.

## **Cunoștințe anterioare necesare participanților**

Regresia liniara simplă

## **Conținut**

Workshopul este compus din trei secțiuni:

Condițiile inferenței cauzale (aprox. 40 minute)

Importanța inferenței cauzale in cercetarea psihologica, cu referire specială la problema evaluării cauzale a programelor de intervenție (training, suport, terapie).

Condițiile fundamentale ale inferenței cauzale

Cele mai importante modele actuale pentru inferența cauzală: modelul validității interne (Campbell), modelul cauzal Rubin (Rubin) și modelul graficelor direcționale aciclice (Pearl)

Prezentarea modelului RD (aprox. 60 minute)

Logica modelului RD și comparația cu ER, Condițiile teoretice fundamentale ale modelului RD, Componentele modelului RD (variabila de selecție, pragul de selecție, variabila rezultat), Tipurile de RD (sharp/fuzzy), Modelele de analiza (parametrica/neparametrica), Tipurile de estimare a efectului (local, global), Verificarea condițiilor teoretice fundamentale, Puterea modelului RD, Factorii de risc pentru validitatea RD, Utilitatea RD în domeniul psihologiei

Exerciții (aprox. 60 minute)

Exercițiu demonstrativ de estimare a unui model RD în R (RStudio)

Exercițiu independent efectuat de participanți în R (RStudio)

(Exercițiile vor fi accesibile și celor cu experiență minimă în lucrul cu R)

## **Recomandări pentru participanți**

Laptop cu programul RStudio instalat și pachetele: rdd, rddtools, rddapp

**Durata:** 3 ore

## Workshopuri

### Workshop 2

Formator: **Prof. dr. Dragoș ILIESCU**

Facultatea de Psihologie și Științele Educației,  
Universitatea din București  
dragos.iliescu@fpse.unibuc.ro

Temă: **Sprijinul managerial ca resursă pentru echilibrul emoțional al angajaților în perioada de criză**



### Despre autor

Dragoș Iliescu este profesor universitar în cadrul Facultății de Psihologie și Științele Educației din cadrul Universității din București. Pe lângă cariera sa academică a fost activ în consultanță de-a lungul ultimilor 20 de ani. Interesele sale de cercetare se grupează în jurul a două mari domenii: psihologia aplicată în context ocupațional și în probleme de capital uman și testarea și evaluarea psihologică și educațională (cu o componentă interculturală puternică).

### Rezumat

Acest workshop este un crash-course în acordarea sprijinului managerial, în mod special în această perioadă de criză. Este un curs scurt, care punctează cele mai importante aspecte ale problemei – durează 2 ore și dă cele mai importante detalii pentru ca un manager, chiar și începător (și cu atât mai mult unul experimentat), dacă are intențiile corecte și dorește să investească timp pentru a se dezvolta în această direcție, să poată pune în aplicare cu succes principiile științifice pe baza cărora se acordă sprijinul managerial către subordonați. Audiența workshopului sunt managerii de linie și specialiștii în resurse umane, dar psihologii cu specializare în domeniul psihologiei muncii, industriale și organizaționale pot beneficia și ei de pe urma acestui workshop.

### Conținut

[15 min] Despre adversitate/stres vs. wellbeing și performanță

[25 min] Modele cauzale ale stresului: cum funcționează (modelul cerințelor și resurselor postului)

[20 min] De ce este important sprijinul managerial: Rezultate pozitive ale sprijinului social și emoțional acordat de manageri

[10 min] De ce nu se acordă totuși? Bariere în acordarea sprijinului managerial

[10 min] Cum funcționează sprijinul managerial

[40 min] Caracteristici ale mesajelor pozitive/eficiente, respectiv negative/ineficiente.

**Durata:** 2 ore

## Workshopuri

### Workshop 3

Formator: **Dr. George GUNNESCH-LUCA**

Chair of Psychology, Business and Social  
Psychology, FAUErlangen-Nuremberg  
george.gunnesch-luca@fau.de

Temă: **Redactarea rapoartelor de  
cercetare în R**



### Rezumat

Repetabilitatea rezultatelor este una dintre componentele esențiale ale științei, iar ea depinde într-o bună măsură și de un schimb deschis de date, precum și de proceduri transparente, reproductibile. Cu toate că MS Word reprezintă pachetul software standard în redactarea articolelor sau rapoartelor de cercetare, el suferă la capitolul reproductibilitate, din cauza modului în care (nu) implementează componentele de analiza statistică. Mai mult, efortul depus pentru publicarea în formatul American Psychological Association (APA) este disproporționat de mare.

Ca o soluție la această problemă, pachetul R papaja împreună cu R-Markdown (un sistem de adnotare) permite fuzionarea analizei statistice cu proza științifică, dar și generarea de documente ce se conformează standardelor APA, permițând exportul în diferite formate (.docx, .pdf, .html).

### Cunoștințe anterioare necesare participanților

Cunoștințe minime R

### Conținut

#### I. Fundamente R

Întrucât grupele tind să fie heterogene din punct de vedere al cunoștințelor, prima parte este dedicată elementelor fundamentale ale limbajului R.

Parte introductivă.

Ce sunt proiectele, structura sintaxei, ce definește un spațiu de lucru. Obiecte în R, alte elemente de baza: generarea sau importul de date.

Managementul datelor: variabile noi, missing data, sortare, unificare, selectare de variabile.

## II. Analiza propriu-zisă și generarea de tabele/imagini în stil APA

O sarcină extrem de des întâlnită dar la fel de migăloasă (și cu un potențial ridicat de eroare, datorită complexității formatului APA) este generarea de tabele conținând rezultatele analizelor statistice.

Analize simple (de ex: corelații, regresie) și prezentarea, distribuția rezultatelor cu pachetele `apaTables`, `apaStyle`.

Formatarea imaginilor `ggplot2` pentru a corespunde standardelor APA.

## III. Generarea de documente complexe în format APA prin R-Markdown împreună cu pachetul `papaja`

Ultima parte se ocupă cu compunerea, editarea și generarea unui document întreg (analiză statistică, text, tabele și imagini).

Prezentarea R-Markdown/`papaja`

Parte practică: editarea/generarea împreună a unui document.

Recomandări pentru participanți

De preferat, participanții au instalată ultima versiune de R și Rstudio:

<https://cloud.r-project.org/>

<https://rstudio.com/products/rstudio/download/>

**Durata:** 3 ore

## Workshopuri

### Workshop 4

Formator: **Prof. dr. Mihaela RUS**

Facultatea de Drept și Științe Administrative,  
Universitatea Ovidius din Constanța,  
psiholog\_m@yahoo.com

**Temă: Comportamente disfuncționale la  
conducătorii auto: prevenție și intervenție  
în accident**



### Despre autor

Prof.univ.dr. Mihaela Rus este cadru didactic în cadrul Universității Ovidius din Constanța. Psiholog de profesie cu peste 20 de ani de experiență în psihologia traficului este conducător de doctorat în psihologie. Este autoare a 10 cărți și peste 80 de studii de specialitate publicate în țară și străinătate. Din anul 2015 este președintele Asociației de Psihologie și Siguranță Rutieră, coordonând cinci campanii de responsabilizare socială la nivel național.

### Rezumat

Prezentul workshop are ca scop analiza și identificarea împreună cu participanții la workshop a factorilor de risc în accidentele rutiere, precum și a unor situații disfuncționale din trafic pornind de la analiza unui chestionar a atitudinilor disfuncționale în trafic, prezentând totodată metodele de intervenție specifice pentru modificarea acestor atitudini disfuncționale.

### Conținut

Cercetări din literatura de specialitate au demonstrat relația dintre cogniții, atitudini și comportament (Ajzen 2001, Albarracin, Johnson, & Zanna 2005, Hunter & Stewart, 2009). Relevant în acest sens este și studiul lui Iversen (2004) care a măsurat atitudinea față de încălcările normelor rutiere față de excesul de viteză a conducătorilor auto, precum și atitudinea față de conducerea neglijentă practică de alți șoferi și atitudinea față de conducerea autovehiculului după ce au consumat alcool. Legătura dintre schimbarea atitudinii și îmbunătățirea siguranței în trafic vizează două aspecte importante: în primul rând dacă există o relație de cauzalitate între atitudini și comportament, iar în al doilea rând, dacă pot fi influențate atitudinile

participanților la trafic și care sunt modalitățile de schimbare a atitudinilor. De asemenea nu sunt de neglijat în această ecuație emoțiile care sunt factorii importanți pentru explicarea unor comportamente în trafic, pentru multe persoane, excesul de viteză fiind o experiență emoțională (pozitivă sau negativă) și starea de oboseală/odihnă a conducătorului auto.

**Durata:** 2 ore



## Workshopuri

### Workshop 5

Formator: **Dr. Cristina Maria BOSTAN**

Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași  
cmbostan@gmail.com

Temă: **Schimbare și anxietate organizațională**



### Rezumat

Implementarea schimbării și gestionarea acesteia sunt o provocare pentru orice sistem organizațional. Unul dintre fenomenele declanșate sau stimulate este anxietatea la nivel organizațional și individual. Atunci când schimbarea vine ca o surpriză anxietatea devine un coșmar pentru că îngreunează procesul schimbării. În workshop-ul prezent sunt prezentate câteva dintre conceptele cheie implicate în schimbarea organizațională și modul în care acestea pot fi gestionate la nivel intern prin diferite metode.

### Conținut

Schimbarea organizațională s-a produs inevitabil în ultimele luni și preocuparea, grija și anxietatea a crescut în mediul organizațional ca urmare a acestor schimbări. Workshopul prezent pune accent pe cadrul teoretic relevant în înțelegerea schimbării la nivel organizațional și al mecanismului prin care anxietatea este menținută și stimulată (factori care favorizează schimbarea, factori de rezistență la schimbare, etc.), dar și pe acele instrumente ce pot fi utilizate pentru a gestiona anxietatea la nivel organizațional și personal. Acest workshop este conceput pentru a informa, instrui și dezvolta competențe persoanelor cu responsabilități de coordonare sau care oferă asistență și consiliere angajaților.

### Obiectivele workshop-ului:

homeostazie organizațională și pregătirea schimbării sau transformării organizaționale

definirea conceptului de schimbare organizațională și dezvoltarea anxietății

declanșarea anxietății ca fenomen și la nivel individual ca urmare a perioadelor de criză, confuzie și dificultăți în organizație

efectele anxietății asupra performanței angajaților

modele de identificare a nevoilor organizației și la nivel individual

comunicarea schimbărilor în organizație

planificarea și stabilirea obiectivelor la nivel organizațional ca metodă de sprijin pentru stabilitatea și integrarea angajaților în schimbarea organizațională

surse de rezistență în fața schimbării organizaționale

dezvoltarea capacității organizaționale de a gestiona eficient schimbarea organizațională și anxietatea organizațională și individuală

**Durata:** 2 ore

**Programul detaliat al prezentărilor pe secțiuni**

<b>Vineri, 27 noiembrie 2020</b>			
<b>Interval orar: 11.00 – 13.00</b>			
<b>Moderator: Prof. dr. Mariela PAVALACHE - ILIE</b>			
	<b>Autori</b>	<b>Tip lucrare</b>	<b>Titlu</b>
1.	Dan Florin STĂNESCU, Marius Constantin ROMAȘCANU <i>Școala Națională de Studii Politice și Administrative București</i>	Cercetare finalizată	Bine ați venit în lumea VUCA! Toleranța la ambiguitate și orientarea antreprenorială.
2.	Anca VLĂDUȚI <i>Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București</i>	Cercetare finalizată	Instrument standardizat de evaluare a performanței profesorilor
3.	Andrada Cristiana BUSUIOC, Andreea BUTUCESCU <i>Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București</i>	Cercetare finalizată	Rolul trăsăturilor de personalitate din Triada Întunecată asupra relației dintre munca emoțională și epuizarea emoțională
4.	Andreea-Ana PETRUȘ <i>Facultatea de Psihologie și Științele</i>	Cercetare finalizată	Așteptările împlinite legate de lideri prezic calitatea relației cu acesta și implicarea în muncă

	<i>Educației, Universitatea din București</i>		
5.	Adriana PETRIȘOR, Laurențiu P. MARICUȚOIU, Florin Alin SAVA <i>Departamentul de Psihologie, Universitatea de Vest din Timișoara</i>	Cercetare finalizată	Personalitatea supraveghetorului ca predictor al nesiguranței în muncă și al comportamentelor de cetățenie ale subordonaților
6.	Anata-Flavia IONESCU, Dragos ILIESCU <i>Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București</i>	Cercetare finalizată	LMX, organizational justice and performance: Curvilinear relationships
7.	Anata-Flavia IONESCU, Dragos ILIESCU <i>Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București</i>	Cercetare finalizată	Linking leadership to subordinate motivation: A detailed view of exchange-based mechanisms
8.	Andreea CORBEANU, Dragos ILIESCU <i>Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București</i>	Work in progress	The link between work engagement and job performance: a meta-analysis
9.	Bogdan OPREA, Dragos ILIESCU <i>Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București</i>	Work in progress	Varianta românească a Burnout Assessment Tool: Proprietăți psihometrice

10.	Roxana SPÎNU, Dragoș ILIESCU <i>Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București</i>	Work in progress	Changes in the Graphs of Assessment Reports, Following the Job Requirements: Making the Report Easier to Follow
11.	Andreea NICOLAU, Ticu CONSTANTIN <i>Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași</i>	Work in progress	Impactul tipului de obiectiv asupra performanței individuale în procesul de coaching executiv
12.	Ticu CONSTANTIN, Elena Gabriela NICUȚĂ, Daniela Victoria ZAHARIA <i>Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași</i>	Cercetare finalizată	Resurse psihologice, reacții afective și credințe ale angajaților români în contextul pandemiei COVID-19
<p><b>Sâmbătă, 28 noiembrie 2020</b></p> <p><b>Interval orar: 8.30 – 11.30</b></p> <p><b>Moderator: Conf. dr. Laura Teodora DAVID</b></p>			
	<b>Autori</b>	<b>Tip lucrare</b>	<b>Titlu</b>
1.	Constantin ROANGHEȘI <i>Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București</i>	Cercetare finalizată	Ancorarea ca mecanism de modificare a comportamentului de asumare a riscurilor în sarcini de tip bart

2.	Liana VASILESCU, Lavinia ȚÂNCULESCU-POPA <i>Facultatea de Psihologie, Universitatea Hyperion</i>	Cercetare finalizată	Diferențe individuale și impactul lor asupra comportamentelor creative legate de muncă - o analiză comparativă între angajați și liber-profesioniști
3.	Cristina Maria BOSTAN <i>Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași</i>	Cercetare finalizată	Testing basic psychological need discrepancies (actual level vs. ought level) as predictors of anxiety and early academic dropout intentions.
4.	Ioana DAVID <i>Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București</i>	Cercetare finalizată	Religiozitate, semnificația muncii, implicare și reziliență la locul de muncă
5.	Pantilimon-Alexandru GĂIANU, Cezar GIOSAN <i>Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București</i>	Cercetare finalizată	Experimental testing of an intervention model to reduce traffic violations
6.	Petru L. CURȘEU, Sabina R. TRIF, Oana C. FODOR <i>Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației Universitatea Babes-Bolyai</i>	Cercetare finalizată	Power and emotions in multi-party systems. Testing the Approach/Inhibition model and the role of emotion regulation strategies.

7.	Raluca LIVINȚI <i>Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București</i>	Cercetare finalizată	Migrația ca decizie de carieră: investigarea rolului adaptabilității carierei și lipsei de speranță cu privire la mediul politic, în cadrul teoriei Social Cognitive a Carierei
8.	Stefan LIȚĂ <i>Biroul Psihologie al Jandarmeriei Române</i>	Cercetare finalizată	Implementarea și evaluarea unui program de încurajare a liderilor pe timpul stării de urgență
9.	Alexandra BĂLĂCEANU, Delia VÎRGĂ, Paul SÂRBESCU <i>Departamentul de Psihologie, Universitatea de Vest din Timișoara</i>	Cercetare finalizată	Evaluarea proprietăților psihometrice ale scalei de Gestionare Proactivă a Energiei: invarianță, validitate convergentă și discriminantă a versiunii românești
10.	Zselyke PAP, Delia Vîrgă, Guy NOTELAERS <i>Departamentul de Psihologie, Universitatea de Vest din Timișoara</i>	Cercetare finalizată	Clienți nepoliticoși, satisfacție în muncă și suport din partea supervisorului, într-un climat participativ: o abordare multi-nivel
11.	Alina MATEI, Delia VÎRGĂ <i>Departamentul de Psihologie, Universitatea de Vest din Timișoara</i>	Cercetare finalizată	Îmbogățirea muncă-familie: un studiu longitudinal asupra efectelor resurselor personale la cupluri cu ambii parteneri angajați
12.	Luca TISU, Delia VÎRGĂ <i>Departamentul de Psihologie, Universitatea de Vest din Timișoara</i>	Cercetare finalizată	Sunt oportunitățile de dezvoltare întotdeauna o binecuvântare? Testarea interacțiunii dintre resursele individuale și oportunitățile de dezvoltare personale asupra performanței antreprenoriale

13.	Norberth-Ioan OKROS, Delia VÎRGĂ <i>Departamentul de Psihologie, Universitatea de Vest din Timișoara</i>	Cercetare finalizată	Politiștii de penitenciare prosperă într-un mediu violent? Consecințe asupra sănătății și satisfacției la locul de muncă
14.	Raluca DUȚU, Amalia MIULESCU <i>Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București</i>	Work in progress	Invidia în context academic: antecedente și mecanisme intra și inter-individuale
15.	Bogdan COCOȘ, Simona-Nicoleta CALEN, Ana-Maria MĂRGULESCU <i>Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București</i>	Work in progress	Moving on to open science in Romanian psychology?
16.	Alexandru Ioan MANEA <i>Universitatea din București</i>	Work in progress	Proceduri preliminare privind construcția unui nou instrument de analiză a muncii din perspectiva personalității – un studiu pilot
17.	Elena Cristina MANOLE <i>Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației Universitatea Babeș-Bolyai</i>	Work in progress	Relația dintre apartenența la echipe multiple și comportamentele de învățare: Rolul moderator al localizării expertizei
18.	Ioana BOSNEAG <i>Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației Universitatea Babeș-Bolyai</i>	Work in progress	Abordare bazată pe sarcini versus abordare tradițională în evaluarea dimensiunilor în cadrul Centrelor de Evaluare



## **Rezumatele lucrărilor**

## **Bine ați venit în lumea VUCA!** **Toleranța la ambiguitate și orientarea antreprenorială**

Dan Florin STĂNESCU<sup>1</sup>, Marius Constantin ROMAȘCANU<sup>1</sup>

### **Obiective**

În vremurile marcate de puternici incertitudini a devenit mai evidentă ca oricând nevoia de a putea opera în condițiile unei lumi descrise de Horney, Passmore și O'Shea (2010) ca fiind o lume caracterizată prin volatilitatea, incertitudinile, complexitatea și ambiguitatea sa și cunoscută, de asemenea sub numele de lumea VUCA (Horney, Passmore & O'Shea, 2010). Orientarea antreprenorială a devenit una dintre premisele succesului organizațional, diferiți autori (Fang, Yuli & Hongzhi, 2009) subliniind că organizațiile cu un nivel ridicat de EO tind să fie inovatoare și încurajează inițiativele creative în dezvoltarea de noi produse și servicii. După cum au menționat Whetten și colaboratorii (2000), managerii cu o toleranță ridicată la ambiguitate sunt mai antreprenoriali în acțiunile lor, iar gestionarea incertitudinii, asumarea riscurilor și adoptarea schimbărilor fac parte din rutina lor zilnică (McMullen & Shepherd, 2006). Obiectivul prezentei cercetări exploratorii este de a studia relațiile dintre orientarea antreprenorială, toleranța la ambiguitate și auto-eficacitate.

### **Metoda**

Pentru colectarea datelor relevante au fost utilizate următoarele scale: Scala generală de autoeficiență (Schwarzer & Jerusalem, 1995), Toleranța pentru ambiguitate (Judge, Pucik, Thoresen, & Welbourne, 1999) și Scala de orientare antreprenorială (Miller / Covin & Slevin, 1989). Chestionarele au fost administrate unui lot de conveniență de 86 de participanți (44 bărbați și 42 femei) cu vârsta între 22 și 43 de ani ( $M = 24,47$ ,  $AS = 4,13$ ).

### **Rezultate și discuții**

Rezultatele au arătat corelații nesemnificative între auto-eficacitate și orientarea antreprenorială ( $r=.048$ ,  $p>0,05$ ) și corelații semnificative între toleranța la ambiguitate și orientarea antreprenorială ( $r=-.278$ ,  $p<0,05$ ). În concordanță cu cercetările anterioare (Cox, Mueller & Moss, 2002; Ogunleye & Osagu, 2014), constatările noastre au arătat că autoeficacitatea nu a influențat semnificativ orientarea antreprenorială, în conformitate cu criticile avansate de Gartner (1988), Low și MacMillan (1988), Aldrich și Zimmer (1986), care au afirmat că trăsături psihologice precum autoeficacitatea sunt inadecvate în explicarea comportamentului antreprenorial.

---

<sup>1</sup> Școala Națională de Studii Politice și Administrative București

## Relația dintre apartenența la echipe multiple și comportamentele de învățare: Rolul moderator al localizării expertizei

Elena-Cristina MANOLE<sup>1</sup>

Apartenența la echipe multiple este asociată cu diversitate de cunoștințe și perspective, experiențe neîmpărtășite ale membrilor, schimbare a contextelor și întreruperi în fluxul de lucru datorate design-ului muncii, dar și contacte cu surse externe echipelor (O’Leary, Mortensen, & Woolley, 2011); la rândul lor, aceste aspecte pot facilita comportamentele de învățare (Bertolotti, Mattarelli, Mortensen, O’Leary, & Incerti, 2013; Zellmer-Bruhn, 2003). Totuși, pe măsură ce numărul de echipe crește, pot apărea costuri de coordonare, stres, supraîncărcare cu roluri sau sarcini (Pluut, Fleștea, & Curșeu, 2014), cu efecte negative asupra comportamentelor de învățare (Savelsbergh, Gevers, van der Heijden, & Poell, 2012; Zika-Viktorsson, Sundström, Engwall, 2006). Localizarea expertizei este relaționată pozitiv cu învățarea colectivă, împărtășirea și integrarea informațiilor unice în cadrul discuțiilor colective, și reducerea pierderilor informaționale sau a costurilor de coordonare (Bell, Kozlowski, & Blawath, 2012; Lewis, Lange, & Gillis, 2005; Peltokorpi, 2008; Stasser, Stewart & Wittenbaum, 1995; Wageman, Gardner, & Mortensen, 2012).

### Obiective

Investigarea relației dintre apartenența la echipe multiple și comportamentele de învățare din echipa focală (cea în care petrec cel mai mult timp de lucru) și testarea rolului moderator al localizării expertizei.

Întrebările cercetării: Care este relația dintre apartenența la echipe multiple și comportamentele de învățare în echipa focală? Este această relație influențată de localizarea expertizei?

**H1:** Apartenența la echipe multiple (MTM) are o relație de tip U inversat cu comportamentele de învățare în echipa focală, acestea având un nivel ridicat la un nivel moderat al MTM și un nivel mai redus când MTM este redus sau ridicat. **H2:** Localizarea expertizei moderează relația de tip U inversat dintre MTM și comportamentele de învățare în echipa focală, astfel încât pentru echipele cu un nivel crescut de localizare a expertizei punctul de inflexiune al relației va fi mai ridicat comparativ cu echipele cu un nivel redus al localizării expertizei.

---

<sup>1</sup> Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca

Design-ul este corelațional transversal, variabilele fiind măsurate în aceeași unitate de timp, folosind un chestionar online. Vor fi incluși în studiu angajații care lucrează simultan în mai multe echipe. Participanții vor primi instrucțiuni să răspundă la itemi având în minte interacțiunile din echipa focală. Apartenența la echipe multiple va fi măsurată ca media numărului total de echipe din care fac parte membrii echipei focale. Comportamentele de învățare vor fi măsurate folosind scala elaborată de Edmondson (1999), iar localizarea expertizei folosind scala elaborată de Richter, Hirst, Van Knippenberg, & Baer (2012).

## **Varianta românească a Burnout Assessment Tool: Proprietăți psihometrice**

Bogdan OPREA<sup>1</sup>, Dragos ILIESCU<sup>1</sup>

Burnout Assessment Tool (BAT) reprezintă un nou instrument alternativ de măsurare a epuizării profesionale care abordează limitările conceptuale, tehnice și practice ale instrumentelor anterioare. Scopul acestui studiu a fost investigarea proprietăților psihometrice ale versiunii românești a instrumentului. Eșantionul a fost format din 648 de angajați care au completat BAT. Din acest eșantion, 117 angajați au completat, de asemenea, măsurători pentru alți indicatori ai stării de bine, solicitări de la locul de muncă, resurse de la locul de muncă, personalitate și consecințe organizaționale. Conform concluziilor noastre, există corelații puternice între cele patru simptome centrale (epuizare, afectarea controlului cognitiv, afectarea controlului emoțional și distanță mentală) și cele două simptome secundare (distres psihologic și simptome psihosomatice). Scalele au prezentat indicatori de fiabilitate corespunzători. Rezultatele susțin, de asemenea, validitatea convergentă, discriminantă și de construct pentru eșantionul românesc. Analiza IRT a arătat o acoperire bună a trăsăturii latente atât pentru versiunea lungă, cât și pentru versiunea scurtă a BAT. Cu toate acestea, analizele factoriale confirmatorii au relevat indicatori de potrivire corespunzători numai pentru versiunea scurtă a BAT. În același timp, LCA a relevat diferențe în tiparele de clustere (respondenții dintr-un anumit cluster au obținut un scor mare la unele scale BAT și scăzut la altele). În cele din urmă, analiza de rețea a evidențiat centralitatea elementelor distanțării mentale din rețeaua de itemi ai BAT. Sunt discutate implicațiile teoretice și practice.

---

<sup>1</sup> Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București

## **Sunt oportunitățile de dezvoltare întotdeauna o binecuvântare? Testarea interacțiunii dintre resursele individuale și oportunitățile personale de dezvoltare asupra performanței antreprenoriale**

Luca TISU<sup>1</sup>, Delia VÎRGĂ<sup>1</sup>

Implicarea în oportunități de creștere personală este asociată cu o creștere a performanței antreprenoriale, însă anumite bariere psihologice pot împiedica apariția acestei relații. Studiul de față investighează modul în care mecanisme comportamentale (cum ar fi: *utilizarea punctelor forte*) și cognitive (adică, *găsirea sensului*) moderează relația dintre oportunitățile de dezvoltare personală și performanța antreprenorială. A fost utilizat un design corelațional, transversal. Au fost culese date de la 208 antreprenori români, care au fost analizate prin regresie ierarhică.

Moderatorii selectați potențiază relația investigată, atât separate, cât și împreună. Tripla interacțiune dintre predictor și cei doi moderatori indică faptul că dacă antreprenorii își utilizează punctele forte și munca lor are un sens asumat de ei, atunci pot profita de oportunitățile de creștere personală în generarea performanței antreprenoriale ( $\beta = 2.02$ ,  $t(208) = 3.78$ ,  $p < .001$ ). În acest caz, antreprenorii vor evalua propria performanță într-un mod favorabil, deoarece vor putea acumula noi resurse necesare pentru dezvoltarea propriei afaceri prin implicarea în oportunități de creștere personală (ex. participarea în cadrul unui workshop). În schimb, atunci când antreprenorii nu se bazează nici pe utilizarea punctelor forte, nici pe găsierea sensului, prezența oportunităților de dezvoltare impactează negativ performanța antreprenorială ( $\beta = -.91$ ,  $t(208) = -2.42$ ,  $p = .02$ ). Într-o asemenea situație, antreprenorii vor percepe că nu reușesc să acumuleze resursele necesare pentru dezvoltarea afacerii în ciuda participării la un training. Astfel, aceste oportunități vor fi văzute ca stresori, dăunând percepției asupra capacității de a investi în și dezvolta propria afacere.

Acest studiu oferă dovezi empirice pentru asumția teoriei Cerințe-Resurse ale Postului (Bakker & Demerouti, 2017) conform căreia relația dintre resurse contextuale (în cazul nostru, oportunități personale de creștere) și performanță este moderată de caracteristici personale. De asemenea, identifică utilizarea punctelor forte și găsierea sensului drept instrumente psihologice vitale care permit o creștere a performanței antreprenoriale. Doar antreprenorii care găsesc un sens pentru activitatea lor și care se bazează pe punctele lor forte în acest demers sunt capabili să extragă resurse adiționale prin implicarea în oportunități personale de creștere, ceea ce le va facilita o creștere a performanței antreprenoriale.

---

<sup>1</sup> Departamentul de Psihologie, Universitatea de Vest din Timișoara

## **Evaluarea proprietăților psihometrice ale scalei de Gestionare Proactivă a Energiei: invarianță, validitate convergentă și discriminantă a versiunii românești**

Alexandra BĂLĂCEANU<sup>1</sup>, Delia VÎRGĂ<sup>1</sup>, Paul SÂRBESCU<sup>1</sup>

### **Obiective**

Obiectivul principal al acestei cercetări este de a testa fiabilitatea și validitatea scalei de măsurare Gestionare Proactivă a Energiei (GPE) în varianta românească. În acest sens am realizat două studii. Primul studiu (N = 477) a avut ca scop traducerea itemilor, analiza structurii factoriale și testarea invarianței de gen. Al doilea studiu (N = 307) a reevaluat structura factorială și a testat validitatea discriminantă și de criteriu între GPE și alte constructe, cum ar fi detașarea psihologică și starea de bine (ex. implicare în muncă, sănătate).

### **Metoda**

Pentru atingerea obiectivelor, s-au utilizat date colectate online de la două eșantioane diferite de angajați din diverse domenii de activitate (ex. automotive, IT, sănătate). Datele au fost analizate utilizând modelarea ecuațiilor structurale (SEM) prin aplicarea metodei de analiză factorială confirmatorie (CFA).

### **Rezultate și discuții**

Rezultatele obținute indică existența unui model cu un singur factor GPE și o bună validitate de construct. Mai mult, invarianța de gen a fost confirmată, așadar bărbații și femeile interpretează într-un mod similar acest construct. Rezultatele arată că angajații își pot gestiona proactiv energia și astfel își pot influența starea de bine în contextul muncii. De asemenea, rezultatele susțin că GPE este un instrument de încredere pentru practicienii români. Utilizând datele colectate cu acest instrument, practicienii pot veni în ajutorul organizațiilor cu strategii dezvoltate pentru a facilita funcționarea optimă a angajaților.

---

<sup>1</sup> Departamentul de Psihologie, Universitatea de Vest din Timișoara

## **LMX, Organizational Justice and Performance: Curvilinear Relationships**

Anata-Flavia IONESCU<sup>1</sup>, Dragos ILIESCU<sup>1</sup>

### **Objective**

Organizational research has long been dominated by the assumption that relationships between variables are linear, which can be overly simplistic or even misleading. This study proposes and tests a model in which subordinate organizational justice perceptions influence the linearity of the relationship between leader-member exchange (LMX) and leader-rated subordinate task performance.

### **Method**

A time lagged anonymous survey study was conducted in Romania, on a sample consisting of 274 subordinates nested under 42 leaders from a wide range of work settings. Supervisors rated the performance of their direct reports, while subordinates rated LMX and organizational justice perceptions.

### **Findings and discussion**

Hierarchical linear modeling results revealed that the association between LMX, more specifically its affect dimension, and leader-rated performance was best described by an inverted U shape when perceptions of supervisory interpersonal justice were high. No such moderating effects were confirmed for the other types of justice.

Results suggest that supervisors who are perceived as fair in terms of interpersonal justice may not need close relationships with their direct reports to obtain the highest levels of subordinate task performance.

The present paper challenges the linearity assumption for the established LMX-performance association, inherently raising a general research question as to how other established relationships can best be modeled at extreme levels of independent variables and advocating the use of quadratic models in testing interactions. Differential effects of LMX dimensions are revealed.

---

<sup>1</sup> Facultatea de Psihologie si Stiintele Educatiei, Universitatea din Bucuresti



## **Linking Leadership to Subordinate Motivation: A Detailed View of Exchange-Based Mechanisms**

Anata-Flavia IONESCU<sup>1</sup>, Dragos ILIESCU<sup>1</sup>

### **Objectives**

In response to recent criticism of the consistency of full-range leadership styles (e.g., Van Knippenberg & Sitkin, 2013), we propose and test paths from separate facets of the full-range leadership styles to subordinate work motivation as conceptualized by self-determination theory (SDT) through leader-member exchange (LMX)

### **Method**

We conducted the cross-lagged multilevel survey study in Romania, on a sample of 274 subordinates nested under 42 leaders from a wide variety of organizational settings.

### **Findings and discussion**

We found that, within groups, inspirational motivation had a significant positive unique contribution to the prediction of all specific regulations, even controlled ones, while the effects of idealized attributes, contingent reward, and passive-avoidant facets on motivation were fully mediated by LMX. Differential effects of LMX dimensions were supported. However, we found no support for the model at the between-group level. Our findings point to LMX as a necessary step in ensuring the effectiveness of leadership styles, suggest a more nuanced view of leadership and motivation may be warranted when investigating leadership processes, and unexpectedly support the original dyads-within-groups level of analysis for LMX.

---

<sup>1</sup> Facultatea de Psihologie si Stiintele Educatiei, Universitatea din Bucuresti

## **The Link Between Work Engagement and Job Performance: a Meta-Analysis**

Andreea CORBEANU<sup>1</sup>, Dragoș ILIESCU<sup>1</sup>

### **Cadru teoretic**

Atât performanța la locul de muncă cât și implicarea în muncă sunt două constructe centrale în psihologia organizațională. Este știut faptul că implicarea în muncă este asociată pozitiv cu performanța, precum și faptul că angajații implicați raportează mai des inspirație, o dispoziție pozitivă și un grad mai înalt de satisfacție care, al rândul lor, promovează un nivel mai înalt de performanță.

**Obiectiv 1:** să se integreze studiile actuale dintre implicarea la locul de muncă și performanță, și să se prezinte nivelul actual al cunoașterii

**Obiectiv 2:** să se introducă și să se discute potențiali moderatori ai relației dintre cele două constructe, pentru o privire mai profundă asupra mecanismelor care facilitează această legătură

Întrebările cercetării:

- Care este legătura dintre fiecare dintre cele trei componente ale implicării în muncă și performanța în cadrul sarcinii?
- Care este legătura dintre fiecare dintre cele trei componente ale implicării în muncă și performanța în afara sarcinii?
- Cum influențează moderatorii propuși legătura dintre cele trei componente ale implicării în muncă și performanța în muncă, atât cea în cadrul sarcinii cât și cea în afara sarcinii?

### **Metoda**

A fost realizat un review sistematic al literaturii, urmat de o meta-analiză pe fiecare component al implicării în muncă și performanță. Criteriile de incluziune au fost: (a) studiile trebuie să fie desfășurate în mediul organizațional; (b) studiile trebuie să măsoare implicarea la locul de muncă, fie integral sau una din cele trei dimensiuni; (c) studiile trebuie să măsoare performanța la locul de muncă, fie cea din cadrul sarcinii sau din afara sarcinii; (d) studiile trebuie să raporteze legătura dintre cele două constructe, chiar dacă nu acesta este principalul scop al studiului

---

<sup>1</sup> Universitatea din București

## **Polițiștii de penitenciare prosperă într-un mediu violent? Consecințe asupra sănătății și satisfacției la locul de muncă**

Norberth-Ioan OKROS<sup>1</sup>, Delia VÎRGĂ<sup>1</sup>

**Scopul** acestei cercetări este de a investiga rolul prosperității la locul de muncă, ca resursă personală, precum și rolul siguranței la locul de muncă, ca resursă a locului de muncă, în legătură cu satisfacția la locul de muncă și plângerile privind sănătatea pe un eșantion de 350 de polițiști de penitenciare români.

Pe baza **modelului încorporat social al prosperității la locul de muncă și folosind teoria Conservării Resurselor**, arătăm că siguranța la locul de muncă este legată pozitiv de prosperitatea la locul de muncă, de satisfacția la locul de muncă și în relație negativă cu plângerile privind sănătatea. De asemenea, constatăm că prosperitatea la locul de muncă mediază parțial relația dintre siguranța la locul de muncă, pe de o parte, și satisfacția la locul de muncă și plângerile privind sănătatea, pe de altă parte.

În concluzie, conform cadrului teoretic, am arătat că un mediu de lucru sigur duce la îmbunătățirea sănătății și satisfacției la locul de muncă, deoarece într-un mediu securizant, polițiștii de penitenciare se simt mai energici și capabili atât să dobândească, cât și să aplice cunoștințe și abilități la locul de muncă. Din punct de vedere al implicațiilor practice acest studiu oferă câteva sugestii cu privire la modul de aplicare a acestor descoperiri în organizațiile penitenciare, precum: dezvoltarea de programe pentru creșterea prosperității la locul de muncă precum și: îmbunătățirea condițiilor de siguranță și securitate. Cuvinte cheie: polițiști de penitenciare; siguranța la locul de muncă; prosperitatea la locul de muncă; satisfacție la locul de muncă; plângeri legate de sănătate

---

<sup>1</sup> Universitatea de Vest din Timișoara

## **Changes in the Graphs of Assessment Reports, Following the Job Requirements: Making the Report Easier to Follow**

Roxana SPÎNU<sup>1</sup>, Dragoș ILIESCU<sup>1</sup>

### **Suport teoretic general**

Acest studiu are la bază teoria cognitivă a învățării multimedia, teorie care a fost propusă de Mayer (2005) pentru a explica modul în care oamenii învață materialele multimodale ce conțin atât text, cât și grafice. Teoria propune mai multe principii / efecte, printre care efectul semnalizării (*signaling effect*). Conform acestuia, oamenii învață mai bine un material atunci când sunt adaugați indici (*cues*) cu scopul de a organiza materialul, iar părțile importante sunt scoase în evidență (Mayer, 2005). Semnalele ghidează procesările cognitive, însă fără a adăuga nicio informație nouă. Mayer oferă și o explicație pentru acest fenomen: Semnalele ușurează procesele pe care memoria de lucru trebuie să le realizeze, reducând astfel încărcarea cognitivă. Cercetări anterioare au arătat faptul că folosirea de semnale contribuie atât la memorarea mai bună a materialului, cât și la o performanță în sarcină mai bună (Ozcelik, Arslan-Ari & Cagiltay, 2010). Mai multe astfel de tehnici au fost folosite în cadrul studiilor, printre care accentuarea anumitor cuvinte, folosirea de titluri și subtitluri, precum și folosirea de puncte-cheie (Mayer, 2005). În cadrul acestui studiu, semnalizarea se va realiza cu ajutorul culorilor, precum și prin organizarea informațiilor în categorii distincte.

### **Obiectivele cercetării**

Obiectivul studiului este evaluarea, în cadrul a două studii cvasi-experimentale, a trei tipuri de rapoarte de evaluare, în vederea găsirii celei mai bune modalități de construcție a acestora.

### **Întrebările cercetării**

Q1: Este mai eficientă, în luarea deciziilor de angajare, semnalizarea scalelor relevante pentru fișa de post, comparativ cu prezentarea informațiilor în mod nesemnalizat, într-un raport standard?

Q2: Este mai eficientă, în luarea deciziilor de angajare, organizarea trăsăturilor în categorii, în funcție de importanța acestora pentru fișa de post, comparativ cu prezentarea acestora într-un raport standard?

### **Ipoteze**

---

<sup>1</sup> Universitatea din București

- H1:* Participanții vor lua decizii de angajare mai bune atunci când trăsăturile importante sunt semnalizate în cadrul graficului decât atunci când graficul este standard.
- H2:* Participanții vor înțelege mai bine raportul atunci când trăsăturile importante sunt semnalizate în cadrul graficului decât atunci când graficul este standard.
- H3:* Participanții vor fi mai satisfăcuți cu raportul atunci când trăsăturile importante sunt semnalizate în cadrul graficului decât atunci când graficul este standard.
- H4:* Participanții vor lua decizii de angajare mai bune atunci când graficul este împărțit în categorii decât atunci când graficul este standard.
- H5:* Participanții vor înțelege mai bine raportul atunci când graficul este împărțit în categorii decât atunci când graficul este standard.
- H6:* Participanții vor fi mai satisfăcuți cu raportul atunci când graficul este împărțit în categorii decât atunci când graficul este standard.

**Metoda (participanți, eșantionare, instrumente și procedura de colectare a datelor)**

Din punct de vedere al procedurii, participanții vor primi o fișă de post și două rapoarte de evaluare a doi candidați fictivi, și vor fi rugați să aleagă candidatul cel mai potrivit pentru postul respectiv. Rapoartele conțin rezultatele unui test de personalitate NEO-PI-3 și au fost construite în așa manieră încât să existe o decizie corectă sau greșită, însă diferențele dintre cei doi candidați nu sunt foarte evidente. Modalitatea de construcție a rapoartelor a fost validată de alți cinci psihologi cu experiență.

Vor fi invitate să participe la studiu persoane cu experiență în luarea deciziilor de angajare: manageri, team leaderi și specialiști HR. Vor fi postate mesaje țintite pe grupurile de Facebook sau vor fi distribuite mesaje private în cadrul platformei LinkedIn. Sarcina se va completa online, participanții primind un link de acces, moment în care aceștia vor fi randomizați automat în unul din cele două grupuri experimentale. Participanții vor fi rugați să citească fișa de post și cele două rapoarte de evaluare și să aleagă care dintre cei doi candidați este mai potrivit pentru postul respectiv. Va fi evaluată corectitudinea deciziei de angajare (variabilă măsurată pe o scală dihotomică, „corect” versus „greșit”), precum și satisfacția cu raportul (folosind scala validată de Pelco, 2009) și nivelul de înțelegere al raportului (folosind scala validată de Bucknavage, 2007).

## **Clienți nepoliticoși, satisfacție în muncă și suport din partea supervisorului, într-un climat participativ: o abordare multi-nivel**

Zselyke PAP<sup>1</sup>, Delia VÎRGĂ<sup>1</sup>, Guy NOTELAERS<sup>2</sup>

Gesturile nepoliticoase din partea clienților pot constitui o solicitare semnificativă, des întâlnită în industria serviciilor, unde poate afecta negativ satisfacția angajaților din prima linie. Cercetarea de față se concentrează asupra resurselor situate la multiple niveluri organizaționale, care au rol de tampon („buffer”) în fața acestei solicitări. În acest studiu, am integrat Teoria Solicitări-Resurse a Postului (JD-R; Bakker & Demerouti, 2017) și Teoria Conservării Resurselor (COR; Hobfoll, 1989) pentru a construi un model pe mai multe niveluri, în care sprijinul supervisorului (la nivelul angajaților) și climatul participativ (la nivel de departament) moderează relația negativă dintre interacțiunile cu clienți nepoliticoși și satisfacția angajaților cu munca lor.

Analiza multi-nivel a datelor auto-raportate, furnizate de 934 de angajați, din 107 de departamente ale unui mare lanț de magazine de îmbrăcăminte din Belgia, au susținut modelul ipotetic propus.

Contribuția teoretică adusă de acest studiu constă în extensia teoriei JD-R, incluzând resurse de pe mai multe niveluri de analiză. În același timp, studiul se concentrează asupra unor resurse practice, pe care organizațiile le pot implementa, pentru a proteja angajații din domeniile serviciilor de efectele negative ale gesturilor neprietenoase și nepoliticoase din partea clienților.

---

<sup>1</sup> Universitatea de Vest din Timișoara

<sup>2</sup> University of Bergen, Norvegia

## **Proceduri preliminare privind construcția unui nou instrument de analiză a muncii din perspectiva personalității – un studiu pilot**

Alexandru Ioan MANEA<sup>1</sup>

**Suport teoretic general:** Prezentul studiu pilot pornește de la nevoia analizării și mai în detaliu a relației predictive dintre trăsăturile de personalitate și performanța în post, cât și de la nevoia construirii unor metode de analiză a muncii din perspectiva personalității cât mai valide.

**Obiectivele cercetării:** Obiectivul acestei cercetări este reprezentat de construirea unui instrument valid din punct de vedere psihometric, sub forma de chestionar standardizat, de analiză a muncii din perspectiva personalității.

**Întrebările cercetării:** 1. Este noul instrument de analiză a muncii din perspectiva personalității îndeajuns de valid pentru a identifica trăsăturile de personalitate necesare performanței în diferite posturi? 2. Acest instrument poate discrimina între posturile evaluate, respectiv, poate identifica trăsăturile de personalitate specifice activității fiecărui post?

**Ipoteza:** Nivelul de consistență al evaluărilor pentru fiecare post va fi îndeajuns de ridicat. Acest aspect va fi evidențiat prin niveluri ridicate ale coeficienților de fidelitate inter-evaluator pentru fiecare post evaluat cu ajutorul experților (Subject Matter Experts).

**Metodă:** Noul instrument de analiză a muncii din perspectiva personalității a fost folosit pentru colectarea datelor în format creion-hârtie. Un eșantion total de N= 56 participanți, în calitate de experți a completat instrumentul de analiză a muncii din perspectiva personalității. Experții au fost împărțiți în sub-eșantioane în funcție de activitatea lor profesională directă în relație cu postul evaluat. Eșantionarea a fost respectată respectând numărul de minimum 8-15 experți necesari pentru analiza unui post, recomandat de literatura de specialitate.

**Rezultate și discuții:** Ipoteza cercetării a fost acceptată, coeficientul de fidelitate inter-evaluator pentru cele trei posturi evaluate variind .80 și .94. Am calculat mediile și abaterile standard pentru evaluările oferite de către experți pentru toate cele trei posturi. Dintre trăsăturile de personalitate considerate ca fiind cele mai relevante performanței, trei trăsături de personalitate au fost

---

<sup>1</sup> Universitatea din București

identificate ca fiind specifice pentru două posturi, în schimb, două trăsături s-au dovedit comune, iar o altă trăsătură s-a dovedit a fi comună pentru toate cele trei posturi. Considerăm această aparentă lipsă de discriminabilitate ca fiind datorată apariției unor bias-uri sociale sau cognitive. Vom lua în calcul revizuirea itemilor și a instructajului cadrului de referință pentru a diminua aceste bias-uri în viitor.



## **Îmbogățirea muncă-familie: un studiu longitudinal asupra efectelor resurselor personale la cupluri cu ambii parteneri angajați**

Alina MATEI<sup>1</sup>, Delia VÎRGĂ<sup>1</sup>

### **Obiective**

Acest studiu investighează interacțiunea longitudinală dintre capitalul psihologic, ca resursă personală și îmbogățirea muncă-familie. Îmbogățirea muncă-familie este un transfer pozitiv între ambii parteneri, de la experiențele de lucru, la cele de acasă.

### **Metoda**

Acest studiu a avut ca participanți 129 de cupluri, care au participat la două măsurători aplicate la trei luni distanță între testări. Designul cercetării a fost construit pe modelul Resurse Muncă-Familie (ten Brummelhuis & Bakker, 2012) și modelul Spillover-Crossover (Bakker & Demerouti, 2013). Analizele statistice au inclus un Model de Interdependență Actor-Partener și un Model Comun extins.

### **Rezultate și discuții**

Capitalul psihologic este un predictor la nivel interpersonal (între parteneri) și intrapersonal (la nivel individual) pentru îmbogățirea muncă-familie la modelele cu date diadice. Mai mult, îmbogățirea muncă-familie comună a prezis capitalul psihologic comun pentru ambii parteneri. Astfel, resursele personale prezic îmbogățirea muncă-familie trei luni mai târziu. Această lucrare prezintă o serie de implicațiile teoretice dar și practice, la nivel organizațional pentru departamentul HR, la nivel individual și de cuplu, prin sublinierea importanței dezvoltării resurselor personale de tip capital psihologic.

---

<sup>1</sup> Departamentul de Psihologie, Universitatea de Vest din Timișoara

## **Experimental Testing of an Intervention Model to Reduce Traffic Violations**

Pantilimon-Alexandru GĂIANU<sup>1</sup>, Cezar GIOSAN<sup>1</sup>

This study sheds preliminary light on the relationship between anger and violations and introduces a novel intervention method in the field of traffic psychology, changing behavioral beliefs through cognitive restructuring. It has been investigated whether driving anger, which is associated with the violations, can be diminished through an exercise of breathing and cognitive restructuring, whether this decrease also causes a decrease in violations, and whether the effect of intervention through cognitive restructuring is the same or greater than the breathing exercise. The intervention through cognitive restructuring was performed in order to change the behavioral beliefs, and the one through breathing exercises in order to reduce anger. We know that behavioral beliefs partially mediate the relationship between trait anger and violations. We used a mixed factorial design (3 x 2), in which 75 participants were randomly divided into three conditions, two of which were experimental (breathing and cognitive restructuring) and one of control. In a simulated driving task, two dependent variables (penalties and violations) were measured, before and after anger induction and interventions. The three groups were not different in terms of trait anger, which was measured with the State-Trait Anger Expression Inventory-II (STAXI-2) and the expressiveness of traffic anger, which was measured with the Driving Anger Expression Inventory (DAX). The effect of anger induction was also statistically significant. There were no main effects or interactions. However, the study has determined a clear tendency to reduce anger through the two interventions, and the effect that changing behavioral beliefs might have is still quite important and will need to be further investigated.

---

<sup>1</sup> Department of Psychology, University of Bucharest, Romania

## **Impactul tipului de obiectiv asupra performanței individuale în procesul de coaching executiv**

Andreea NICOLAU<sup>1</sup>, Ticu CONSTANTIN<sup>1</sup>

Deși coaching-ul executiv a devenit o practică populară în mediul de business, există puține studii care să contribuie la înțelegerea mecanismelor psihologice care stau la baza eficienței unui astfel de demers (Theeboom et. al., 2014, Blackman et.al., 2016). Cercetările existente nu au reușit să explice ce anume face ca acest proces să fie eficient și impactul acestuia atât asupra obiectivelor individuale cât și organizaționale (Grant, 2003; Spence et.al., 2007; Grant et.al., 2009). Mai mult, deși setarea obiectivelor în coaching reprezintă pasul cel mai important în cadrul relației de coaching, se cunoaște prea puțin despre rolul diferitelor tipuri de obiective stabilite în coaching și despre relația acestora cu performanța individuală și organizațională.

Proiectul de cercetare analizat va fi unul de tip experimental, în vivo, cu măsurători în mai multe etape (longitudinal). Cercetarea are ca obiectiv evaluarea eficienței procesului de coaching executiv din perspectiva factorilor psihologici care pot fi predictorii ai performanței și a tipului de obiectiv asumat.

Vor fi prezentate premisele teoretice și empirice care stau la baza designului de cercetare, scopul și ipotezele de cercetare și demersul investigativ de tip experimental prin care vor fi colectate datele necesare verificării ipotezelor.

Intervenția experimentală va consta în livrarea program de coaching executiv (focalizat pe obiective de performanță sau pe obiective de învățare), program realizat de coaci externi certificați ICF, către manageri cu o responsabilitate medie și ridicată din mai multe organizații, urmată de evaluarea performanței individuale și organizaționale pe termen lung.

---

<sup>1</sup> Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” Iași

## **Resurse psihologice, reacții afective și credințe ale angajaților români în contextul pandemiei COVID-19**

Ticu CONSTANTIN<sup>1</sup>, Elena Gabriela NICUȚĂ<sup>1</sup>, Daniela Victoria ZAHARIA<sup>1</sup>

### **Obiective**

Cercetarea a urmărit, într-un demers de tip longitudinal, investigarea stării de spirit a angajaților români și a credințelor acestora referitoare la cauzele și efectele pandemiei COVID-19 asupra muncii.

### **Metoda**

Un număr de 796 de participanți (69.6% femei; M vârstă = 38.63, SD = 10.80) au completat un chestionar online în perioada aprilie-mai 2020. O parte dintre aceștia (227 participanți) au răspuns la același chestionar patru săptămâni mai târziu. Au fost măsurate dimensiuni psihologice legate de eficacitatea personală, optimism, stima de sine, afectivitatea pozitivă și negativă, dar și estimări personale ale dificultății de adaptare la situația nouă cauzată de pandemie. Un set suplimentar de itemi a vizat explorarea credințelor participanților cu privire la cauzele pandemiei, modul de evoluție a situației și consecințele pandemiei pe termen lung.

### **Rezultate și discuții**

Analiza datelor a fost focalizată pe interpretarea diferențelor semnificative dintre cele două măsurări (la o lună și la două luni după declanșarea crizei) și a relevat creșteri ale stimei de sine, optimismului și eficacității personale, dar și a nivelului de afectivitate pozitivă în cea de a doua lună. În paralel, a devenit mai puternică și tendința participanților de a considera că efectele COVID-19 sunt exagerate de către mass-media, iar măsurile restrictive ar trebui diminuate. Au fost, de asemenea, comparate diferite categorii de angajați (angajați bugetari vs. angajați în mediul privat, angajați în regim de telemuncă vs. angajați care și-au continuat activitatea în regim normal). Rezultatele sunt discutate prin raportare la rezultate empirice similare obținute de alți cercetători la nivel național sau internațional.

---

<sup>1</sup> Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” Iași

## **Testing Basic Psychological Need Discrepancies (Actual level vs. Ought level) as Predictors of Anxiety and Early Academic Dropout Intentions**

Cristina Maria BOSTAN<sup>1</sup>

### **Objectives**

The current study tests the predictive role of psychological need discrepancies as predictors for anxiety trait and early dropout intentions in the academic setting. Basic psychological needs are universally necessary for optimal performance and well-being and researchers argue that they need to be ongoing in order to fully and healthy thrive. Using the self-discrepancies theory (Higgins, 1999; Watson, Bryan, Thrash & Todd, 2016), the current study explores whether students anxieties in their first semester is rather an effect of how they believe their basic psychological needs are met. The self-discrepancy theory argues that people compare their real standards with the ones they consider to be necessary or ideal. Inconsistencies between the level of how they consider their needs should be met (the ought level) and how their needs are actually supported (the actual level) is a starting point for experiencing negative emotions and emotional vulnerability. I expect that this discrepancy is visible in anxiety as trait and state in the academic setting. In the present study this model is also extended to test the effects over early academic dropout intentions.

### **Method**

Concordant with the self-discrepancies theory and methodological design (Higgins, 1999; Watson, Bryan, Thrash & Todd, 2016) 600 first year students filled in their answers regarding measures specific to basic psychological needs, anxiety trait and state inventory and early academic dropout intentions. When evaluating their basic psychological needs students were asked to evaluate their real and ought / necessary levels of how these needs are experienced. Correlational, predictive and polynomial regressions are used to test the main goals of the study.

### **Findings and discussion**

Results show that there is a great amount of discrepancies between the two levels of standards for basic psychological need. Real levels of basic psychological needs are significantly and moderately related to low levels of

---

<sup>1</sup> Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” Iași

anxieties while ought levels of basic psychological needs are nonsignificantly associated or very low associated with anxiety. Similar patterns are visible also for early academic dropout intentions. Although not all of the conditions for model fit are met for each model, polynomial regression analyses provide more comprehensive and accurate tests of how these discrepancies are reflected in student's anxiety and early academic dropout intentions.

## **Power and emotions in multi-party systems. Testing the Approach/Inhibition model and the role of emotion regulation strategies**

Petru L. CURȘEU<sup>1</sup>, Sabina R. TRIF<sup>1</sup>, Oana C. FODOR<sup>1</sup>

### **Objective**

The main aim of our study was testing the Approach/Inhibition model (Keltner et al., 2003) in the context of multi-party collaboration systems. Multi-party collaboration systems are comprised of multiple, interdependent stakeholders that need to collaborate in order to make a common decision that satisfies everyone's goals. According to the approach/inhibition model (Keltner et al., 2003) individuals that have high levels of power tend to feel more positive emotions in interaction, while those with lower levels of power tend to feel more negative emotions. In this study we operate with power from 3 perspectives – self-attributed power, power attributed to others and power attributed by others. Besides testing the extent to which power and emotions are interrelated, we also aimed to disentangle explanatory mechanisms for the effect of power. Thus, we oriented towards emotional regulation strategies (reappraisal, suppression and team emotional regulation) as possible mediators for the relationship between power and emotions.

### **Method**

The study involved 239 participants that formed 54 groups distributed across nine behavioral simulations. Each simulation had 6 groups, each of them representing stakeholders involved in making a decision about two educational law articles. The measurements implied self-report questionnaires. We measured power with a round-robin procedure, positive emotions, negative emotions, reappraisal, suppression and team emotional regulation.

### **Results and discussion**

We took a multi-level approach for the data analysis process. First, we used a mixed models approach, in which we tested two models, one person centered and one grand-mean centered. Only self-attributed power had an effect on emotions. Then we tested multiple mediation models using the MLmed SPSS Macro. Only reappraisal and team emotional regulation were significant mediators for the relationship between power and positive emotions. The study has multiple implications, from theoretical to methodological and practical viewpoints.

---

<sup>1</sup> Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj Napoca

## **Instrument standardizat de evaluare a performanței profesorilor**

Anca VLĂDUȚI<sup>1</sup>

### **Obiective**

Obiectivul central al lucrării este adaptarea la populația din România a unui instrument standardizat de evaluare a profesorilor în învățământul superior. În România, majoritatea universităților nu dispun de un sistem standardizat de evaluare a performanței profesorilor, acestea utilizând sisteme mai mult sau mai puțin subiective pentru a evalua performanța cadrelor didactice. Mai mult, fișele de observații nu acoperă toate componentele critice pentru a evalua performanța unui profesor.

### **Metoda**

Lucrarea de față înglobează și descrie 3 studii.

- 1) Primul studiu conține date despre analiza factorială exploratorie realizată pe varianta tradusă în limba română a instrumentului TESHE.
- 2) Al doilea studiu detaliază aspectele psihometrice ale scalei TESHE tradusă în limba română, respectiv se prezintă date despre analiza factorială confirmatorie și validitatea convergentă, discriminatorie și de criteriu.
- 3) Al treilea studiu are în prim plan stabilitatea temporală a rezultatelor scalei în limba română, măsurată la diferență de o lună, folosind principiile fidelității test-retest.

### **Rezultate și discuții**

Rezultatele cercetării aferente oferă date ce susțin proprietățile psihometrice ale scalei TESHE tradusă în limba română, astfel adăugând literaturii de specialitate un nou instrument, care va facilita drumul cercetătorilor care doresc să realizeze studii pe populația din România. Mai mult, aceasta lucrare prezintă rezultate solide care susțin validitatea instrumentului într-o nouă cultură, precum și prezența unui nou factor de avut în vedere în studierea și elaborarea scalelor care măsoară eficacitatea profesorilor, respectiv autoritatea.

---

<sup>1</sup> Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București



## **Implementarea și evaluarea unui program de încurajare a liderilor pe timpul stării de urgență**

Lița ȘTEFAN<sup>1</sup>

### **Obiective**

După declanșarea stării de urgență în România mulți oamenii s-au confruntat cu o situație atipică în care a fost necesară adaptarea rapidă la noi reguli și activități, iar liderii instituțiilor din domeniul ordinii publice au fost implicați în gestionarea unor situații de criză (care au presupus incertitudine, agitație, oboseală, teamă, furie). În scopul de a sprijini personalul să depășească cu bine situația excepțională prin care trecea a fost inițiat un scurt program online pentru comandanții unităților militare.

### **Metoda**

Programul, intitulat "Gânduri pentru Lideri", a pornind de la presupuziția că atunci când ne confruntăm cu situații dificile avem nevoie să fim inspirați de gândurile și experiențele altor oameni care au trecut prin situații limită. Programul a constat în 21 de mesaje, iar structura unui mesaj conținea 3 părți: un citat, un scurt comentariu și un îndemn la reflecție sau acțiune. Mesajele au fost trimise în cursul lunii aprilie prin intermediul aplicației WhatsApp pe un grup în care erau înscriși 180 de militari care dețineau funcții de conducere în toate inspectoratele județene (inspector șef, prim-adjunct, adjunct).

### **Rezultate și discuții**

În scopul evaluării impactului acestui program, a fost realizat un scurt sondaj online prin intermediul aplicației Google Forms la care au răspuns 69 de persoane (38% dintre beneficiari). Rezultatele au indicat faptul că: a) 94% au citit mesajele și 59% le-au retrimis altor persoane, b) 93% au considerat că mesajele au avut legătură cu activitatea desfășurată și 71% au reușit să pună în practică recomandările primite, c) 84% au afirmat că primirea mesajelor i-a ajutat și 91% au apreciat că inițiativa a fost utilă. Pe de altă parte, feedback-ul primit a evidențiat anumite limite, și anume: a) utilizarea unui grup de WhatsApp pe care zilnic se primeau sute de mesaje urgente a făcut dificilă recepționarea și analiza ideilor din program, b) numărul celor care au răspuns la sondaj a fost relativ mic ceea ce implică dificultăți de generalizare a rezultatelor. Cu toate acestea, rezultate obținute sunt încurajatoare și ar putea constitui un argument privind utilitatea programelor online de consiliere sau suport managerial.

---

<sup>1</sup> Biroul Psihologie al Jandarmeriei Române

## **Moving On to Open Science in Romanian Psychology?**

Bogdan COCOȘ<sup>1</sup>, Simona-Nicoleta CALEN<sup>1</sup>, Ana-Maria  
MĂRGULESCU<sup>1</sup>

Suport teoretic general - Taxonomia Open Science FOSTER

**Obiectivele cercetării** - Informarea/ Educarea publicului (atât cercetători și specialiști, cât și simpli pasionați) cu privire la principiile de bază ale open science și aplicabilității acestora în psihologie, în România.

### **Întrebările cercetării**

- o Cum putem adresa dimensiunea de open methodology?
- o Cum putem adresa dimensiunea de open source?
- o Cum putem adresa dimensiunea de open data?
- o Cum putem adresa dimensiunea de open access?
- o Cum putem adresa dimensiunea de open peer review?
- o Cum putem adresa dimensiunea de open educational resources?

### **Metoda (participanți, eșantionare, instrumente și procedura de colectare a datelor)**

- o Recenzie a literaturii de specialitate.
- o Căutare după cuvinte cheie în baze de date.
- o Articole ce vizează probleme rezolvate de open science în psihologie, internațional și fac recomandări privind cele mai bune practici în direcția open science (aplicat în psihologie).

---

<sup>1</sup> Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București

## **Rolul trăsăturilor de personalitate din Triada Întunecată asupra relației dintre munca emoțională și epuizarea emoțională**

Andrada Cristina BUSUIOC<sup>1</sup>, Andreea BUTUCESCU<sup>1</sup>

### **Obiective**

Acest studiu investighează dacă trăsăturile de personalitate din Triada Întunecată ar putea fi potențiali moderatori ai relației dintre munca emoțională și epuizarea emoțională.

### **Metoda**

Acest studiu se bazează pe un model de cercetare non-experimental, bazat pe un eșantion de 158 de participanți din diferite domenii de activitate. Tipul de design corelațional urmărește asocierile dintre variabile și modul în care acestea se influențează la nivelul de intensitate sau diminuare, iar prin designul transversal, variabilele sunt investigate la un singur moment de timp, fără a controla sau manipula variabilele. Am testat validitatea factorială a instrumentelor cu analiza factorială confirmatorie. Am continuat prin testarea ipotezelor, realizând o analiză de regresie, iar ipotezele de moderare au fost testate bazate pe semnificația interacțiunii (tehnica Johnson-Neyman).

### **Rezultate și discuții**

Rezultatele arată că doar narcisismul (scorurile medii și mari) acționează slab ca moderator în relația pozitivă dintre munca emoțională și epuizarea emoțională și, contrar ipotezei noastre, are rol de diminuare a efectelor negative ale muncii emoționale. Aceste rezultate pot fi explicate în termenii conceptualizării narcisismului și sunt în concordanță cu cea mai nouă formă de distincție propusă de literatura dintre natura adaptativă și dezadaptativă a acestei trăsături.

---

<sup>1</sup> Departmentul de Psihologie, Universitatea din București

## **Validitatea de fațădă în contextul evaluării personalității: o abordare experimentală**

Adelina NEAGU<sup>1</sup>

### **Obiective**

În mediul online există chestionare psihologice gratuite pe care oricine le poate completa, însă nu au fost studiate percepțiile respondenților legate de acestea. Pornind de la distincția dintre credibilitatea cognitivă și cea viscerală și de la modelul reacțiilor aplicanților în procesul de selecție, această lucrare a avut obiectivul de a evalua dacă manipularea formatului feedback-ului poate prezice percepțiile legate de validitate de fațădă, acuratețe și utilitate. Obiectivul secundar a fost de a testa rolul de predictor al validității de fațădă în relație cu acuratețea, respectiv cu utilitatea percepută.

### **Metoda**

Pentru a atinge obiectivul central al lucrării, de a evalua efectul manipulării formatului feedback-ului asupra percepțiilor respondenților la testele de personalitate online, au fost utilizate două chestionare, unul valid (IPIP) și unul non-valid (16 Personalități). Participanții au fost împărțiți în două grupuri în funcție de formatul feedback-ului la chestionarul IPIP. Deoarece nu am putut identifica site-uri în limba română care să ofere chestionarul IPIP valid într-o formă interactivă (i.e. să ofere feedback imediat după completare), pentru ambele grupuri experimentale a fost folosită platforma Psytoolkit.

Studiul desfășurat a fost un experiment inter-subiect cu două grupuri, variabila inter-subiect fiind una categorială, anume formatul feedback-ului. Validitatea de fațădă este criteriu în relație cu formatul feedback-ului, respectiv predictor în relație cu percepția legată de acuratețe și percepția legată de utilitate.

### **Rezultate și discuții**

Rezultatele indică faptul că formatul feedback-ului nu prezice niciuna dintre cele trei variabile, însă validitatea de fațădă a prezis în mod semnificativ percepțiile legate de acuratețe și pe cele legate de utilitate. Aceste rezultate sugerează faptul că respondenții nu percep diferit validitatea de fațădă, acuratețea și utilitatea unui test în funcție de aspectul vizual al feedback-ului. Validitatea de fațădă se dovedește în schimb a fi un predictor relevant și în afara domeniului selecției de personal.

---

<sup>1</sup> Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București

## **Ancorarea ca mecanism de modificare a comportamentului de asumare a riscurilor în sarcini de tip Bart**

Constantin ROANGHEȘI<sup>1</sup>

### **Obiective**

Acest studiu a fost conceput pentru a examina posibilitatea utilizării bias-ului de ancorare pentru a modifica comportamentul de asumare de riscuri în sarcini de tip BART.

### **Metoda**

La studiu au participat 90 de militari, bărbați, aflați în misiune de menținere a păcii, sub egida ONU în Mali. Designul folosit este de tip experimental în care subiecții parcurg sarcini de tip Bart în care sunt modificate probabilitățile de apariție a unor evenimente și ordinea în care seriilor de evenimente sunt distribuite urmărind prin aceasta modificarea comportamentului de asumare de riscuri.

### **Rezultate și discuții**

După parcurgerea a trei etape experimentale rezultatele obținute arată că: (1) sunt valori semnificativ mai mici la indicatorul care măsoară comportamentul de asumare de riscuri la grupul experimental în care a fost folosită ancora mică,  $F(2, 87) = 6.35$ ,  $p = .003$ ; (2) impulsivitatea este puternic asociată cu comportamentul de asumare a riscului; (3) factorii de personalitate de tip BIG FIVE nu sunt asociați semnificativ cu comportamentul de asumare de riscuri. (4) corelațiile de tip rank order, la variabila care măsoară asumarea riscului la grupul de control între cele trei etape sunt semnificative ( $p = +.86$ , între etapa 2 și 3 și  $p = +.33$ , între etapa 1 și etapa 3).

Sunt rezultate care confirmă rolul efectului de ancorare în scăderea comportamentului de asumare de riscuri la proba tip BART și relația strânsă între impulsivitate și acest tip de comportament.

---

<sup>1</sup> Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București

## **Așteptările împlinite de la lideri prezic calitatea relației cu aceștia și implicarea în muncă a subordonaților**

Andreea-Ana PETRUȘ<sup>1</sup>

### **Obiective**

O asumție teoretică a Teoriilor Implicite ale Leadershipului (TIL) indică existența unei varietăți de trăsături caracteristice liderului ideal (ex: sensibilitate, inteligență, tiranie). Cu toate acestea, studiile empirice care au vizat rolul predictiv al acestora pentru diferite criterii organizaționale le-au adresat la un nivel agregat (trăsături pozitive și trăsături negative). Având la bază principiul adaptării domeniului predictorilor la domeniul criteriilor (bandwidth fidelity principle), obiectivul studiului a fost de a evalua relația diferențială dintre congruența ideal-real pentru cele 6 trăsături înguste acoperite de TIL și calitatea relației lider subordonat (leader-membre exchange, LMX) și ulterior implicarea în muncă.

### **Metoda**

Am colectat date de la 68 de angajați în domenii diferite, cu vârste cuprinse între 22 și 55 de ani. Pentru măsurarea TIL ideale și reale am utilizat scala dezvoltată de Offermann, Kennedy, and Wirtz (1994) și revizuită de Epitropaki and Martin (2004), ce acoperă 21 de itemi, care încarcă patru trăsături pozitive (sensibilitate, inteligență, dedicare, dynamism) și două trăsături negative (tiranie și masculinitate). LMX a fost măsurată cu scala de 7 itemi dezvoltată de Graen and Uhl-Bien (1995). Implicarea în muncă a fost evaluată cu scala de 9 itemi dezvoltată de Baker (2014) în cadrul chestionarului Solicitari-Resurse ale Postului. Toate datele au fost raportate de participanți în calitate de subordonați și deținători ai TIL ideale.

Efectele congruenței/ incongruenței ideal-real pentru fiecare trăsătură TIL asupra LMX au fost evaluate cu ajutorul regresiei polinomiale și a modelării suprafeței de răspun. Ulterior, am testat ipoteza de mediere a relațiilor dintre congruența și implicare în muncă, prin LMX, cu ajutorul metodei variabilei în bloc (o variabilă estimată prin agrearea ponderată a celor cinci componente ale regresiei polinomiale).

### **Rezultate și discuții**

---

<sup>1</sup> Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București

Rezultatele obținute reliefează predicția diferențială a congruenței ideal-real pentru fiecare trăsătură TIL. Astfel, rezultatele susțin ipotezele de congruență pentru sensibilitate și tiranie, indicând o relație liniară și pozitivă între congruența dintre sensibilitatea așteptată și cea percepută la lider, pe de-o parte și LMX, pe de alta, și o relație negativă între congruența dintre tirania așteptată și cea percepută la lider și LMX. În ceea ce privește ipotezele de incongruență, rezultatele indică faptul că acestea sunt susținute pentru sensibilitate, inteligență și tiranie. În cazul sensibilității și inteligenței, rezultatele arată că atunci când nivelul așteptat al trăsăturii este sub cel perceput, LMX scade, în timp ce în cazul tiraniei, când nivelul așteptat este peste cel perceput, LMX crește. Ipoteza de mediere este susținută numai în cazul sensibilității.

## **Migrația ca decizie de carieră: investigarea rolului adaptabilității carierei și lipsei de speranță cu privire la mediul politic, în cadrul teoriei Social Cognitive a Carierei**

Raluca LIVINȚI<sup>1</sup>

### **Obiective**

Studiile anterioare au aplicat Teoria Social Cognitivă a Carierei (SCCT) în context educațional, în timp ce migrația forței de muncă a fost în principal subiectul studiilor din economie și sociologie. Studiul de față investighează intențiile de emigrare ale unui eșantion de ingineri IT români, în contextul SCCT. Studiul examinează de asemenea incrementul explicativ adus de anumiți factori contextuali, și anume adaptabilitatea carierei și lipsa de speranță cu privire la mediul politic.

### **Metoda**

Un număr de 358 de ingineri IT români, care profesază în România, au completat instrumente de autoeficiență cu privire la emigrare (migration self-efficacy), așteptări (migration outcome expectations), adaptabilitatea carierei (career adaptability), lipsă de speranță cu privire la mediul politic (political hopelessness) și și-au evaluat intenția de a emigra în următorul an. Pentru una dintre întrebările studiului a fost utilizat suplimentar un eșantion de 112 ingineri IT români care profesază și trăiesc în altă țară. Datele au fost colectate anterior pandemiei.

### **Rezultate și discuții**

Rezultatele au arătat că lipsa de speranță cu privire la mediul politic este asociată cu așteptările și intenția de a emigra. Adaptabilitatea carierei, pe de altă parte, nu a fost asociată cu intenția de a emigra, nici direct, nici indirect, dar a fost un predictor al autoeficienței și așteptărilor legate de emigrare. Luând în considerare eșantionul de ingineri care trăiau și munceau în altă țară, am comparat diverse grupuri în funcție de statusul cu privire la emigrare, din punctul de vedere al variabilelor măsurate. Lipsa de speranță cu privire la mediul politic și așteptările s-au dovedit a fi variabile care diferențiază între diverse grupuri (deciși să rămână în România, indeciși, deciși să plece, plecați din România).

---

<sup>1</sup> Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București



## **Religiozitate, semnificația muncii, implicare și reziliență la locul de muncă**

Ioana DAVID<sup>1</sup>

### **Obiective**

Prezentul studiu explorează legătura dintre religiozitate, implicarea în muncă, semnificația muncii și reziliența la locul de muncă. De asemenea, este investigată influența acestor variabile în procesul de adaptare la stresul provocat de insecuritatea locului de muncă.

### **Metoda**

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 vârstă medie de 31 ani (SD=11.42), 65% fiind femei. Conceptul de religiozitate la locul de muncă a fost măsurat cu “The Spirit at Work Scale” (Kinjerski, 2013), reziliența la locul de muncă cu Scala “Resilient Behavior in the Workplace” (Soucek & Schelett, 2015), implicarea în muncă cu Scala „Utrecht Work Engagement Scale” (Schaufeli & Bakker, 2003), semnificația la locul de muncă cu “The Work and Meaning Inventory” (Steger et al., 2012) iar insecuritatea locului de muncă a fost măsurată cu “The Job Insecurity Scale” (Elst et al., 2013).

### **Rezultate și discuții**

Rezultatele indică prezența unor corelații pozitive între religiozitate, semnificația muncii, implicarea în muncă și reziliență respectiv a unor corelații negative între insecuritatea locului de muncă și religiozitate, semnificație și reziliența la locul de muncă sugerând că religiozitatea reprezintă o resursă în “lupta” cu factorii stresanți la locul de muncă. Semnificația, implicarea în muncă 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.

---

<sup>1</sup> Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București

## **Invidia în context academic: antecedente și mecanisme intra și inter-individuale**

Raluca DUȚU<sup>1</sup>, Amalia MIULESCU<sup>1</sup>

### **Obiective/RQ/Ipoteze**

Acest studiu a vizat testarea unui model al invidiei în context academic. Specific, am urmărit relația dintre percepția succesului și eșecului altora, invidie și dificultăți privind starea mentală (anxietate, depresie și stres) precum și implicarea în comportamente academice contraproductive (CAB). În plus, am abordat două potențiale variabile moderatoare (auto-eficacitatea în cercetare și automonitorizarea) care au potențialul de a contribui la o mai bună înțelegere a comportamentului academic. Pornind de la Teoria Comparăției Sociale (Festinger, 1954), cu elaborări suplimentare din alte cadre teoretice: invidie (Smith et al., 1999), Teoria Conservării Resurselor (COR - Hobfoll, 2001), auto-eficacitate (Bandura et al., 1999) au fost formulate și testate mai multe ipoteze:

1. Relația dintre percepția succesului/eșecului altora și depresie, anxietate, stres, comportamentele contraproductive este mediată de invidie.
2. Relația dintre percepția succesului/eșecului altora și invidie este moderată de auto-eficacitatea percepută în cercetare.
3. Relația dintre invidie și anxietate, depresie, stres, comportament academic contraproductiv este moderată de automonitorizare.

### **Metodă**

Datele au fost colectate de la 118 participanți înscriși la programe de studii doctorale sau postdoctorale. Au fost folosite următoarele instrumente:

- Invidia – Dispositional Envy Scale (DES)
- Percepțiile succesului și eșecului altora – 2 scale construite în acest scop
- Starea de sănătate mentală – Depression, Anxiety, and Stress Scale (DASS)
- Comportamentul academic contraproductiv – Workplace Deviation Measurement Scale adaptată contextului academic
- Auto-eficacitatea în cercetare – Shortened Version of SERM
- Automonitorizarea – Self-monitoring Scale

---

<sup>1</sup> Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București

## **Rezultate**

Ipotezele au fost testate utilizând structural equation modelling (SEM), din pachetul lavaan (Rosseel, 2012), dezvoltat pentru R software (R Core Team, 2019). Rezultatele obținute au confirmat parțial modelul propus. Astfel, percepția eșecului a fost asociată cu toate criteriile studiate (anxietate, depresie, stres și CAB). Invidia a mediat aceste relații iar calea dintre eșecul perceput și invidie a fost moderată de auto-eficacitatea în cercetare și căile dintre invidie și criterii au fost moderate de automonitorizare. Căile dintre succes și variabilele studiate au fost ne semnificative statistic. Aceste rezultate evidențiază un posibil mecanism explicativ în relația dintre succesul și eșecul perceput și rolul invidiei asupra stării de bine și a comportamentelor contraproductive. Sunt discutate implicațiile teoretice și practice, precum și direcțiile de cercetare viitoare.

## **Personalitatea supraveghetorului ca predictor al nesiguranței în muncă și al comportamentelor de cetățenie ale subordonaților**

Adriana PETRIȘOR<sup>1</sup>, Laurențiu P. MARICUȚOIU<sup>1</sup>, Florin Alin SAVA<sup>1</sup>

Comportamentul supraveghetorului poate fi ușor interpretat într-o cheie pozitivă sau negativă. Prin urmare, percepțiile subordonaților cu privire la comportamentul șefului direct lor pot fi influențate de numeroase variabile personale.

### **Obiective**

Obiectivul studiului a fost de a investiga relațiile dintre personalitatea auto-raportată a managerului și modul în care angajații se raportează la locul de muncă, atât din punct de vedere al percepțiilor acestora asupra locului de muncă, dar și din punctul de vedere al comportamentelor angajaților.

### **Metoda**

În studiul de față am colectat date de la 20 de supervizori și 402 de subalterni și am investigat relațiile dintre datele provenite de la cele două nivele organizaționale. Supraveghetorii au completat două scale populare de personalitate auto-raportate (adică, o scară Big Five și un chestionar care a evaluat tendințele psihopatie), în timp ce subordonații lor au răspuns la scale care au evaluat nivelul lor de nesiguranță în muncă și comportamentele lor civic-participative.

### **Rezultate și discuții**

Analizele noastre multi-nivel au indicat relații semnificative între variabilele subordonaților (adică nesiguranța locului de muncă, comportamentele civice organizaționale) și agreabilitatea managerilor lor, sau psihopatia primară a managerilor lor. În plus, modelele de ecuații structurale multi-nivel au confirmat că nesiguranța locului de muncă a mediat parțial relația dintre psihopatia primară a supraveghetorilor și comportamentele civice ale subordonaților. Aceste rezultate au confirmat ipotezele sugerate de teoria învățării sociale, care anticipa relațiile dintre comportamentele supraveghetorilor și comportamentele angajaților.

---

<sup>1</sup> Departmentul de Psihologie, Universitatea de Vest Timișoara

## **Diferențe individuale și impactul lor asupra comportamentelor creative legate de muncă - o analiză comparativă între angajați și liber-profesioniști**

Liana VASILESCU<sup>1</sup>, Lavinia ȚÂNCULESCU-POPA<sup>1</sup>

### **Obiective**

Potrivit unui studiu realizat de PriceWaterhouseCoopers în 2019, în următorii 30 de ani 80% din forța de muncă adultă la nivel mondial va avea mai multe job-uri simultan - așa numita gig economy.

Obiectivul studiului este analiza corelației dintre inteligență emoțională și creativitate și felul în care această relație este mediată de automotivare și ingeniozitate în muncă, la freelanceri și angajați.

### **Metoda**

Cercetarea a fost desfășurată în România, pe un lot de 330 de freelanceri și angajați. Chestionarul studiului a cuprins: o scală pentru inteligența emoțională (IPIP, 10 itemi); o scală cu trei dimensiuni (nevoia de realizare, afiliere, putere) dezvoltată de Heckert, Cuneio, Hannah, Adams, Droste, Mueller și Roberts (1999) pentru măsurarea automotivării; scala cu 4 itemi creată de Licata și colab. (2003) pentru evaluarea nivelului de ingeniozitate în muncă și scala dezvoltată de Zhou și George (2001) pentru creativitate.

### **Rezultate și discuții**

Prin confirmarea ipotezelor cercetării am arătat că există corelație pozitivă, semnificativă statistic, între inteligența emoțională și creativitate pentru eșantionul studiat, că această relație este mediată parțial de automotivare și inventivitate în muncă (privite în calitate de atitudini față de muncă), iar inteligența emoțională, automotivarea și inventivitatea în muncă prezic nivelul creativității în cazul eșantionului studiat. De asemenea, am confirmat ipoteza conform căreia există diferențe semnificative statistic între grupul freelancerilor și cel al angajaților în ceea ce privește nivelul automotivării și al inventivității în muncă, iar grupul freelancerilor are un nivel al creativității mai ridicat decât grupul angajaților. Ipotezele au fost testate prin studiu corelațional și analiză de regresie liniară. Există, de asemenea, diferențe semnificative între angajați și freelanceri în ceea ce privește creativitatea ( $t(330) = 2.13, p < .01$ ) freelancerii ( $m = 81.22$ ) având un nivel mediu al creativității mai mare decât angajații ( $m = 77.29$ ).

<sup>1</sup> Universitatea Hyperion din București

Datele susțin faptul că automotivarea este vitală pentru ca atitudinea față de muncă să fie una de entuziasm, din care se poate naște creativitate pe termen lung. În acest context, propunem conceptul de creativitate sustenabilă ca denumire pentru acest tip specific de creativitate, legată de atitudinea față de muncă.

## Abordare bazată pe sarcini versus abordare tradițională în evaluarea dimensiunilor în cadrul Centrelor de Evaluare

Ioana BOȘNEAG<sup>1</sup>

Studiul actual își propune să testeze două tipuri de abordări utilizate în evaluarea dimensiunilor în cadrul Centrelor de Evaluare (CE). Studiile anterioare au arătat limitări ale validității de construct pentru abordarea tradițională (Woehr & Arthur, 2003) utilizată în evaluarea dimensiunilor (Howard, 2008; Meriac, Hoffman, Woehr, & Fleisher, 2008), fiind evidențiate efecte care reflectă mai degrabă performanța în cadrul exercițiului decât existența unui construct unitar cross-situațional al dimensiunilor (Bycio, Alvares, & Hahn, 1987; Lance, Newbolt, Gatewood, Foster, & Smith, 2015). Totodată, Jackson, Michaelides, Dewberry, & Kim, 2016 au arătat că varianța scorurilor evaluatorilor este cel mai mult explicată de performanța în cadrul exercițiilor și de un factor general de performanța în CE. Astfel, este propusă o nouă strategie de evaluare a dimensiunilor bazată pe sarcini. Totuși, înainte ca o astfel de strategie să fie adoptată, sunt necesare studii suplimentare privind modul în care o abordare bazată pe sarcini ar funcționa (Merkulova, Melchers, Kleinmann, Annen, & Szvircsev Tresch, 2016).

**Obiectiv:** Obiectivul studiului este de a investiga dacă o abordare de evaluare a dimensiunilor bazată pe sarcini rezultă într-un model mai bun factorial, prezintă indicatori inter-evaluatori mai buni, explică mai bine varianța scorurilor evaluatorilor și prezice mai bine performanța ulterioară comparativ cu abordarea tradițională.

**Metodă:** Eșantionul va fi compus din studenții care vor participa la un CE. CE include două exerciții: studiu de caz și in-tray. Pentru fiecare exercițiu vor fi utilizate cele două abordări evaluare a dimensiunilor. Vor fi măsurate două dimensiuni bazate pe abordarea tradițională (planificare și organizare, rezolvare de probleme) și o dimensiune bazată pe sarcini. Exercițiile vor fi evaluate independent de mai mulți evaluatori conform metodologiei CE. În urma integrării, vor fi calculate un scor per dimensiune (PEDR), per exercițiu (PER) și un scor CE general (OAR). Scorurile de performanța academică vor fi colectate prin self-report, reprezentând cea mai recentă medie generală semestrială.

---

<sup>1</sup> Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București

