

PROGRAMUL CONFERINȚEI

Joi 10 mai 2007

12.00 – 19.00	Înscriere participanți	
15.00 – 19.00	Workshop: Diagnoza emoțiilor în context organizațional. Abordări metodologice	Amf. Ro ca Amf. Todoran Piramid
19.30	Workshop: Metodologia elaborării și implementării unui centru de evaluare. Elemente practice Cocktail – Casa Universitarilor	

Vineri 11 mai 2007

09.00 – 14.00	Înscriere participanți	
09.30 - 13.30	Workshop: Metodologia elaborării și implementării unui centru de evaluare. Elemente practice	Amf. Todoran Sala 2
	Workshop: Diagnoza emoțiilor în context organizațional. Abordări metodologice	
	Workshop: Metode computerizate de analiza datelor	Sala 19
13.30 - 15.00	Pauza de masa	
15.00 – 19.00	Workshop: Metode computerizate de analiza datelor	Sala 19

Sâmbătă 12 mai 2007

09.00 – 11.00	Prezentarea lucrărilor științifice pe secțiuni	
10.30 – 11.00	Prezentare Profiles International	Sala 19
11.00 - 11.30	Pauza de cafea	
11.30 - 13.30	Prezentarea lucrărilor științifice pe secțiuni	
13.30 – 15.00	Pauza de masă	
15.00 - 17.00	Prezentarea lucrărilor științifice pe secțiuni	
17.15 - 17.30	Pauza de cafea	
17.30 - 19.00	Prezentarea lucrărilor științifice pe secțiuni	

Duminică 13 mai 2007

10.00 - 12.00	Consortiumul doctoranzilor	Sala 19
10.00 - 12.00	Secțiune de postere	Hol etaj
12.00 - 12.15	Pauza de cafea	
12.15 – 14.00	Masă rotundă cu tema “Implementarea abordării scientist – practitioner în practica organizațională”	Amf. Zorgo
14.00 - 15.00	Închiderea conferinței	

SECTIUNEA MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE - SALA ZORGO

- 9.00 - 9.15 **Evaluarea profesional a performan elor manageriale**
Stoica Mihaela
- 9.15 - 9.30 **Predictori ai comportamentelor contraproductive. O meta-analiz asupra eficien ei predictive a justii procedurale i afectivit ii negative**
Sulea Coralia, Zaboril C t lina, Maricu oiu Lauren iu
- 9.30 – 9.45 **Principalii factori care determin motiva ia angaja ilor la locul de munc**
Loredana Dreptate, Horia D. Pitariu
- 9.45 – 10.00 **Identificarea stereotipurilor implicite privind rolul organiza ional atribuit femeilor i b rba ilor**
Daniela Vercellino
- 10.00 – 10.15 **Studiu de caz. Investigarea indicatorilor obiectivi i a factorilor laten i ai fluctua iei de personal în cadrul unei organiza ii din domeniul industriei auto (subansamble)**
Ramona C m r an Pa ca, Camelia Hanga, tefania Isail , Bugnari-Pavel Vasile
- 10.15 – 10.30 **Practici ne tiin ifice i abord ri tiin ifice în interviul de selec ie**
Oana Butnariu
- 10.30 – 10.45 **Modelul Big Five al personalit ii; abord ri teoretice i modelarea empiric a unui chestionar standardizat.**
Alexandra Macarie, Ticu Constantin, Alina Orzan, Loredana Constantin, Anca Fodorea
- 10.45 – 11.00 **Rela ii relevante între factorii modelului Big Five i alte variabile ale personalit ii; strategii de validare a unui chestionar dup modelul Big Five.**
Alexandra Gheorghiu, Madalina Iliescu, Ticu Constantin, Georgiana Prepeli
- 11.00 – 11.30 **PAUZ DE CAFEA**
- 11.30 – 11.45 **Ce doresc angaja ii i ce ofer firma /institu ia; „negociere” de care depinde performan a individual i colectiv .**
Ticu Constantin
- 11.45 – 12.00 **Evaluarea posturilor de munc . Cazul firmei O&V**
Roxana Indre
- 12.00 – 12.15 **Studiu privind analiza influen ei incongruen ei dintre cultura organiza ional i convingerile angaja ilor asupra fluctua iei de personal i a indicatorilor financiari pe termen lung**
Msd. Popa Mihaela (Chraif)
- 12.15 – 12.30 **Studiu privind calit ile i abilit ile studen ilor anului I ai Facult ii de Psihologie**
Ciucur Daniel
- 12.30 – 12.45 **Rolul examenului psihologic in reorientarea profesionala a persoanelor disponibilizate**
Corina Visan
- 12.45 – 13.00 **Validarea i etalonarea unei baterii de teste psihologice de aptitudini cognitive pentru conduc torii auto**
Dijm rescu Ramaiana
- 13.00 – 13.15 **Leadership-ul i tipurile de comportamente la locul de munc**
Rîlea Veronica
- 13.15 – 13.30 **Influen a Tipului de Personalitate, a Managementului Impresiei i a Stereotipului de Gen în Selec ia de Personal**
Nica Cristian Andrei, Farcas Alice Viviana, Bogdan Vasile Alexandru
- 13.30 – 15.00 **PAUZ DE MAS**
- 15.00 – 15.15 **Eficien a institu iilor i organiza iilor administra iei publice**
Adela Voicu
- 15.15 – 15.30 **Aplica ii fuzzy în selec ia de personal**
Bala Timar Dana
- 15.30 – 15.45 **Practicile i valorile implicate în c utarea unui loc de munc : studiu**

de caz privind omerii din 4 ora e din România
tefania Isail

SEC IUNEA VARIA – SALA ZORGO

- 16.00 – 16.15 **Managementul strategic al m rcii. Analiz comparativ Peroni Nastro
Azzurro i Bergenbier**
George O OIU
- 16.15 – 16.30 **Modele mentale ale utilizatorilor in interactiunea cu programele statistice**
Mariana Floricica Ben ea
- 16.30 - 16.45 **Modele mentale ale cunoa terii i e-learning**
Gheorghe-Florin Trif, Nicolae Jurc u
- 16.45 – 17.00 **Adaptatea Chestionarului de Satisfac ie cu Intranetul (Intranet Satisfaction
Questionnaire) pentru utilizarea în cadrul organiza iilor din România**
Daniela Onac , Horia D Pitariu, Mihaela Popa

SEC IUNEA EMO II ÎN ORGANIZA II – SALA MARGINEANU

- 9.00 - 9.15 **Stresul ocupa ional în mediul militar**
Ovidiu Petri or
- 9.15 - 9.30 **Investigarea naturii i rolului emo iilor asupra comportamentului membrilor unei organiza ii**
Sab u Teodora Iunona
- 9.30 – 9.45 **Reglarea emo iilor i epuizarea profesional la angaja ii din sectorul servicii**
Daniela Victoria Zaharia, Manuela Maria Apostol
- 9.45 – 10.00 **Dimensiuni ale agresivității i stresul ocupa ional: un model de diagnoză i management**
Adrian Tudor BRATE
- 10.00 – 10.15 **Percep iile înv torilor ie eni privind factorii de stres în activitatea didactic**
Viorel Robu, Nicoleta-Doina Pa al u, Caranfil Narcisa-Gianina
- 10.15 – 10.30 **Influen a încrederii în management i a stilului de conducere asupra percep iei sistemului de evaluare a performan ei profesionale**
M d lina Petrescu, Florin Glin
- 10.30 – 10.45 **Încrederea în organiza ii: studiul încrederii la nivelul echipelor**
Ramona C m r an Pa ca
- 10.45 – 11.00 **Percep ia timpului : multidimensionalitatea constructului i rela ia acestuia cu locus-ul de control. Studiu pe e antion românesc**
Maura Gora , Cristina Mogoae, Nicoleta Meslec, Horia D. Pitariu,
- 11.00 – 11.30 **PAUZ DE CAFEA**
- 11.30 – 11.45 **Validarea unui chestionar de satisfac ie cu munca în contextul cultural românesc**
Simina Gherasim – Ardelean, Florina Spânu
- 11.45 – 12.00 **Reglarea emo iilor la cadrele didactice din înv mântul preuniversitar de stat românesc: testarea unui model de reglare emo ional**
tefan Feldman
- 12.00 – 12.15 **Stresul si Sistemul Energetic**
Cristina Agopian, Andreea Cernat, Mihail Ion Militaru, Maria Velica.
- 12.15 – 12.30 **Aspecte ale stresului ocupa ional la func ionarii publici din institu iile române ti**
Sur Adina
- 12.30 – 12.45 **Corelate ale burnout-ului la asisten ii medicali. Indicatori ai simptomatologiei i demers al programului de interven ie.**
Camelia Hanga, tefania Isail , Ramona C m r an Pa ca
- 12.45 – 13.00 **Rela ia dintre stresori, emo ii i comportamentul contraproductiv la func ionarii bancari din România**
Roxana Capotescu, Horia D. Pitariu
- 13.00 -13.15 **Corelate ale st rii de bine în timpul omajului**
Marius Druga
- 13.30 – 15.00 **PAUZ DE MAS**

**SEC IUNEA CULTUR , SCHIMBARE I DEZVOLTARE
ORGANIZA IONAL – AMF. M RGINEANU**

- 15.00 – 15.15 **Teoria identific rii ac iunii i diagnoza înv rii organiza ionale**
Sofia Chiric
- 15.15 – 15.30 **Managerul nevrotic i climatul organiza ional**
Filaret Sîntion
- 15.30 – 15.45 **Cultura organiza ional a colii române ti**
Gabriela Ciot

- 15.45 – 16.00 **Cum evaluăm „personalitatea” unei organizații și ce impact poate avea această evaluare asupra deciziilor organizaționale?**
Marian Dumitru, Ticu Constantin
- 16.00 – 16.15 **Studiu experimental asupra procesului decizional în condiții de risc prin abordarea comparativă a două modele explicative, SEU respectiv Modelul General Petru Curcu**
Chirila Cristina
- 16.15 – 16.30 **Blufful în afaceri: regula jocului sau strategie lipsită de etică ?**
Dosa Zoltan
- 16.30 – 16.45 **Decizia în leadership și management**
Mirela Ciolac
- 16.45 – 17.00 **Managementul instruirii în organizații. Prezentarea unui model practic de administrare a instruirii luând în considerare teoriile din domeniu**
Antonia Onac
- 17.00 – 17.15 **Dezvoltarea organizațională în instituțiile de sănătate mintală**
Sfetcu Raluca
- 17.15 – 18.00 **Valorile și cultura organizațională**
Tiberiu DUGHI
- 18.00 – 18.15 **Diagnoza unei instituții de învățământ superior prin abordarea sistemelor deschise**
Andrea Budean, Cătălina Ciuce, Horia Pitariu
- 18.15 – 18.30 **Iraționalitate și climat organizațional**
Angelica Holmjan
- 18.30 – 18.45 **Utilizarea simulărilor ca metodă de intervenție în procesul de schimbare organizațională**
Cătălina Ciuce

EVALUAREA PROFESIONAL A PERFORMANTELOR MANAGERIALE

Stoica Mihaela

Facultatea de Psihologie și Științele Educației

Criteriile generale ale eficienței manageriale sunt: munca managerială – decizii luate, rezolvarea problemelor, controlul timpului, stăpânirea informațiilor; managerul însuși – motivarea, modul de coping la stres, maturitate; relațiile managerului cu subordonații, superiori, colegii și clienții – controlul conflictului și puterii; managerul, ca parte a organizației – controlul tehnic și financiar al organizației și alte criterii ale eficienței – alocarea resurselor, atingerea scopurilor, planificare, organizare, coordonare și control (Lindorff, 2000, p.729). Acest studiu se referă la evaluarea muncii manageriale. Obiectivele acestui studiu sunt: construirea unui instrument adecvat pentru evaluarea performanțelor manageriale, validarea și aplicarea sa. Pentru realizarea evaluării profesionale a managerilor s-a construit o scală de evaluare profesională cu ancore comportamentale (SEAC) urmând procedura propusă de Smith și Kendall 1963 în 5 pași: 1. definirea dimensiunilor profesionale în funcție de care se va face evaluare, 2. obținerea ancorelor comportamentale pentru fiecare dimensiune – redarea exemplarelor de comportamente de performanță pentru nivelul inferior, mediu și superior, 3. retroversiunea, adică repartizarea itemilor emiși la pasul 2, care au fost aranjați într-o ordine aleatoare la dimensiunea profesională inițială, 4. notarea itemilor rămășiți, care sunt grupați pe dimensiuni, dar tot într-o ordine aleatoare, a nivelului de competență corespunzător inferior, mediu, superior – pe o scală în 9 trepte și în final 5. realizarea scalei și a ponderării dimensiunilor. Validarea scalei s-a realizat cu o scală paralelă, scala de evaluare standard mixată (SESM) prin realizarea matricii multiriscuri-multimetode. Evaluarea performanțelor s-a realizat pe 130 de manageri din cadrul combinatului chimic Azomure. Managerii evaluați au prezentat rezultate foarte bune la aspecte foarte importante pentru funcția de manager (responsabilitatea față de alții, la disciplina muncii și comportament etic abordat), în schimb au apărut probleme la dimensiunile profesionale: capacitatea de organizare și la competența profesională. Rezultatele obținute, privind evaluarea profesională a managerilor poate să fie un preambul pentru un program de perfecționare managerială.

Cuvinte cheie: evaluare profesională, eficiență managerială, manager, scală cu ancore comportamentale, matricea multiriscuri-multimetode

**PREDICTORII AI COMPORTAMENTELOR CONTRAPRODUCTIVE. O META-ANALIZĂ ASUPRA
EFICIENȚEI PREDICTIVE A JUSTIȚIEI PROCEDURALE ȘI AFECTIVITĂȚII NEGATIVE**

Sulea Coralia, Zaboril Cătălina, Maricu oiu Laurențiu
Universitatea de Vest din Timișoara

Meta-analiza de față face parte dintr-un proiect de analiză a importanței predictorilor individuali și organizaționali pentru comportamentul contraproductiv la locul de muncă. Până în acest moment, proiectul include rezultatele a 40 de studii. Variabilele luate în considerare în acest proiect sunt: justiția organizațională (interacțională, procedurală și distributivă) și diferențele individuale (gen, vârstă, afectivitate negativă și conștiințiozitate). În cadrul prezentei de față va fi descris planul de ansamblu al proiectului și vor fi detaliate rezultatele obținute prin demers meta-analitic la nivelul relațiilor dintre variabilele justiție procedurală—comportament contraproductiv și afectivitatea negativă—comportament contraproductiv. Rezultatele indică o asociere slab negativă între justiție procedurală și comportamentele contraproductive și o asociere medie pozitivă între afectivitatea negativă și comportamentele contraproductive. Pentru fiecare situație vor fi discutate principalele etape ale demersului meta-analitic, precum și modul în care au fost depășite problemele legate de eterogenitatea datelor. Vor fi menționate implicațiile pentru cercetări ulterioare care își propun abordarea relațiilor analizate de noi.

Cuvinte cheie: meta-analiză, comportament contraproductiv, justiție procedurală, afectivitate negativă

**PRINCIPALII FACTORI CARE DETERMINĂ MOTIVAREA ANGAJAȚILOR LA LOCUL DE
MUNCĂ**

Loredana Dreptate, Horia D. Pitariu
Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca

Organizațiile contemporane se confruntă cu multiple probleme legate de gestionarea resurselor umane. Astfel, fluctuația de personal, migrarea exagerată a forței de muncă peste anumite limite considerate normale, este o problemă foarte importantă și care a atras atenția în ultimul timp asupra cauzelor acestui fenomen. Confrunțită cu costurile ridicate determinate de comportamentul fluctuant al angajaților, managerii își pun problema gășirii unor soluții pentru creșterea motivației angajaților (Care este nivelul la care trebuie intervenit pentru a crește implicarea angajaților în sarcini și dorința acestora de a contribui la realizarea obiectivelor organizației?). Studiile întreprinse în acest domeniu au puternice conotații culturale, din această cauză este dificil de găsit un model universal care să explice după criterii unice această situație. EDMK este un chestionar destinat evaluării motivației în muncă. Participanții la acest studiu au fost 200 angajați ai unei companii axate pe fabricarea produselor cosmetice. Pe baza răspunsurilor la chestionar au putut fi identificați principalii factori personali și contextuali care influențează motivația angajaților din cadrul acestei companii, precum și consecințele proximale ale acesteia. Modelul de față a fost utilizat în proiecte de cercetare realizate în Bulgaria, Ungaria, Olanda. Relațiile dintre variabilele identificate ca fiind importante într-o măsură, au fost găsite ca fiind nesemnificative în altă măsură. Acest aspect este important pentru dezvoltarea unor strategii de intervenție specifice contextului organizațional și național, menite să crească implicarea angajaților în muncă, fidelizarea acestora și eficiența organizației.

Cuvinte cheie: motivația în munca, factori personali, factori contextuali, consecințe proximale

**IDENTIFICAREA STEREOTIPURILOR IMPLICITE PRIVIND ROLUL ORGANIZAȚIONAL ATRIBUIT
FEMEILOR ÎN ÎNCADRĂRILE**

Daniela Vercellino
AutoItalia Group

Interesul din ce în ce mai mare pentru procesele mentale inconștiente poate fi atribuit existenței unor instrumente care permit măsurarea acestora. Măsurarea cognițiilor implicite diferă de metoda auto-evaluării, prin faptul că acestea relevă asocieri mintale fără să necesite un act introspectiv (Greenwald & Banaji, 1995). În ultimii ani, Testul Asocierilor Implicite (Implicit Association Test – IAT) (Greenwald, McGhee, & Schwartz, 1998) a fost utilizat în studiul cogniției sociale implicite, parțial deoarece este ușor de implementat, mărimea efectului este mare și dispune de o fidelitate satisfăcătoare (Greenwald & Nosek, 2001). IAT-ul se bazează pe ipoteza că trebuie să fie mai ușor pentru cineva să practice același răspuns comportamental (apăsarea pe o tastă) pentru un concept care este puternic asociat decât pentru conceptele slab asociate (Greenwald et al., 1998). Procedura IAT obligă respondenții să identifice itemii stimulii și să îi categorizeze în una sau patru categorii supraordonate. Puterea asocierii este măsurată prin compararea vitezei de categorizare a membrilor categoriei supraordonate în două condiții de sortare diferite. Studiul de față și-a propus identificarea stereotipurilor implicite de gen referitor la modul în care femeile sunt percepute în medii organizaționale, ca lideri sau subordonați. Identificarea stereotipurilor nu poate oferi o perspectivă mai profundă privind modul în care acestea influențează indirect deciziile de personal în privința selecției sau promovării. Categoriile de sortare utilizate pentru construcția IAT au fost: femeie-bărbat, lider-subordonat, utilizând regulile de asociere ale IAT. La studiu au participat 81 subiecți, din mediul urban, cărora li s-a trimis spre completare un link (legătură) către un site de internet care conținea programul de evaluare a atitudinilor implicite. O concluzie extrem de relevantă a studiului este legată de ideea că stereotipurile sunt menținute și perpetuate mai ales de nivelul de execuție și mai puțin de nivelele de management.

Cuvinte cheie: roluri organizaționale, stereotipuri, gen, cogniții implicite, decizii de personal

EFICIENȚA INSTITUȚIILOR ȘI ORGANIZAȚIILOR ADMINISTRAȚIEI PUBLICE

Adela Voicu

*Facultatea de Drept și Administrație Publică
Universitatea Spiru Haret, Constanța*

Studiul prezentat a avut drept obiectiv general stabilirea corelației între competențele profesionale și psihosociale ale funcționarilor publici și eficiența instituțiilor și organizațiilor administrației publice locale, plecându-se în demersul experimental de la ipoteza că eficiența personal, interpersonal și de grup determină direct proporțional eficiența instituției sau organizației administrației publice în care funcționarul public își exercită atribuțiile conferite prin lege.

Studiul s-a desfășurat în perioada martie 2006-martie 2007 și a cuprins în cadrul experimentului experimental 12 funcționari publici din cadrul Consiliului județean și al Primăriei Constanța. Pentru operaționalizarea criteriilor de eficiență a instituțiilor și organizațiilor administrației publice au fost utilizate recomandările lui Michael I. Harrison (1987) și cadrulul eficacității lui C.A. Carnall (1990). Având în vedere precizările în domeniul managementului resurselor umane (G. Iosif, 2001; H. Pitariu, 2003) referitoare la specificitățile de personal, s-au utilizat ca metode de cercetare: interviul, cercetarea documentelor reprezentând referințele și calificativele obținute de către subiecți, analiza satisfacerii criteriilor formale (calificarea profesională) de către subiecți și chestionarele standardizate CO IV, AS, DM (T. Constantin, 2004).

Concluziile rezultate în urma cercetării confirmă faptul că un comportament profesional și psihosocial eficient al funcționarului public influențează în mod direct eficiența instituției sau organizației publice.

Cuvinte cheie: competențe profesionale, eficiență organizațională, administrație publică, funcționari publici

**STUDIU DE CAZ. INVESTIGAREA INDICATORILOR OBIECTIVI ȘI A FACTORILOR LATENȚI ALE
FLUCTUAȚIEI DE PERSONAL ÎN CADRUL UNEI ORGANIZAȚII DIN DOMENIUL INDUSTRIEI AUTO
(SUBANSAMBLE)**

Ramona Căminaru, Camelia Hanga, Ștefania Isail

*Universitatea Babeș-Bolyai Cluj-Napoca
Facultatea de Psihologie și Științele Educației*

Pavel Vasile Bugnari

Universitatea Tehnică Cluj-Napoca

Numeroase studii care și-au propus să investigheze factorii care duc la apariția fluctuației de personal în organizații au atras atenția asupra importanței abordării în demersul de cercetare a fluctuației atât a caracteristicilor organizației (structură, climat, politici etc.) cât și a particularităților resurselor umane implicate (abilități, competențe, expertiză, etc). Obiectivul acestui studiu de caz este de a identifica nivelul fluctuației de personal dintr-o organizație românească ce operează în industria auto-subansamble și de a investiga variabilele latente ale fluctuației pornind de la studii metaanalitice și modelele teoretice din literatura de specialitate. Implicațiile directe ale studiului constau în propunerea unor metode și planuri de acțiune în vederea reducerii și monitorizării fluctuației de personal în cadrul organizației studiate.

Cuvinte cheie: fluctuație de personal, cogniții de reorientare profesională, satisfacție profesională, probleme de rol la locul de muncă, caracteristici ale muncii și mediului organizațional

PRACTICINE TIINIFICE IABORD RI TIINIFICE ÎN INTERVIUL DE SELEC IE

Oana Butnariu

Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației

Interviul a devenit o parte integrantă a procesului de selecție a angajaților. Dintr-un studiu recent realizat reiese că 60% din companii consideră interviul ca fiind cel mai important aspect al procesului lor de selecție, iar 90% declară că au mai mult încredere în interviu decât în orice altă metodă de selecție. Unul dintre motivele pentru care interviul de selecție este o metodă de evaluare atât de populară este versatilitatea sa. Interviul permite adoptarea unor abordări diferite, în funcție de tipul de informație ce se dorește a fi extras.

Cu toate acestea, timp de decade, psihologii și alți cercetători în domeniu au publicat studii care arată că interviul are o validitate scăzută. Atunci de ce managerii - care se presupune a fi raționali - persistă într-un proces costisitor, ca bani și timp, care nu este predictibil pentru performanța în muncă? De fapt, cercetările arată faptul că interviul poate avea o valoare predictivă mult mai mare decât se crede atunci când acesta este dezvoltat și implementat corespunzător. Cercetările sugerează că interviurile pot obține coeficienți de validitate cuprinși între 0.25 și 0.80 atunci când structura lor este centrată pe experiența, cunoștințele, deprinderile și abilitățile relevante pentru muncă.

Obiectivele acestui studiu rezidă în încercarea de a contura acele practici bazate pe abordări științifice în selecție și aspectele pe care trebuie să fie fundamentate. De asemenea, este o ocazie bună de a aduce la nivelul conștienței practicienilor abordările diletante în interviul de selecție.

Interviul de selecție este parte a procesului de selecție pentru un anumit post. Din acest motiv el trebuie să fie relevant pentru activitatea de muncă. O abordare bazată pe criteriile științifice presupune ca întrebările și grila de evaluare a interviului să fie dezvoltate pe baza factorilor identificați prin procesul de analiză a muncii ca fiind relevanți pentru succesul în activitatea de muncă. Acești factori stau la baza construirii scalelor de evaluare a răspunsurilor candidaților, necesare validării ulterioare a interviului de selecție.

Cuvinte cheie: interviu, analiza muncii, incidente critice, validare, descrieri comportamentale, situaționale, scale de evaluare

MODELUL BIG FIVE AL PERSONALITĂȚII; ABORDĂRI TEORETICE ȘI MODELAREA EMPIRICĂ A UNUI CHESTIONAR STANDARDIZAT.

Alexandra Macarie, Ticu Constantin, Alina Orzan, Loredana Constantin, Anca Fodorea
*Universitatea "Alexandru Ioan Cuza", IASI
Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației*

Studiul a avut ca obiectiv construirea unui chestionar standardizat autohton de evaluare a personalității, după modelul Big Five, chestionar aplicabil în context organizațional și rezistent la tendința de fațadă în situații de selecție profesională. Conceptele teoretice utilizate în fundamentarea teoretică și în construcția acestei probe au fost cele subsumate modelului Big Five de evaluare a personalității. Metodele utilizate au fost cele specifice construcției și validării primare a unei astfel de probe: cele de definire și descriere a dimensiunilor cheie, de modelare a itemilor, de verificare a validității de conținut (proba experților) etc. Chestionarul rezultat a fost aplicat pe un lot de 524 de subiecți din cadrul populației generale. Rezultatele obținute confirmă identificarea a 5 factori de personalitate, definiți de autori: sociabilitate, neîncredere, persistență, altruism și deschidere, factori corespondenți ai celor cinci factori descriși în literatura de specialitate. Sunt analizate relațiile celor cinci factori cu variabile semnificative ale personalității puse în evidență de alte probe psihologice aplicate în paralel pe același lot (introversiune – extroversiune, stabilitate emoțională – nevrozism, originalitate, eficiență, conformism etc.). Sunt descrise și diferențele obținute în scorurile pentru cei cinci factori în funcție de variabilele vârstă, sex, studii și nivel de venituri. Concluziile principale ale acestui studiu insistă pe sublinierea utilității unei astfel de probe autohtone, valide și rezistente la tendința de fațadă, pentru evaluarea personalității în context organizațional.

Cuvinte cheie: evaluarea personalității, modelul Big Five, validitate de conținut, validitate concurrentă

RELA II RELEVANTE ÎNTRE FACTORII MODELULUI BIG FIVE I ALTE VARIABILE ALE PERSONALIT II; STRATEGII DE VALIDARE A UNUI CHESTIONAR DUP MODELUL BIG FIVE.

Alexandra Gheorghiu, M d lina Iliescu, Ticu Constantin, Georgiana Prepeli
Universitatea "Alexandru Ioan Cuza", IASI
Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației

Studiul a avut două obiective distincte: a) dezvoltarea unui chestionar construit după modelul Big Five; b) verificarea validității factorilor și sub-factorilor chestionarului prin analiza relațiilor acestora cu alte dimensiuni ale personalității. Conceptele teoretice utilizate în fundamentarea teoretică și în construcția acestei probe au fost cele subsumate modelului Big Five de evaluare a personalității. Metodele utilizate au fost cele specifice dezvoltării unei probe de evaluare a personalității: analiza ariei de semnificație a factorilor inițiali ai chestionarului; raportarea acestora la principalele modele teoretice existente în domeniu; identificarea noilor direcții (sub-dimensiuni) de dezvoltare a fiecărui factor; construirea de itemi, verificarea lor prin proba experților etc. Chestionarul rezultat a fost aplicat pe un lot de 272 de subiecți din cadrul populației generale. Rezultatele obținute confirmă existența celor 5 factori de personalitate, factori corespondenți celor cinci factori Big Five descriși în literatura de specialitate. În plus, pentru fiecare din cei cinci factori principali, am izolat între 2 și 3 sub-factori cu o consistență internă bună. Analiza relațiilor celor cinci factori cu variabile semnificative ale personalității puse în evidență de alte probe psihologice (variabile legate de dimensiunile accentuate, stima de sine și dezirabilitatea socială), confirmă validitatea instrumentului dezvoltat de echipa noastră, prin relațiile semnificative identificate, relații aflate în concordanță cu cele puse în evidență de alți autori. Concluziile principale ale acestui studiu sunt centrate pe descrierea obiectivelor de cercetare ale echipei pentru următorii ani în sensul validării și dezvoltării acestor probe de evaluare a personalității.

Cuvinte cheie: probe psihologice, modelul Big Five, strategii de validare, variabile ale personalității asociate

CE DORESC ANGAJAȚII ȘI CE OFER FIRMA /INSTITUȚIA; „NEGOCIERE” DE CARE DEPINDE
PERFORMANȚA INDIVIDUALĂ ȘI COLECTIVĂ .

Ticu Constantin

*Universitatea ”Alexandru Ioan Cuza”, IASI
Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației*

Obținerea unui bun randament individual și colectiv și orientarea spre o activitate performantă în cadrul organizației, depind atât de personalitatea angajaților (aptitudini, trăsături de personalitate, atitudini) cât și de „personalitatea” firmei /instituției. „Personalitatea” firmei - vizibil mai ales prin ceea ce oferă, material și simbolic, angajaților în schimbul efortului și dedicării individuale - poate fi evaluat de angajați printr-o multitudine de factori ai climatului organizațional, dependenți, la rândul lor, de managementul și cultura organizației. În același sens, pentru a lua decizii corecte, managerul are nevoie de răspunsuri coerente și sistematizate la întrebări de tipul: „Ce gândesc angajații? Cum au primit ei vestea noii restructurări? Cum le pot influența implicarea, loialitatea sau performanța? În încercarea de a răspunde la astfel de întrebări, am construit și dezvoltat un sistem coerent și standardizat de evaluare a climatului organizațional. Cercetarea pe care s-a probat ultima versiune a Sistemului ECO s-a realizat pe un lot de 1113 subiecți (16,3% efivi, 83,7 % subalterni), angajați provenind din 27 de organizații din regiunea Moldovei (50,8% provenind din firme private, 49,2 % din instituții publice). Conceptele teoretice la care am făcut referire în acest studiu au fost cele de cultură organizațională și de climat organizațional. Metoda utilizată în cercetare pentru culegerea datelor a fost cea a anchetei pe bază de chestionar (chestionar standardizat de tip checklist). Rezultatele obținute confirmă existența unei probe standardizate de evaluare a climatului organizațional cu o solidă ancorare conceptuală și empirică, cu bună consistență internă pe fiecare din cei 16 factori și cu o excelentă valoare aplicativă. Concluziile principale ale studiului insistă pe argumentarea faptului că diferite variabilele climatului organizațional, cele care afectează în mod decisiv randamentul individual și colectiv, pot fi surprinse cu ajutorul unei probe standardizate de evaluare și pot fi folosite atât în diagnoza organizațională cât și în luarea unor decizii corecte legate de gestiunea resurselor umane sau în managementul schimbării organizaționale.

Cuvinte cheie: climat organizațional, randament colectiv, cultură organizațională, performanță individuală

EVALUAREA POSTURILOR DE MUNCĂ . CAZUL FIRMEI O&V

Roxana Indre
Smart Training

Studiul de față îi propune să realizeze o nouă grilă de salarizare în O&V, firmă de comerț cu amănuntul. Această nouă grilă este menită să elimine orice fel de discriminări și sentimente de inechitate sau insatisfacție a angajaților ce pot proveni dintr-o salarizare realizată la întâmplare. Acest lucru este posibil printr-o evaluare corectă a posturilor de muncă din firmă. Metoda de evaluare utilizată este cea a evaluării pe puncte. Variabila independentă a cercetării este reprezentată de valoarea posturilor de muncă concretizată în punctaje, iar variabila dependentă este reprezentată de salariul posturilor de muncă. S-a analizat relația dintre salariul actual și valoarea posturilor în puncte stabilită prin metoda evaluării pe puncte și s-au stabilit clasele de salarizare pe baza aceleiași metode. Rezultatele arată că unele posturi de muncă nu sunt platite în funcție de valoarea reală pentru firmă, ceea ce impune ajustarea salariilor subplătite prin creșterea acestora, iar în cazul posturilor supraplătite stagnarea pentru o perioadă a creșterilor salariale.

Cuvinte cheie: plan de salarizare, sistemul evaluării pe puncte, evaluarea posturilor de muncă

STUDIUL PRIVIND ANALIZA INFLUENȚEI INCONGRUENȚEI DINTRE CULTURA ORGANIZAȚIONALĂ ȘI CONVINGERILE ANGAJAȚILOR ASUPRA FLUCTUAȚIEI DE PERSONAL ÎN CAZUL INDICATORILOR FINANCIARI PE TERMEN LUNG

Popa Mihaela (Chraif)

Universitatea din București

Facultatea de Psihologie și Științele Educației

Pe o piață cu concurență aproape perfectă, unde lupta între firmele care comercializează produse fast food este acerbă, având ca scop atragerea a cât mai mulți clienți și fidelizarea lor; angajații firmei, au un cuvânt definitoriu de spus în buna organizare și dezvoltare a firmei. Odată cu acceptarea de a deveni membru al unei organizații, competențele și abilitățile angajaților sunt modelate de cerințele posturilor pe care aceștia le ocupă și sunt stabilite procedurile de evaluare ale activității lor. Astfel, angajații de multe ori fac eforturi de a se adapta cerințelor sistemului organizațional, interacțiunea dintre individ și sistem generând deseori tensiuni.

Scopul studiului de față constă în evidențierea modului în care neconcordanța dintre cultura unei organizații și convingerile angajaților duc la fluctuații mari de personal pe un orizont temporal îndelungat chiar dacă paradoxal, din punct de vedere financiar organizația se situează pe un trend de cash-flow pozitiv crescător pe termen lung (10 ani).

Pornind de la modelul Sharp-Image, propus de Harrison și Shirom (1999), folosind Modelul Valorilor Concurente (Cameron și Quinn, 1999) și aplicând chestionarul OCAI ca instrument de evaluare a culturii organizaționale (OCAI, Quinn & Cameron, 1999) au fost realizate profilele real și ideal al culturii organizaționale a organizației studiate. În paralel cu aplicarea acestui instrument s-a realizat un raport al fluctuației de personal pe o perioadă de 10 ani și situația cash-flow-ului, indicatorilor financiari precum și a contului de profit și pierdere pe aceeași perioadă temporală.

Rezultatele au evidențiat incongruența dintre profilul real (Cultura de Piață) și profilul ideal (Cultura Clan) care duce la o fluctuație de personal cu indice mediu de ieșire din organizație de 190% anual. Organizația își menține poziția pe piața vânzării de produse fast-food de la înființare înregistrând un cash-flow pozitiv și crescător și un număr mediu de 1053 clienți pe zi.

Cuvinte cheie: cultura de piață, cultura clan, cash-flow pozitiv, formare profesională

STUDIUL PRIVIND CALITILE I ABILITILE STUDENILOR ANULUI I AL FACULTĂȚII DE
PSIHLOGIE

Daniel Ciucur

Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației

Obiectivele acestui studiu sunt de a determina nivelul calităților și abilităților specifice profesiei de psiholog la studenții anului I de psihologie și dacă studiile universitare (specializarea psihologie) contribuie la îmbunătățirea calităților și abilităților specifice profesiei de psiholog la studenții facultății de psihologie.

Calitățile și abilitățile specifice profesiei de psiholog evaluate au fost: nivelul autoîmplinirii, sociabilitate, empatie, autocontrol, toleranță, intuiție psihologică, amabilitate.

Instrumentul psihologic utilizat în evaluarea calităților sus-amintite este Inventarul Psihologic California (CPI 260).

Rezultatele obținute arată că nivelul calităților și abilităților studenților din anul I al Facultății de Psihologie se înscriu în intervalul valorilor medii, dar studiile universitare de profil nu contribuie în mod semnificativ la dezvoltarea calităților și abilităților specifice profesiei de psiholog decât în privința nivelului autoîmplinirii.

Concluzia care se desprinde din această cercetare este că “Planul de Învățământ pentru Studiile Universitare de Licență” trebuie astfel completat, încât să se obțină o îmbunătățire semnificativă în privința celorlalte calități și abilități specifice profesiei de psiholog evaluate: sociabilitate, empatie, autocontrol, toleranță, intuiție psihologică, amabilitate.

Cuvinte cheie: calități și abilități, studenți, profesia de psiholog, nivelul autoîmplinirii, sociabilitate, empatie, autocontrol, toleranță, intuiție psihologică, amabilitate

**ROLUL EXAMENULUI PSIHLOGIC ÎN REORIENTAREA PROFESIONALĂ A PERSOANELOR
DISPONIBILIZATE**

Corina Vișan

CNCF <CFR> SA, Regionala București

Această lucrare pune în discuție statutul profesional al persoanelor disponibilizate. Încetarea raporturilor de muncă, schimbarea statutului omului muncii în cel de omșer, generează o etapă dramatică în viața individului, grevat de o serie de prejudecăți grele de trecut. Reacțiile individuale la această situație, cum este și normal, diferă de la un individ la altul în funcție de: apartenența la un grup social, vârstă, sex, familie, responsabilități sociale, și nu în ultimul rând trebuie să ținem seama de structura psihologică a persoanei.

Cercetarea cu caracter exploratoriu s-a desfășurat pe două loturi de subiecți: primul cuprinde 40 de persoane înregistrate în baza de date a Agenției de Ocupare a Forței de Muncă Prahova ca omșeri indemnizați, disponibilizați de la Uzina Macanic Ploiești în perioada 2004-2005; al doilea lot de subiecți cuprinde 15 persoane de la firma angajatoare care au ca responsabilitate principală recrutarea și selecția de personal în firma respectivă.

Metodele și procedeele folosite: chestionarul de opinie (administrat omșerilor și angajatorilor care încearcă să surprindă opiniile omșerilor prin disponibilizare și ale angajatorilor cu privire la examenul psihologic în cadrul procesului de reorientare profesională); interviul centrat-focalizat (administrat omșerilor care dă posibilitatea cercetătorului să analizeze comportamentul subiecților după o anumită experiență în comun (pierderea locului de muncă prin disponibilizare); chestionarul de interese profesionale INTEROPTIONS este o versiune destinată utilizării pe calculator a chestionarului de preferințe pentru ocupații în Canada (CWPI- Canadian Work Preference Inventory), un chestionar realizat cu scopul de a fi utilizat ca instrument ajutător în evaluarea intereselor clienților în cariera lor profesională. Clienții completează un chestionar cu 50 de afirmații despre tipurile de activități ce prezintă interes pentru ei. Sunt evaluate cinci factori de aptitudine și interes: directiv, inovativ, metodic, obiectiv și social; Bateria de Teste Psihologice de Aptitudini Cognitive (BTPAC) ce cuprinde 23 de teste și reprezintă concretizarea unei noi generații de teste psihologice pe aptitudinile: abilitatea generală de învățare, aptitudinea verbală, aptitudinea numerică, aptitudinea spațială, aptitudinea de percepție a formei, abilități funcționale, rapiditatea în reacție, capacitatea decizională.

55% (22 persoane) au fost orientate către Departamentul de Calificare Profesională din cadrul A.J.O.F.M. Prahova, unde au urmat cursul de recalificare de “lucrător în comerț”- curs cu angajarea din care 90% (19 persoane) au fost angajate la KAUFELD Ploiești; 45% (18 persoane) au urmat cursul de recalificare de “agent de pază”- curs fără angajare din care (50%- 9 persoane) au fost angajate la firme de profil.

Persoanele disponibilizate s-au reintegrat rapid pe piața muncii, datorită reorientării profesionale realizate în concordanță cu cerințele psiho-sociale ale meseriei alese.

Rezultatele examenului psihologic în cadrul procesului de reorientare profesională a contribuit la dezvoltarea unor atribute psihologice (deprinderi, aptitudini, trăsături de personalitate) ale omșerului disponibilizat.

Examenul psihologic în reorientarea profesională constituie o obligație pentru toate persoanele care sunt în căutare de loc de muncă, prin specificul locului de muncă poate pune în pericol integritatea fizică sau psihică a oamenilor, în cazul încadrării unui personal insuficient calificat sau fără aptitudini.

Cuvinte cheie: educația adulților; educația permanentă; omajul; consilierea profesională; reorientarea profesională; examen psihologic

VALIDAREA ȘI ETALONAREA UNEI BATERII DE TESTE PSIHOLOGICE DE APTITUDINI COGNITIVE PENTRU CONDUCĂTORII AUTO

Ramaiana Dîjmescu
Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca

Evaluarea abilităților cognitive este considerată a fi un predictor important al performanței la locul de muncă și al performanței academice. Aceste abilități sunt stabile în timp și sunt prea puțin contaminate de cunoștințe.

Scopul acestei lucrări este de crea un instrument de evaluare a abilităților cognitive care ar putea fi utilizat în selecția și evaluarea de personal. În această lucrare, am ales ca grup țintă profesia de conducător auto. După realizarea testelor și analizarea datelor s-au realizat mai multe etaloane pentru fiecare din cele cinci abilități: Abilitatea Generală de Învățare, Aptitudinea verbală, Aptitudinea spațială, Aptitudinea de percepție a formei și Capacitatea decizională. Acestea au fost operaționalizate prin zece teste: Raționament analitic, Atenție concentrată, Vocabular, Înțelegerea textelor, Imaginilor mentale - transformări, Orientarea spațială, Constanța formei, Perceperea detaliilor, Analiza perceptuală complexă, Decizia.

Toate acele abilități au corelat cu performanța la locul de muncă în cazul conducătorilor auto.

Cuvinte cheie: abilități cognitive, evaluare, performanță

LEADERSHIP-UL ȘI TIPURILE DE COMPORTAMENTE LA LOCUL DE MUNCĂ

Veronica Rîlea

Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca

Studiul este o parte a unei cercetări mai complexe asupra predictorilor și importanței tipului de leadership manifestat de către conducători în mediul organizațional.

Mai specific, cercetarea de față tratează importanța procesului de leadership perceput de către subalterni asupra comportamentelor contraproductive și ceteră enee ti organizaționale manifestate la locul de muncă.

Studiul s-a desfășurat pe 138 de angajați din 15 organizații din sectorul public și privat. Rezultatele indică o asociere negativă între tipul de leadership transformasional și cel de tip tranzacțional, mai precis recompensa contingentă, și comportamentele contraproductive, respectiv o asociere pozitivă dintre aceste tipuri de leadership și comportamente ceteră enee ti organizaționale. De asemenea, o asociere pozitivă între comportamentele contraproductive și tipul de leadership laissez-faire, respectiv o corelație negativă între acest tip de leadership și manifestarea de către subalterni a comportamentelor ceteră enee ti organizaționale. În final sunt prezentate implicațiile rezultatelor, limitele cercetării și direcții noi de cercetare.

Cuvinte cheie: Leadership, comportamente contraproductive organizaționale, comportamentelor ceteră enee ti organizaționale

INFLUENȚA TIPULUI DE PERSONALITATE, A MANAGEMENTULUI IMPRESIEI ȘI A STEREOTIPULUI DE GEN ÎN SELECȚIA DE PERSONAL

Andrei Cristian Nica , Alice Viviana Farca , Vasile Alexandru Bogdan
Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, Cluj-Napoca

Obiectivul acestui studiu constă în: identificarea elementelor ce derivă din tipul de personalitate al unei persoane cu funcție de conducere, ce ar putea distorsiona procesul de selecție de personal prin categorizarea candidaților în funcție de:

1. evaluările sale subiective bazate pe percepții manageriale și pe predicții asupra deciziilor de promovare care anticipează eficacitatea candidaților
2. stereotipul de gen.

Ipotezele stabilite sunt:

1. În selecția candidaților pentru un post de conducere, va fi preferat o persoană de sex masculin, în locul unei persoane de sex feminin, în condițiile în care ambii au aproximativ aceeași experiență profesională.
2. Persoanele cu funcții de conducere ce au un tip de personalitate alpha respectiv delta, vor tinde să fie influențate în deciziile de personal de stereotipurile de gen.
3. Persoanele cu funcții de conducere care utilizează strategii de management al impresiei asumă că persoanele ce nu se află într-o încredere favorabilă nu prezintă garanția succesului profesional, tinzând să aleagă persoane care au o încredere favorabilă.

Subiecților li s-a administrat Inventarul de personalitate California, chestionarul de management al impresiei și o probă alcătuită din 24 de desene care reflectă 12 candidați de sex feminin, respectiv 12 candidați de sex masculin, care se prezintă la o selecție de personal pentru un post de conducere. Din imagini va reieși statutul social al candidaților (prin îmbrăcăminte) și vârsta acestora.

Rezultatele studiului nostru oferă perspective interesante ce vor explica mai bine relațiile dintre personalitate și managementul impresiei în procesul de selecție de personal cât și în relațiile din interiorul organizației.

Utilitatea practică a acestui studiu se referă la conștientizarea de către top manageri a distorsiunilor care pot să apară în selecția de personal și la faptul că organizațiile ar trebui să - și asigure angajații că oferă un sistem de selecție și promovare riguros, deschis tuturor celor care obțin performanțe la locul de muncă și au potențial pentru a avansa, și nu doar celor care utilizează strategii de management al impresiei.

Cuvinte cheie: selecție de personal, stereotip de gen, personalitate, managementul impresiei, predicția performanței

APLICAȚII FUZZY ÎN SELECȚIA DE PERSONAL

Bala Timar Dana

Universitatea "Aurel Vlaicu" din Arad

Ideea studiului este de a elabora o metodă de estimare a KSAO în procesul de selecție a resurselor umane (mergând până la posibilitatea de evaluare periodică), prin utilizarea unui set multidimensional de indicatori care vizează praguri minime și maxime. Având în vedere caracterul “total vag” al metodei de selecție, anume dificultatea evaluării pragurilor minime și maxime KSAO, împărțirea candidaților pe un post în limitele admis respins, prin trasarea unui prag de admisibilitate implică definirea acesteia drept atribut ce caracterizează aptitudinile unui individ în termeni de prezență sau absență. În momentul în care se dorește o selecție – având în vedere că în procesul de recrutare s-au eliminat persoanele necompetente – aptitudinea nu reprezintă un atribut prezent sau absent, fiecare persoană fiind caracterizată de un anumit grad aptitudinal. Astfel, considerăm aptitudinea trebuie privită ca un concept “vag”, indicând grade de manifestare multidimensionale, nu unidimensionale. Evaluarea nivelului aptitudinal trebuie realizată separat pentru diferite sfere profesionale, în concordanță cu contextul specific al culturii organizaționale. În vederea adecvării metodei la contextul studiat, metoda FUZZY operează cu conceptul de aptitudine relativă. Indicii sintetici de evaluare a aptitudinii sunt determinați în conformitate cu standardele ocupaționale specifice fiecărei meserii, ceea ce acordă metodei caracterul său relativ. Metoda FUZZY indică măsura în care diferitele caracteristici aptitudinale sunt răspândite la nivelul candidaților recrutați. Tehnic, evaluarea aptitudinală a fiecărui candidat se determină pe baza unui vector al cărui variabile sunt setul de criterii de realizare din standardul ocupațional aferent fiecărei meserii.

Cuvinte cheie: selecție personal, aptitudini, caracter vag

**PRACTICILE I VALORILE IMPLICATE ÎN C UTAREA UNUI LOC DE MUNC : STUDIU DE
CAZ PRIVIND OMERII DIN 4 ORA E DIN ROMÂNIA**

tefania Isail
IFES

Studiul de fa i-a propus investigarea comportamentelor (a mecanismelor de coping centrate pe problem) prin care omerii, din patru ora e din centrul României, r spund la pierderea locului de munc , identificarea tipului de atribuire cauzale pe care omerii le fac referitor la motivele pentru care nu î i g sesc un loc de munc i a valorilor care îi ghideaz în alegerea carierei, precum i identificarea aspectelor pe care un omer ar trebui s i le îmbun t easc , din perspectiva angajatorilor, pentru a- i cre te ansele de a- i g si un loc de munc .

Obiectivul general a fost identificarea unor direc ii de interven ie / consiliere pentru a-i ajuta pe omeri s se integreze mai bine pe pia a muncii. În acest scop s-au aplicat dou chestionare, unul la care au r spuns 131 de omeri i un al doilea la care au r spuns 65 de persoane care lucreaz în domeniul resurselor umane în cadrul firmelor din zon . Pe baza datelor ob inute din acest studiu s-au stabilit strategii de interven ie i consiliere care s faciliteze ansele omerilor de a- i g si un loc de munc .

Cuvinte cheie: schem cognitiv , stil atribu ional, carier

**MANAGEMENTUL STRATEGIC AL MĂRCII. ANALIZĂ COMPARATIVĂ PERONI NASTRO
AZZURRO ȘI BERGENBIER**

George Oțoiu

Aphormă

Scopul acestei cercetări a fost să analizeze managementul strategic al mărcii, în cazul a două mărci de bere: Peroni Nastro Azzurro și Bergenbier. În acest studiu ne-am focalizat pe explorarea unor elemente din structura „brand equity-ului” celor două mărci de bere, evidențierea atributelor produsului importante pentru consumator și analiza modului de comunicare ales pentru transmiterea mesajului publicitar. Elementele studiate sunt: personalitatea asociată mărcii, notorietatea, strategia de comunicare. La această cercetare au participat 52 de persoane.

Rezultatele indică faptul că Peroni Nastro Azzurro este o marcă percepută ca fiind în primul rând de succes (44%). Trăsătura cea mai importantă de personalitate asociată mărcii Bergenbier este masculinitatea (42%).

Cuvinte cheie: personalitatea asociată mărcii, notorietate, strategii de comunicare.

MODELE MENTALE ALE UTILIZATORILOR ÎN INTERACȚIUNEA CU PROGRAMELE

STATISTICE

Mariana Floricica Ben ea
Universitatea „Andrei Șaguna”, Constanța

Modelul mental are caracter de unicitate dat de fiecare individ. Modelul mental este o construcție internă, mentală, strict individualizată pe baza achiziționării cunoștințelor prin învățare și experiență proprie cu sistemul tehnic. (Ergonomia consacră structurii de informații externe denumirea de model informațional extern). Gradul de pregătire formală se diferențiază între: volumul cunoștințelor, nivelul de abstractizare, organizarea cunoștințelor și coerența internă a modelului mental. Este ansamblul cunoștințelor operatorului uman (utilizatorului) stocate, în MLD, care modelează (mental) într-un mod personalizat, mai mult sau mai puțin adecvat, proprietățile constructive, funcționale, cauzale și comportamentale (în sensul apariției situațiilor tipice sau atipice) ale sistemului tehnic condus, conținutul și condițiile realizării sarcinilor, metodele de lucru precum și metacunoștințele.

Studiul de față se bazează pe un design de cercetare de tip corelațional pornind de la următoarele ipoteze:

ipoteza principală prezumă faptul că volumul de cunoștințe în domeniul statistic și în alegerea acestora determină obținerea de performanțe superioare în utilizarea aplicațiilor computer cu specific statistic.

Studiul este susținut de un număr de trei ipoteze specifice, după cum urmează :

- H_{S1} – se presupune că abilitățile de calcul numeric și inteligența generală determină performanțe superioare în utilizarea programelor statistice;
- H_{S2} – se presupune că utilizarea conceptelor statistice sunt legate de o structură de personalitate specifică ;
- H_{S3} – Presupunem că există diferențe semnificative între studenții de la Facultatea de Psihosociologie și cei de la Facultatea de Economice sub aspectul înțelegerii și utilizării conceptelor statistice.

MODELE MENTALE ALE CUNOA TERII I E-LEARNING

Gheorghe-Florin Trif
Universitatea Tehnică Cluj-Napoca

Nicolae Jurc u
Universitatea Tehnică Cluj-Napoca

Modelele mentale sunt formate din convingerile epistemologice ale studen ilor despre modul în care are loc procesul de învă are și despre rolul fiec rui actor al acestui proces (profesor-student). Lucrarea îi propune s investigateze influen a diferit a dou modele mentale (m surate cu Inventarul stilurilor de învă are Vermunt): acumularea cunoș tin elor și absorb ia cunoș tin elor în învă area unui pachet educa ional livrat pe Internet pe o tem de psihologia educa iei. O a doua variabil urm rit vizeaz adaptarea con inutului educa ional la particularit ile studen ilor prin proiectarea a dou tutoriale: unul cu navigare liber (constructivist) și unul cu navigare secven ial , controlat (instructivist). Rezultatele indic faptul c studen ii care se caracterizeaz printr-un model mental relativist care presupune construirea cunoș tin elor (acumularea cunoș tin elor) ob in rezultate mai bune la probe de evaluare proiectate pentru surprinderea în elegerii de c tre studen i a materialului studiat (studiu de caz și hart conceptual) în cazul în care sunt l sa și s navigheze liber în tutorial. Pe de alt parte la o a treia prob de evaluare (test de cunoș tin e) ob in rezultate mai bune studen ii care au o viziune dual (bine-r u) asupra cunoa terii, care implic absorb ia informa iilor (memorarea lor) a a cum sunt transmise de profesor (în cazul nostru de tutorial). Sunt discutate implica iile pentru dezvoltarea pachetelor e-learning astfel încât acestea s faciliteze dezvoltarea la to i studen ii a unor convingeri epistemologice pluraliste, deschise spre în elegerea complex a fenomenelor.

**ADAPTAREA CHESTIONARULUI DE SATISFACȚIE CU INTRANETUL (INTRANET
SATISFACTION QUESTIONNAIRE) PENTRU UTILIZAREA ÎN CADRUL ORGANIZAȚIILOR DIN
ROMÂNIA**

Daniela Onac , Horia D Pitariu
Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca

Mihaela Popa
Universitatea din București

Acest articol descrie demersul de adaptare și validare în limba română a chestionarului de evaluare a satisfacției cu intranetul (*Intranet Satisfaction Questionnaire – ISQ*) prin care România devine a 7-a țară care adaptează acest instrument extrem de util și ușor de folosit. Datele obținute în cadrul studiului pilot pe un eșantion de 66 de participanți dintr-o companie bancară indică faptul că adaptarea este reușită, chestionarul demonstrând o bună fidelitate și validitate convergentă. Validitatea discriminativă necesită cercetări suplimentare. Rezultatele finale arată că în domeniul bancar, caracteristicile tehnologiei care țin de aspectele ei funcționale (informație relevantă, accesare rapidă) predomină asupra celorlalte (comunicare, într-ajutorare, personalizare, auto-exprimare) asigurând un nivel ridicat de satisfacție cu tehnologia utilizată. Se indică însă aspecte mult mai complexe ale relației tehnologiei cu alte variabile organizaționale care vor intra în atenția cercetătorilor în viitor.

Cuvinte cheie: Intranet, Satisfacție, Utilizabilitate, Organizație, Tehnologie.

PERCEPȚIILE ÎNVIȚATORILOR ÎN PRIVIND FACTORII DE STRES ÎN ACTIVITATEA
DIDACTICĂ

Viorel Robu

Universitatea „Petre Andrei” din Iași

Nicoleta-Doina Pașalu

Școala Specială „Constantin Păunescu”, Iași

Caranfil Narcisa-Gianina

R&C Societate Civilă Profesională de Psihologie, Iași

S-au identificat două mari categorii de factori stresori în activitatea didactică: conținutul muncii (modificările imprevizibile în programele de învățare, rutina, proiectarea normelor didactice, etc.), respectiv dimensiunea socială a muncii didactice (relațiile între cadrele didactice și conducere, conflictele de rol, etc.). Studiile au arătat că există o relație directă între caracteristicile muncii și costurile legate de menținerea și creșterea productivității, relație care este valabilă și pentru activitatea didactică. Costurile individuale ale stresului resimțit în activitatea didactică se reflectă în scăderea calității procesului de predare și evaluare. Pornind de la o serie de considerații teoretice, ne-am propus investigarea percepțiilor pe care învățătorii din învățământul primar le au cu privire la o serie de aspecte legate de activitatea didactică, care pot fi resimțite și evaluate ca fiind surse de stres. Ancheta pe bază de chestionar a fost realizată în perioada februarie-martie 2007, pe un număr de 123 de învățători (24 bărbați și 99 de femei), cu vârste cuprinse între 21 și 58 de ani ($m = 45.14$, $s = 8.7$ ani), activând în diverse activități profesionale. Rezultatele au indicat printre primele cinci surse de stres percepute de învățători: nivelul scăzut de salarizare/absența unor stimulente materiale pentru activitatea profesională, dispozițiile legislative ambigue emise de MECD, schimbările frecvente în conținutul programelor de învățare, factor situat pe același loc cu termenele nerealistice pentru rezolvarea unor sarcini care țin de organizarea procesului didactic, volumul mare al programelor de învățare, greu de acoperit pe parcursul unui semestru/an școlar, respectiv introducerea unor metode de evaluare complexe și greu de aplicat. Luând în calcul criteriul legat de vechimea în activitatea didactică, nu am observat diferențe semnificative între răspunsurile date de învățători. Sunt discutate implicațiile pe care aceste rezultate le au pentru managementul stresului în sistemul de învățământ și creșterea calității procesului instructiv-educativ.

Cuvinte cheie: stres profesional, activitate didactică, factori de stres, managementul stresului

INVESTIGAREA NATURII ȘI ROLULUI EMOTIILOR ASUPRA COMPORTAMENTULUI MEMBRILOR
UNEI ORGANIZAȚII

Sabina Teodora Iunona

Această lucrare se concentrează asupra descrierii diferitelor modalități ale felului în care emoțiile influențează judecățile și alegerile unei persoane, rolul emoțiilor în procesele emoționale și mai specific în procesele diferențiate ale informațiilor cu coloratură emoțională (incluzând consolidarea memoriei și asociațiile mentale), modul și momentul în care emoțiile oferă informații care influențează judecățile și deciziile, rolul motivațional al acestora în reglarea comportamentelor și în semnalizarea necesității modificării intensității și direcției proceselor emoționale, precum și pe exemplificarea celor mai importante metode de investigare a emoțiilor. Obiectivul lucrării este de a facilita dezvoltarea aplicațiilor efective prin descrierea teoriilor și studiilor relevante cu accent pe evaluarea emoțională, sperând că metodele privind evaluarea se vor dovedi utile pentru cercetătorii și practicienii interesați în dezvoltarea unor aplicații specifice. În ultimii ani studiul emoțiilor în organizații s-a concretizat prin apariția unui nou domeniu, cel al învățării și managementului acestora, oferind noi puncte de vedere –în special pentru managerii asupra teoriilor și abilităților de a utiliza și identifica emoțiile în organizații. Introducându-se un nou concept, cel de inteligență emoțională, iar concluziile literaturii de specialitate sunt: 1. inteligența emoțională a unui angajat, sau abilitățile lui cognitive nu pot fi evaluate sau dezvoltate fără înțelegerea contextului de muncă; 2. inteligența emoțională oferă baza dezvoltării abilităților de a percepe regulile unei sarcini, context sau situații. 3. o sarcină nu poate fi dusă la bun sfârșit fără a poseda inteligență emoțională. 4. este foarte importantă identificarea emoțiilor, investigarea și managementul acestora pentru a optimiza performanțele.

Cuvinte cheie: Procesele informaționale, emoții, organizații, inteligență emoțională, metode de investigare.

REGLAREA EMOȚIILOR ȘI EPUIZAREA PROFESIONALĂ LA ANGAJAȚII DIN SECTORUL SERVICIILOR

Daniela Victoria Zaharia, Manuela Maria Apostol
Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iasi

Obiectivul central al acestei lucrări constă în explorarea antecedentelor și consecințelor reglării emoțiilor la locul de muncă la nivelul angajaților români din sectorul serviciilor. Noutatea abordării constă în verificarea empirică a adecvării modelului propus de James Gross în contextul muncii emoționale. Interesul nostru vizează atât clarificarea relațiilor dintre tipul de cerințe emoționale de la locul de muncă, caracteristicile angajaților și tipul de strategie de reglare a emoțiilor (direcționarea atenției, schimbare cognitivă sau modularea răspunsului), cât și identificarea relațiilor dintre aceste strategii și consecințe precum epuizarea profesională. Cercetarea s-a bazat în principal pe metoda chestionarului, scalele fiind construite de către trei autori plecând atât de la literatura de specialitate, cât și de la informațiile culese direct de la nivelul populației românești. Rezultatele obținute atestă faptul că tipul de motive pentru care angajații depun muncă emoțională influențează tipul de strategie de reglare emoțională utilizată, iar alegerea anumitor strategii conduce mai pregnant la epuizare profesională. În final discutăm eventualele pârghii prin care se poate diminua sindromul de epuizare la angajații din sectorul serviciilor.

Cuvinte cheie: reglarea emoțiilor, servicii, epuizare profesională

DIMENSIUNI ALE AGRESIVITĂȚII ȘI STRESUL OCCUPAȚIONAL: UN MODEL DE DIAGNOZ ȘI MANAGEMENT

Adrian Tudor Brate

Universitatea Lucian Blaga din Sibiu

Studiul investighează relația complexă dintre două constructe multidimensionale: agresivitatea și stresul ocupațional, pe baza unui model comprehensiv de diagnostic și management al stresului organizațional, - aplicabil individual sau pentru diferite categorii socioprofesionale și la diferite nivele de evoluție/ competență profesională. Dimensiuni ale agresivității/ pattern-ului de comportament de tip A (pulsivitate de tip A, nerăbdare) și ale stresului ocupațional (stresori specifici, efecte diverse, factori de personalitate, strategii de coping) sunt măsurate pentru 1026 de participanți, prin intermediul Indicatorului de Management al Presiunii (IMP, Brate, 2003, 2004, 2006 - adaptare a Pressure Management Indicator, Williams & Cooper, 1998). Rolul și relațiile dintre dimensiunile agresivității, diferențele individuale, mecanismele de coping, stresori, efecte sunt discutate în cadrul procesului dinamic al stresului ocupațional. Implicații, aplicații și dezvoltări ulterioare ale studiului și ale modelului sunt prezentate, incluzând strategii de intervenție/ management al stresului la nivel individual și organizațional.

Cuvinte cheie: agresivitate, pulsivitate de tip A, nerăbdare, stres ocupațional, stresori, efecte, factori de personalitate/ diferențe individuale, strategii de coping, strategii de intervenție/ management al stresului la nivel individual și organizațional

STRESUL OCUPAȚIONAL ÎN MEDIUL MILITAR

Ovidiu Petrișor

Cabinet Individual de Psihologie "Petrișor Ovidiu"

Stresul ocupațional este un subiect care deși extrem de studiat nu a ajuns încă să fie considerat un subiect închis. Majoritatea cercetărilor făcute asupra stresului utilizează chestionare cu răspunsuri închise care solicită respondenților să aleagă dintr-o listă prestabilită de posibile surse sau posibili factori de stres la locul de muncă. Dezavantajul acestor metode este reprezentat de faptul că nu reușesc întotdeauna să capteze în mod adecvat sursele de stres, experiențele stresante legate de unicitatea specifică fiecărei profesii. Prin urmare o serie de cercetători recomandă folosirea unor metode calitative în studierea stresului ocupațional.

În cadrul acestui studiu am folosit un chestionar cu răspunsuri deschise, adaptat după Stress Incident Record (SIR – Newton & Keenan, 1985) cu scopul de a investiga surse de stres ocupațional specifice organizațiilor militare. Am pornit de la ipotezele că vor exista diferențe în ceea ce privește sursele percepute de stres în funcție de vârstă, de vechime în organizație dar nu și în funcție de tipul de organizație. De asemenea vor exista diferențe în ceea ce privește mecanismele de coping în funcție de criteriile enunțate mai sus.

Au participat la studiu un număr de 60 de persoane din care 30 de polițiști și 30 polițiști comunitari.

Rezultatele au confirmat ipotezele conform cărora sursele percepute de stres variază în funcție de vârstă, vechime în organizație dar nu și în funcție de tipul de organizație. Ipoteza conform căreia există diferențe în ceea ce privește mecanismele de coping utilizate nu a fost confirmată.

Cuvinte cheie: stres ocupațional, mediul militar, metode calitative.

CORELATE ALE BURNOUT-ULUI LA ASISTENȚII MEDICALI. INDICATORII
SIMPATOMATOLOGIEI ȘI DEMERSUL PROGRAMULUI DE INTERVENȚIE.

Camelia Hanga, Ștefania Isailă, Ramona Cămină, Pașca
Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca

Tot mai multe cercetări pe tema stresului ocupațional, tind să se focalizeze asupra investigațiilor diferitelor aspecte ale burnout-ului, ca sindrom al stresului, dat fiind timpul pe care oamenii îl petrec desfășurând activități profesionale și importanța pentru conceptul de sine a semnificației pe care acele activități extrag din utilitatea și calitatea percepută a prestării propriei profesii. Simptomele de burnout pot evolua de la perceperea unui disconfort fizic și psihic, reducerea stării de bine, la un pattern clinic caracterizat prin stres și incapacitate de muncă, necesitând intervenție și tratament clinic.

Însă, burnout-ul este un fenomen dificil de abordat atât conceptual cât și empiric. Studiile realizate până în prezent sunt corelaționale și nu au fost identificate cauze precise ale burnout-ului, nici ca urmare a studiilor longitudinale.

Potrivit studiilor meta-analitice, ca predictorii ai burnout-ului au fost identificați stresorii de rol percepuți la locul de muncă (ambiguitate, conflict de rol, supraîncărcarea calitativă și cantitativă de rol), iar ca resurse de coping sau rezistență la burnout s-a analizat rolul autoeficacității, locus-ului de control și al suportului social perceput la locul de muncă sau în mediul social și familial.

Acest studiu a vizat investigarea capacității predictive a stresorilor de rol percepuți la locul de muncă asupra burnout-ului experiențiat, pe un lot de 58 de asistente medicale. Totodată, s-a investigat rolul moderator asupra burnout-ului al variabilelor autoeficacitate, suport social, identificare cu profesia și satisfacție cu remunerația.

Pe baza rezultatelor obținute s-a proiectat un program de training în scop de intervenție pentru grupul de asistente care prezentau simptome de burnout.

Cuvinte cheie: burnout, stresori de rol percepuți, autoeficacitate, suport social, identificare cu profesia, cogniții de reorientare profesională, intervenție

ÎNCREDEREA ÎN ORGANIZA II: STUDIUL ÎNCREDERII LA NIVELUL ECHIPELOR

Ramona C m r an Pa ca

*Universitatea Babeș-Bolyai Cluj-Napoca
Facultatea de Psihologie și Științele Educației*

Conceptul “încredere” a re inut aten ia cercet torilor din discipline cum ar fi psihologia, economia, sociologia sau tiin ele politice. Cercet torii, indiferent de domeniu, au recunoscut rolul pozitiv pe care încrederea îl are în organiza ii dar, au ap rut diferen e de abordare în ceea ce prive te definirea i opera ionalizarea constructului, categoria studiat , respectiv nivelul de analiz pentru care se realizeaz cercetarea. Aceast lucrare î i propune analiza încrederii în cadrul echipelor. Studiul încrederii la nivelul echipelor se refer la gradul în care membrii unei echipe au încredere unii în al ii ca f când parte dintr-o echip . Conform lui Rousseau *et al.* (1998, cit în Costa et al, 2001), riscul i interdependen a sunt dou condi ii necesare pentru dezvoltarea încrederii. În cadrul echipelor, riscul se asociaz cu procesele de munc , dar i cu diferite aspecte de vulnerabilitate i incertitudine între membrii echipei (Morris and Moberg, 1994). În cadrul majorit ii echipelor exist un grad de interdependen i o diferen iere în ceea ce privesc rolurile i sarcinile pentru a determina anumite rezultate. Pe parcursul procesului de atingere a rezultatelor membrii echipei interac ioneaz în vederea realiz rii schimbului de informa ii i împ rirea resurselor. Mai mult de atât, echipele func ioneaz în cadrul contextului organiza ional, care poate genera un risc asociat cu sistemul de recompense, norme sau dezvoltarea carierei. Echipele virtuale reprezint azi o realitate din ce în ce mai întâlnit . Echipele virtuale descriu grupuri de angaja i care lucreaz în arii geografice diferite, nu au contacte fa în fa i realizeaz anumite sarcini prin intermediul comunic rii electronice (internet). Dac în cadrul echipelor tradi ionale cercet rile sugereaz faptul c încrederea se dezvolt i se modific în timp, în func ie de interac iunile care exist în cadrul echipei, interac iuni care permit membrilor echipei s evalueze comportamentele celorlal i membrii, în cadrul echipelor virtuale îns , membrii echipei nu au întotdeauna suficiente informa ii despre colegii lor astfel încât s poat evalua faptul c membrii echipei sunt „de încredere”. Mai mult decât atât, membrii echipelor virtuale se confrunt cu distan a fizic dintre ei, lipsa intarac iunilor fa în fa , ceea ce ar putea conduce la asump ia c nivelul de încredere în cadrul echipelor tradi ionale este mai ridicat decât în cadrul echipelor virtuale. Într-un asemenea mediu, membrii echipelor virtuale au încredere în colegii lor nu având la baz experien a trecut ci inând cont mai ales de preg tirea pe care o au, afilierea la diferite institu ii etc..

Cuvinte cheie: încredere organiza ional , echip , echip virtual

**PERCEPȚIA TIMPULUI : MULTIDIMENSIONALITATEA CONSTRUCTULUI ȘI RELAȚIA ACESTUIA
CU LOCUS-UL DE CONTROL. STUDIU PE EȘANTION ROMÂNESC**

Maura Gora , Cristina Mogoale, Nicoleta Meslec, Horia D. Pitariu,
Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Cluj-Napoca

Percepția timpului (engl. time urgency) se referă la preocuparea indivizilor cu privire la timp și trecerea acestuia. O preocupare excesivă față de trecerea timpului este caracteristică comportamentului de tip A, fiind un factor predispozant pentru afecțiunile cardiace. Studiile efectuate pe populații americane au demonstrat multidimensionalitatea constructului percepția timpului, arătând că dimensiuni particulare ale acestuia se asociază cu o probabilitate crescută de a dezvolta afecțiuni cardiace. Obiectivul acestui studiu este de a verifica multidimensionalitatea conceptului percepția timpului pe un eșantion românesc (N=224). În plus, ne-am propus să testăm legătura acestui construct cu locus-ul de control și variabile demografice precum vârstă, gen, nivel de educație și profesie. Conceptul este evaluat pe o scală cu ancore comportamentale cu 7 dimensiuni (Percepția Timpului) și printr-o scală Likert cu 33 de itemi (Folosirea Timpului). În urma analizei factoriale exploratorii multidimensionalitatea conceptului a fost confirmată. S-au observat corelații semnificative între scorurile obținute de către subiecți la scala Folosirea Timpului, respectiv Locus de control. De asemenea s-au identificat diferențe semnificative în funcție de profesie și nivelul de educație, pentru scala Folosirea timpului. Diferențe semnificative în funcție de gen și vârstă s-au constatat pentru scorurile obținute pe scala Percepția Timpului. Studiul constructului și a asocierii lui cu alte variabile este important atât din perspectiva psihologiei organizaționale (potrivirea dintre individ și organizație sub aspectul percepției timpului), cât și din perspectivă clinică (implicațiile percepției timpului în dezvoltarea bolilor cardiace).

Cuvinte cheie: folosirea timpului, analiza factorială, locus de control

VALIDAREA UNUI CHESTIONAR DE SATISFAC IE CU MUNCA ÎN CONTEXTUL CULTURAL
ROMÂNESC

Simina Gherasim – Ardelean, Florina Spânu
Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, Cluj-Napoca

În contextul interesului crescut privind problematica emo iilor în organiza ii, în anii din urm , au fost construite o serie de instrumente de m surare a satisfac iei cu munca. Deoarece constructul de satisfac ie în munc este unul dependent cultural, majoritatea acestor instrumente au întâmpinat dificult i în validarea lor în culturi diferite. Job Satisfaction Survey - Global (Lamond, Spector, McDonald, Wu & Hosking, 1999) este un instrument multidimensional, de evaluare a satisfac iei în munc , care îi propune s dep easc barierele culturale. Studiul de fa investigheaz validitatea de construct a JSS – Global, în contextul cultural românesc. Pentru aceasta, s-a recurs la analiza structurii interne a instrumentului, utilizându-se analiza factorial exploratorie. E antionul utilizat (N=125) are o structur eterogen , incluzând subiec i din domeniile public i privat, sectoarele servicii i produc ie. Rezultatele ob inute sus in aplicabilitatea instrumentului i în contextul cultural românesc, cu unele corective.

Cuvinte cheie: Satisfac ia cu munca, JSS-G, diferen e interculturale, validitate de construct.

REGLAREA EMOTIILOR LA CADRELE DIDACTICE DIN ÎNVĂȚĂMÎNTUL PREUNIVERSITAR DE
STAT ROMÂNESC: TESTAREA UNUI MODEL DE REGLARE EMOTIONALĂ

Istefan Feldman

Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Cluj-Napoca

Studiul de față dorește să testeze anumite aspecte ale modelului reglării emoționale propus de Grandey în 2000, pe un eantion format din cadre didactice din învățământul preuniversitar de stat. Amcitat să evidențiem în ce măsură este prezentă modificarea emoțiilor la locul de muncă (cu cele două componente ale sale: reglarea de suprafață și reglarea de profunzime), în acest domeniu de activitate, și ce efecte are asupra gradului general de satisfacție al profesorilor și asupra performanțelor lor profesionale. De asemenea, s-a investigat și efectul moderator al caracteristicilor personale – afectivitate pozitivă (manifestată prin entuziasm, stare generală de activare și alert) și afectivitate negativă (manifestată prin apatie și lipsa de optimism). Pe baza analizelor de regresie multiliniară, ne așteptăm ca truda emoțională să aibă un efect negativ asupra satisfacției; în cazul reglării de suprafață acest efect este mai puternic iar afectivitatea negativă va accentua efectele negative ale trudei emoționale, pe când afectivitatea pozitivă le va atenua. În relație cu performanța profesională, ne așteptăm ca aceasta să fie influențată în mod negativ doar în cazul persoanelor ce recurg la strategii de reglare de suprafață și au ca trăsătură caracteristică dominantă afectivitatea negativă.

Cuvinte cheie: reglare emoțională, afectivitate negativă, afectivitate pozitivă, performanță profesională, satisfacție la locul de muncă

STRESUL SI SISTEMUL ENERGETIC

Cristina Agopian, Andreea Cernat, Mihail Ion Militaru, Maria Velica.

S.C. ELECTRICA SA

Analiza activitatii sefilor de tura din statiile electrice evidentiaza capacitatea de rezistenta la stres ca o conditie indispensabila pentru securitatea sistemului.

In contextul unei bune fiabilitati atinse de sistemul energetic, posibilitatea ameliorarii securitatii in exploatare prin noi perfectionari tehnice a devenit limitata, imbunatatirile posibile vizand mai mult factorul uman. Aceasta premiza constituie punctul de plecare al acestui studiu, cu ipoteza de baza ca omul, in cadrul sistemului complex in care actioneaza se comporta ca un actor inteligent in interactiune cu mediul tehnic si social.

Obiectivul concret al cercetarii este studiul comportamentului subiectilor, a reactiilor lor la exigentele specifice activitatii. In sistemul energetic stresul apare ca o consecinta a inaltelor exigente psihice ale activitatii: constrangerea severa a timpului, constiinta gravitati unei posibile erori si, in special, situatiile pe care operatorul nu le poate controla.

Cercetarea s-a desfasurat pe un lot de 85 de subiecti. In metodologia de cercetare am inclus examenul psihologic de autorizare pe functie al subiectilor (teste de aptitudini si de personalitate). In plus am aplicat un interviu analitic precum si chestionare de vulnerabilitate la stres coroborate cu teste proiective.

Rezultatele cercetarii arata ca lotul experimental are o buna capacitate de a depasi situatiile stresante, iar abilitatea de a rezolva situatiile frustrante este mai mare decat media populatiei. Prezentam cateva dintre caracteristicile vulnerabilitatii mici la stres ale sefilor de tura:

- perceptia de sine contine o autoevaluare mai corecta a eficientei profesionale in raport cu specificatiile postului;
- ameliorarea rezistentei la stres poate fi o consecinta a unei imagini de sine mai bune in raport cu restul populatiei;
- remarcam ca un factor care a contribuit la eliminarea tendintelor nevrotice este efectul consilierii psihologice care se desfasoara, in general, dupa fiecare autorizare pe functie. Consilierea se bazeaza pe integrarea evaluarilor psihologice individuale in analiza comportamentului la locul de munca.

Cuvinte cheie: stres, vulnerabilitate, imagine de sine, tendinte nevrotice, consiliere psihologica.

ASPECTE ALE STRESULUI OCUPAȚIONAL LA FUNCȚIONARI PUBLICI DIN INSTITUȚIILE
ROMÂNEȘTI

Sur Adina

Facultatea de Psihologie și Științele Educației, UBB Cluj-Napoca

Stresul ocupațional este asociat cu situații specifice, caracteristici ale mediului muncii, percepții sau reacții personale în contextul muncii. Majoritatea studiilor se concentrează în special pe analiza aspectelor legate de munca în sine. Activitatea funcționarilor din domeniul sănătății și protecției sociale este considerată a fi una stresantă, sursele de stress provenind din însăși natura muncii iar efectele caracteristicilor personale asupra reacțiilor individului la stres sunt mult diminuate.

Obiectiv. Scopul acestei lucrări este de a identifica sursele de stres specifice acestui domeniu de activitate precum și relațiile dintre aceste variabile și stilul de coping.

Metoda. Studiul de față este unul corelațional și descriptiv. Eșantionul a fost alcătuit din 100 de funcționari din cadrul Direcției de Asistență Socială și Protecția Copilului. Persoanelor participante li s-a dat spre completare Job Stress Survey (JSSv - Spielberger, 1994) și Occupational Stress Inventory (OSInv - Osipow & Spokane, 1980)

Rezultate. S-au obținut distribuții relativ normale la scalele care investighează stresul ocupațional, starea de sănătate (atât fizică precum și psihologic) și satisfacția profesională. Rezultatele indică un număr redus de probleme de sănătate care s-ar putea fi direct relaționate sau cauzate de stresul ocupațional. Principalele surse de stres se situează în sfera comunicării în interiorul organizației, ambiguitate și conflict de rol. În ceea ce privește reacția la stres principalele forme de a face față stresului sunt reprezentate de intervenții active asupra activității și comportamentului propriu.

Cuvinte cheie: stres ocupațional, satisfacție profesională, stil de coping, OSI, JSSv

RELAȚIA DINTRE STRESORI, EMOȚII ȘI COMPORTAMENTUL CONTRAPRODUCTIV LA FUNCȚIONAREA BANCARII DIN ROMÂNIA

Roxana Capotescu, Horia D. Pitariu
Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca

Deși majoritatea cercetărilor asupra comportamentelor angajaților la locul de muncă s-au focalizat asupra factorilor care conduc la funcționarea eficientă a organizațiilor, acțiunile ineficiente și chiar distructive sunt o componentă prezentă în organizațiile moderne. Comportamentele contraproductive la locul de muncă reprezintă acte voluntare care afectează sau intenționează să afecteze organizațiile sau persoanele din organizații. Studiul de față își propune verificarea relațiilor dintre variabilele cuprinse în modelul stresorilor și emoțiilor propus de Spector și Fox (2005) pe un eșantion de 105 funcționari bancari din România. Modelul testat conceptualizează comportamentul contraproductiv la locul de muncă drept o consecință a acțiunii combinate a factorilor de personalitate și a condițiilor de muncă stresante. Rezultatele studiului susțin parțial modelul. Trăsăturile de personalitate (impulsivitatea, afectivitatea negativă, emoțiile discrete frică, ostilitate, vină, tristețe, invidie, furie) apar ca principalii predictorii ai comportamentului contraproductiv la locul de muncă, stresorii organizaționali și stările emoționale explicând un procent redus din varianța criteriului. Rezultatele sunt interpretate prin raportarea la studii similare realizate în culturile vestice.

Cuvinte cheie: comportament contraproductiv, stresori organizaționali, emoții stare, emoții trăsături

CORRELATE ALE STĂRII DE BINE ÎN TIMPUL ÎMBAJULUI

Marius Druga

Universitatea din Oradea, Facultatea de Științe Socio-Umane

Demersul nostru dorește să testeze modelul ierarhic al stării de bine propus de Diener și colaboratorii săi în condițiile utilizării unui lot de oameni. Am evaluat în acest scop componentele stării de bine, fiind interesați de posibilele efecte de moderare pe care îmbajul le exercită asupra relației dintre starea de bine pe de o parte și percepția singurătății, speranța, viața familială și starea de sănătate pe de altă parte. În analiza stării de bine am detaliat mai ales componenta cognitivă, aducând în atenție satisfacția în legătură cu viața de până acum, cu viața prezentă și cu viitorul și am urmărit modul în care fiecare dintre acestea modifică relațiile dintre variabilele menționate. Durata îmbajului și numărul de ani lucrați au fost de asemenea luate în calcul. Rezultatele susțin parțial modelul de la care am pornit, permițându-ne să realizăm câteva ajustări ale acestuia la specificul fenomenului îmbajului.

Cuvinte cheie: îmbaj, stare de bine, satisfacție în viață, singurătate, speranță

INFLUENȚA ÎNCREDERII ÎN MANAGEMENT ȘI A STILULUI DE CONDUCERE ASUPRA PERCEPȚIEI SISTEMULUI DE EVALUARE A PERFORMANȚEI PROFESIONALE

Mădălina Petrescu, Florin Glin

Cercetarea face parte dintr-un studiu longitudinal ce urmărește relația dintre încrederea în palierele manageriale, stilul de conducere și atitudinea față de sistemul de evaluare a performanței profesionale. Studiul se derulează într-o companie multinațională iar populația selecționată este formată majoritar din lucrători în domeniul IT. Sunt prezentate rezultatele obținute în urma aplicării transversale a unui grupaj de chestionare format din:

1. MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire, Avolio & Bass 2004), care urmărește evaluarea stilului de conducere; oferă scoruri pentru stilul transformasional și tranzacțional.
2. Scalele de Cognition – based Trust și Affect – based Trust (încredere pe baze cognitive și încredere pe baze afective) dezvoltate de McAllister (1995), direcționate atât spre supervisor (eful direct al angajatului) cât și spre managementul superior al organizației;
3. Scalele de Acuratețe percepută a sistemului de evaluare a performanței precum și de Funcționalitate percepută a sistemului de evaluare a performanței, preluate și adaptate după Mayer & Davis (1999). Prima se referă la măsura în care angajatul percepe că procesul de evaluare a performanței sale este unul corect și ia în calcul indicatorii relevanți pentru activitatea sa. Cea de-a doua surprinde măsura în care angajatul percepe că evaluarea performanței sale are efecte concrete în organizație, reflectate în promovări sau / și creșteri salariale.

Rezultatele arată o asociere pozitivă între stilul de conducere transformasional și cele două forme de încredere în lider. De asemenea există o ușoară corelație pozitivă între stilul tranzacțional și încrederea pe baze cognitive în lider. În ceea ce privește percepția evaluării performanței, încrederea în eful direct a corelat pozitiv cu acuratețea percepută a evaluării dar nu și cu funcționalitatea percepută, pe când încrederea în managementul superior a corelat pozitiv cu funcționalitatea percepută a sistemului de evaluare a performanței.

Cuvinte cheie: încredere, stil de conducere, evaluarea performanțelor profesionale, funcționalitate percepută

TEORIA IDENTIFIC RII AC IUNII I DIAGNOZA ÎNV RII ORGANIZA IONALE

Sofia Chiric

Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Cluj-Napoca

În câteva studii, realizate în anii 2002, 2004 și 2006 „in the wild”, în organiza ii, am folosit principiile teoriei identific rii ac iunii în aprecierea calit ii în elegerii indicatorilor de performan i în diagnoza disponibilita ii de înv are organiza ional . Conform teoriei, îndeplinind o ac iune, individul: (1) prefer identificarea ei la nivele mai ridicate de abstractizare, dar (2) trece la identific ri cu nivel de abstractizare mai sc zut, dac ac iunea se dovede te greu de sus inut sau întâmpin alt fel de probleme, cu acel nivel ridicat de abstractizare în minte. În acord cu principiile teoriei, studiile mele arat c nivelul identific rii ac iunii este o bun masur a competen ei individului în ac iunea respectiv . Majoritatea participan ilor din primele dou studii, studen i care relateaz performan a în scrierea lucr rii de examen i, respectiv, profesioni i care relateaz modul în care fac evaluarea i autoevaluarea profesional nu folosesc ientific rile cu nivel de abstractizare ridicat pentru prezentarea performan elor lor. *De ce i cu ce consecințe* o ac iune este un indicator mai puternic sau mai slab al calita ii performan ei sunt aspecte care nu apar în relat rile subiec ilor. Cele dou studii mai arat c individul poate persista în identificarea ac iunii la un nivel de abstractizare mai ridicat decât poate efectiv sus ine, dac nu întâmpin nici o problem în afirmarea acestei identitfic ri. În schimb, cum arat studiul din 2006, participan ii la care predomin identific rile cu nivel de abstractizare sc zut ale ac iunilor profesionale sunt mai preg ti i, decât cei la care predomin identific rile ac ionale foarte abstracte, s preia noi identific ri ale ac iunii oferite de un context de dezvoltare profesional .

Cuvinte cheie: teoria identific rii ac iunii, indicatori de performan , înv are organiza ional , dezvoltare profesional

MANAGERUL NEVROTIC ȘI CLIMATUL ORGANIZAȚIONAL

Filaret Sîntion

Universitatea „Ovidius” Constanța

Dintr-o perspectivă clinică, Kets de Vries și Miller (1984) utilizează conceptul de „lider nevrotic”, ale cărui dimensiuni și consecințe asupra organizației au fost analizate într-o lucrare relativ recentă (Sîntion, 2000). Renunțând la conotațiile clinice ale conceptului, cercetările noastre și-au propus să identifice manifestările disfuncționale, dezadaptative în stilurile de conducere manageriale și efectele acestora asupra variabilelor dependente specifice: satisfacție, performanță, climat în organizație.

În comunicarea de față sunt prezentate rezultatele preliminare ale elaborării unui chestionar privind stilul de conducere structurat pe opt factori (implicare în problemele personalului, dorință de control, capacitate decizională, capacitate de relaxare, perfecționism, concentrare și claritate cognitivă, interes față de aprecierile sociale, tipul de reacție –activ/reactiv) și implicațiile respectivului stil de conducere asupra climatului organizațional. Pe un eșantion de manageri N=51 (cu 492 de subalterni) au fost comparate efectele stilurilor de conducere eficiente cu cele ale stilurilor dezadaptative („nevrotice”) asupra climatului organizațional. Există diferențe semnificative pe toate dimensiunile climatului organizațional între stilul de conducere nevrotic și cel adaptativ.

În ecuația complexă a eficienței conducerii întoarcerea la persoana liderului și la variabilele sale de personalitate este mereu productiv (explicativ).

SCHEME RATIONALE VS. SCHEME EMOTIONALE ACCESATE IN DECIZIA MANAGERIALA

Mihaela Rus

Universitatea Andrei Șaguna Constanta

Teoria deciziei a fost caracterizat , mai mult istoric vorbind, printr-o disput cu privire la faptul c mecanismele umane de luare a deciziei au un punct slab. Partea remarcabil a acestei dispute este c , pe parcursul întregii sale durate, a fost condus f r referin e detaliate asupra procesului prin care oamenii iau decizii în via a de fiecare zi. În ultimii ani, această problem a devenit preocuparea principal pentru mai mul i cercet orii: Cohen(1981), Barwise i Perry (1983) , Klein et al. (1993) i al ii, - cei care au scos în eviden diferen a fundamental între procesul de luare a deciziei, studiat i explicat printr-o teorie tradi ional asupra deciziei i cel observat în situa iile sociale naturale/concrete. Cercetarea prezenta doreste sa evidentieze ce tipuri de scheme sunt activate in decizia manageriala: schema cognitiva sau cea emotionala. Esantionul pe care se realizeaza prezentul studiu este alcatuit din 160 de manageri din domeniul transporturilor feroviare, din cadrul unor institutii de stat si private, in special barbati cu media de varsta de 39 ani. Metodologia de lucru este compusa din sarcini cognitive de tip decizional pe care participantii la studiu trebuie sa le analizeze si sa le rezolve adoptand o strategie de rezolvare si un chestionar prin care se identifica tipul de schema cognitiva accesata in timpul rezolvarii sarcinilor respective. Precizam ca sarcinile sunt individuale si nu de grup. Ca si rezultate s-a evidentiat in special accesarea schemelor cognitive, dar si existenta unei saturatii ale deciziei in scheme emotionale.

Cuvinte cheie: proces decizional, scheme cognitive, scheme emotionale, sarcini individuale

CULTURA ORGANIZAȚIONALĂ A COLII ROMÂNEȚI

Gabriela Ciot

Universitatea Tehnică Cluj-Napoca

Departamentul pentru Pregătirea Personalului Didactic

Școala face parte din organizațiile sociale cele mai complexe. Specificul ei ca organizație socială, funcționarea și schimbările care au loc, nu pot fi înțelese decât analizând unele dintre variabilele funcționale cele mai semnificative, dintre care se detașează cultura, climatul și managementul. Lucrarea de față prezintă o serie de aspecte teoretice și metodologice ale culturii organizaționale ale colii românești, cu scopul de a evidenția schimbările majore impuse de reforma învățământului românesc și efectele acestora. Ea se bazează pe trecerea în revistă a principalelor cercetări realizate în România în acest domeniu.

Concluziile acestei lucrări vor sublinia necesitatea schimbării culturii organizaționale a colii în începutul de secol XXI, deoarece, fără edificarea unei culturi școlare care să promoveze alternativitatea și pluralismul, adaptabilitatea și creativitatea, discriminarea pozitivă a diferențelor și formativitatea, parteneriatul și coevoluția, nu poate fi construită o societate cu adevărat democratică.

Cuvinte cheie: cultură organizațională, rețea culturală, construcție culturală, culturi profesionale, modele culturale școlare.

**CUM EVALU M „PERSONALITATEA” UNEI ORGANIZA II I CE IMPACT POATE AVEA
ACEAST EVALUARE ASUPRA DECIZIILOR ORGANIZA IONALE?**

Marian Dumitru, Ticu Constantin
*Universitatea "Alexandru Ioan Cuza", IASI
Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației*

Eficien a profesional , individual i colectiv , depinde nu atât de caracteristici ale personalit ii angaja ilor, cât mai ales de caracteristici ale „personalit ii” firmei /institu iei. Aceste caracteristici, vizibile prin ceea ce firma /institu ia ofer angaja ilor în schimbul dedic rii personale, pot fi opera ionalizate ca factori ai climatului organiza ional. Studiul a avut ca obiectiv analiza factorilor climatului organiza ional care descriu „personalitatea” unei companii unei companii. Conceptele teoretice la care am f cut referire în acest studiu au fost cele de cultur organiza ional i de climat organiza ional. Colectarea datelor s-a realizat utilizând ca metodologie Sistemul ECO, sistem standardizat vizând evaluarea a 14 dimensiuni principale (sarcina, rela iile, motiva ia, suportul, conducerea, evaluarea, justia, ata amentul, deciziile, înv area, satisfac ia, siguran a, comunicarea, i supraînc rcarea), a dou dimensiuni secundare (impact subiectiv i stres perceput) i a unui set de întreb ri deschise vizând principalele probleme – cauze - solu ii existente în companie. Procedura de diagnoz organiza ional fost aplicat pe un num r de 181 de angaja i apar înând unor compartimente din cadrul unei companii specializat în construc ia de utilaje. Rezultatele ob inute, prin raportare la cele patru „zone” ale climatului organiza ional (disfunc ional, deficitar, func ional i performant), permit o estimare destul de clar a consecin elor (pozitive sau negative) ale fiec rui factor asupra randamentului organiza ional, estimare completat de analiza datelor „probleme – cauze – solu ii” (pentru a vedea care sunt aspectele disfunc ionale concrete, cum descriu angaja ii cauzele acestora i ce solu ii de remediere propun). Concluziile studiului insist pe argumentarea necesit ii implement rii acestui sistem în firm i realiz rii unor evalu ri periodice de acest tip, pentru a permite monitorizarea strategiilor de optimizare a climatului organiza ional, atât sub aspectul identific rii factorilor asupra c rora trebuie intervenit i a analizei solu iilor oferite de angaja i cât i sub cel al m sur rii i urm ririi impactului final ob inut în urma schimb rilor realizate în firm .

Cuvinte cheie: cultur organiza ional , climat organiza ional, diagnoz organiza ional , climat disfunc ional /performant, randament organiza ional.

STUDIUL EXPERIMENTAL ASUPRA PROCESULUI DECIZIONAL ÎN CONDITII DE RISC PRIN
ABORDAREA COMPARATIVĂ A DOUA MODELE EXPLICATIVE, SEU RESPECTIV MODELUL

GENERAL PETRU CURȘEU

Chirila Cristina

Universitatea București

Lucrarea abordează problematica alegerii unei alternative în condiții de risc, prezentând două modele, respectiv “ Subjective Expected Utility Theory” (SEU) și un model general de arhitectură cognitivă elaborat de Petru Curșeu, evidențiind superioritatea ultimului prin faptul că asigură o mai bună descriere a procesului decizional în grupurile formale.

Cercetarea încearcă să ofere un răspuns la una dintre dificultățile teoretice în abordarea procesului decizional și anume lipsa unui model satisfăcător care să evedențieze cum performează grupul sarcini cognitive precum luarea deciziilor.

Obiectivele cercetării au în vedere tratarea empirică a asumției potrivit căreia SEU nu asigură o bună descriere a procesului decizional- întrucât în anumite condiții alegerile indivizilor încalcă axioma independenței care validează modelul -precum și a asumției potrivit căreia modelul SEU nu anticipează fenomenul “framing effect” spre deosebire de modelul Curșeu

S-a discutat despre grupurile formale conceptualizate ca sisteme cognitive deschise, de reprezentări colective, s-au prezentat teorii normative și descriptiviste ale procesului decizional de grup, biasurile alegerii unei alternative în condiții de risc, Axioma Independenței și “Paradoxul Allais”, s-a vorbit despre “framing effect” precum și de importanța abilităților cognitive și a trăsăturilor de personalitate în influențarea procesului decizional

Pentru aceasta întâi s-a realizat un experiment care pune în valoare Paradoxul Allais și atrage atenția asupra faptului că SEU nu anticipează “framing effect”. S-a mai utilizat o dată metoda experimentală, pentru a susține ipoteza potrivit căreia modelul lui Curșeu se bazează tocmai pe acest concept în cazul deciziilor de grup fiind un argument în favoarea disocierii între cunoștințe și reprezentările despre acestea, concepție care stă la baza modelului mai sus menționat.

În cea de-a doua etapă am aplicat două chestionare Rational-Experiential Inventory și o variantă prescurtată a NEO PI-R-ului, în vederea sublinierii faptului că o parte a variantei non-aleatoare în diferențele de răspuns decizional la nivelul situațiilor experimentale testate de noi, ar putea fi explicată de variabile de personalitate și de ordin cognitiv.

Datele empirice susțin în totalitate primele două ipoteze- potrivit cărora modelul SEU nu va asigură o bună descriere a procesului decizional iar diferite strategii de framing folosite la același corp de informații conduc spre diferite reprezentări cognitive și deci spre decizii finale diferite - însa cea de-a treia ipoteză este susținută doar parțial.

Concluzia cercetării este că modelul SEU are limite pe care modelul Curșeu le depășește explicând astfel mai bine procesul decizional de grup.

Cuvinte cheie: proces decizional de grup, reprezentări colective, sistem cognitiv, modele normative, modele descriptiviste, SEU, Paradoxul Allais, Axioma Independenței, framing effect, abilități cognitive, trăsături de personalitate

BLUFFUL ÎN AFACERI: REGULA JOCULUI SAU STRATEGIE LIPSIT DE ETIC ?

Dosa Zoltan
Universitatea "Sapientia"

Prezentarea abordeaz problema bluffului i a în el ciunii în procesul de comunicare folosit în lumea afacerilor. Blufful este o strategie r spîndit i în lumea animalelor i în lumea uman , dar nu poate fi considerat o simpl minciun . De i induce în eroare, cel care-l folose te nu urm re te în mod obligatoriu s nu fie demascata, maidegrab s -l in pe adversar într-o stare de confuzie. Cel care recurge la bluff i gânde te pe termen lung pare a fi un juc tor adev rat, iar cel care urm re te un profit direct i rapid pare s fie doar un escroc. Se vor prezenta câteva situa ii de comunicare din lumea afacerilor, care se vor analiza sub aspectul eficacit ii, cu încercarea de a stabili limitele etice ale regulilor de joc folosite. O mare parte a deciziilor strategice par a urm ri respectarea moralit ii, dar pot fi reinterpretate prin prisma situa iei joc. Unele jocuri, precum pokerul sau boxul permit blufful, i mai mult, au o etic diferit de etica comunitar . Are i afacerea o moral specific ? Prin parcurgerea teoriilor existente vom stabili în ce m sur afacerea poate fi privit ca o situa ie de joc.

Cuvinte cheie: bluff, strategii de comunicare, situa ie de joc

DECIZIA ÎN LEADERSHIP ȘI MANAGEMENT

Mirela Ciolac

Universitatea “ Aurel Vlaicu” Arad

ciolac_mirela@yahoo.com

O conducere eficientă, în cadrul instituțiilor, va avea ca rezultat bună funcționare și dezvoltare a acestora. Astăzi, conducătorul a devenit figura principală, în funcție de care va fi posibil atingerea scopurilor în organizație. În toate domeniile organizaționale se fac eforturi atât pentru găsirea celor mai bune forme de organizare, cât și pentru îmbunătățirea și perfecționarea permanentă a conducerii.

Stilul de conducere este o variabilă extrem de importantă în construirea unei strategii eficiente de conducere. Nu există un stil de conducere eficient în toate situațiile datorită diversității și mobilității acestora.

Diferența majoră dintre leadership și management rezidă din faptul că liderul este cel care are viziunea, stabilește scopurile și planurile de acțiune, iar managerul le transpune în practică.

Decizia reprezintă elementul esențial al activității de conducere, fiind cel mai important instrument specific de exprimare al acesteia.

Procesul decizional, ca act social-economic, prin care se dirijează evoluția fenomenelor social-economice, impune necesitatea unei corelări armonioase între sarcinile, competențele și responsabilitățile celor chemați să-și îndeplinească.

Cuvinte cheie: conducere, stiluri de conducere, decizie, leadership, management

MANAGEMENTUL INSTRUIRII ÎN ORGANIZA II. PREZENTAREA UNUI MODEL PRACTIC DE
ADMINISTRARE A INSTRUIRII LUÂND ÎN CONSIDERARE TEORIILE DIN DOMENIU

Antonia Onac

Mentor HR

Managementul instruirii este un proces necesar oric rei organiza ii care dore te s implementeze instruirea ca i ac iune strategic i proactiv . Acest proces presupune identificarea necesit ilor de dezvoltare la nivel organiza ional, transpunerea acestor necesit i la nivel departamental i apoi individual. Persoana care se ocup de managementul instruirii (care poate fi persoana de resurse umane sau trainerul companiei) tebuie s se asigure c orice efort de instruire r spunde unei necesit i reale, c acea necesitate este abordat în func ie de prioritatea ei i c va fi optim din punct de vedere al costurilor-beneficiilor pe care le implic .

Prin această lucrare v propunem un model/procedur pe care orice persoan responsabil de instruirea organiza ional o poate urm ri. Ea va specifica pa ii care ar trebui urma i precum i ordinea în care ace tia trebuie urma i, totu i fiind suficient de flexibil încât responsabilul de instruire s poat alege modalitatea de implementare a fiec rui pas din model. Pe lang acest beneficiu modelul permite implementarea la nivele diferite de complexitate în func ie de resursele disponibile pentru companie.

De i nu este un model validat el î i extrage principiile de func ionare din cercet rile în domeniu precum i din experien a practic a multor traineri. Din cauza acestor surse modelul este practic i u or de implementat.

Cuvinte cheie: instruire profesional , managementul instruirii, model de instruire, analiz de trebuin e

DEZVOLTAREA ORGANIZAȚIONALĂ ÎN INSTITUȚIILE DE SĂNĂTATE MENTALĂ

Sfetcu Raluca

Universitatea Babeș-Bolyai, Facultatea de Psihologie și Științele Educației

Lucrarea de față își propune să ofere o imagine de ansamblu asupra procesului de reformă în domeniul sănătății mentale și să evidențieze integrarea în acest proces a unor modalități eficiente de utilizare a teoriilor și instrumentelor din domeniul dezvoltării organizaționale.

Reforma sistemului românesc de îngrijiri de sănătate mentală se articulează în jurul a trei axe de schimbare: schimbarea ideologiei îngrijirilor, schimbarea tehnologiilor clinice și schimbarea organizațională. În timp ce primele două sunt acceptate de majoritatea actorilor cheie implicați în acest proces, cea de-a treia componentă este cu greu acceptată, ca fiind o pârghie esențială pentru procesul de schimbare. Concluziile acestei lucrări evidențiază principalele contribuții pe care dezvoltarea organizațională le poate aduce procesului de reformă a sistemului de îngrijiri de sănătate mentală, reliefând tipurile de proiecte care se pot dezvolta în instituțiile românești de sănătate mentală, precum și condițiile de succes ale unor demersuri de dezvoltare organizațională derulate în cadrul reformei în sănătate mentală.

Cuvinte cheie: reformă, sănătate mentală, dezvoltare organizațională

VALORILE I CULTURA ORGANIZA IONAL

Tiberiu Dughi

Universitatea „Aurel Vlaicu” Arad

Diferen ele dintre organiza ii nu sunt generate numai de accesarea diferen iat a resurselor umane, materiale sau financiare. Un rol important în diferen ierea organiza iilor atât ca structur cât i ca eficien îl are i setul de valori la care ader organiza iile precum i ponderea anumitor valori în interiorul acestui set.

Articolul de fa propune o abordare teoretic a naturii culturii organiza ionale, a valorilor precum i a diverselor clasific ri ale valorilor considerate ca având un grad mare de generalitate. În acest sens sunt amintite abord rile lui Rokeach, Hofstede i ale lui Shalom Schwartz care au propus fiecare diverse tipologii de valori, mergând de la valori terminale i instrumentale pân la valori prezentate în diade de tipul conservatorism/autonomie, egalitarism/ierarhie i dominare/armonie.

Un alt aspect teoretic abordat este cel al locului i al rolului pe care valorile îl au în cadrul culturii organiza ionale, tiut fiind faptul ca valorile sunt cele care genereaz paradigmele de lucru ale organiza iilor.

Pentru a putea interveni asupra sistemului de valori este necesar cunoa terea cât mai exact a acestuia, deziderat destul de dificil de realizat datorit faptului c valorile sunt mai pu in observabile, ele fiind implicit manifeste în comportamentul membrilor organiza iilor. Prezentarea în acest articol a unor modalit i de cunoa tere a acestor valori se dore te o completare a perspectivei teoretice cu cea practic în abordarea problematicii valorilor i a culturii organiza ionale.

Cuvinte cheie: valori organizationale, cultura organizationala, comportament organizational

**DIAGNOZA UNEI INSTITUȚII DE ÎNVĂȚĂMÎNT SUPERIOR PRIN ABORDAREA SISTEMELOR
DESCHISE**

Andrea Budean, Cătălina Ciuce, Horia Pitariu

Universitatea Babeș-Bolyai, Facultatea de Psihologie și Științele Educației

Un sistem deschis este caracterizat de interacțiune continuă și constantă cu mediul în care funcționează: preia resurse din exterior, le transformă prin intermediul proceselor interne, apoi le trimite din nou în mediu, fiind în permanență preocupat de adaptarea la modificările contextului extern. Aplicând această perspectivă unei organizații de învățământ superior, în lucrarea de față ne propunem să surprindem capacitatea acesteia de a se adapta schimbărilor impuse de factori de natură politică, economică și socială și să identificăm obstacolele care ar putea apărea în procesul adaptării. Studiul se concentrează asupra a trei categorii de factori: caracteristicile mediului extern, caracteristicile organizației și comportamentul membrilor organizației. O atenție deosebită este acordată celui de-al treilea factor (comportamentul membrilor organizației), procesele fiind analizate atât global, cât și separat, în funcție de nivelele ierarhiei organizaționale. În baza rezultatelor și concluziilor obținute prin integrarea datelor, am propus o serie de recomandări, menite să înlesnească acest proces al schimbării.

Cuvinte cheie: sistem deschis, diagnoză organizațională, cultură organizațională, schimbare organizațională.

IRA IONALITATE I CLIMAT ORGANIZA IONAL

Angelica H lm jan
Universitatea Oradea

Studiul este compus din dou par i :prima centrat pe adaptarea pe popula ia romaneasc a scalei de climat organiza ional - Organizational Climate Scale (OCS) elaborat de Anne Thompson i Hamilton McCubbin iar a doua urm re te eviden ierea diferen elor n paternurile ira ionale de gndire prezente la lucr torii din dou departamente ale acelea i organiza ii corelat cu modul n care ace tia percep climatul organiza ional. Au fost utilizate: Organizational Climate Scale (OCS)-varianta adaptat pentru eviden ierea paternurilor de comunicare i a strategiilor de rezolvare de probleme la locul de munc i Atitudes and Belifes Scale II (ABS II) elaborat de Di Giuseppe, Leaf, Exner i Robin n 1988 pentru e pune in eviden caracteristicile gandirii itra ionale a subiec ilor.La studiul 1 au participat 160 subiec i iar la studiul 2 au participat 50 de persoane din cele doua departamente ale firmei analizate. S-a constatat c n ciuda similarit ii paternurilor de comunicare si a strategiilor de rezolvare de probleme utilizate de angaja ii celor dou departamente apelul la cogni ii ira ionale dezadaptative difer n func ie de departament i sexul subiec ilor.

Cuvinte cheie: climat organiza ional, comunicare, rezolvare de probleme, cogni ii ira ionale

UTILIZAREA SIMULĂRILOR CA METODĂ DE INTERVENȚIE ÎN PROCESUL DE SCHIMBARE
ORGANIZAȚIONALĂ

Cătălina Ciuce

*Universitatea Babeș Bolyai, Cluj Napoca
catalinaciuce@yahoo.com*

Schimbarea organizațională este un proces prin care trece orice organizație la un moment dat. Aceasta poate avea amploare diferită, poate avea cauze cu totul diferite și, de asemenea, va fi abordată diferit, iar rezultatele vor fi distincte de la organizație la organizație. Factorii care influențează eficiența unei schimbări sunt și ele diferite în funcție de companie, iar rezistența la schimbare, una dintre principalele piedici în implementarea acesteia poate avea surse și consecințe dintre cele mai variate. În aceste condiții, inclusiv metodologia utilizată în intervenții organizaționale care vizează procesul de schimbare trebuie adaptată în permanență caracteristicilor organizaționale specifice, ceea ce face necesară aplicarea unor metode flexibile care să poată fi ușor modificate în funcție de aceste cerințe specifice. Simulările organizaționale, sau simulările de business, au început să câștige din ce în ce mai mult teren și să fie tot mai folosite de către consultanți. Lucrarea de față în discuție simulările construite ca metode de intervenție organizațională în procesul de schimbare. Se vor discuta, din acest punct de vedere, etapele design-ului unei astfel de simulări, componentele sale și beneficiile utilizării acestor metode. De asemenea, se vor discuta o serie de elemente de ordin organizațional, dar și cognitiv, ce trebuie luate în considerare în construcția unei simulări pentru a asigura eficiența procesului de schimbare și menținerea rezultatelor acestei schimbări pe termen lung, pentru a crește performanța organizațională.

Cuvinte cheie : simulări organizaționale, design-ul simulărilor, schimbare organizațională