

Asociația de Psihologie Industrială și Organizațională (APIO)
Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației
Catedra de Psihologie

**CONFERINȚA NAȚIONALĂ DE PSIHOLOGIE INDUSTRIALĂ ȘI ORGANIZAȚIONALĂ
„ALEXANDRU ROȘCA”**

Cluj Napoca, 10 – 13 aprilie 2008

PARTENERI

SINAPSIS



SPONSOR PRINCIPAL:



SPONSORI:



CURPINS

Comitetul științific și de organizare	Pag. 3
Programul sintetic	Pag. 4
Programul pe secțiuni	Pag. 5
Sesiuni plenare – prelegeri	Pag. 11
Workshopuri	Pag. 15
Abstracte secțiune postere	Pag. 21
Abstracte secțiune emoții în organizații	Pag. 29
Abstracte secțiune ergonomie cognitivă, varia	Pag. 40
Abstracte secțiune testare	Pag. 46
Abstracte secțiune MRU	Pag. 55
Abstracte secțiune cultură, schimbare și dezvoltare organizațională	Pag. 64
Oferta APIO	Pag. 75

Stimați Colegi,

Comitetul de organizare vă urează bun venit la manifestările din cadrul celei de-a VIII-a Ediții a Conferinței Naționale de Psihologie Industrială și Organizațională „Al. Roșca”. Prezența dumneavoastră este o onoare pentru noi.

Prin intermediul activităților prevăzute în cadrul programului acestei ediții am încercat să satisfacem exigențele și totodată nevoile tuturor participanților, practicieni cu experiență în domeniu, cercetători și studenți. Invitații noștri din țară și străinătate vor aduce în discuție aspecte de actualitate în domeniu, iar prin intermediul workshopurilor se vizează formarea unor competențe utilizabile în practică. Nu în ultimul rând, lucrările prezentate vor adresa principalele direcții de dezvoltare a acestui domeniu. Sperăm că veți considera această manifestare drept o oportunitate de comunicare a rezultatelor muncii dumneavoastră, de formare profesională continuă, precum și un bun prilej de cunoaștere și relaționare a specialiștilor din domeniul industrial-organizațional din toată țară.

Doar prin participarea și contribuția dumneavoastră această conferință se dezvoltă de la an la an devenind un eveniment de referință în aria profesională și de cercetare a psihologiei industrial-organizaționale.

Vă mulțumim pentru participare și vă dorim să aveți o experiență plăcută.

Prof. Horia D. Pitariu
Președinte APIO



Conferința Națională de Psihologie Industrială și Organizațională

Ediția a VIII- a

Cluj Napoca, 10 – 13 aprilie, 2008

COMITETUL ȘTIINȚIFIC

- Prof. Univ. Dr. Horia D. Pitariu
- Prof. Univ. Dr. Mihai Aniței
- Conf. Univ. Dr. Sofia Chirică
- Conf. Univ. Dr. Ticu Constantin
- Conf. Univ. Dr. Dragoș Iliescu
- Psih. Dr. Dorina Coldea

COMITETUL DE ORGANIZARE

- Prof. Horia Pitariu
- Drd. Budean Andrea
- Drd. Ciuce Cătălina
- Drd. Capotescu Roxana
- Drd. Onacă Daniela
- Drd. Rîlea Veronica

STUDENȚI:

- Motoc Simina
- Buda Raluca
- Gherasim Ardelean Simina
- Gherasim Bianca
- Negruț Anca
- Grigoraș Raluca
- Bobaru Sorana
- Puiu Andrada
- Dobrinean Claudia
- Ungurianu Florența Roxana
- Toma Georgiana Anda
- Toth Anamaria

PROGRAMUL SINTETIC

Joi		Vineri		Sâmbătă		Duminică		
9 – 18.00	ÎNSCRIERI	9 - 18.00	ÎNSCRIERI	9 - 14.00	ÎNSCRIERI	9 – 14.30	Workshop 3. Aplicații computerizate în prelucrarea designurilor multivariante	Secțiuni prezentări lucrări orale
11.00 – 12.30	Deschiderea oficială	9 – 13.30	Workshop 2. Impactul stresului și emoțiilor	Sesiune de postere	9 – 12.00	Workshop 5. Construcția probelor de evaluare		
12.30-14.00	Sesiune plenară - Prelegere Prof. Thomas Oakland				12.00 – 12.15		Pauză de cafea	
14.00 – 15.30	Pauză de prânz	13.30 – 15.00	Pauză de prânz	12.15 – 13.45	Workshop 1. Temperament Styles	Secțiuni prezentări lucrări orale		
15.30-19.00	Workshop 6. Managementul schimbării organizaționale	15.00 – 16.30	Sesiune plenară - Prelegere Prof. Ivan Robertson	13.45 – 15.00			Pauză de prânz	
		16.30 – 16.45	Pauză de cafea	15.00 – 17.00	Sesiune plenară Prelegere Lect. Alin Sava Asist. Univ. Laurențiu Maricuțiu	Workshop 4. Metode computerizate de analiză a datelor	Secțiuni prezentări lucrări orale	
		16.45 – 18.15	Sesiune plenară - Prelegere Prof. Remi Kouabenan	17.00 - 17.15	Pauză de cafea			
		18.15 – 18.30	Pauză de cafea	17.15 – 20.00	Secțiuni prezentări lucrări orale			
		18.30 – 20.30	Sesiune Plenară – Colegiul psihologilor.	20.30	Excursie Salina Turda	20.30	Cina festivă (Restaurant Aroma)	

PROGRAMUL CONFERINȚEI PE SECȚIUNI:

VINERI 09.00 – 13.30 SESIUNE DE POSTERE

1.	Angheluța Laviniu Ciobanu Laura Mușat Adriana	Studiu privind influența ultrasunetelor asupra performanței percepției
2.	Adriana Chițescu	Influențarea vigilenței de către ritmuri muzicale diferite, ascultate simultan
3.	Adriana Chițescu Mihaela Popa Chraif	Relația dintre aprecierea vitezelor și distanțelor și procesarea stimulilor în câmpul vizual periferic
4.	Liliana Cismariu	Asumarea rolului de angajat/angajator în contextul evoluției pieței muncii în întreprinderi mici și mijlocii din zona de vest
5.	Ioniță Simona Constanța, Mihalache Oana Raluca, Anca Mădălina Tănase	Efectul masajului asupra aprecierii distanțelor și vitezelor
6.	Baboi Vladimir Iosef Adelina	Studiu privind influența energizantelor asupra performanțelor vitezei timpului de reacție
7.	Marin Valentin Prichindel Alexandra Stroescu Alina	Studiu privind influența privării senzoriale vizuale asupra percepției periferice
8.	Cotigă Mădălina Irimia Flavius Oancea Dan Mihai	Studiu privind influența sunetelor de joasă și înaltă frecvență asupra percepției
9.	Bucur Ioana Claudia	Studiu privind influența factorilor perturbatori asupra atenției

SÂMBĂȚĂ 09.00 – 12.00 SECȚIUNE EMOȚII ÎN ORGANIZAȚII

1.	Roxana Capotescu	Investigarea antecedentelor comportamentului cetățenesc organizațional la funcționarii bancari
2.	Brate Adrian Tudor	Diferențe individuale și strategii de coping, ca predictorii pentru efectele stresului organizațional
3.	Ramona Cămărășan Pașca	Încrederea în organizații. Investigarea modului în care se relaționează încrederea organizațională și atașamentul organizațional pe parcursul schimbării organizaționale
4.	Daniela Victoria Zaharia, Andreea Iordache, Doina Cafarscaia, Cornelia Amariei, Elena Rusu	Relația dintre inteligența emoțională, context social și strategiile de reglare emoțională utilizate în situații conflictuale
5.	Mioara Cristea, Dorin Nastas, Octavian Onici, Emilia Pascal	Sindromul burn-out. Factori ce predispun la apariția epuizării emoționale la locul de muncă
6.	Constantin Ticu, Alina Orzan, Veronica Nechita, Elena-Irina Macovei	Implicarea emoțională a angajaților; determinați motivaționali și organizaționali
7.	Gherasim Bianca Maria	Antecedente și consecințe ale identificării organizaționale în contextul organizațional românesc
8.	Buda Raluca, Capotescu Roxana	Scala de măsurare a emoțiilor pozitive și negative PANAS-X. Investigarea caracteristicilor psihometrice
9.	Ștefania Isailă	Încrederea - abordare prin prisma prelucrărilor conștiente și inconștiente de informație
10.	Fărcaș Alice Viviana	Stres și iraționalitate în sistemul medical de urgență
11.	Daniela Victoria Zaharia	Construirea și validarea unei scale de măsură a dimensiunilor muncii emoționale

SÂMBĂȚĂ 12.15 – 13.45 SECȚIUNE ERGONOMIE COGNITIVA, VARIA

1.	Hodrea Silvia-Virginia	Impactul tehnologiei intranet asupra proceselor organizaționale. Cazul companiei <i>Ambient</i>
2.	Daniela Onacă	Implementarea tehnologiilor interactive în mediul organizațional. Implicații emoționale relaționate cu succesul implementării
3.	Mureșan Andreia - Daniela	Experiența utilizatorului în telefonia mobilă
4.	Bețea Mariana Florica	Modele mentale ale utilizatorilor anterioroare predării cunoștințelor statistice
5.	Iozsa Diana Victorina	Comunicarea verbală la elevii din clasele I – IV
6.	Maria Ileana Carcea Magdalena Iorga	Pentru o psihologie a cercetării științifice

SÂMBĂȚĂ 17.15 - 20.00 SECȚIUNE TESTARE

1.	Ticu Constantin Ana Maria Hojbota Andreea Rusu	Analiza comparativă a două probe de evaluare a trăsăturilor accentuate ale personalității; similitudini și diferențe.
2.	Monica Albu	Validarea Chestionarului de Personalitate cu 5 Factori (CP5F)
3.	Vlad Tureanu	Validare de criteriu în adaptarea AMI (Achievement Motivation Inventory) în România
4.	Ionel Dorofte Tatiana Dorofte	Statistica Nova - o abordare informațională în scorarea variabilelor psihometrice
5.	Carolina Amariei Teodora Chirila Irina Ilievici Diana Popa Daniela Victoria Zaharia	Construirea și validarea unui chestionar de evaluare a inteligenței emoționale
6.	Dragoș Iliescu	Adaptarea MAB-II (Multidimensional Aptitude Battery, Jackson, 2002) în România. Informații validaționale
7.	Lavinia Țânculescu	Validarea concurentă a scalelor testului ABCD-M
8.	Dana Bălaș Timar	Testele adaptate fuzzy
9.	Barbu Claudiu	Fidelitatea și validitatea variantei IPIP a testului 16 PF

DUMINICĂ 09.00 - 14.30 SECȚIUNE MRU

1.	Horia D. Pitariu Delia Vîrgă, Cătălina Zaborilă, Coralia Sulea	Starea de bine a individului în organizație: analiza principalilor predictori
2.	Izabela Marmandiu, Mihaela Calatan	Impactul procesului de Managementul Performanței în atingerea obiectivelor și creșterea satisfacției angajaților
3.	Cristian Nica, Anca Negruț	Influența personalității și a strategiilor de management al impresiei asupra deciziei de angajare prin intermediul interviului de selecție
4.	Andreea Grecu, Laurențiu P. Maricuțoiu	Variabile situaționale relevante pentru internalizarea feedback-ului asupra performanței. Un studiu experimental.
5.	Marian Pădure, Cristian Andrei Nica	Atitudinea angajatorilor și angajaților privind încadrarea în muncă a persoanelor cu deficiențe vizuale
6.	Dorina Coldea	Eficiența profesională a cadrelor militare care acționează în condiții de risc - proiectarea unui sistem de evaluare
7.	Dinea Rodica	Evaluarea performanțelor profesionale individuale a funcționarilor publici: utilitate și efecte perverse
8.	Cristian Dan Popescu, Monica Oana Șerb	Riscul moral și etica în afaceri. Aspecte practice în consultanță.
9.	Irina de Hillerin	Rolul psihologului într-o organizație de stat – de la teorie la practică

DUMINICĂ 15.00 -18.30 SECȚIUNE CULTURĂ, SCHIMBARE ȘI DEZVOLTARE ORGANIZAȚIONALĂ

1.	Carmen Nicula	Impactul congruenței dintre valorile individuale și valorile organizaționale asupra satisfacției și motivației în muncă
2.	Antonia Onacă	Asigurarea transferului și retenției în programele de instruire profesională
3.	Veronica Rilea Stavilă	Stilul de leadership, emoțiile și efectele acestora asupra comportamentelor deviante și prosociale în mediul muncii.
4.	Mirela Ciolac	Leadership și gender
5.	Andrea Budean Ioana VasIU	Procesul adaptării post-achiziție. aspecte psihologice.
6.	Alexandra Gheorghiu Ticu Constantin	Modelul Big Five și autoevaluarea
7.	Alexandra Macarie Ticu Constantin	Performanță, stil de leadership și factorii modelului Big-Five
8.	Rus Mihaela	Tipuri de scheme accesate în decizia managerială în domeniul feroviar
9.	Cătălina Ciuce George Oțoiu	Aspecte organizaționale relevante pentru planificarea unui proces de schimbare organizațională.
10.	Sfetcu Raluca	'Inițiativa pentru Calitate' – Proiect de diagnoză organizațională în spitalele de psihiatrie din România

The Status of Test Development and Use Internationally

Prof. Thomas Oakland, PhD.

University of Florida

The development and use of tests may constitute psychology's most important technical contribution to the behavioral sciences. The level of test development and use differs considerably internationally. The current status of test development and use will be reviewed. Then the following four questions will be discussed: How did we reach an advanced level of development in some countries and not others? What qualities are needed to attain this development in other countries? What changes are occurring to which tests need to respond? Thus, what changes in test development and use are needed to be on the cutting edge of our profession?

High performance and employee well-being - are they compatible

Prof. Ivan Robertson, PhD.

Robertson Cooper Ltd



Leeds University Business School, UK

A set of key factors that determine employee psychological well-being at work is identified and discussed. The relationship between these factors and employee health and organisational outcomes such as sickness-absence, performance and productivity is explored. A model is presented, showing the importance of both personal factors (e.g. personality and resilience) and situational factors (including working processes, control and autonomy, relationships with co-workers).

The core elements of the model cover:

- (i) Sources of pressure: work life balance; overload; work relationships; job security; control; resources & communication; aspects of the job; pay & benefits;
- (ii) Individual outcomes: physical health; psychological health;
- (iii) Organisational outcomes, such as sickness-absence rates

The remainder of the presentation focuses on strategies for improving well-being and on the benefits derived, including higher levels of performance and customer satisfaction etc. Rather than concentrating on avoiding the negative consequences of stress the presentation concentrates on the links between positive levels of psychological well-being and organisational benefits. The links between positive psychological well-being, reduced employee turnover, lower sickness absence and improved performance and productivity are explained and discussed. The discussion is extended to show how positive well-being interventions can be targeted at different levels: primary; secondary and tertiary and examples of each are discussed. Finally the broader impact and benefits of positive well-being interventions (e.g. talent management and leadership development) are reviewed.

Impact of naive explanation and risk perception on motivation to learn from past experiences

Prof. Dongo Rémi Kouabenan PhD., Mbaye Safiétou

Université Pierre Mendès France, Grenoble2, France

Philippe Sarnin

Université Lumière Lyon2, France

Nowadays, accident study and prevention appear to be of a great importance, notably in high risk industries such as energy production and chemistry. Accident analysis is a necessary prerequisite for the initiation of any safety campaign. This analysis could be performed punctually (from time to time) on a large number of accidents occurred during a given period. It could also be done day by day after every accident or incident to extract their causes and draw the lessons for prevention purposes. Feedback-based analysis (or lessons learned analysis) is a technique aiming at “providing means for thinking about the experience gained during severe accidents and/or incidents occurred in normal or in disrupted situations in order to draw lessons, memorize them and reuse them” (Weill-Fassina, Kouabenan, De la Garza, 2004, p.276). Indeed the objective to draw the lessons learned from past adverse events (accidents, incidents, errors, near-misses, serious breakdowns, etc.) in order to design corrections and improve production systems is highly laudable. But, feedback-based analysis practices seems to collide with many difficulties in their implementation (conflicts, difficulty to stabilize the devices and structures

designed to implement it, difficulty of sharing experience, etc.). We make the hypothesis that such difficulties are partly related to the emphasis given to the search for guilty and to the lack of interest in the social and cognitive functioning of the different actors involved in the work situation (i.e. beliefs, perceptions, needs, culture, etc.). In this paper, we shortly describe feedback-based analysis technique and mention some of the difficulties encountered. Then we stress the possible contribution of the naïve explanation approach and risk perception for a better appropriation of lessons learned analysis practices. Finally, we present a study exploring the connection between risk perception and motivation to be committed in such feedback-based analysis practices. More precisely, in this study we examine the impact of the nature of the risk, the branch of industry, the feeling of invulnerability, and the sense of control on the motivation to commit to the lessons learned analysis practices. 302 participants belonging to two different branches of industry, chemistry and nuclear power plant, were interviewed. Major results showed a better commitment in feedback-based analysis technique concerning risks directly related to the heart of the job than to that concerning other risks (domestic or daily risks for example). The sense of invulnerability seems to lead to participants’ withdrawal with regards to the feedback-based analysis practices. Other results and conclusions would be presented.

Abordări actuale în raportarea rezultatelor statistice. Calculul indicatorilor de mărimea efectului și putere statistică cu ajutorul PowerStaTim 1.0

Lect.dr. Florin A. Sava

Asist. Univ. Laurențiu P. Maricuțoiu

Universitatea de Vest, Timișoara

Prezentarea de față aduce în discuție două probleme actuale ale cercetării sociale românești: eficientizarea raportului cost-beneficii în cazul proiectelor de cercetare și raportarea rezultatelor statistice la standardele A.P.A. Cum o mare parte a costurilor unui astfel de demers reprezintă costuri de aplicare a instrumentelor de măsurare, oferim o metodă statistică de estimare “a priori” a numărului necesar de participanți într-o cercetare. În ceea ce privește standardele A.P.A., prezentarea se va axa pe modulele de calcul a mărimii efectului și a puterii statistice disponibile în PowerStaTim 1.0. Deoarece marea majoritate a software-urilor statistice nu oferă posibilitatea unei astfel de analize, vom prezenta exemple derulate cu ajutorul unui software dezvoltat de autori (PowerStaTim 1.0).

Cuvinte cheie: putere statistică, mărimea efectului, estimarea eșantionului, meta-analiză.

Temperament Styles: Qualities That Impact Our Work, Social, and Personal Lives

Prof. Thomas Oakland, PhD.

University of Florida

Purposes

This workshop reviews current views on cognitive and temperament styles and discusses ways in which temperament impacts our lives at work, socially, and at home. Temperament styles as used in this workshop refer to processes by which persons are motivated (i.e., where they acquire energy and direction), what they attend to when learning (e.g., focusing on details or theories), their preferences for arriving at decisions (e.g., relying on their thoughts or feelings), and when they arrive at decisions (more immediately or later). Information on temperament styles has various practical applications, including social and family relationships, reinforcement strategies, as well as work and other environments. Information on temperament styles can promote understanding of our strengths and weaknesses and those of others.

Expected Outcomes

Participants will acquire an understanding of current concepts of temperament styles. In addition, they will be better able to identify persons' temperament style preferences and related work styles associated with work place preferences and performance.

The participants will display an understanding of

1. Various styles based on physiological, perceptual, and cognitive orientations,
2. Four key temperament qualities that form the foundation for temperament-based styles,
3. The possible impact of temperament styles on behaviors at work and home,
4. Important values associated with temperament styles.

Impactul stresului și emoțiilor asupra comportamentului organizațional

Prof. Dr. Horia D. Pitariu, Drd. Roxana Capotescu & Drd. Stefania Isailă

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

În ultimii ani tot mai multe studii și cărți se publică referitor la impactul stresului și emoțiilor asupra comportamentului organizațional. Workshopul de față își propune să prezinte cele mai importante cercetări privind stresul și emoțiile în mediu organizațional, precum și teoriile, metodele și instrumentele dezvoltate în acest domeniu pentru a vă oferi cunoștințele teoretice și practice de care aveți nevoie pentru a realiza un program de intervenție în organizația în care faceți parte. Un accent special se va pune pe realizarea unor activități practice de grup care vor presupune realizarea unui program de intervenție, asupra căruia se va oferi apoi feedback în cadrul workshopului.

Obiective:

- dobândirea de cunoștințe teoretice asupra stresului organizațional și a emoțiilor în organizații (teorii, modele teoretice, instrumente, tipuri de intervenții)
- dezvoltarea de abilități și dobândirea de cunoștințe practice privind realizarea unui program de intervenție într-o organizație

Tematică:

- Teorii și modele ale stresului organizațional
- Teorii și modele ale emoțiilor în organizații
- Metode de diagnostică în investigarea stresului ocupațional și a emoțiilor în organizații
- Tipuri de intervenții de management al stresului și emoțiilor în organizații

Rezultate așteptate:

- sensibilizarea privind importanța diagnosticării corecte a stresului ocupațional și a efectelor acestuia în cadrul organizației
- cunoașterea modelelor și teoriilor privind stresul și emoțiile în organizații
- cunoașterea mijloacelor de diagnostică ale stresului organizațional
- capacitatea de a aplica informațiile teoretice în elaborarea unor programe de intervenție

Aplicații computerizate în prelucrarea design-urilor multivariate: analiza de cale și analiza factorială confirmatorie

Conf. Dr. Mircea Comșa

Facultatea de Sociologie și Asistență Socială, Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj Napoca

Asist. Univ. Dr. Róbert Balázs

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

Scopul,

acestui workshop este de a oferi cunoștințe procedurale și de a forma deprinderi de procesare și interpretare a datelor din cadrul unei cercetări empirice multivariate, utilizând aplicațiile soft (AMOS și LISREL). Nivelul de predare al statisticii aplicate multivariate și al utilizării softurilor statistice este avansat. Înțelegerea corectă a subiectelor discutate presupune cunoștințe de statistică introductivă (analiză descriptivă univariată, bivariată și analiză statistică inferențială). Cursul nu își propune aprofundarea aparatului matematic care fundamentează procesările statistice multivariate, centrându-se exclusiv pe conceptele statistice și pe interpretarea și valorificarea lor în contextul cercetărilor din domeniul socio-uman. Cunoștințele și deprinderile pe care participanții le vor obține în cadrul acestui curs pot fi valorificate în primul rând în contextul cercetării științifice, mai precis, în procesarea statistică a datelor oferite de design-urile experimentale multivariate care vizează validarea unor modele teoretice prin procedura Analizei de Cale. De

asemenea, cunoștințele oferite reprezintă elemente ce pot fi valorificate în demersul de validare a unor instrumente de măsurare psihologică, validare relativă la construct prin Analiză Factorială Confirmatorie.

În urma parcurgerii acestui curs participanții vor fi capabili să: înțeleagă diferența dintre variabile măsurate și variabile latente în cercetarea psihologică; cunoască arhitectura programului statistic AMOS și comenzile, respectiv tehnicile grafice care permit definirea unui model în cadrul softului; supună unei verificări statistice modelul teoretic definit și să interpreteze rezultatele obținute; reconfigureze modelul inițial teoretic pe baza informațiilor statistice oferite; cunoască arhitectura programului statistic LISREL și comenzile care permit definirea unui model de măsurare în cadrul softului; supună unei verificări statistice modelul de măsurare definit și să interpreteze rezultatele obținute; reconfigureze modelul inițial de măsurare pe baza informațiilor statistice oferite;

Aspecte teoretice și practice abordate în cadrul cursului: Arhitectura programului statistic AMOS (relația dintre SPSS și AMOS); Tehnici grafice de construcție a unui model teoretic în AMOS; Interpretarea output-ului oferit de softul AMOS și analiza erorilor de estimare a parametrilor; Arhitectura programului statistic LISREL; Comenzi necesare construcției unui model de măsurare în LISREL; Interpretarea output-ului oferit de softul LISREL și analiza erorilor de estimare a parametrilor

Metode computerizate de analiza datelor: noțiuni introductive

Asist. Univ. Dr. Róbert Balázs & Asist. Cercet. Gabriel Vonaș

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

Scopul acestui workshop este de a oferi cunoștințe procedurale și de a forma deprinderi de procesare și interpretare a datelor în cadrul unei cercetări empirice, utilizând programul SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Nivelul de predare al statisticii aplicate și al utilizării programului SPSS este introductiv. Cursul nu își propune aprofundarea aparatului matematic care fundamentează procesările statistice, centrându-se exclusiv pe conceptele statistice și pe interpretarea și valorificarea lor în contextul cercetărilor din domeniul socio-uman. Cunoștințele și deprinderile pe care participanții le vor dobândi în cadrul acestui curs pot fi valorificate în primul rând în contextul cercetării științifice, mai precis, în procesarea statistică a datelor oferite de design-urile experimentale de bază (cu măsurători repetate și cu eșantioane independente), factoriale (unifactorial cu eșantioane independente) și corelaționale. De asemenea, cunoștințele oferite reprezintă elemente indispensabile oricărui demers de adaptare, validare și standardizare a unor instrumente de măsurare psihologică.

În urma parcurgerii acestui curs participanții vor fi capabili să:

1. înțeleagă rolul statisticii aplicate în economia cercetării psihologice;
2. cunoască arhitectura programului statistic SPSS și comenzile care permit definirea unei baze de date;
3. efectueze o serie de prelucrări ale bazei de date (reunirea a două sau mai multe baze de date, importarea datelor din alte baze de date, calculul scorurilor compozite, recodarea scorurilor, etc);
4. efectueze analiza descriptivă al oricărui set de variabile, indiferent de natura scalei de măsurare utilizate;
5. efectueze și să interpreteze procesările statistice ale unor design-uri experimentale de bază, factoriale și corelaționale.

Aspecte teoretice și practice abordate în cadrul cursului

1. Managementul datelor utilizând programul SPSS
2. Operații asupra bazei de date
3. Operații asupra datelor
4. Analiza descriptivă exploratorie (univariată)
5. Analiza descriptivă exploratorie (bivariată)
6. Analiză statistică inferențială

Construirea probelor de evaluare bazate pe competențe profesionale cu aplicabilitate în Managementul Resurselor Umane

Drd. Andrea Budean, Drd. Cătălina Ciuce & Drd. Daniela Onacă

Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca

Obiective:

Scopul acestui workshop este acela de a orienta persoanele care activează în domeniul managementului resurselor umane în demersurile de construire a unor probe adaptate mai bine particularităților organizațiilor pentru care lucrează. Fiind strâns legate de misiunea și strategia unei organizații, probele construite pe baza competențelor profesionale sunt superioare celor tradiționale în ceea ce privește relaționarea cu munca (validitatea de conținut).

Conținut:

Pentru a realiza acest obiectiv vom începe cu o clarificare a termenului de competențe profesionale, urmând ca apoi să discutăm procesul de construire a unor probe de evaluare pe bază de competențe, cu aplicabilitate în selecția și evaluarea de personal. În prima parte vom insista asupra unor delimitări terminologice pentru a înțelege mai bine relația dintre termeni des utilizați în evaluarea resurselor umane. Vom insista asupra relației dintre dimensiune și competență subliniind faptul că acestea reprezintă termeni echivalenți, fiecare fiind definită ca o grupare de comportamente, cunoștințe și motivație relaționate cu succesul (sau insuccesul) la locul de muncă. A doua parte a workshopului va fi dedicată construcției unor probe bazate pe competențe (In-basket, jocuri de rol, interviu situațional comportamental). Vom insista asupra fiecărei etape, de la identificarea și definirea operațională a competențelor până la etapa de evaluare și redactare a raportului. Pe tot parcursul acestei a doua părți participanții vor fi implicați în exerciții aplicative.

Rezultate așteptate:

După parcurgerea acestui workshop participanții vor fi capabili să conducă un demers de construire a unor instrumente de evaluare bazate pe competențe, aplicate la domniul managementului resurselor umane. De asemenea, ei vor ști cum să opereze cu astfel de instrumente pentru a extrage date valide pentru procedurile de personal.

Managementul schimbării organizaționale

Drd. Andrea Budean, Drd. Cătălina Ciuce & Drd. Daniela Onacă

Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca

Rezumat

Problema schimbării organizaționale este din ce în ce mai actuală, mai ales datorită unei multitudini de influențe ale mediului extern asupra organizațiilor, indiferent de domeniul lor de activitate. De altfel, și în lipsa acestor influențe mediul organizațional intern poate la rândul lui determina o serie de schimbări, atât la nivel de personal cât și la nivel de procese. Dat fiind această predilecție a companiilor pentru schimbare, este extrem de importantă înțelegerea acestui proces precum și a posibilităților de management al său. Mai mult, orice schimbare produce în cadrul său o serie de reacții emoționale, cognitive și comportamentale la nivel de personal, care pot influența într-un mod decisiv succesul sau eșecul intervenției.

Obiectiv

Scopul acestui workshop este de prezenta participanților un model eficient de management al schimbării, care integrează atât perspectiva individuală, cât și cea organizațională, furnizând astfel o mai bună înțelegere a factorilor care pot susține sau împiedica acest proces. Pentru o mai bună asimilare a cunoștințelor oferite, workshopul va include un studiu de caz pe baza cărora se vor discuta principalele aspecte ale managementului schimbării

Aspecte teoretice și practice abordate în cadrul workshopului

- Principalele tipuri de schimbare organizațională și factorii determinanți ai acestora
- Evidențierea efectelor emoționale ale schimbării asupra angajaților în cadrul unui proces de schimbare
- Delimitarea conceptelor de schimbare, tranziție și management al schimbării
- Rezistența la schimbare
- Etapele unui proces de management al schimbării
- Soluții posibile la principalele probleme ridicate de schimbarea organizațională
- „Tips & tricks”

Influențarea vigilenței de către ritmuri muzicale diferite, ascultate simultan

Adriana Chițescu

Universitatea din București

Obiectivul prezentei lucrări este acela de a determina influența ritmurilor de diferite naturi ascultate simultan asupra calității vigilenței. Rezultatul are numeroase aplicații practice; printre cele mai importante numărându-se influența ascultării muzicii la volum mare în timpul șofatului. Subiecții folosiți sunt studenți ai Facultății de Psihologie și Științele Educației, cu vârste cuprinse între 18 și 20 de ani, cu o medie de 19 ani. A fost folosit în acest scop testul „VIGILANZ”. Rezultatele au fost semnificative; a reieșit că ritmurile contrastante ascultate simultan influențează, într-adevăr, vigilența, în sensul diminuării ei drastice; în prezența stimulului a fost înregistrat un timp de reacție mult mai mare decât în absența lui. În concluzie, considerăm că stimulii de acest gen au un efect derutant asupra subiecților, diminuându-le vigilența. Ei au declarat că își orientau atenția involuntar spre stimulul auditiv, încercând să distingă cele două melodii, fapt care genera iluzii privitor la ritmul mișcării stimulului vizual.

Relația dintre aprecierea vitezelor și distanțelor și procesarea stimulilor în câmpul vizual periferic

Adriana Chițescu, Mihaela Popa Chraif

Universitatea din București

În complexul om-traffic-vehicul, conducătorul auto efectuează mișcări al căror scop este de a deplasa vehicolul, de a-l adapta la condițiile traficului sau mai degrabă la percepția pe care o are despre aceste condiții. Obiective: evidențierea corelației între modul de procesare al stimulilor în câmp central și în câmp periferic în timpul îndeplinirii sarcinilor de simulare auto; identificarea corelațiilor între erorile în aprecierea distanțelor și vitezelor din câmp central și procesarea stimulilor în câmp periferic. Participanți: 250 studenți ai Facultății de Psihologie și Facultății de Electronică, vârsta medie 23,5 ani, ambele sexe; Ipotezele Media erorilor de estimare în evaluarea distanțelor și vitezelor din câmp central va corela invers cu timpul de reacție la stimulii vizuali din câmp periferic. Subiecții care procesează stereograme au performanțe semnificativ statistic mai bune la procesarea în câmp vizual central, decât subiecții care nu procesează stereograme. Instrumente și procedură: Testul DEST computerizat, procedura depinde de precizia și de abilitatea de estimare a subiectului: cu cât acesta tinde să supraestimeze viteza dreptunghiului, și deci va reacționa prea rapid cu atât mai scurtă va fi durata testului. Testul de percepție periferică a stimulilor este destinat evaluării abilității persoanelor de a percepe și procesa informațiile vizuale periferice. Rezultate: Procesarea stimulilor în

câmp periferic are un nivel superior la subiecții de gen masculin ($m=1.57$) decât subiecții de gen feminin ($m=2.01$), nivelul procesării fiind relaționat puternic cu genul subiecților. Valoarea obținută la aplicarea testului t ($t=6.296$) la pragul de semnificație ($p<0.001$) confirmă ipoteza statistică. Media timpului de percepție a stimulilor în câmp periferic partea dreaptă (femei/bărbați) = $2.05/1.60$ este semnificativ statistic superioară la subiecții de gen masculin ($t=6.366$), la ($p<0.001$). Percepția stereoscopică explicată pe baza anatomico-funcțională a aparatului vizual influențează nivelul procesării stimulilor atât în câmp central cât și periferic. Concluzii: La baza conducerii corecte a autovehicolului stă o gamă largă de semnale, care furnizează informații cu semnificații diferite. Mecanismele perceptive ale omului se dovedesc mai puțin exacte și estimarea distanțelor dintre obiectele aflate în mișcare și în anticiparea pozițiilor lor reciproce în succesiunea mecanismelor temporare. Conducătorul auto nu este un receptor pasiv de stimuli ci se cere să desfășoare o activitate specială, orientată și selectivă, de explorare a surselor de semnalizare și să extragă din mulțimea semnalelor pe cele relevante, adică pe cele care poartă informația cea mai importantă în momentul respectiv. Cu ajutorul simulatoarelor auto șoferul își poate exercita capacitatea unei recepții dinamic-selective, care să-i permită extragerea și conștientizarea unor semnale și ignorarea altora.

ASUMAREA ROLULUI DE ANGAJAT/ANGAJATOR ÎN CONTEXTUL EVOLUȚIEI PIEȚEI MUNCII ÎN ÎNTREPRINDERI MICI ȘI MIJLOCII DIN ZONA DE VEST

Psih. Liliana Cismariu

Prezenta lucrare își propune să ofere o imagine complexă asupra evoluției în carieră cu asumarea rolului de angajat sau angajator în contextul evoluției pieței resurselor umane în ultimii 8 ani în zona de vest. Pentru studiu au fost luate în calcul 150 de firme cu diverse domenii de activitate, dintre care : 20 microîntreprinderi (1-9 angajați), 93 întreprinderi mici (10-49 angajați) și 37 de întreprinderi mijlocii (50-249 angajați), ce activează pe piața forței de muncă de 2 până la 17 ani. În cadrul cercetării s-a urmărit : identificarea profilului persoanelor cu funcții de conducere cu ajutorul testului Profile XT de îndrumare a carierei de la Profiles Internațional, nivelul fluctuației de personal în IMM; evoluția condițiilor de muncă oferite de angajatori; disponibilitatea angajatorilor pentru investirea de resurse în instruirea personalului; modele de recompensare a muncii.

Concluziile ce se pot desprinde relevă faptul că situarea spiritului antreprenorial pe primul loc din cele 3 trei arii de interes (întreprinzător, financiar/ administrativ și asistență) raportat la Private Sector Executive conform Profile XT, este esențial pentru demararea și gestionarea unei afaceri, dar prezența lui este relevantă și pentru ocuparea funcțiilor de top management într-un mediu socio-economic dinamic. Angajatorii se regăsesc printre cei ce au ca primă arie de interes “spiritul întreprinzător”, în timp ce angajații cu funcții înalte au această arie pe locul 2 sau 3, sau ea lipsește la cei ce sunt mai ales executanți. Menținerea adecvată în actualitate este un proces problematic și provocator în același timp atât pentru angajatori cât și pentru angajați în condițiile evoluției și transformărilor de pe piața muncii.

Efectul masajului asupra aprecierii distanțelor și vitezelor

Simona Constanța Ioniță, Oana Raluca Mihalache, Anca Mădălina Tănase

Cercetarea de față își propune studiul influenței masajului administrat timp de 5 minute asupra performanțelor în aprecierea vitezelor și distanțelor folosind testul DEST computerizat în laboratorul de psihologie experimentală. Studiul a fost realizat pe două grupuri aleator a câte 30 de studenți anul 1 la Facultatea de Psihologie și Științele Educației, respectiv un grup de control și unul de experiment. Grupului de control nu i s-a efectuat masajul fiind selecționat aleator din baza de date, iar grupului de experiment i s-a efectuat masajul timp de 5 minute, datele recoltându-se imediat după aceasta. Proba la care au fost supuși subiecții se numește testul DEST computerizat de apreciere a distanțelor și vitezelor, iar datele colectate au fost introduse împreună cu cele de la grupul de control în calculator și prelucrate cu ajutorul programului de statistică SPSS. Aceste date au fost prelucrate cu ajutorul testului t pentru eșantioane independente folosind modelul ANOVA unifactorial bivariat. Au fost alese patru variabile dependente în funcție de cele două nivele ale stimulului, respectiv VD1, VD2, VD3, VD4, reprezentând rezultatele obținute la testul DEST. Variabila independentă reprezintă efectuarea masajului cu 2 nivele- cu masaj și fără masaj. Rezultatul obținut în urma prelucrării datelor cu ajutorul testului t relevă faptul că există o diferență semnificativă statistic, deoarece $p < 0.05$ și deci ipoteza cercetării este sprijinită de datele obținute și se acceptă. Ca urmare, obiectivul cercetării este îndeplinit și efectuarea masajului timp de 5 minute a dus la obținerea unei diferențe semnificative din punct de vedere statistic asupra performanțelor în aprecierea distanțelor și vitezelor la testul computerizat DEST. Studiul de față a fost realizat din dorința de a verifica dacă performanțele obținute de un eșantion de 30 de subiecți în aprecierea vitezelor și distanțelor, folosind testul DEST computerizat, sunt influențate de efectuarea masajului timp de 5 minute. Validarea lui ne face să efectuăm și alte cercetări pentru a arăta influența pe care o are masajul asupra atenției sau percepției.

Cuvinte cheie : masajul, terapia, circulația sangvină, meridiane.

Studiu privind influența energizantelor asupra performanțelor vitezei timpului de reacție

Vladimir Baboi, Adelina Iosef

Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, Universitatea București

Cercetarea își propune studiul influenței unei cantități de energizant (27,5 g) administrate sub formă de pulbere în 200 de ml de apă, asupra vitezei timpului de reacție folosind testul ERM computerizat în laboratorul de psihologie experimentală. Studiul a fost realizat pe două grupuri aleator a câte 30 de studenți anul 1 la psihologie, respectiv un grup de control și unul de experiment. Grupului de control nu i s-a administrat energizant fiind selecționat aleator din baza de date, iar grupului de experiment i s-a administrat energizant sub formă băutură răcoritoare, datele recoltându-se la 90 de minute după aceasta. Proba la care au fost supuși subiecții se numește testul ERM computerizat de măsurare a timpului de reacție, iar datele colectate au fost introduse împreună cu cele de la grupul de control în calculator și prelucrate cu ajutorul programului de statistică SPSS. Aceste date au fost prelucrate cu ajutorul **testului t** pentru eșantioane independente folosind modelul ANOVA unifactorial unilateral. Rezultatul obținut în urma prelucrării datelor cu ajutorul **testului t** relevă faptul că exista o diferență semnificativă statistică deoarece $p < 0.05$ și deci ipoteza cercetării este sprijinită de datele obținute și se acceptă.

Ca urmare obiectivul cercetării este îndeplinit și cantitatea de energizant administrată a dus la obținerea unei diferențe semnificative din punct de vedere statistic asupra performanțelor în măsurarea timpului de reacție cu testul computerizat ERM. Această cercetare poate reprezenta un punct de plecare și pentru alte cercetări, iar rezultatele pot fi utilizate în domenii precum psihologia muncii și a transporturilor.

Cuvinte cheie: energizat, timp de reacție

Studiu privind influența privării senzoriale vizuale asupra percepției periferice

Valentin Marin, Alexandra Prichindel, Alina Stroescu

Această cercetare experimentală și-a propus studiul influenței privării senzoriale vizuale timp de 15 minute, într-un spațiu îngust și întunecat, prin legarea la ochi a subiecților, asupra performanțelor în ceea ce privește percepția periferică. Pentru acest experiment s-a utilizat *proba percepției periferice* computerizată – PPT (WAHR, Vienna Test System) – în laboratorul de psihologie experimentală a Facultății de Psihologie și Științele Educației, Universitatea București. Studiul a fost realizat pe două grupuri alese aleator: un grup de control și un grup experimental. Fiecare dintre acestea au fost compuse din 30 de subiecți, studenți la facultatea de psihologie, anul I. Grupul de control nu a fost supus niciunui moment de privare senzorială fiind selecționat aleator din baza de date, pe când subiecții grupului de experiment au fost privați de senzații vizuale timp de 15 minute. Aceștia din urmă au fost legați la ochi și ținuți într-o cameră întunecoasă. Testul la care au fost supuși subiecții se numește *proba percepției periferice* – PPT. Datele colectate au fost introduse împreună cu cele de la grupul de control în calculator și prelucrate statistic cu ajutorul programului SPSS, folosind testul t pentru eșantioane independente.

Rezultatul obținut în urma prelucrării datelor cu ajutorul testului t pentru eșantioane independente a relevat faptul că există o diferență statistică semnificativă ($p < 0.05$) și ipoteza cercetării se acceptă. În concluzie, obiectivul cercetării a fost îndeplinit. Privarea senzorială vizuală timp de 15 minute a condus la obținerea unei diferențe semnificative din punct de vedere statistic între performanțele grupului de control și cele ale grupului experimental în ceea ce privește percepția periferică la testul computerizat PPT. Valoarea medie a timpilor de reacție la stimulii veniți din dreapta (VMDR) și valoarea medie totală a timpilor de reacție (VMTOTAL) obținută de grupul experimental este semnificativ diferită de valorile obținute de grupul de control. Acest studiu experimental își găsește aplicabilitatea în psihologia muncii sau transporturilor. Există numeroase profesii în care percepția periferică este deosebit de importantă. Unui șofer, spre exemplu, nu îi este recomandat să se urce inedit la volan după ce a poposit pentru câteva minute într-un spațiu întunecat și lipsit de stimuli. Este absolut necesară o perioadă de acomodare a aparatului vizual pentru ca acesta să funcționeze la parametrii normali. Prin studiul nostru am realizat și o analogie la trecerea de la lumină la întuneric și la trecerea din starea de somn la starea de veghe – ambele implicând o modificare a stării de activism a cortexului.

Cuvinte cheie: studiu experimental, privare senzorială, percepție periferică

Studiu privind influența sunetelor de joasă și înaltă frecvență asupra percepției

Mădălina Cotigă, Flavius Irimia, Dan Mihai Oancea

Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea București.

Cercetarea de față își propune studiul influenței sunetelor de joasă și respectiv, înaltă frecvență asupra performanței vitezei timpului de reacție folosind testul ERM computerizat în laboratorul de psihologie experimentală. Studiul a fost realizat pe trei grupuri alese aleator, fiecare având un număr de 30 de studenți anul 1 și anul 4 la Facultatea de Psihologie și Științele Educației, respectiv unul de control și două grupuri experimentale. Grupul de control nu a fost supus influenței sunetelor de înaltă și de joasă frecvență, în timp ce primul grup de experiment a fost testat sub influența sunetelor de înaltă frecvență de 120 bpm și, iar cel de-al doilea influențat de sunetele de joasă frecvență având 40 bpm datele recoltându-se în timpul interacțiunii directe dintre stimulii auditivi și testarea subiecților. Proba la care au fost supuși subiecții se numește testul ERM pentru măsurarea timpului de reacție, iar datele colectate au fost introduse împreună cu cele de la grupul de control în calculator și prelucrate cu ajutorul programului de statistică SPSS. Aceste date au fost prelucrate cu ajutorul testului ANOVA unifactorial unilateral.

Rezultatul obținut în urma prelucrării datelor cu ajutorul testului ANOVA unifactorial, unilateral sugerează faptul că timpul motor a scăzut semnificativ, însă timpul de reacție alcătuit din timpul de decizie și cel motor a avut o modificare ne semnificativă deoarece $p < 0.05$, deci ipoteza cercetării se respinge parțial. Din punctul de vedere al localizărilor neuronale ale funcțiilor studiate în experiment am demonstrat ca aria motorie a fost afectată de influența stimulilor însă lobul frontal nu a fost influențat în mod semnificativ. Acest experiment prezintă aplicații practice: în domeniul psihologiei transporturilor prin creșterea vitezei mișcărilor de acțiune și prevenire a posibilelor incidente. Supus sunetelor de joasă și înaltă frecvență, conducătorul vehiculului va fi stimulat să aibă o viteză mai mare la nivelul mușchilor, executând mișcarea într-un timp mai scurt la stimulii externi.

Concluzia cercetării contrazice mitul conform căruia muzica îmbunătățește vigilența conducătorului vehiculului. Sunetele de înaltă și joasă frecvență modifică semnificativ timpul motor, fiind un "catalizator" pentru viteza mușchilor persoanei.

Studiul privind influența factorilor perturbatori asupra atenției

Ioana Claudia Bucur

Cercetarea de față își propune studiul privind influența factorilor perturbatori asupra atenției, studiu ce a fost realizat de către subiecți în funcție de temperatură—atât la cald cât și la frig. Studiul a fost realizat pe două grupuri aleator alese a câte 30 de subiecți, anul I la Facultatea de Psihologie și Științele Educației ; mai exact un grup de control și unul de experiment. Grupului de control i s-a dat să completeze testul de anxietate Cattell la o temperatură constantă, iar grupului de experiment i-a fost dat spre completare același test, dar la condiții de temperatură scăzută, datele recoltându-se după scurt timp. Variabila independentă reprezintă temperatura pe două niveluri : la cald și la frig ; variabila dependentă este reprezentată de datele obținute la testul de anxietate Cattell. Așa cum am evidențiat mai sus, subiecților le-a fost aplicat testul de anxietate Cattell, iar datele colectate au fost introduse împreună cu cele de la grupul de control în calculator și prelucrate cu ajutorul programului de statistică SPSS. Aceste date au fost prelucrate cu testul t pentru eșantioane independente, pentru că în raportul de cercetare am urmărit analiza psihodiagnostică a subiecților, atât la cald cât și la frig, folosindu-se modelul ANOVA unilateral. Rezultatul obținut în urma prelucrării datelor cu ajutorul testului t relevă faptul că există o diferență semnificativă statistic, deoarece $p < 0,05$. Prin urmare, la cald, cel mai înalt scor atins în total este la factorul 0, fiind de 314, iar cel mai slab îl înregistrează factorul L și este de 122. La frig, valoarea cea mai înaltă o deține factorul 0-275, în schimb cel mai scăzut fiind L-119. Așadar, ipoteza cercetării este sprijinită de datele obținute și se acceptă, fiind respinsă ipoteza nulă. Concluzia evidentă este aceea că subiecții la condiții de temperatură diferite, înregistrează cele mai înalte scoruri la factorul 0, iar cele mai joase la factorul L. Mai mult decât atât, factorul 0 obținut la cald a scăzut în total cu 39 unități, în timp ce factorul L a scăzut cu numai 3 unități.

Interesant ar fi să aplicăm testul după o perioadă lungă de timp asupra acelorași subiecți, pentru a observa dacă rezultatele corespund datelor în prezent existente. Studiul de față a fost realizat din dorința de a verifica dacă performanțele obținute pe un eșantion de 30 de subiecți- în vederea aprecierii răspunsurilor la testul Cattell-sunt influentate de temperatura. Astfel, am pornit de la studii și cercetări anterioare atât în domeniul atenției, percepției, cât și cercetări și reacții fiziologice ale subiecților asupra sistemului nervos, muscular, metabolismului, într-un cuvânt asupra organismului uman, dar și asupra psihicului, în mod principal.

Cuvinte cheie: atenția concentrată, factori perturbatori, stresori, motivația, efortul, oboseala.

Investigarea antecedentelor comportamentului cetățenesc organizațional la funcționarii bancari

Roxana Capotescu

Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj Napoca

De peste cincizeci de ani cercetătorii au recunoscut importanța comportamentelor angajaților care nu sunt strict prescrise la nivel organizațional, dar care afectează în mod indirect eficiența organizațională prin contribuția pe care o au la dezvoltarea și menținerea contextului social și psihologic al organizației. Dată fiind importanța în creștere a structurilor organizaționale bazate pe munca în echipă, cercetătorii s-au focalizat în principal pe comportamentul angajaților care implică diverse forme de cooperare, etichetat în mod tipic drept comportament cetățenesc organizațional sau performanță contextuală (LePine & Van Dyne, 2001; Dineen, Lewicki & Tomlinson, 2006). În acest context, se impune investigarea factorilor care contribuie la generarea comportamentului cetățenesc organizațional în domenii de activitate variate. Studiul de față investighează comportamentul cetățenesc organizațional și doi factori considerați ca antecedente ale sale: afectivitatea și satisfacția cu munca. Participanții sunt reprezentați de 173 funcționari bancari (134 femei) cu vârsta cuprinsă între 22 și 59 de ani ($M = 38$, $AS = 8.95$). Mai mult de jumătate dintre angajați (54.8%) au o vechime de peste cinci ani în activitatea în domeniul bancar. Instrumentele utilizate în cercetare măsoară două dimensiuni ale comportamentului cetățenesc organizațional, comportamentul cetățenesc de ajutor și comportamentul cetățenesc de exprimare (*Comportamentul cetățenesc organizațional* – Van Dyne & LePine, 1998), afectivitatea pozitivă și afectivitatea negativă ca stare și ca trăsătură (*Chestionarului de Măsurare a Emoțiilor ca Stare și Trăsătură – MEST-Ro* - Levine & Xu, 2005) și satisfacția cu munca (*Indexul Descriptiv al Postului* – Smith et al. , 1969). Procedura a implicat administrarea chestionarelor în grupuri mici, formate din 2-5 angajați, integrarea participanților în studiu fiind realizată pe bază de voluntariat. Analiza rezultatelor a presupus realizarea unor regresii liniare ierarhice pentru a investiga efectul satisfacției cu munca și al afectivității asupra comportamentului cetățenesc organizațional. Variabilele controlate includ vârsta, genul și vechimea în activitatea în sistemul bancar. Rezultatele au arătat că satisfacția cu munca mediază relația dintre afectivitatea pozitivă stare și comportamentul cetățenesc de ajutor. Altfel spus, experiența afectivă pozitivă a angajaților poate influența comportamentul cetățenesc de ajutor prin modificarea graduală a satisfacției cu munca. Rezultatele obținute evidențiază necesitatea acordării unei atenții sporite afectivității pozitive în cercetările viitoare asupra comportamentului cetățenesc organizațional desfășurate pe categorii profesionale cât mai variate.

Cuvinte cheie: comportament cetățenesc organizațional, afectivitate, satisfacție cu munca

Diferențe individuale și strategii de coping, ca predictorii pentru efectele stresului organizațional

Adrian Tudor Brate

Univerateea "Lucian Blaga", Sibiu

Studiul investighează rolul predictiv al diferențelor individuale și al strategiilor de coping în procesul dinamic al stresului organizațional pentru 311 angajați aparținând unor categorii socioprofesionale diverse, pe baza unui model comprehensiv de diagnoză și management al stresului la nivel individual și organizațional. Au fost măsurați următorii descriptorii ai procesului stresului, prin intermediul unor scale ale versiunii românești a chestionarului Pressure Management Indicator (PMI-RO, Brate, 2004, 2007; Williams & Cooper, 1998): stresori (de ex. suprasolicitare), efecte (de ex. satisfacție, sănătate), diferențe individuale (de ex. influență și control, nerăbdare) și strategii de gestionare (de ex. focalizare pe problemă, suport social). Sunt prezentate diverse influențe și relații predictiv-moderatoare între stresori specifici, diferențe individuale și efecte percepute ale stresului organizațional. De asemenea sunt discutate implicațiile studiului și aplicații ale modelului utilizat.

Cuvinte cheie: stres organizațional, diferențe individuale, strategii de coping, efecte ale stresului

Investigarea modului în care se relaționează încrederea organizațională și atașamentul organizațional pe parcursul schimbării organizaționale

Ramona Cămărășan Pașca

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

Încrederea în organizații este un concept controversat în literatura de specialitate. Cercetătorii, au recunoscut rolul pozitiv pe care încrederea îl are în organizații dar, în același timp au apărut diferențe de abordare în ceea ce privește definirea și operaționalizarea constructului, categoria studiată, respectiv nivelul de analiză pentru care se realizează cercetarea. Obiectivul acestei lucrări este de a investiga modul în care se relaționează încrederea (în șeful direct și la nivel organizațional), justiția organizațională și atașamentul organizațional în contextul schimbării organizaționale. În această lucrare, încrederea este conceptualizată ca fiind credințele unui individ sau a unui grup despre un alt individ sau grup vizavi de eforturile pe care le face pentru a-și onora angajamentele, este onest în negocierile care preced aceste angajamente și nu urmărește să aibă un avantaj în defavoarea celorlalți, chiar dacă o astfel de ocazie există. Justiția organizațională este analizată la trei nivele și anume, justiția distributivă (corectitudinea percepută asupra rezultatelor obținute în organizație), justiția procedurală (corectitudinea percepută vizavi de procesele prin intermediul cărora se ating anumite rezultate), respectiv justiția interacțională (aspectele interpersonale și informaționale în practicile organizaționale). Atașamentul organizațional este definit ca fiind gradul în care angajatul se identifică cu organizația și este loial ei (atașament afectiv), percepția angajatului asupra investițiilor făcute în organizație și a costurilor asociate părăsirii ei (atașament continuu), sentimentul de “obligație” față de organizație, respectiv aspectul moral de a rămâne într-o organizație.

Cuvinte cheie: încredere organizațională, justiție organizațională, atașament organizațional

Relația dintre inteligența emoțională, context social și strategiile de reglare emoțională utilizate în situații conflictuale

Daniela Victoria Zaharia, Andreea Iordache, Doina Cafarscaia, Cornelia Amariei, Elena Rusu

În cadrul acestui studiu ne-am propus identificarea influenței unor factori de natură personală dar și socială asupra strategiilor de reglare emoțională. Mai specific, s-a anticipat faptul că inteligența emoțională, natura contextului social influențează strategiile de reglare emoțională utilizate în situații conflictuale. James Gross (1998, 2001) consideră că reglarea emoțională se referă la procesele prin care indivizii influențează ce emoții trăiesc, când și cum le trăiesc și cum le exprimă. El propune existența a cinci strategii principale de reglare a emoțiilor, dar pentru studiul de față ne-am concentrat atenția doar asupra a trei dintre acestea: canalizarea atenției, recadrarea cognitivă și modularea reacțiilor emoționale. Pentru a identifica tendința subiecților de a utiliza cele trei strategii în cadrul unei situații conflictuale am utilizat un instrument construit pornind de la teoria Gross (Zaharia, 2007). Pentru a evalua inteligența emoțională a fost utilizat un instrument construit anterior (Amariei, Chirila, Ilievici, Popa, Zaharia) – un chestionar ce evaluează patru competențe emoționale: înțelegerea propriilor trăiri afective, înțelegerea trăirilor afective ale celorlalți, reglarea propriilor emoții și reglarea emoțiilor celorlalți. Pentru a identifica contextul social al conflictului, participanții au fost rugați să descrie situația problematică; ulterior, răspunsurile au fost codate de 2 experți independenți. În cadrul acestui studiu au participat 163 de persoane din zona Moldovei cu vârste cuprinse între 18 și 64 ani, angajați atât în sectorul public cât și în cel privat. Din cei 163 de participanți, 13 au fost eliminați datorită tendinței puternice de a da răspunsuri dezirabile social. Analizele de tipul regresiei liniare indică faptul că unele dimensiuni ale inteligenței emoționale, dar și caracteristicile contextului social aduc un plus de valoare explicativă în varianța celor trei strategii de reglare emoțională, față de varianța explicată de caracteristicile socio-demografice. Se discută implicațiile rezultatelor obținute pentru utilizarea acestor instrumente în selecția de personal din cadrul sectorului servicii.

Cuvinte cheie: inteligența emoțională, strategii de reglare emoțională, context social

Sindromul burn-out. Factori ce predispun la apariția epuizării emoționale la locul de muncă

Mioara Cristea, Dorin Nastas, Octavian Onici & Emilia Pascal

Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași

Obiective: Obiectivul general al acestei cercetări este investigarea sindromului burn-out în mediul profesional românesc prin metode și tehnici specifice. Studiul își propune evaluarea gradului de epuizare emoțională și identificarea unor posibili factori predispozanți apariției și creșterii epuizării emoționale cum ar fi: factori de personalitate (care vizează raportarea individului la sine și la ceilalți), indici socio-demografici (vârstă, sex, nivel de studii, tipul de muncă efectuat, nivel salarizare, etc) și stilurile de coping abordate de angajați pentru a face stresului profesional. **Participanți:** Studiul a presupus 112 angajați din care 80% în învățământul primar, gimnazial și preuniversitar și 20 într-o instituție cu profil economic. **Variabilele:** dependente: sindromul burn-out – epuizare emoțională, depersonalizare, eficiență profesională; independente: a) sociodemografice: sex (feminin vs. masculin), tipul de activitate desfășurată (fizică vs. intelectuală), nivel studii (gimnazial, liceal , universitar), venit lunar (sub 250 euro, între 250- 500 euro, peste 500 euro); b) factori de personalitate: factorul F(expansivitate – taciturnie); factorul I (raționalitate – emoționalitate); factorul L (încredere în ceilalți – suspiciune); factorul Q4 (tensiune energetică ridicată – scăzută); c) stiluri de coping - distanțare, autocontrol , căutare suport social, evitare și rezolvarea problemelor.

Metode și tehnici utilizate: A) Chestionar Epuizare emoțională – constituit din 31 de itemi și structurat pe 3 dimensiuni: Eficiență profesională, Epuizare/ oboseală emoțională și Depersonalizare. Subiecții trebuiau să răspundă pe o scală Likert în 5 trepte. B) Scala tipurilor de coping (Lazarus și Folkman 1986) – având 5 subsclae ce măsoară stiluri de coping diferite: Distanțare, Autocontrol, Căutare suport social, Evitare și Rezolvarea problemelor. C) Inventarul de personalitate 16 PF (Cattell) din care au fost extrași doar itemii care se referă la următorii factori de personalitate: F, I, L și Q 4. **Rezultate și concluzii:** Prelucrările statistice au pus în evidență existența unui anumit grad de epuizare emoțională în rândul subiecților, epuizare apărută în contextul unui mediul profesional specific. De asemenea, se constată existența unor diferențe statistice în funcție de indicii socio-demografici anterior menționați raportat la cele 3 dimensiuni ale epuizării emoționale. Totodată, s-a verificat faptul că scorurile obținute la factorii de personalitate mășurați corelează în sens negativ/pozitiv cu scorurile calculate pe dimensiunile eficiență profesională, oboseală emoțională și depersonalizare. În final, datele au arătat că adoptarea unor stiluri de coping diferite influențează gradul de epuizare resimțit de către angajați. Rezultatele acestui studiu sunt importante și pot câpăta valențe practice în măsura în care angajatorii sunt dispuși să recunoască posibilitatea apariției epuizării emoționale în rândul angajaților oricărei instituții și au suficientă disponibilitate pentru a creiona diverse proiecte de intervenție în sensul diminuării și eliminării epuizării emoționale.

Implicarea emoțională a angajaților; determinați motivaționali și organizaționali

Conf. Univ. Dr. Ticu Constantin, Alina Orzan, Veronica Nechita, Elena-Irina Macovei

Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza”, Iasi

Obiectivul studiului a fost de a analiza rolul pe care îl au variabilele motivaționale (*implicare* și *persistență* motivațională) în trăirea sentimentului de *implicare emoțională* ale angajaților în viața organizațională și în definirea nivelului de performanță individuală. La nivel individual, *implicarea motivațională* se referă la dispoziția persoanei de a-și propune scopuri /obiective și de a tinde spre atingerea lor, reprezentând aspectul mai degrabă calitativ al motivației, orientarea sau direcția motivației (Beauvais și Scholl, 1999). Complementară implicării motivaționale, *persistența motivațională* poate fi înțeleasă ca fiind predispoziția de a persevera motivațional și comportamental în efortul spre atingerea unor obiective ambițioase, vizând aspectul cantitativ al motivației (efortul, energia motivațională)(Sheldon, și Elliot, 1999; Deci și Ryan, 2000; Oettingen și Gollwitzer, 2001; Meier și Albrecht 2003). Cu referire la contextul sau climatul organizațional, nivelul *implicării emoționale* al angajaților – măsura în care aceștia se identifică cu obiectivele organizaționale, participă cu interes și convingere la atingerea acestora găsind recunoaștere și satisfacție - face adesea diferența între organizațiile eficiente, performante și cele mai puțin performante. Cercetarea realizată pe un lot de 765 de subiecți din diferite tipuri de organizații (firme private, administrație publică, spitale, ONG,) s-a realizat cu ajutorul a două probe de evaluare a motivației (Chestionar IM - ”Implicare motivațională”, 4 factori; Chestionar PM - Persistență motivațională” 8 factori; Constantin 2007), și a unei scale cu 12 itemi construiți după modelul Q¹² propus de Gallup.

Analiza datelor a scos în evidență atât o serie de covariații între valorile celor trei probe cât și numeroase diferențe semnificative în funcție de tipul organizației din care provin angajații și de nivelul ierarhic al acestora. Într-un model predictiv al nivelului de implicare emoțională a angajaților, factorii implicării motivaționale, autoevaluarea nivelului de performanță și poziția ierarhică joacă un rol decisiv, factorii persistenței motivaționale având o pondere redusă.

Cuvinte cheie: implicare motivațională, persistență motivațională, implicare emoțională, performanță

Antecedente și consecințe ale identificării organizaționale în contextul organizațional românesc

Bianca Maria Gherasim

Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, Cluj

Ca și obiectiv general, lucrarea de față își propune să evidențieze natura relației dintre variabilele predictorii ale identificării organizaționale și diferitele forme ale ei, pornind de la modelele existente în literatură. Totodată, cercetarea de față dorește să evidențieze consecințele pe care identificarea organizațională le are în contextul organizațional românesc. Pentru a realiza acest lucru, vom întreprinde un studiu aplicativ, într-o organizație multinațională din România. În urma analizei literaturii de specialitate și ținând cont de informațiile recente oferite de cercetările din domeniul identificării organizaționale, ne propunem să testăm cele două modele ce și-au dovedit relevanța în contextul organizațional. Modelul lui Kreiner și Ashforth (2004), care tratează identificarea, dezidentificarea, identificarea neutră și ambivalentă, și a lui Ellemers, Kortekaas și Ouwerkerk (1999), care include trei forme ale identificării (cognitivă-autocategorizarea, evaluativă-stima de sine și emoțională - atașamentul afectiv) care prezintă antecedente și consecințe ce au legătură cu identificarea organizațională. Ca și antecedente la nivel organizațional vom utiliza—prestigiul organizațional perceput-care se dovedește cel mai bun predictor al identificării organizaționale și la nivel individual – nevoia de indentificare organizațională (Boroș, 2007). În cadrul categoriei de consecințe organizaționale vom testa relația dintre identificarea organizațională și comportamentul organizațional civic (consecința pozitivă) și comportamentul contraproductiv (consecința negativă). Pentru realizarea studiului, un loc

prielnic de testare a modelelor îl reprezintă o companie multinațională, eșantionul fiind alcătuit din 300 de angajați. Vom aplica un chestionar ce cuprinde scale consacrate în literatură pentru a măsura variabilele amintite mai sus, în două momente diferite de timp, design-ul în cercetarea de față fiind unul transversal. Pentru investigarea relațiilor ce se stabilesc între variabile și pentru a putea realiza predicții acurate, vom utiliza analiza de cale. În urma studiului ne așteptăm ca *influența factorilor externi asupra diferitelor dimensiuni ale identificării să fie moderate de factorii subiectivi*. Relația dintre variabilele externe (organizaționale) și cele interne (individuale) au un impact diferit asupra variatelor tipuri de identificare dezvoltate, aspect dovedit de numeroase studii. *Variabilele externe* (precum prestigiul organizațional perceput), fiind contextuale prin natura lor, *au un impact mai mult „aici și acum”, ceea ce permite membrilor din organizație să se adapteze flexibil mediului lor*. *Variabilele interne*(nevoia de identificare organizațională), pe de altă parte, sunt cele care *susțin consistența și stabilitatea în identificare*. Această asumție este în concordanță cu rezultatele anterioare (Doosje, Ellemers și Spears, 1995; Ellemers, Spears și Doosje, 1997; Boroș, 2007), care susțin faptul că persoanele nu numai că se identifică când situația grupului social (organizația) este favorabilă, ci rămân identificate chiar și în momentele mai tensionate, datorită unor factori subiectivi mult mai puternici. E util pentru noi să cunoaștem nivelul de identificare organizațională a angajaților sau prestigiul perceput, pentru a putea face predicții relevante cu privire la reacțiile pe care ei le pot avea în fața unor schimbări organizaționale. Mai mult, putem estima diferite patternuri de identificare, ce pot influența răspunsurile comportamentale, pozitive și negative pentru organizație.

Scala de măsurare a emoțiilor pozitive și negative PANAS-X. Investigarea caracteristicilor psihometrice

Raluca Buda, Roxana Capotescu

Universitatea „Babeș Bolyai”, Cluj Napoca

Studiul emoțiilor la locul de muncă reprezintă un subiect aflat în centrul intereselor în ultimii ani, atât pentru practicieni cât și pentru cercetători. Acesta vizează dezvoltarea unei modalități pragmatice de utilizare a emoțiilor pentru îmbunătățirea performanței profesionale și asigurarea unui climat organizațional adecvat. Chestionarul de investigare a emoțiilor pozitive și negative PANAS este unul din cele mai utilizate instrumente utilizate în investigarea emoțiilor, având caracteristici psihometrice incontestabile și o valoare interculturală apreciabilă. Studiul de față investighează utilitatea și validitatea chestionarului PANAS-X, pe un eșantion de 185 subiecți, 100 angajați din cadrul Poliției Române și 85 angajați ai unei bănci din România. Demersul are în vedere investigarea caracteristicilor psihometrice ale chestionarului: fidelitatea, respectiv validitatea convergentă și relativă la criteriu. Totodată, studiul își propune să evalueze măsura în care semnificația emoțiilor prezentate este identică cu cea originală, a autorilor. Acest lucru se realizează prin analiza calitativă a itemilor care investighează semnificația emoțiilor în cultura românească. Rezultatele obținute subliniază faptul că Scala de măsurare a emoțiilor pozitive și negative PANAS-X este un instrument cu o valoare interculturală apreciabilă. Datele obținute pe lotul de subiecți evidențiază faptul că scala posedă o consistență internă bună și o validitate convergentă, test criteriu rezonabilă. Aceasta pune în evidență totodată existența unor semnificații relativ diferite, în cultura națională, a unor emoții din scală. Pe baza acestor date, se pot face unele inferențe referitoare la utilitatea scalei de emoții pozitive și negative atât în evaluarea emoțiilor relaționate cu activitatea de muncă a angajaților din diferite sectoare de activitate, cât și în evaluarea eficienței programelor de asistență psihologică implementate la nivel organizațional.

Cuvinte cheie: Scala de măsurare a emoțiilor pozitive și negative PANAS-X, validitate de construct, emoții, România

Încrederea - abordare prin prisma prelucrărilor conștiente și inconștiente de informație

Ștefania Isailă

Institutul de Formare Economică și Socială, Cluj Napoca

Încrederea este un fenomen psihologic care primește tot mai multă atenție în ultimii ani din partea cercetătorilor datorită beneficiilor pe care le aduce atât la nivel organizațional (ex. crește productivitatea, Fairholm, 1994 apud. McKnight & Chervany, 1998; reduce costul tranzacțiilor dintre organizații, Bromiley & Cummings, 1996), cât și la nivel interpersonal (ex., crește cooperarea, Kramer, 1999; e importantă în stabilirea relației terapeutice, Roger, 1946). Momentan însă nu există o abordare unitară a încrederii, studiile existente au fost realizate folosindu-se cadre teoretice diferite (teorii economice, psihologice sau sociologice), de multe ori rezultatele dintr-un cadru teoretic au fost preluate și folosite într-un alt cadru decât cel folosit în cercetare, eșantioanele folosite în cercetare fiind diferite ca și mărime și nu s-a calculat mărimea efectului relațiilor identificate în acestea. Integrând rezultatele din psihologia cognitivă și realizând o analiză critică a studiilor privind încrederea, lucrarea de față propune un nou model de abordare a încrederii în diferite contexte organizaționale din perspectiva prelucrărilor conștiente și inconștiente de informație, abordare care va ajuta atât la ordonarea cercetărilor din domeniu cât și la o mai bună înțelegere a fenomenului. Vor fi prezentate modelul teoretic, câteva aspecte metodologice privind cercetarea aspectelor implicite ale încrederii și se va pune accent pe implicațiile practice ale acestei abordări. Se vor da exemple de tipuri de intervenții care pot fi dezvoltate pentru a crește concordanța dintre elementele implicite și explicite ale încrederii în vederea îmbunătățirii capacității de predicție a comportamentului în contextele vizate.

Cuvinte cheie: încredere, prelucrări conștiente și inconștiente de informație, concordanța implicit explicit.

Stres și iraționalitate în sistemul medical de urgență

Alice Viviana Fărcaș

Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj Napoca

Teoria tranzațională propusă de către Lazarus și Folkman (1984) oferă un cadru de analiză al interacțiunii persoană-mediul, al modului în care această interacțiune este reprezentată în sistemul cognitiv uman și cum este aceasta evaluată primar sau secundar și de asemenea ne permite analizarea mecanismelor de coping utilizate în confruntarea cu stresorii. Studiile din literatura de specialitate care au abordat ca și cadru teoretic această teorie nu au investigat mecanismele cognitive implicate în evaluarea primară și secundară și de asemenea nu au investigat tipul de convingeri care a dus la alegerea unui anumit tip de mecanism de coping. Prin studiul de față propun extinderea teoriei tranzaționale prin investigarea relației dintre convingerile raționale/iraționale →evaluare primară și secundară→mecanisme de coping →stres în medii organizaționale cu cerințe profesionale solicitante.

Obiectivul studiului este identificarea mecanismelor de coping susținute de tipul de convingeri raționale care duc la creșterea rezistenței la stres a cadrelor medicale care lucrează în sistemul medical de urgență.

Ipotezele studiului:

1. Convingerile raționale vor prezice formarea unui mecanism de coping centrat pe emoție, respectiv pe problemă.
2. Convingerile iraționale vor prezice formarea mecanismelor de coping evitativ.
3. Coping-ul focalizat pe emoție, respectiv focalizat pe problemă va prezice un procent semnificativ din varianța rezistenței la stres în sistemul medical de urgență.
4. Copingul evitativ va prezice un procent semnificativ din varianța distresului și a emoțiilor negative disfuncționale în sistemul medical de urgență.

Metoda de cercetare este studiul de caz. Rezultatele expectate ale studiului de față vizează medierea cognitivă a tranzației persoană-mediul cu implicații în promovarea sănătății, prevenirea consecințelor negative asupra sănătății psihice și fizice și la creșterea calității vieții într-un mediu organizațional cu cerințe profesionale solicitante.

Cuvinte cheie: teoria tranzațională a stresului, convingeri raționale/iraționale, mecanisme de coping, rezistență la stres

Construirea și validarea unei scale de măsură a dimensiunilor muncii emoționale

Daniela Victoria Zaharia

În cadrul acestui studiu ne-am propus construirea și validarea unui instrument pentru evaluarea muncii emoționale în cadrul sectorului servicii. În 1983 Arlie Hochschild a propus conceptul de muncă emoțională definindu-l ca fiind acea muncă care presupune auto-inducerea sau auto-suprimarea unor trăiri afective în scopul menținerii unei înfățișări exterioare care să producă altor persoane - în principal clienților - o stare de spirit adecvată. Cu ajutorul experților a fost construită prima formă a instrumentului ce conținea patru dimensiuni: efort emoțional, disonanță, consonanță și devianță emoțională. Această primă formă a fost supusă unui demers de validare de construct în cadrul unui studiu la care au participat 256 de persoane angajate în posturi de vânzători, agenți de vânzări, chelneri, funcționar bancar, funcționar public. Dintre participanți 80 au fost bărbați și 176 femei, vârsta minimă fiind de 18 ani iar cea maximă de 57. Deoarece corelațiile dintre variantele inițiale ale scalelor au indicat o slabă diferențiere între unele scale, s-a recurs la o analiză factorială. În urma acestei analize au fost păstrate scalele de efort emoțional și de devianță emoțională; alături de ele s-a creionat o altă dimensiune numită exprimarea trăirilor pozitive. Diferențierile dintre aceste scale sunt mai clare. În plus, impactul a trei factori determinanți ai muncii emoționale (autonomia în post, solicitări de afișare emoțională, gradul de dificultate a clienților) asupra scalelor păstrate este concordant cu rezultatele din literatura de specialitate. Legăturile dintre munca emoțională și epuizarea profesională precum și creșterea importanței acordate solicitărilor emoționale justifică interesul cercetătorilor pentru problematica reglării emoționale în sectorul servicii.

Cuvinte cheie: muncă emoțională, solicitări de afișare emoțională, epuizare profesională

Impactul tehnologiei intranet asupra proceselor organizaționale. Cazul companiei *Ambient*

Silvia-Virginia Hodrea

Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, Universitatea Babeș-Bolyai

Studiul nostru examinează conceptul de intranet, procesul de implementare în context organizațional românesc și impactul său asupra proceselor organizaționale. Realizarea unui astfel de studiu ajută la o înțelegere mai profundă a procesului de implementare a tehnologiei intranet în mediul organizațional românesc și felul în care acesta influențează cultura organizațională, satisfacția în muncă și emoțiile la locul de muncă. La nivel teoretic se analizează caracteristicile tehnologiei intranet (categorii de date, posibilități de aplicare, locație, etc.) și procesul de implementare, la trei niveluri: individual (identificarea rolurilor cheie deținute în acest proces de inovație organizațională), procesual (descrierea stadiilor prin care trece procesul implementării intranetului) și contextual (observarea modului în care această tehnologie se integrează în contextul organizațional și schimbările pe care le presupune acest lucru, cu accent pe impactul culturii organizaționale asupra fenomenului intranet). La nivel practic se studiază intranetul în cadrul unei sucursale a firmei naționale *Ambient*, modul în care acesta este implementat și se adaptează contextului organizațional al companiei. Partea finală a studiului propune sugestii managementului organizației pentru îmbunătățirea tehnologiei, care se concentrează, în principal, pe două direcții: utilizarea tehnologiei intranet ca modalitate de creștere a coeziunii și colaborării angajaților, fapt derivat din dorința angajaților de dezvoltare a unor caracteristici ale culturii de tip „clan” și reflecții asupra etapei de implementare a intranetului care oferă direcții și strategii viitoare de dezvoltare.

Cuvinte cheie: intranet, implementare, cultură, utilizabilitate, satisfacția în muncă, satisfacția față de intranet, emoții la locul de muncă.

Implementarea tehnologiilor interactive în mediul organizațional. Implicații emoționale relaționate cu succesul implementării

Daniela Onacă

Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, Cluj-Napoca

Această lucrare vizează circumscrierea procesului de implementare a tehnologiilor interactive pornind de la considerarea aspectelor culturale și emoționale implicate în acceptarea tehnologiei în mediul organizațional. Sunt testate câteva asumptii derivate din paradigma experienței utilizatorului pentru a crește puterea explicativă a teoriilor clasice asupra utilizabilității. Astfel, au fost incluse în studiu variabile legate de emoții și atitudini organizaționale precum și variabile legate de nevoile individuale specifice care pot explica satisfacția angajaților cu tehnologia implementată. Metodologia folosită a fost cea a studiului de caz multiplu. Rezultatele obținute indică un potențial explicativ ridicat al paradigmei experienței utilizatorilor în cazul implementării tehnologiilor interactive în context organizațional. Astfel, putem susține că un grad ridicat de utilizabilitate este doar unul dintre factorii explicativi ai acceptării tehnologiei, la aceasta adăugându-se factori emoționali generați de satisfacerea unor nevoi specifice de utilizare. Cu toate acestea, relația dintre factorii luați în studiu nu este suficient susținută fiind nevoie de aprofundarea cercetării acestora în variate contexte organizaționale.

Cuvinte cheie: implementare, tehnologie interactivă, utilizabilitate, experiența utilizatorului

Experiența utilizatorului în telefonie mobilă

Andreia-Daniela Mureșan

Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, Universitatea Babeș Bolyai Cluj Napoca

În ultimii ani, conceptul de experiența utilizatorului (UX) s-a bucurat de o atenție deosebită în domeniul Interacțiunii Om-Calculator (HCI). Acest fenomen al UX a fost în atenția cercetărilor din acești ultimi ani, întrucât indivizii își petrec o mare parte din timp folosind aceste tehnologii mobile și interactive. În această lucrare, prezentăm o abordare integrativă pentru a descrie conceptul de experiența utilizatorului în ceea ce privește sistemele interactive. Având ca punct de pornire modelul experienței utilizatorului a lui Hassenzahl (2003), cinci dimensiuni ale acestui fenomen sunt integrate în modelul nostru: caracteristicile produsului, atributele pragmatice (ușurința în utilizare, utilizabilitate), atribute hedonice (stimulare, identificare, evocare), consecințe (satisfacție, plăcere, atractivitate vizuală) și contextul (action vs. goal mode). Acest model este testat empiric în domeniul tehnologiei mobile, respectiv în utilizarea telefoanelor mobile. Rezultatele obținute au dus la concluzia că toate aspectele experienței contribuie în mod semnificativ la satisfacția generală a utilizatorului de telefonie mobilă. Atributele pragmatice și hedonice nu sunt percepute ca două elemente independente în această interacțiune, ambele dimensiuni având aceeași influență în utilizarea telefonului mobil. Satisfacția percepută în utilizare este văzută de utilizatori ca un mediator între utilizabilitate și atractivitate vizuală. Atât atributele pragmatice, cât și cele hedonice influențează în mod semnificativ utilizabilitatea (goodness) și atractivitatea vizuală (beauty). Totodată, rezultatele obținute au arătat faptul că diferențele în ceea ce privește experiența utilizatorului sunt influențate semnificativ de context. Studiul se încheie cu descrierea de noi direcții de cercetare în domeniul experienței utilizatorului.

Cuvinte cheie: experiența utilizatorului, atribute pragmatice, atribute hedonice, satisfacție, atractivitate vizuală, plăcere, context

Modele mentale ale utilizatorilor anterioare predării cunoștințelor statistice

Mariana Floricica Bențea

Motivația care stă la baza acestui studiu este reprezentată de necesitatea structurării adecvate a bazei de curs pentru disciplina „statistică”, în vederea optimizării performanței studenților, în funcție de specificul facultăților de profil în care studiază. Modelul mental este o reprezentare mentală care reflectă modul de înțelegere a sistemului de către organizator. Modelul mental are caracter de *unicitate* dată de unicitatea individului. Modelul mental este modelul cuiva cu particularitățile sale individuale: aptitudini, dominanță verbală sau imagistică, stil cognitiv, tip de personalitate, pregătire, experiență în general, și cu sistemul respectiv în special. Modelul mental este o construcție internă, mentală, strict individualizată pe baza achiziționării cunoștințelor prin învățare și experiență proprie cu sistemul tehnic. Obiectivul general al cercetării presupune stabilirea modului în care cunoștințele obținute de către subiecți în domeniul statistic determină obținerea de performanțe în utilizarea aplicațiilor computerizate cu specific statistic. Pentru creionarea modelului mental anterior predării, am utilizat, în ore diferite de seminar, cele două instrumente proprii de lucru, grila de observația și chestionarul de evaluare a intereselor pentru disciplina „statistică”, prin metoda „teach-back”. Finalitatea acestei evaluări inițiale o constituie structurarea bazei de curs într-o manieră optimă pentru a eficientiza asimilarea cunoștințelor statistice. Operaționalizarea modelului

mental anterior procesului de predare a cursului de statistică în psihologie conține următoarele dimensiuni:

- A. Modul de lucru cu tastatura – subiecții sunt observați dacă folosesc toate (anumite) falangele în atingerea tastelor, viteza cu care lucrează, dexteritatea și precizia, dacă pot opera „blinded” sau nu – indică nivelul de performanță al operării
- B. Modul de lucru cu mouse-ul – viteza, ciclul de rotire a mouse-ului în vederea accesării programului, de câte ori apasă mouse-ul în momentul comenzii pe care o au de executat
- C. Modalitatea de lucru considerată cea mai facilă de către studenți – cu mouse-ul sau cu tastatura – în funcție de acest lucru se structurează predarea comenzilor din SPSS
- D. Preferința pentru un anumit tip de grafică
- E. Modalitatea de engramare cea mai facilă a secvențelor de operare – prin desen, diagramă, explicație, aplicație practică

În urma observațiilor efectuate în activitatea didactică am constatat că ar putea exista o legătură între modul de asimilare al cunoștințelor statistice și nivelul performanței obținute de către studenți la programele cu specific statistic. De asemenea, aceste performanțe pot fi determinate de aptitudinile subiecților în domeniul științelor exacte.

Cuvinte cheie: model mental, ergonomie cognitivă

Comunicarea verbală la elevii din clasele I – IV

Prof psiholog Diana Victorina Iozsa

Șc. Gen. „I.G.DUCA” Petroșani

Tema elaborată „ Comunicarea verbală la elevii din clasele I–IV” este de actualitate deoarece: comunicarea verbală este o caracteristică fundamentală a existenței, este baza activității umane. Ea face posibilă cooperarea între persoane, prin ea se acumulează și se generalizează experiența socială, se exprimă forme ale conștiinței sociale. Rolul ei este deosebit de important deoarece ea influențează relațiile cu cei din jur – dacă știi să comunici te faci înțeles mai ușor; competențele comunicative ale elevilor se formează în principal prin activitatea didactică, de predare-învățare a cunoștințelor, de formare a capacităților de muncă intelectuală și de comunicare interumană, de unde decurge necesitatea învățării interactive și a conclucrării interelevi pentru ca fiecare să învețe de la fiecare; am lucrat și lucrez cu elevii din ciclul primar unde am observat, urmărit, corectat și îndrumat dezvoltarea comunicării verbale de la o clasă la alta; comunicarea verbală, dezvoltarea ei la copiii claselor primare este una dintre problemele fundamentale ale acestei perioade; limbajul în această etapă este achiziția extrem de sensibilă la modificările de tip de activitate în care învățarea devine forma principală. Acum este momentul când se pun bazele însușirii limbajului în mod organizat și sistematic; însușindu-și vorbirea, copilul poate fi educat mai ușor. Pentru a reliefa saltul pe care îl realizează școlarul mic din clasa I pe tot parcursul celor patru ani de școală am utilizat mai multe teste. Testele au fost aplicate la toate clasele ciclului primar pe un lot de 100 de copii (clasele I–IV) din mediul urban(51 fete, 49 băieți). Un prim aspect ce se desprinde din analiza rezultatelor testelor date se referă la faptul că, la această vârstă școlară mică există unele particularități semnificative între fete și băieți, atât

în ceea ce privește structura vorbirii (comunicarea) cât și în aceea a prelucrării verbale a percepțiilor (imaginilor). Logica vorbirii școlarului mic este strâns legată de bogăția vocabularului, în general, și în special, de gradul de însușire a unor noțiuni cu caracter abstract. Rezultatele obținute de băieți la toate clasele, ușor inferioare fetelor se datorează faptului că aceștia nu învață pe măsura posibilităților pe care le au, sunt mai comozi, nu manifestă interese conturate pentru învățatură și nu sunt atât de atenți și disciplinați la lecții. Diferențele la punctajele obținute la nivelul clasei apar și datorită mediului din care provin. Acolo unde mediul nu creează sarcini corespunzătoare, nu formulează noi cerințe, nu impulsionează și nu stimulează cu ajutorul unor noi scopuri, dezvoltarea intelectului, acolo gândirea și limbajul copilului nu-și dezvoltă integral posibilitatea de care dispune, nu-și atinge formele superioare sau le atinge cu întârziere. În familiile unde școlarii sunt întâmpinați acasă cu țipete, insulte și pedepse, oarecum permanentizate, psihicul acestor copii este traumatizat. Ei își pierd treptat încrederea în forțele proprii, devin irascibili, nestăpâniți, obraznici sau retrași, timizi, anxioși etc., într-un cuvânt „ dificili” din punct de vedere pedagogic. De aceea, mediul în care trăiește și își desfășoară activitatea copilul influențează capacitatea de verbalizare lăsând urme adânci asupra conduitei verbale adulte. Uneori conduita verbală din copilărie păstrează unele din particularitățile specifice acestei vârste în decursul întregii vieți. O mare influență asupra conduitei verbale a micului școlar o au o serie factori ca: mediul social în care trăiește și se dezvoltă copilul, temperamentul precum și tactul pedagogic al părinților și a învățătorilor. Conduita verbală cunoaște o dezvoltare permanentă, care constă în complicarea și diversificarea formelor de vorbire.

Pentru o psihologie a cercetării științifice

Maria Ileana Carcea, Magdalena Iorga

Lucrarea avansează ideea definirii unei direcții de investigare în domeniul psihologiei muncii industriale și organizaționale a cărui obiect să fie activitatea de cercetare științifică. În conținut sunt prezentate principalele argumente în susținerea demersului, pe baza unor analize care privesc contextul socio-economic global și politica europeană, respectiv situația specializărilor și activităților profesionale în societatea cunoașterii. Se detaliază de asemenea problematica deductiv structurată a psihologiei cercetării științifice, printre care: profilul psihologic al cercetătorului, caracteristicile muncii de cercetare științifică, specificul grupului de cercetare și a organizațiilor cu activitate de cercetare științifică. Studiul valorifică date obținute în stagii de documentare efectuate în universități din Europa și America, realizate în cadrul proiectului de cercetare științifică „Studiu asupra eficientizării formării competenței de cercetare științifică” finanțat de UEFISCSU-CNCSIS.

Analiza comparativă a două probe de evaluare a trăsăturilor accentuate ale personalității; similitudini și diferențe.

Conf. Univ. Dr. Ticu Constantin, Ana Maria Hojbota, Andreea Rusu

Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” Iași

Cercetarea a avut ca obiectiv principal co-validarea Chestionarului D.A.3 - construit de echipa noastră pornind de la modelul „dimensiunilor accentuate” propus de Karl Leonhard (1972) - prin aplicarea lui în paralel cu o formă a Chestionarului P.A. („Personalități accentuate”) realizat, pornind de la același model teoretic, de H. Schmieschek (Schmieschek, 1970; Littmann și Schmieschek, 1977). În fundamentarea teoretică a probei D.A. 3, am pornit de la descrierea dimensiuni dizarmonice ale personalității, așa cum sunt ele abordate în literatura psihiatrică clasică, particularizând apoi pe descrierea celor 10 dimensiuni accentuate de personalitate descrise de Karl Leonhard: *demonstrativul, hiperexactul, hiperperseverentul, nestăpânitul, hipertimicul, distimicul, labilul, exaltatul, anxiosul, emotivul*.

Metodele utilizate în cercetare au fost cele presupunând aplicarea chestionarelor standardizate de evaluare a personalității și analiza datelor statistice prin intermediul programului SPSS. Cele două chestionare, totalizând 239 de itemi, au fost aplicate pe un lot de 760 subiecți din cadrul populației generale. Rezultatele obținute confirmă consistența internă celor 10 dimensiuni accentuate de personalitate identificate cu ajutorul chestionarului DA 3 (Constantin, 2007) și scoate în evidență probleme de consistență internă pentru factorii Chestionarului PA (Schmieschek, 1970). Am identificat o serie de coeficienți de corelație mari între factorii omologi ale celor două probe, pentru majoritatea dimensiunilor analizate, probând convergența dintre cele două probe. Sunt analizate și diferențele obținute, pentru fiecare probă în parte, în funcție de variabilele vârstă, sex, studii și nivel de venituri. În final sunt prezentate o serie de alte argumente și date care susțin utilitatea acestei probe atât pentru investigarea personalității în context clinic cât, mai ales, pentru evaluarea personalității în cadrul procesului de selecție profesională.

Cuvinte cheie: evaluarea personalității, personalitate dizarmonică, trăsături accentuate, selecție profesională

Validarea Chestionarului de personalitate cu 5 factori (CP5F)

Monica Albu

*Departamentul de Cercetări Socio-Umane, Institutul de Istorie „George Bariț”,
Filiala Cluj-Napoca a Academiei Române*

CP5F (Chestionarul de Personalitate cu 5 Factori) a fost construit de Monica Albu, după modelul chestionarul *FFPI (Five-Factor Personality Inventory)*, realizat A. A. Jolijn Hendriks, Willem K. B. Hofstee, Boele de Raad (de la Universitatea din Groningen) și Alois Angleitner (de la Universitatea din Bielefeld).

CP5F conține cinci scale care măsoară suprafactorii modelului Big Five (Extraversiunea, Amabilitatea, Conștiinciozitatea, Stabilitatea emoțională și Autonomia) și o scală care evaluează tendința subiectului de a da răspunsuri dezirabile social.

Chestionarul de Personalitate cu 5 Factori a fost administrat împreună cu *FFPI* și cu un chestionar pentru evaluarea autonomiei personale (*AP*). Rezultatele analizei statistice a răspunsurilor date de peste 1000 de subiecți cu vârsta cuprinsă între 15 și 65 de ani constituie dovezi ale validității instrumentului *CP5F*.

Validare de criteriu în adaptarea AMI (Achievement Motivation Inventory) în România

Vlad Tureanu,

D&D/Testcentral

AMI (*Achievement Motivation Inventory*, Schuler, Thornton & Frintrup, 2002), adică Inventarul Motivației pentru Performanță, este un chestionar verbal, omnibus, care agregă 170 de itemi pe 17 scale structurale și o scală generală motivațională. AMI este un chestionar cu o mare putere predictivă în contextul organizațional, dar și în alte contexte în care motivația pentru performanță este un aspect important, precum psihologia școlară, psihologia sportivă etc. Adaptarea lui a fost realizată în România în perioada 2005-2007, fiind finalizată cu o normare pe un eșantion reprezentativ național de N=3000 de persoane. În acest context au fost rulate mai multe studii de validare concurrentă și de criteriu. Va fi prezentat unul din aceste studii de validare prin raportarea la un criteriu extern, anume corelarea scorurilor la chestionar cu evaluările performanțelor profesionale pentru angajații a 11 filiale ale unei bănci comerciale. Numărul total de participanți este N=159 de specialiști, funcționari bancari. Dintre aceștia, 57 (35.85%) sunt de sex masculin și 102 (64.15%) de sex feminin. Vârstele sunt cuprinse între un minim de 21 și un maxim de 60 de ani ($m=39.38$, $\sigma=10.05$). Rezultatele sunt impresionante și demonstrează fără tăgadă puterea de predicție și validitatea scalelor AMI, sugerând și semnificații și aplicabilități diverse pentru anumite din aceste scale.

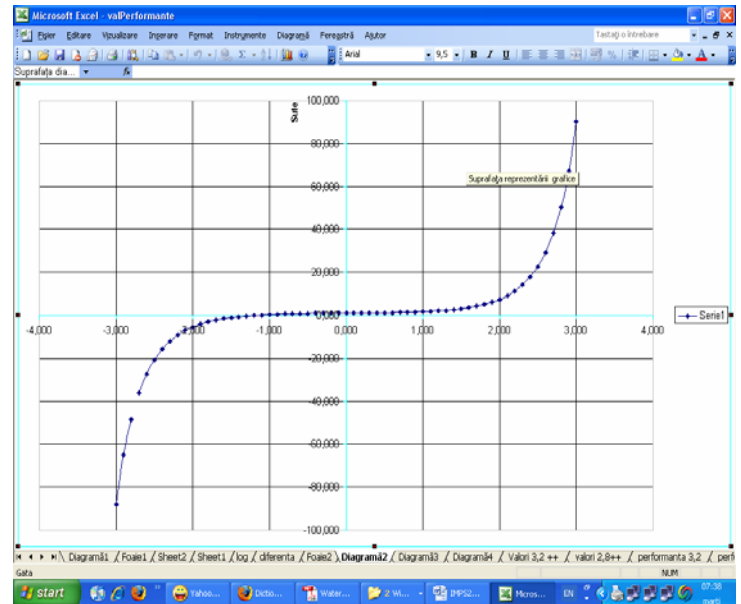
Statistica nova - o abordare informațională în scorarea variabilelor psihometrice

Ionel Dorofte, Tatiana Dorofte

Universitatea Tehnică Iași

Autorii au avansat cu succes la importante manifestări științifice internaționale (Carcassonne, Montpellier, Paris, Budapesta, Tokyo, Berlin) – sub titulatura de Statistica Nova – critici de fond ai metodologiei științei statisticii actuale precum și un software inovator realizat conform unei noi paradigme în analiza datelor. Una din noutățile remarcabile promovate de noi este conceptul de “funcții statistice mobile” ce poate avea aplicații importante în psihometrie și celelalte științe socio-umanistice. Referindu-ne strict la metodele de scorare va trebui să remarcăm faptul că în mod obligatoriu orice metodologie va porni de la interpretarea distribuției rezultatelor măsurătorilor pe un eșantion reprezentate pe un grafic bidimensional având pe ordonată valoarea numerică a variabilei, iar pe abscisă frecvența observațiilor. Sunt cunoscute două metode principale: pornind de la indicatorii statistici 1- de poziție 2- de împrăștiere. Credem că ambele abordări sunt improprii demersului de comensurare a unei aptitudini sau performanțe umane. Noi propunem o metodă care utilizează ordonata ca axă de raportare. Conform teoriei informației entropia este invers proporțională cu frecvența probabilității unui eveniment. Acesta nouă metrica - ce va fi detaliată pe larg în comunicare - este mai compatibilă nu numai cu abordările cibernetice moderne ale personalității, dar și cu natura umană însăși, asimetrică și nonliniară prin

exelența. Curba evaluării propuse prin această intervenție este dublu asimptotică - și deschisă ca valori maximale spre extremitățile domeniului de comensurare. În acest fel performanța este evaluată într-un referențial logico-matematic în concordanță cu natura umană. Prezentăm în continuare la modul general acest grafic. În cadrul conferinței vom explicita pe larg acest model cu aplicații imediate în psihometrie, docimologie s.a.



Construirea și validarea unui chestionar de evaluare a inteligenței emoționale

Carolina Amariei, Teodora Chirilă, Irina Ilievici, Diana Popa, Daniela Victoria Zaharia

În cadrul acestui studiu ne-am propus construirea și validarea unui chestionar de evaluare a inteligenței emoționale. Deși în literatura de specialitate există o multitudine de modele teoretice (Mayer, Salovey 1990, 1997, Goleman 1995, 1998, Bar-On 2000, etc), majoritatea cercetătorilor recunosc existența a patru dimensiuni importante pentru conceptul de inteligență emoțională: înțelegerea propriilor trăiri afective, înțelegerea trăirilor afective ale celorlalți, reglarea propriilor emoții și reglarea emoțiilor celorlalți. În cadrul studiilor de față s-a pornit de la aceste patru dimensiuni, care au fost operaționalizate cu ajutorul unui prim grup de experți. Un al doilea grup de experți a fost implicat în validarea de conținut a scalelor. În cadrul unui prim studiu s-a realizat o verificare a proprietăților psihometrice ale scalelor. La acest prim studiu au participat 230 de persoane din zona Moldovei, cu vârste între 17 și 70 de ani. Analiza datelor culese a relevat consistențe interne bune ale scalelor conceptului de inteligență emoțională. Deoarece s-a observat o tendință a subiecților de a răspunde într-o manieră dezirabilă au fost eliminați itemii cu distribuții foarte asimetrice. Forma finală a chestionarului a fost aplicată pe un al doilea lot de subiecți cu scopul de a realiza validarea convergentă a instrumentului. În cadrul celui de-al doilea studiu au participat 150 de subiecți adulți, persoane cu vârste între 18 și 60 ani, lucrând atât în instituții de stat cât și în organizații private. Pe lângă instrumentul construit în prima fază, subiecții au mai primit o scală de evaluare a tendinței de a da răspunsuri dezirabile, dar și forma scurtă a chestionarului Bar-On (2002). Analiza rezultatelor indică o validitate convergentă destul de bună a instrumentului nostru. Intenționăm ca direcțiile viitoare de validare să includă o culegere de date de tip 360, dar și demersuri de validare divergentă și predictivă. Se discută posibile utilizări ale chestionarului în managementul resurselor umane.

Cuvinte cheie: inteligența emoțională, validitate convergentă

Adaptarea MAB-II (Multidimensional Aptitude Battery, Jackson, 2002) în România. Informații validaționale

Conf. Univ. Dr. Dragoș Iliescu

D&D/Testcentral

Bateria Multidimensională de Aptitudini, versiunea II (MAB-II, *Multidimensional Aptitude Battery-II*) a fost proiectată pentru a furniza o măsură comodă și scorabilă obiectiv, a aptitudinii cognitive generale, adică a inteligenței. Rezultatele se prezintă sub forma unui profil care conține cinci scoruri la subtestele verbale și cinci scoruri la subtestele de performanță și datorită asemănării declarate și voite cu modelul surprins de Wechsler în WAIS (*Wechsler Adult Intelligence Scale*), a fost numită deseori ca o formă creion-hârtie a acesteia din urmă. Adaptarea MAB-II în România a fost realizată pe un eșantion reprezentativ la nivel național de 3200 de participanți. Din acest eșantion pot fi extrase și informații validaționale, privind declinul cognitiv, diferențele de gen, saturația în *g*, diverse considerații factor-analitice etc. Aceste informații confirmă validitatea și puterea de predicție superioare ale MAB-II.

Validarea concurentă a scalelor testului ABCD-M

Lavinia Țânculescu

Deloitte

Cercetările românești (Minulescu, 1994-2002) privind replicarea modelului Big Five în limba română s-a realizat conform modelelor psiholingvistice de extragere sistematizate de John, Angleitner și Ostendorf, 1988, De Raad, 1992. S-a ajuns la definirea unui model de tip big five cu la definirea a 5 mari factori având fiecare un număr de 5 fațete. Componentele principale acoperă 68.6 % din varianță, astfel: *Extraversia*, 21.2%, *Imaturitatea* 14.2%, *Agreabilitatea* 13.1%, *Conștiințiozitatea* 11.4%, *Auto-actualizarea*, 8.6%. De asemenea s-a construit și experimentat un chestionarul „big five” românesc **ABCD-M** (Minulescu, 1997, 2002, 2004) ale cărui date psihometrice au făcut obiectul unor experimentări ce au dovedit că este un instrument valid în contextul cultural românesc. ABCD-M se prezintă sub forma unui chestionar cu 151 de itemi prezentați în forma unor propoziții scurte care înglobează un marker semnificativ al scalei respective.

Studiul de față are ca obiectiv principal realizarea calculului validității concurente și validității convergente între fațetele **ABCD-M** și factorii identificați în cinci alte instrumente, respectiv Big Five Questionnaire™ (BFQ), Big Five Adjectives™ (BFA), NEO-PIR, California Psychological Inventory™ - 260, Eysenck Personality Scales (EPQ™-R / IVE), în vederea identificării asemănărilor dintre factorii cercetării românești și cei specifici instrumentelor mai sus menționate. Comentarii calitative asupra corelațiilor observate vor fi, de asemenea, incluse.

Testele adaptate fuzzy

Asist Univ. drd. Dana Bălaș Timar

Universitatea Aurel Vlaicu, Arad

Un test adaptat reprezintă un test în care itemii sunt aleși spre administrare în funcție de răspunsurile anterioare ale persoanei examinate. Testele adaptate computerizate își propun să ofere o evaluare a unei abilități bazată pe sarcini de lucru adecvate nivelului de abilitate al subiectului. Cu toate că cele două estimări: estimarea maximală a probabilității - Maximum Likelihood Estimation (MLE) și estimarea probabilistică Bayesiană - Bayesian Likelihood Estimation (BLE), utilizate în prezent în scopul estimării nivelului abilității, nu s-a acordat o suficientă atenție situației în care răspunsul la un item nu corespunde nivelului de abilitate așteptat, iar deviația standard obținută nu aduce modificări estimării nivelului abilității. Ipoteza studiului de față constă în faptul că sistemul inferențial Fuzzy bazat pe rețele adaptative Adaptive-Network-Based Fuzzy Inference System (ANFIS) poate fi utilizat cu succes în stabilirea unei estimări flexibile a nivelului abilității persoanei evaluate prin analiza datelor relevante rezultate în urma aplicării unei evaluări adaptate pe calculator Computer-adaptive testing (CAT).

Cuvinte cheie: teoria Fuzzy a răspunsului la itemi, evaluare Fuzzy adaptată pe calculator, estimarea nivelului abilităților

Fidelitatea și validitatea variantei IPIP a testului 16 PF

Claudiu Barbu

Universitatea Babeș Bolyai, Cluj Napoca

Principalul obiectiv al acestui proiect este testarea calităților psihometrice ale scalelor IPIP care măsoară aceleași constructe ca și chestionarul 16 PF al lui Cattell. Varianta IPIP (International Personality Item Pool) (Goldberg 1999) a testului 16 PF a fost tradusă în limba română și aplicată la 90 de subiecți în paralele cu varianta românească a testului 16 PF original. Pentru a testa fidelitatea scalelor IPIP am calculat consistența internă a fiecăreia. Cei doi indici utilizați au fost Alfa Crombach, precum și coeficientul de înjumătățire al lui Guttman. Pentru analiza validității convergente am calculat coeficientul de corelație dintre scalele testului original 16 PF și cele omoloage ale variantei IPIP. În același mod am analizat și echivalența dintre rezultatele la cei cinci factori globali de personalitate. Pentru calculul validității divergente am utilizat metoda „multitraits-multimethod” care se bazează pe matricea de corelație între toate scalele celor două chestionare. (Fiske & Campbell, 1959). Am recurs și la o analiză factorială în care am introdus toți itemii variantei IPIP a testului.

Starea de bine a individului în organizație: analiza principalilor predictorii

Prof. Dr. Horia D. Pitariu

Universitatea Babeș-Bolyai Cluj Napoca

Delia Virgă, Cătălina Zaborilă, Coralia Sulea

Universitatea de Vest din Timișoara

Starea de bine a angajaților reprezintă o preocupare tot mai importantă a cercetărilor actuale. Obiectivul cercetării de față a urmărit identificarea principalilor predictorii ai stării de bine a angajaților. Studiul este realizat într-o organizație din administrația publică și are ca participanți un număr de 92 de funcționari cu studii superioare, cu o medie de vârstă de 34 de ani și o vechime medie în muncă de 11 ani. Am aplicat un chestionar eclectic, construit prin adăugarea unor scale consacrate, dar și special construite de autori pentru a măsura: răspunsurile emoționale și climatul organizațional contraproductiv, de exemplu. Dimensiunile chestionarului au vizat comportamentul abuziv al liderului, personalitate, locul controlului, emoțiile la locul de muncă, stresul legat de rol, starea de bine ș.a.

Prin prelucrarea statistică a datelor am identificat rolul mediator al emoțiilor și mecanismelor de adaptare ale angajaților, precum și legătura stării de bine cu comportamentele organizaționale: civic-participative și cele contraproductive. Vor fi discutate, de asemenea, implicații practice legate de măsuri de îmbunătățire a comportamentelor liderilor și a climatului organizațional necesare pentru consultanții de resurse umane și manageri.

Cuvinte cheie: starea de bine a angajaților, comportamente organizaționale contraproductive și civic-participative, emoții, mecanisme de adaptare

Impactul procesului de managementul performanței în atingerea obiectivelor și creșterea satisfacției angajaților

Izabela Marmandiu, Mihaela Călățan

Friesland Foods Romania

Managementul performanței (MP) este considerat la ora actuală unul dintre cele mai eficiente procese în susținerea managementului strategic al resurselor umane. Studiul propus investighează impactul pe care îl au MP (prin fixarea obiectivelor de dezvoltat, monitorizare, evaluare) și echitatea percepută a recompensei generate pe baza procesului de MP, asupra realizării obiectivelor individuale de performanță și a satisfacției în muncă. Studiul a implicat 60 de angajați participanți în procesul de MP. În urma analizei de regresie, rezultatele demonstrează valoarea procesului de managementul performanței în creșterea satisfacției și facilitarea atingerii obiectivelor fixate. De asemenea, sunt abordate implicațiile practice ale legării performanței angajaților de recompensă.

Influența personalității și a strategiilor de management al impresiei asupra deciziei de angajare prin intermediul interviului de selecție

Cristian A. Nica, Anca Negruț

Universitatea Babeș Bolyai, Cluj Napoca

Interviul de selecție este o tehnică utilizată pe scară largă în cadrul selecțiilor de personal atât la nivel național, cât și la nivel global. Deseori, doar prin intermediul acestuia, fără a obține informații relevante cu privire la competențele reale ale intervievaților, cu ajutorul unor baterii de selecție, se produc erori de selecție ce pot avea repercusiuni semnificative asupra productivității organizației. În acest sens, este necesară atât controlarea procedurii de selecție, prin standardizarea acesteia cât și identificarea unor factori ce pot distorsiona rezultatele obținute. Obiectul acestui studiu constă în identificarea unor posibili factori de personalitate ce pot influența decizia de angajare, în urma interviului de selecție, cât și investigarea măsurii în care această decizie este afectată de strategiile de management al impresiei utilizate de către interviuator, generând astfel o selecție distorsionată. Ipoteza studiului susține faptul că în cadrul selecției candidaților, ce utilizează strategii de management al impresiei, pentru un post de conducere va exista tendința de a angaja o persoană de sex masculin, în locul unei persoane de sex feminin, în condițiile în care ambii au în mare măsură aceeași experiență profesională. În acest studiu se vor obține atât date calitative, prin intermediul unui interviu semistructurat cât și date cantitative prin administrarea Chestionarului de Personalitate California (CPI 360), a Chestionarului de Management al Impresiei și a unei probe cu imagini. Interviul semistructurat a avut în vedere obținerea de informații despre: modul în care o persoană trebuie să se prezinte la un interviu, calitățile intervievatului preferat cât și despre tipul de informații pe care își bazează decizia de angajare. Din punct de vedere calitativ, subiecților li s-a administrat Inventarul de personalitate California 360, chestionarul de management al impresiei și o probă alcătuită din 24 de desene, ce constă în relatarea prin intermediul imaginilor povestea a 12 candidați de sex feminin, respectiv 12 candidați de sex masculin, ce se prezintă la selecția de personal pentru un post de conducere. Prin intermediul imaginilor se va evidenția atât sexul, statutul social al candidaților (prin intermediul îmbrăcămintei), cât și vârsta acestora. Rezultatele studiului de față oferă perspective interesante, ce vor încerca să explice relațiile dintre personalitate și managementul impresiei, în procesul de selecție de personal ce se bazează doar pe tehnica interviului. Utilitatea practică a acestui studiu se referă atât la faptul că cei implicați în desfășurarea proceselor de selecție de personal ar trebui să conștientizeze prezența distorsiunilor ce pot apărea, evidențiind în acest sens importanța sistemelor de selecție și promovare riguroase, deschise tuturor persoanelor performante.

Cuvinte cheie: interviu de selecție, personalitate, managementul impresiei, stereotip de gen, competențe profesionale.

Variabile situaționale relevante pentru internalizarea feedback-ului asupra performanței. Un studiu experimental

Andreea Grecu, Laurențiu P. Maricuțoiu

Universitatea de Vest, Timișoara

Teoria auto-eficienței (*self-efficacy* – Bandura, 1996) susține că formarea unei imagini pozitive asupra propriilor abilități depinde de modul în care individul atribuie rezultatele propriilor acțiuni. Astfel, o situație de performanță va contribui la creșterea nivelului auto-eficienței doar dacă individul face o atribuire internă. Studiul de față abordează problema atribuirii performanței din perspectiva variabilelor situaționale interne și externe individului. Prin variabile situaționale interne facem referire la starea emoțională de moment (măsurată cu ajutorul P.A.N.A.S. – Watson & Clark, 1984), performanța cognitivă a subiectului și direcția focalizării atenției (variabilă manipulată experimental, cu trei condiții: atenție focalizată pe sine, atenție focalizată în afara propriei persoane și condiția de control). Tipul de feedback (pozitiv sau negativ) a fost manipulat experimental și reprezintă o variabilă situațională externă individului. Variabila dependentă a fost modul în care subiectul atribuia rezultatul asupra căruia a primit feedback. La studiu au participat 75 de subiecți (21,3% de gen masculin).

Rezultatele indică faptul că atribuirea internă sau externă a rezultatelor nu depinde atât de performanța în sine, cât de tipul de feedback primit de subiect ($F(1,74)=7,23$, $p=.009$, $\eta^2=.10$) și de gradul în care acesta resimte afecte pozitive ($F(1,74)=7,69$, $p=.007$, $\eta^2=.10$). Mai mult, se constată că feedback-ul influențează atribuirea internă sau externă în funcție de direcția focalizării atenției (spre sine sau în afara persoanei).

Cuvinte cheie: feedback, atribuire, emoție

Atitudinea angajatorilor și angajaților privind încadrarea în muncă a persoanelor cu deficiențe vizuale

Marian Pădure, Cristian Andrei Nica

Universitatea Babeș Bolyai, Cluj Napoca

Implementarea tehnologiilor informaționale a permis o reorientare educațională și vocațională a persoanelor cu deficiențe vizuale. Cu adaptări corespunzătoare și utilizând tehnologii de acces, aceștia pot face față cerințelor de pe piața muncii. Chiar dacă legislația, vag construită, oferă angajatorului, avantaje economice, pentru a angaja persoane cu deficiențe vizuale, numărul celor angajați este scăzut. Nivelul scăzut al angajării persoanelor cu deficiențe vizuale poate fi rezultatul unei atitudini negative pe care angajatorul o manifestă față de aceste persoane; nivelului scăzut de cunoștințe ale angajatorului în ceea ce privește legislația anti-discriminare și protecția persoanelor cu deficiențe; lipsa informațiilor privind competențele de care dispune persoanele cu deficiențe vizuale pentru a face față diferitelor posturi; cât și lipsa informațiilor privind modalitățile de sprijin ale acestora în sarcini de lucru. Obiectivul general al cercetării constă în evaluarea importanței atitudinii angajatorului în procesul de selecție profesională a persoanelor cu deficiențe vizuale dar și evaluarea atitudinii angajaților față de o persoană cu deficiențe vizuale. Cercetarea de față este una de tip calitativ și cantitativ, în culegerea datelor folosindu-se metoda interviului semi-structurat, în care s-au urmărit culegerea de date pe următoarele arii: atitudini, norme, cunoștințe. Interviu semi-structurat a fost adaptat în funcție de cerințele postului vizat cât și locului pe care îl ocupă postul în organigrama organizației, particularizat la angajatori și angajați. Integrarea persoanelor cu deficiențe vizuale în câmpul muncii se poate datora nivelului scăzut de informații de care angajatorul dispune în ceea ce privește competențele acestora, particularităților de lucru și adaptărilor necesare, etichetarea persoanei cu deficiențe în funcție de diagnostic, nivelului scăzut de cunoștințe privind legislația anti-discriminare și protecția persoanelor cu deficiențe. Angajații manifestă atitudini negative și/sau pozitive în funcție de gradul deficienței și nivelului de competențe pe care o persoană cu deficiențe de vedere le posedă.

Cuvinte cheie: deficiența de vedere, atitudinea față de persoanele cu deficiențe vizuale, tehnologii de acces, accesibilizarea locurilor de muncă

Eficiența profesională a cadrelor militare care acționează în condiții de risc - proiectarea unui sistem de evaluare

Psih. Dr. Dorina Coldea

SNSPA București

Pentru operaționalizarea criteriului de performanță profesională în cazul militarilor care acționează în condiții de risc crescut s-a considerat oportună construirea unui sistem de evaluare propriu și nu preluarea celui existent în domeniul respectiv. Pentru aceasta s-a recurs la proiectarea unei fișe de apreciere după principiul scalei de evaluare cu ancore comportamentale (SEAC) și a uneia după cel al scalei de evaluare standard mixate (SESM). În proiectarea celor două fișe de evaluare s-a încercat să se surprindă atât elementele specifice performanței legate de sarcini, cât și a celei contextuale, parcurgându-se în acest sens toate etapele menționate în metodologiile de lucru specifice (Pitariu, 2000), de la definirea dimensiunilor considerate indicatori ai competenței profesionale, până la măsurarea fidelității și validității acestora, prin experimentarea lor pe teren. Pentru evaluarea fidelității celor două fișe de apreciere profesională s-a recurs la metoda acordului inter-evaluatori, iar pentru estimarea validității la metoda multitrăsături – multimetode (validitatea convergentă și de discriminant) și la corelația cu notele acordate la trageri, pregătire fizică și pregătire de specialitate (pentru validitatea concurentă relativă la criteriile obiective mai sus menționate). Eșantionul de subiecți utilizați în cercetare a fost format din 109 persoane. Strategia de lucru adoptată a presupus o evaluare de tip 360°, fișa SEAC fiind prezentată spre evaluare următoarelor categorii de evaluatori: un șef direct (ofițer), 2 șefi nemijlociți (subofițeri), 2 colegi (subofițeri) și cadrele militare (subofițeri) a căror performanță a făcut obiectul evaluării. Fișa de apreciere de tip SESM a fost administrată pe același lot de 109 subofițeri, aceștia fiind evaluați de către șefii lor direcți, ofițerii. Concluzia care se poate desprinde în urma studiului întreprins este că ambele fișe de apreciere profesională îndeplinesc criteriile științifice necesare pentru a putea fi folosite în procesul de evaluare profesională, dar și în procesul de validare a bateriei de teste de selecție utilizate pentru categoria profesională respectivă.

Evaluarea performanțelor profesionale individuale a funcționarilor publici: utilitate și efecte perverse

Dinea Rodica,

Universitatea Babeș Bolyai, Cluj

Această cercetare explică de ce metodologia de evaluare a performanțelor profesionale individuale a funcționarilor publici nu este adecvată scopului de a forma un corp profesionist de funcționari publici. Datele provin dintr-un studiu privind evaluarea performanțelor profesionale individuale funcționarilor din instituțiile publice dintr-un județ din zona de NV a țării, fiind reprezentate toate tipurile de instituții din raza administrativ-teritorială a unui județ. Au fost realizate interviuri calitative de profunzime cu 40 de evaluatori și 15 interviuri de grup cu funcționari publici evaluați, urmate de analiza documentelor rezultate din procesul de evaluare, fiind incluse rapoartele de evaluare, contestațiile celor evaluați și nevoile de instruire a funcționarilor publici evaluați. Studiul arată că subiectivitatea evaluării performanțelor profesionale individuale a funcționarilor publici este un rezultat predictibil al aplicării metodei de evaluare legiferate în forma actuală. Ascensiunea în cariera de funcționar public este o consecință cronologică a conformismului la cerințele superiorului ierarhic, fără a se demonstra o corelare obiectivă între activitatea funcționarului public și cerințele funcției publice. Evaluarea fiind realizată de funcționarii publici de conducere, ca parte a exercitării prerogativelor lor de putere publică, poate deveni o pârgă a abuzului de putere în raporturile cu funcționarii publici din subordine.

Cuvinte cheie: evaluarea performanțelor, funcționar public, egalitate de șanse, criterii de competență, carieră.

Riscul moral și etica în afaceri. Aspecte practice în consultanță.

Cristian Dan Popescu, Monica Oana Șerb

Această lucrare are ca scop studiul efectelor generate de condițiile de risc moral și al judecăților etice asupra deciziei de implementare a unor servicii de consultanță organizațională cu probleme de calitate. Riscul moral este un concept de bază al teoriei agentului, teorie economică ce descrie relația dintre partea care delegă munca (managerul, autoritatea) și angajatul (consultantul, agentul), care o realizează. Conform afirmațiilor teoriei agentului, într-un context organizațional favorabil riscului moral (descentralizare, posibilitatea ca agentul să dețină în mod exclusiv anumite informații, criterii de eficiență formulate vag) un angajat poate manifesta tendința de a reduce efortul și de a-și urmări propriile interese în detrimentul celor ale organizației și ale clientului. Dacă teoria agentului restabilește *importanța stimulentei și a interesului propriu* în realitatea organizațională, teoriile etice pledează pentru acele seturi de standarde utilizate în *evaluarea justeței* sau injusteței relațiilor unei persoane cu ceilalți în termeni de *bunăstare, adevăr și dreptate*. Plecând de la această observație, dorim să cunoaștem în ce mod considerațiile etice pot modera acest interes propriu al angajatului. Cercetarea are la bază un design cvasi-experimental, pe un eșantion non-probabilistic pe bază de conveniență la care au participat un număr de 158 de respondenți (studenți, manageri și angajați din companii multinaționale). Deciziile acestora au fost investigate în contextul aplicării a două instrumente: scenariu cu joc de rol (cu două situații: existența/inexistența riscului moral) și scala multidimensională a considerațiilor etice. Au fost avansate două ipoteze de lucru. 1. Dacă respondenții sunt expuși unui context organizațional în care sunt prezente condițiile de risc moral, atunci aceștia vor manifesta o tendință mai pronunțată de a implementa un proiect de consultanță cu probleme de calitate decât cei care nu sunt expuși condițiilor de risc moral. 2. În condițiile de risc moral, deciziile respondenților de a implementa sau nu un proiect de consultanță cu probleme de calitate sunt influențate dimensiunile etice: echitate morală, contractualism și relativism. Rezultatele studiului experimental au indicat că prezența informațiilor private și a unor stimulente materiale (condiția de risc moral) conduc la implementarea în 68% din cazuri a unor proiecte de consultanță care pot aduce prejudiciu companiei, prin urmărirea interesului propriu al consultantului față de doar 32% dintre situațiile de non-risc moral ($p < .005$). Dintre dimensiunile etice, nici una dintre variabilele echitate morală, contractualism și relativism nu influențează în mod semnificativ decizia consultanților aflați în situația de risc moral. Cercetarea dovedește aplicabilitate practică, demonstrând nevoia reducerii condițiilor de risc moral în organizații.

Cuvinte cheie: etica în afaceri, risc moral, stimulente financiare, criterii de eficiență

Rolul psihologului într-o organizație de stat – de la teorie la practică

Irina de Hillerin

După câțiva ani de experiență ca trainer independent, timp în care am lucrat atât cu manageri de mari companii cât și cu echipele lor cărora le țineam cursuri (de comunicare, junior management, vânzări etc.), m-am angajat ca psiholog într-o organizație de stat. Trecerea de la sectorul privat la cel de stat îmi permite să observ, în mare, două tipuri de mentalități care generează două realități diferite. Le voi numi, pentru a le diferenția, „România 1” (aceea a mediului de afaceri, viu, prezent) și „România 2” (a sectorului de stat, care trăiește mai mult în trecut, aproape moartă). Lucrarea de față este o schiță a itinerariului de descoperire a acestei „România 2”. Că ne place sau nu, cele două realități coexistă, la fel și oamenii care le întrețin. A ne face că nu vedem ceea ce nu ne place, nu distruge acea realitate ci o întărește. Orice bucată de inconștient revelată este un pas spre cunoaștere – aceasta este premiza demersului meu.

Modelul răspunsului social

Conf. Dr. Sofia Chirică

Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, UBB, Cluj Napoca

Modelul răspunsului social pe care îl propun aici susține că diferențele individuale în predispoziția de răspuns social pot fi interpretate ca moduri personale de a atinge consistența cognitivă într-o situație particulară.

Nevoia de consistență cognitivă ca și modul personal de a o atinge poate explica sensibilitatea individului la influența socială, conformitatea lui automată, precum și rezistența lui la schimbarea stereotipurilor. Aceste tendințe atitudinale sunt opuse motivației indivizilor de a-și utiliza priceperile cognitive în evaluarea situațiilor particulare și de a-și alege comportamentul corespunzător; sunt opuse, adică, *reflexivității personale și instituționale*. Definiția evaluativă personală a situației poate fi mai îngustă, mai simplificată din punct de vedere cognitiv, prin aplicarea unei structuri cognitive, ex. o credință izolată sau disociată defensiv. Definiția evaluativă poate fi mai cuprinzătoare, mai complexă cognitiv, implicând mai multe sisteme de valori integrate ale persoanei. Persoanele vor menține niveluri relativ mai ridicate de definiții situaționale înguste, de ex. ele vor utiliza stereotipuri și „motivated reasoning” când motivația lor de acuratețe este scăzută.

Principala prescripție a modelului este că pentru a trece de la definiții personale simplificate la definiții mai complexe ale situațiilor sociale și deci de a ridica probabilitatea comportamentului corespunzător în situații sociale complexe, informația nouă nu este suficientă. Cunoașterea nu se îmbunătățește, iar vechile definiții evaluative nu se schimbă. Este nevoie de creșterea motivației de acuratețe a persoanelor. Motivația de acuratețe crește când persoanele sunt făcute răspunzătoare de ideile pe care le afirmă și conduitele pe care le au în situații particulare.

Corolarul educațional al modelului este o concepție asupra training-ului și evaluării profesionale ca mecanisme de dezvoltare a răspunderii sociale sistemice.

Impactul congruenței dintre valorile individuale și valorile organizaționale asupra satisfacției și motivației în muncă

Carmen Nicula

Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea „Babes-Bolyai”, Cluj-Napoca

Impactul congruenței dintre valorile organizaționale și individuale asupra satisfacției și a motivației în muncă a fost investigat pe un eșantion de 300 de angajați din două companii, participanții având statut-ul de nou intrați în organizație, respectiv cu vechime în organizație. Au fost utilizate două măsuri ale congruenței dintre valorile organizaționale și valorile individuale, respectiv congruența directă sau subiectivă și congruența indirectă sau actuală (prin alții), potrivit tipurilor propuse de Kristof (1996). În urma aplicării analizei de regresie, rezultatele obținute sunt consistente cu studiile anterioare din literatură și arată o relație pozitivă între congruența valori individuale - valori organizaționale și variabilele criteriu considerate - satisfacția și motivația în muncă. Rezultatele studiului arată că, cu cât angajații sunt mai conștienți de congruența dintre valorile personale și valorile organizaționale (congruență directă) cu atât impactul asupra motivației în muncă este mai mare; nu există diferențe relevante din punct de vedere statistic între impactul congruenței asupra motivației la noii veniți versus angajații cu vechime în organizație. Sunt discutate o serie de implicații practice ale congruenței dintre valorile organizaționale și individuale pentru practicile din organizații.

Asigurarea transferului și retenției în programele de instruire profesională

Antonia Onacă

Foreground

Fiecare organizație își dorește să obțină un raport avantajos de costuri-rezultate cu angajații săi. Pentru ca rezultatele să apară angajații trebuie să realizeze anumite comportamente la anumite standarde. Comportamentele care trebuie realizate de angajați sunt stabilite prin fișa de post. Pentru ca acele comportamente să apară angajații trebuie să aibă un anumit set de competențe și un mediu care să întărească și să mențină comportamentele dorite. În prezent organizațiile investesc foarte multe resurse în instruirea angajaților și din acest motiv așteaptă anumite rezultate. Simpla instruire, totuși, nu este suficientă pentru apariția comportamentelor. Știm că pentru a face un anumit lucru nu este suficient să știi să îl faci. Legătura între programele de instruire profesională și schimbările propriu-zise la nivel de comportament și apoi rezultate necesită o strategie complexă și fundamentată de acțiuni post-instruire. Modelul de transfer și retenție reprezintă o combinație între rezultatele cercetărilor privind modificările comportamentale, strategiile de transfer și retenție și constrângerile impuse de organizații sau mediul în care acestea activează. Modelul de transfer și retenție propune o serie de acțiuni care pot fi realizate post-instruire de către responsabili de resurse umane, managerii direcți ai angajaților instruiți și organizație ca întreg pentru a se asigura trecerea de la *a ști* la *a face*.

Stilul de leadership, emoțiile și efectele acestora asupra comportamentelor deviante și prosociale în mediul muncii

Veronica Rilea Stăvilă

Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj

Cercetarea de față este un studiu explorativ care se bazează pe teoria transformațională a leadershipului, conform căreia există 3 stiluri de conducere: Transformațional, Tranzacțional și Laissez-Faire. În acord cu teoria menționată mai sus și a studiilor realizate pe această tematică, manifestarea de către manager a comportamentelor specifice stilului de leadership transformațional ar fi soluția cea mai eficientă pentru îndeplinirea obiectivelor organizaționale (Lim & Ployhart, 2004; Pearce & Sims, 2002). În studiu s-a pornit de la ipoteza conform căreia modul în care subalternii percep stilul de conducere al managerului, are impact asupra tipurilor de emoții manifestate de către angajați la locul de muncă. Aceste emoții pot avea consecințe pozitive sau negative asupra organizației și asupra persoanelor din mediul organizațional. Ca urmare, s-a studiat și analizat efectul de mediere al emoțiilor vizavi de relația dintre leadership și comportamentele deviante și cele prosociale manifestate de către subordonați. Rezultatele studiului au fost în mare conform ipotezelor stipulate la începutul cercetării. Emoțiile mediază relația dintre Leadership și comportamentele deviante și prosociale manifestate de către subalterni la locul de muncă. Leadershipul Transformațional și Laissez-faire s-au dovedit predictorii cei mai eficienți în prezicerea comportamentelor prosociale și a celor deviante.

Cuvinte cheie: leadership, emoții, comportamente deviante, comportamente prosociale.

Leadership și gender

Lect. Univ. Drd. Mirela Ciolac

Universitatea Aurel Vlaicu, Arad

Din cele mai vechi timpuri, oamenii s-au aflat în situația de a conduce pe alții sau au permis altora să-i conducă. Abordările care se referă la dezvoltarea leadership-ului sunt extrem de variate. Unele se referă la dezvoltarea competențelor individuale și la capacitățile de rezolvare a problemelor, în timp ce altele se concentrează asupra comunicării și transmiterii viziunii și a valorilor. Dovezi concludente arată că aproape de două ori mai mulți bărbați decât femei devin antreprenori, și aceste diferențe se mențin constante în majoritatea țărilor. Femeile continuă să afișeze intenții antreprenoriale puține, sugerând că diferențele de gen, între rata și modelul meseriei de întreprinzător, cel mai probabil, vor continua și în viitor. Bărbații constituie și chiar domină majoritatea lumii afacerilor, în special în industrie, care primește cea mai mare atenție din partea mass-media, domeniul public, respectiv politic. Există cercetători care opinează că există diferențe la nivelul stilurilor de conducere, între liderii bărbați și liderii femei. Genul poate fi o dimensiune universală folosită pentru a crea stereotipuri care oferă posibilitatea de a împărți indivizii în două categorii distincte: bărbați și femei. Stereotipurile de gen despre caracteristicile atribuite bărbaților și femeilor sunt bine cunoscute în societate și apar frecvent în literatura de specialitate.

Cuvinte cheie: leadership, gender, stereotipuri, stiluri de conducere

Procesul adaptării post-achiziție. Aspecte psihologice

Andrea Budean, Ioana Vasiu

Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj Napoca

Fuziunile și achizițiile sunt evenimente corporaționale care au potențialul de a crea un nivel ridicat de stres, cu consecințe la nivel psihologic, comportamental și fizic, ridicând probleme serioase atât asupra funcționării indivizilor, cât și a companiilor în care lucrează aceștia. Realizarea cu succes a integrării fuziunilor și achizițiilor continuă să ridice provocări serioase pentru investitorii străini, cu atât mai mult cu cât achizițiile care implică țări de origini diferite generează un nivel mai ridicat de incertitudine, comparativ cu fuziunea a două companii din aceeași țară (Mirvis, 1985).

Studiul de față a fost realizat la scurt timp după achiziționarea unei companii românești de către un investitor străin. Literatura de specialitate susține că în general, compania achiziționată experimentează un nivel ridicat de nesiguranță cu privire la procesul de achiziție și rezultatele acestuia, ceea ce ar putea duce la creșterea tensiunilor din cadrul organizației și la lipsa încrederii (Nicandrou et al., 2000). Pe baza acestui raționament, variabilele investigate în cadrul acestei cercetări au vizat identificarea potențialelor surse de stres din mediul organizațional, a angajamentului față de organizație, a percepției stării de bine a angajaților și a nivelului încrederii în consiliul de conducere al organizației.

Rezultatele obținute au fost valorificate în propunerea unui set de recomandări pentru realizarea unui management eficient al procesului de integrare organizațională post-achiziție și pentru conturarea unor direcții viitoare de cercetare.

Cuvinte cheie: fuziuni și achiziții, integrare post-achiziție, stres ocupațional, încredere în organizație.

Modelul Big Five și autoevaluarea

Alexandra Gheorghiu, Conf. UNiv. Dr. Ticu Constantin

Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, Universitatea "Alexandru Ioan Cuza", Iași

Studiul a avut două obiective și anume: a) identificarea și analiza diferențelor obținute între autoevaluarea cu ajutorul probelor de personalitate și evaluarea realizată de ceilalți /colegi (heteroevaluare) pentru aceleași dimensiuni finale; b) explicarea impactului pe care inteligența emoțională îl are obținerea unor diferențe semnificative între autoevaluare și heteroevaluare. Conceptele teoretice utilizate în fundamentarea teoretică au fost cele subsumate modelului Big Five de evaluare a personalității și modelului lui Bar-On al evaluării inteligenței emoționale. Au fost folosite chestionarul Big Five II (Constantin T, 2006), chestionarul Bar-On (Bar-On, 2002) și un chestionar de 10 itemi folosit pentru auto și heteroevaluare TIPI (Ten Item Personality Inventory, Samuel D. Gosling, Peter J. Rentfrow și William B. Swann Jr, 2003) probe completate de un lot de 120 de subiecți. Rezultatele confirmă ipoteza de la care am pornit și anume că între auto și heteroevaluări există diferențe semnificative. Sunt analizate diferențele observate între auto/heteroevaluare, diferențele apărute în funcție de sex, în funcție de scorurile la inteligență emoțională. Concluziile principale ale acestui studiu relevă complexitatea proceselor de auto/heteroevaluare și implicațiile pe care diverși factori de personalitate le au în realizarea lor cu acuratețe.

Cuvinte cheie: modelul Big Five, autoevaluare, heteroevaluare, inteligență emoțională

Performanță, stil de leadership și factorii modelului Big-Five

Alexandra Macarie, Conf. Univ. Dr. Ticu Constantin

Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, Universitatea "Alexandru Ioan Cuza", Iași

Studiul a avut ca obiectiv general investigarea relațiilor dintre dimensiuni ale stilului de conducere și trăsăturile de personalitate. În mod specific s-a cercetat relația dintre performanța într-o funcție de conducere, stilul de leadership și un set de trăsături de personalitate. Conceptele teoretice utilizate în fundamentarea teoretică a cercetării și în construcția probelor necesare sunt cele subsumate modelului de leadership elaborat de Hersey și Blanchard și modelului Big-Five al personalității - factorul conștiinciozitate - așa cum a fost utilizat în construcția chestionarului NEO-IPIP (J.A.Johnson, 2004). Metodele utilizate au fost cele specifice construcției și validării probelor psihologice de evaluare a personalității și metode de analiză statistică necesare investigării relațiilor dintre variabile cercetării. Rezultatele obținute confirmă existența a 4 stiluri de conducere și a 6 fațete distincte ale factorului conștiinciozitate din modelul Big-Five. Sunt analizate relațiile dintre variabilele care țin de domeniul managerial – performanța și stilul de leadership – și factorii de personalitate ale acelorași subiecți, factori care descriu dimensiunea „Conștiinciozitate”, cu cele 6 fațete ale sale (J.A.Johnson, 2004). Au fost identificate efecte ale variabilelor stil de leadership și conștiinciozitatea Big-Five asupra performanței în activitatea de conducere. Am reușit construirea unui model valid de predicție a performanței, model format din variabilele utilizate în studiu. Concluziile principale ale acestei cercetări sunt centrate pe evidențierea influenței dimensiunilor de personalitate asupra stilului managerial.

Cuvinte cheie: activitatea de conducere, performanță, stil de leadership, conștiinciozitate

Tipuri de scheme accesate în decizia managerială în domeniul feroviar

Lect. Univ. Drd. Mihaela Rus

Teoria deciziei a fost caracterizată , mai mult istoric vorbind, printr-o dispută cu privire la faptul că mecanismele umane de luare a deciziei au un punct slab. Partea remarcabilă a acestei dispute este că pe parcursul întregii sale durate, a fost condusă fără referințe detaliate asupra procesului prin care oamenii iau decizii în viața de fiecare zi. În ultimii ani, această problemă a devenit preocuparea principală pentru mai mulți cercetători: Cohen(1981), Barwise și Perry (1983) , Klein et al. (1993) și alții, - cei care au scos în evidență diferența fundamentală între procesul de luare a deciziei, studiat și explicat printr-o teorie tradițională asupra deciziei și cel observat în situațiile sociale naturale/ concrete. Cercetarea prezentă dorește să ervidențieze ce tipuri de scheme sunt activate în decizia managerială: schema cognitivă sau cea emoțională. Eșantionul pe care se realizează prezentul studiu este alcătuit din 160 de manageri din domeniul transporturilor feroviare , din cadrul unor instituții de stat și private, în special bărbați cu media de vârstă de 39 ani. Metodologia de lucru este compusă din sarcini cognitive de tip decizional pe care participanții la studiu trebuie să le analizeze și să le rezolve adoptând o strategie de rezolvare și un chestionar prin care se identifică tipul de schemă cognitivă accesată în timpul rezolvării sarcinilor respective. Precizăm că sarcinile sunt individuale și nu de grup. Ca și rezultate s-a ervidențiat în special accesarea schemelor cognitive, dar și existența unei saturații ale deciziei în scheme emoționale.

Aspecte organizaționale relevante pentru planificarea unui proces de schimbare organizațională.

Cătălina Ciuce,

Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, UBB, Cluj

George Oțoiu,

Aphorme

Una dintre provocările reale cu care se confruntă specialiștii din domeniul organizațional este procesul de schimbare organizațională. Fiecare organizație trăiește propriul astfel de proces, în anumite condiții, cu anumite rezultate. Schimbările, chiar dacă vizează cam aceleași elemente, nu seamănă între ele. Procesul în sine fiind diferit de la o organizație la alta, solicită abordări diferite și o strategie diferită pentru implementarea sa cu succes. Este în aceste condiții destul de greu să se ofere “rețete minune”. Cu toate acestea, rezultate obținute în cadrul proceselor de diagnoză premergătoare planificării unui proces de management al schimbării reprezintă o sursă deosebit de eficientă de informații cu privire la aspectele relevante care trebuie luate în considerare în momentul în care se realizează o astfel de planificare. Studiul de față discută câteva dintre aceste rezultate, pornind de la mai multe studii de diagnoză realizate pe o paletă mai largă de organizații. Mai mult, se ia în considerare și adaptarea unor metode pentru implementarea cu succes a unei schimbări organizaționale, metode care să fie ușor adaptate la particularitățile schimbării și la abordările sale diferite, de la o companie la alta.

‘Inițiativa pentru Calitate’ – Proiect de diagnoză organizațională în spitalele de psihiatrie din România

Raluca Sfetcu

Centrul Național de Sănătate Mintală

În contextul reformei sistemului de îngrijiri de sănătate mintală, planificarea și implementarea unor proiecte de schimbare organizațională a instituțiilor spitalicești reprezintă o prioritate. În vederea demarării unor astfel de proiecte, fundamentate pe o analiză a nevoilor specifice ale acestor organizații, Centrul Național de Sănătate Mintală a realizat o diagnoză organizațională în trei spitale de psihiatrie din România precum și o analiză a resurselor umane care lucrează în alte 6 spitale de psihiatrie. Obiectivul proiectului de cercetare a fost identificarea problemelor existente în organizațiile psihiatrice din România. Metodele de colectare a datelor au fost atât calitative cât și cantitative. Cercetarea a identificat o serie de probleme existente la nivelul resurselor umane care lucrează în instituții psihiatrice (slaba pregătire profesională a personalului, un grad scăzut de profesionalizare, cooperare scăzută etc.), precum și o serie de posibile soluții (crearea unui cadru național de dezvoltare a competențelor în sistemul de sănătate mintală etc.).

Cursuri de formare profesională

APIO anunță lansarea programului de formare a psihologilor cu drept de liberă practică. Programul este avizat de către Colegiul Psihologilor din România și cuprinde următoarele cursuri:

- Recrutarea, Selecția și Inserția Noilor Angajați
- Managementul și Evaluarea Performanțelor Profesionale
- Diagnoza Organizațională
- Managementul Schimbării Organizaționale
- Stresul ocupațional. Tehnici de diagnoză și intervenție

Informații generale despre cursuri:

- Creditare: 10 credite recunoscute de către Colegiul Psihologilor din România
- Locuri disponibile: 30 de locuri
- Beneficiari: Psihologi care activează în domeniul Psihologiei Industrial-Organizațional
- Durata: 20 de ore
- Locația: Cluj-Napoca
- Cost: 60 euro/persoană

Primul dintre aceste cursuri a fost deja lansat în noiembrie 2007. Urmează ca în lunile viitoare să fie lansate și celelate cursuri de formare. Pentru mai multe informații cu privire la desfășurarea acestora vă invităm să accesați site-ul APIO, www.apio.ro.

De asemenea, ne puteți contacta la adresa office@apio.ro, la telefon- fax: 0264. 598751, sau pe str. Republicii nr 37, 400015, Cluj Napoca.