

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

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

Cluj Napoca, 5 – 7 iunie 2009

PARTENERI

SINAPSIS



CUPRINS

Comitetul științific și de organizare	Pag. 3
Programul sintetic	Pag. 4
Programul pe secțiuni	Pag. 5
Sesiuni plenare – prelegeri	Pag. 9
Workshopuri	Pag. 14
Abstracte secțiune MRU	Pag. 19
Abstracte secțiune testare	Pag. 28
Abstracte secțiune cultură, schimbare și dezvoltare organizațională	Pag. 36
Abstracte secțiune emoții în organizații	Pag. 46
Oferta APIO	Pag. 60

Stimați Colegi,

Comitetul de organizare vă urează bun venit la manifestările din cadrul celei de-a IX-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 ale 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 țara.

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 industriale și 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
„Alexandru Roșca”**

Ediția a IX - a

Cluj Napoca, 5 – 7 iunie, 2009

COMITETUL ȘTIINȚIFIC

- Prof. Univ. Dr. Horia D. Pitariu
- Prof. Univ. Dr. Sofia Chirică
- Conf. Univ. Dr. Dragoș Iliescu
- Psiholog Dr. Dorina Coldea

COMITETUL DE ORGANIZARE

- Prof. Horia D. Pitariu
- Asist. Univ. Daniela Andrei
- Asist. Univ. Cătălina Oțoiu
- Drd. Claudia Rus
- Psiholog George Oțoiu

PROGRAMUL SINTETIC

Vineri		Sâmbătă		Duminică			
9.00 – 18.00	ÎNSCRIERI	9.00 - 18.00	ÎNSCRIERI	9.00 - 13.00	Workshop 2. Utilizarea softurilor statistice	10.30 - 13.00	10.30 - 13.00
10.00 - 10.45	Deschiderea oficială	9.00 - 13.00	Workshop 5. Elaborarea unui centru de evaluare			Secțiune prezentări lucrări	Secțiune prezentări lucrări
10.45 - 11.00	Pauză de cafea	13.00 - 15.00	Pauză de masă				
11.00 - 15.00	Workshop 1. Selecția personalului	14.00 - 16.00	Workshop Active Labs				
	Secțiune prezentări lucrări	15.00 - 16.00	Sesiune plenară - Prelegere Prof. Mark Griffin				
15.00 - 16.00	Pauză de masă	16.00 - 17.30	Sesiune plenară - Prelegere Prof. Sharon Parker	Workshop 6. Evaluarea în context	13.00 - 14.00	Închiderea oficială a conferinței	
16.00 - 17.00	Sesiune plenară - Prelegere Prof. Zoltan Bogathy	17.30 - 18.00	Pauză de cafea				
17.00 - 17.15	Pauză de cafea	18.00 - 19.00	Sesiune plenară - Prelegere Conf. Dragos Ilescu				
17.15 - 19.30	Secțiune prezentări lucrări	19.00 - 20.00	Sesiune plenară - Prelegere Psiholog Ștefania Isailă				
20.30	Cocktail de deschidere (Restaurantul City Central)	20.30	Cina festivă Restaurantul Roata				

PROGRAMUL CONFERINȚEI PE SECȚIUNI:

VINERI 11.00 – 15.00 SESIUNE MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE – SALA 13

1.	Dragos Iliescu Andrei Ion	Relationship between Personality Traits and Managerial Level
2.	Laurentiu P.Maricutoiu Delia Virgă Coralia Sulea Cătălina Zaborilă	Care este profilul unui angajat implicat? O analiză a relației dintre implicarea în muncă și modelul Big Five
3.	Maria Ileana Carcea, Carmen Cătălina Ioan	Un model psiho-comportamental al cercetătorului în percepția personalului didactic universitar din România
4.	Iuliana Sara	Career development interventions in the Romanian businesses environment
5.	Gabriela Sarapatin	Automanagementul carierei și practicile organizationale de management al carierei
6.	Coralia Sulea Laurențiu Maricutoiu Delia Virgă Cătălina Zaborilă	Rolul mediator al <i>implicării în muncă</i> în predicția comportamentelor contraproductive și civic-participative
7.	Mirela Ciolac	Stiluri de leadership versus gen
8.	Stoica Mihaela	Strategies to motivate employees
9.	Roxana Vaida	Rolul moderator al anumitor dimensiuni individuale în relația dintre performanțele profesionale ale angajaților și un context organizațional specific
10.	Laurentiu P. Maricutoiu	Anxietatea față de calculator și eficiența personală în lucrul cu calculatorul. O metaanaliză asupra relațiilor dintre acestea și corelatele lor

1.	Glinta Florin	Proiectarea si validarea unei proceduri complexe de evaluare online in vederea consilierii de cariera pentru studentii sau absolventii de studii superioare
2.	Dragos Iliescu, Raluca Livinti Daniela Vercellino Andrei Ion	Psychometric performance of the EQ-i in the Romanian context
3.	Daniela Vercellino Dragos Iliescu Horia Pitariu	Traducerea, adaptarea, etalonarea si validarea TOM în România
4.	Andreea Tansanu, Alexandra Macarie, Ioana Simona Boghițoiu, Lăcrămioara Elena Tudose	Dezirabilitate socială - modelarea empirică a unui chestionar standardizat.
5.	Dana Bălaș Timar	Reacția emoțională în testele adaptive computerizate
6.	Ioana David	Identitate organizațională și corporate brand – o abordare integrativă
7.	Rohatin Raluca Gabriela	Micările ochilor in timpul vizualizarii unui afis publicitar

DUMINICĂ 10.30 – 13.00 SECȚIUNE CULTURĂ, SCHIMBARE ȘI DEZVOLTARE ORGANIZAȚIONALĂ - SALA 13

1.	Dorina Coldea	Proiectarea unei baterii de teste de selecție pentru cadrele militare care acționează în condiții de risc crescut
2.	Carmen Nicula, Izabela Marmandiu	Rolul compatibilității dintre valorile individuale și valorile organizaționale asupra mecanismelor motivației în muncă
3.	Camarașan Pașca Ramona Claudia	Coaching-ul managerial: Mit sau program de dezvoltare a managerilor?
4.	Sofia Chirica, Daniela Andrei, Catalina Ciuce	The basic social process of the self-sufficient organization culture. An application of <i>grounded theory</i>
5.	Sofia Chirica, Catalina Ciuce, Daniela Andrei	Opening the mind to complexity by breaking the group learning scenario
6.	Raluca Sfetcu	Intervenții europene de schimbare organizațională în sistemul de sănătate mintală comunitară. O abordare multiprofesională
7.	Mihaela-Ioana Simedru	Învățarea organizațională, modalitate de adaptare la schimbare
8.	Liviu George Crișan, Corina Ioana Crișan, Alina Paula Cosma	Mecanisme dinamice de autoreglare în comunicarea organizațională: un studiu pilot
9.	Liviu George Crișan, Ana Maria Popescu, Alexandra Sidor, Alina Paula Cosma	Efectele framing-ului negativ în comunicarea persuasivă pe rută centrală
10.	Jugrestan Lazăr Ioana	Valorile fundației „Estuar” din Cluj Napoca

DUMINICĂ 10.30 – 13.00 SECȚIUNE EMOȚII ÎN ORGANIZAȚII – SALA 5

1.	Adrian Tudor Brate	Rolul predictiv al unor corelate ale agresivității în perceperea efectelor stresului organizațional
2.	Andrieș Alina Maria	Studiu analitic asupra relației dintre emoțiile discrete și performanțele profesionale
3.	Dan Aurel Banciu	Psihologie organizațională și literatură S.F. Emoții și modele comportamentale ale viitorului
4.	Daniela Victoria Zaharia Alexandra Gheorghiu Ticu Constantin	Factori contextuali și de personalitate în gestionarea enervării la locul de muncă
5.	Dovaly Ana Carolina	Importanța inteligenței emoționale, ca resursă a managementului emoțiilor
6.	Renata M. Heilman	Impactul reglării emoționale și al anxietății asupra corectitudinii în decizia economică
7.	Dumbrava Eugen	Conceptualizare, cadru de referință și localizarea emoțiilor în organizații
8.	Daniela Victoria Zaharia Teodora Chirila	Anchetă exploratorie privind reglarea trăirilor afective în organizațiile românești
9.	Simina Gherasim – Ardelean	Încrederea în manager și satisfacția în muncă. Predictorii ai performanțelor profesionale
10.	Spânu Florina-Dana	Conflictul muncă-familie și angajamentul organizațional. Rolul moderator al suportului organizațional perceput
11.	Ștefania Isaila și drd. Ramona Pașca Cămărășan	Relația dintre tendința de a avea încredere, credibilitate și credințele raționale și iraționale. Implicații pentru mediul organizațional
12.	Horia D. Pitariu, Claudia L. Rus	Influența justiției organizaționale asupra comportamentelor contraproductive în muncă, emoțiilor și intenției de a părăsi organizația

Managementul crizei versus criza managerială

Prof. Zoltan Bogathy

Universitatea de Vest, Timișoara

Lucrarea de față adresează o serie de aspecte caracteristice ale crizei și ale managementului acesteia, atât la nivel teoretic cât și practic, aplicativ. Din punct de vedere al abilităților manageriale, criza este o perioadă de încercare reală și poate reprezenta o oportunitate de dezvoltare a acestora, sau dimpotrivă un moment care subliniază și accentuează lipsa acestor abilități.

În momentul de față, o firmă aflată în această situație problematică ar putea beneficia în mod deosebit de serviciile unor manageri specializați în a trata acest gen de situații. Din păcate, România nu a trecut după anii 90 printr-o reformă reală și din acest motiv managerii români nu au trăit până în prezent o perioadă de criză. În momentul de față managerii români încă nu sunt pregătiți să-i facă față. Acest lucru este o consecință directă a educației lor. Încercăm prin această lucrare să oferim câteva posibilități de a ieși din criză, precum și niște practici viabile de management al acesteia.

A leadership challenge: The paradox of increasing innovation and reducing error

Prof. Mark A. Griffin

University of Sheffield

Current leadership theories emphasize the way leaders can motivate performance beyond expectations. These approaches are very useful for identifying ways that leaders can actively engage employees in the workplace. However, these approaches have proved less relevant for two quite different elements of work performance: innovation and error. Innovation depends on creativity and proactivity by individuals. It is hard to formalise specific leadership responses in this process. Error, on the other hand, involves direct risks that need to be evaluated and reduced. In this case, specific leadership responses might be essential. Neither type of leader response is well formulated in current approaches to leadership. Moreover, the different types of leader responses that are required for innovation and error seem to be at odds with each other. In this presentation, I draw on two lines of research that help to reconcile the different approaches to leadership. First, I describe recent work that shows how leader vision can promote innovative behaviors that are congruent with organizational goals but are not prescribed or formalized. Second, I describe the application of error culture management to transformational leadership. Together, these two approaches suggest a framework for leader behaviors that support a work environment where there can be more innovation and less error.

Taking charge: Promoting proactive action in the work place

Prof. Sharon K. Parker

s.parker@sheffield.ac.uk

Institute of Work Psychology, University of Sheffield

Proactive behavior refers to self-initiated, anticipatory action that aims to change and improve the situation or oneself (Parker et al., 2006; Frese & Faye, 2001; Grant & Ashford, 2007), such as taking charge to introduce new work methods, voicing ideas for improvements, or using one's initiative. Such behavior is very important in today's decentralized work place where there is greater competition and enhanced pressure for innovation. Proactive individuals, for example, perform core tasks better and enhance their team's performance. Proactivity is also important for individual career success, especially for today's more 'boundaryless' careers.

In this presentation, I discuss findings from a program of research conducted by myself and colleagues aimed at better understanding proactive behavior at work. The work presented considers what proactive behavior is, the dynamics underpinning proactive action, and the antecedents of proactive behavior. I first report a study that identifies three broad types of proactive behavior (proactive work behavior, proactive strategic behavior, and proactive person-environment fit behavior). Second, I present a 'Can Do/Reason To' model of proactive motivation, and identify the key cognitive processes that driver proactive action. I illustrate this model with studies that consider antecedents of proactivity across several contexts, including: proactive problem solving amongst production staff; proactive care of nurses, proactive performance of scientists; and proactive behavior of managers. I then describe an intervention study aimed at enhancing the proactive patient care displayed by junior doctors.

In the final part of the presentation, I draw out some of the key practical implications of the research program. I focus particularly on ways that leaders and managers can facilitate mindful proactive action, and thereby enhance the effectiveness of their organization.

Raportul psihologic ca rezultat al muncii psihologului I/O

Conf. Dragoș Iliescu, PhD

D&D Research

Unele din deciziile importante luate de oameni de-a lungul vieții folosesc într-un fel sau altul informație pusă la dispoziția lor de către psihologi. Indiferent de coerența și profesionalismul muncii efective realizate de psiholog, calitatea activității sale ar trebui evaluată pe baza impactului pozitiv pe care îl are asupra celor pe care îi consideră clienți. Acest impact este dependent nu de caracteristicile tehnice ale activității psihologice, ci de calitatea și inteligibilitatea informației pe care psihologul o pune la dispoziția clientului său. Judecători, medici, profesori, părinți, cupluri, manageri, șefi de echipe, angajați – toți se așteaptă la răspunsuri care să-i sprijine în luarea deciziei cu care se luptă. Cea mai detaliată formă de răspuns este raportul psihologic scris. De obicei, cititorul unui astfel de raport psihologic este cel care decide dacă acesta realizează în mod real ceea ce se presupune că trebuie să realizeze și dacă este suficient de coerent și în ultimă instanță suficient de “bun”. Să judeci dacă un raport psihologic este bun este o sarcină provocatoare chiar și pentru majoritatea psihologilor calificați, ca să nu mai vorbim de persoanele fără studii psihologice. Iar provocarea rezidă din faptul că, cel puțin în România, psihologii NU știu să redacteze rapoarte psihologice care

să fie compatibile cu normele și rigorile recunoscute la nivel internațional ca fiind cazuri de bună practică.

Vom parcurge pe parcursul acestei prezentări întrebările tehnice importante, legate de exemplu de structura și amploarea unui raport psihologic, dar și întrebări de o natură mai calitativă, care explică nu doar “Ce”, ci și “Cum” trebuie abordată redactarea unui raport psihologic: Cum se traduce problema clientului într-o „problemă psihologică”? Cum se planifică o evaluare psihologică? Ce surse de informație pot fi folosite? Ce caracteristici ale testelor, chestionarelor, certificatelor, dosarelor, interviurilor și observațiilor comportamentale pot fi utilizate? Căror lucruri trebuie să li se acorde atenție în timp ce se desfășoară evaluarea psihologică? Ce posibile surse de eroare există? Cum ar putea influența acestea evaluarea psihologică? Cum pot fi evitate erorile? Cum se introduce informația în raport, într-un mod clar? Cum poate fi combinată informația provenind din surse multiple astfel încât să fie generate afirmații utile pentru client? Cum pot fi formulate recomandările legate de modurile de acțiune viitoare? Care este forma lingvistică corectă pentru un raport psihologic? Cum se poate evalua dacă psihologul a făcut tot ceea ce se cere de la el/ea?

Oportunități de finanțare a dezvoltării resurselor umane prin fondul social european

Psiholog Ștefania Isailă,

Institutul de Formare Economică și Socială, Cluj Napoca

Cu sprijinul Uniunii Europene, prin fondul social european, sunt disponibili peste 4 miliarde de euro în șapte ani pentru promovarea culturii antreprenoriale, creșterea calității și productivității muncii, pentru facilitarea inserției șomerilor și a grupurilor defavorizate pe piața muncii. Prelegerea de față își propune să faciliteze celor interesați accesarea de fonduri, prezentând principalele documente de referință care definesc strategia / obiectivele de dezvoltare a resurselor umane finanțate prin fondul social european, precum și domeniile de intervenție, respectiv activitățile și categoriile de beneficiari și grupuri țintă eligibile.

Selecția și evaluarea psihologică a personalului: aplicații și interpretări

Prof. Univ. Horia D. Pitariu & Drd. Claudia Rus

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

Workshopul va dezbate o serie de probleme actuale ale selecției personalului pentru organizații, în ce măsură selecția și evaluarea de personal sunt acțiuni care reprezintă oportunități în surmontarea unor dificultăți impuse de criza economică. Intervenția psihologică pe linia selecției și evaluării personalului a dobândit în timp valențe noi determinate de contextul social și de transformările radicale de la nivelul etnic. Globalizarea a atras după sine și o serie de noi orientări în ce privește problemele forței de muncă, a calității acesteia. Astfel, în fața psihologiei aplicate în organizații stau o serie de obiective noi legate de predicția eficienței profesionale, repartiția personalului la diferite locuri de muncă, inserția rapidă a noilor angajați etc. Am subliniat faptul că în zilele noastre asistăm la modificări rapide ale conținutului activităților de muncă. Până nu de mult se amintea că pe parcursul unei generații, un individ își schimba profesia o dată sau de două ori, fluctuația personalului fiind percepută ca un comportament reprobabil. În prezent a schimba un loc de muncă cu altul sau a-ți schimba profesia de mai multe ori, este un fenomen normal. În acest context asistența psihologică, implicarea psihologilor în viața organizațiilor a devenit un fapt obișnuit.

La o analiză mai atentă a conținutului practicilor psihologice la nivel organizațional, vom constata o

diversificare semnificativă a acestora. Totuși selecția și evaluarea psihologică a personalului nu numai că a crescut în importanță, dar a primit și alte conotații.

La o analiză mai atentă la ce se întâmplă cu psihologii implicați în activitățile de selecție, angajare, avizare psihologică etc. vom constata lacune serioase la nivelul prestațiilor din domeniul amintit. Aceste lacune sunt multideterminate, în primul rând datorită sistemului de învățământ care a simplificat mult problematica aplicabilității în practică a psihologiei. Apoi, o influență negativă rezidă și în tendința de a prelua necritic unele metodologii depășite de la cabinete psihologice și psihologi, la fel de depășiiți. Acesta este motivul principal pentru ca acest workshop să încerce să aducă o schimbare de atitudine și să propună metodologii de lucru optimizate, bazate pe orientări moderne de actualitate, pe reluarea unor cunoștințe de psihologie aplicată uitate și în egală măsură pe oferirea de soluții pertinente privind selecția și evaluarea personalului.

Printre subiectele tratate vom aborda problema testelor dintr-un punct de vedere modern, se va insista asupra procesului de validare și de luare a deciziilor de personal, etalonarea testelor și gruparea lor în baterii de teste psihologice. Un capitol aparte va fi dedicat utilității examenului psihologic, a manierei în care unui beneficiar i se poate demonstra ce beneficii materiale va putea avea de pe urma unei proceduri de selecție psihologică a personalului.

Utilizarea softurilor statistice in procesul de adaptare a instrumentelor de evaluare psihologica: analiza fidelitatii, validitatii si demersul de elaborare a etaloanelor.

Asist. Univ. Róbert Balazsi

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 unui studiu de adaptare a instrumentelor de evaluare psihologică, utilizând aplicațiile soft (SPSS și AMOS). Nivelul de predare al statisticii implicate și al utilizării softurilor statistice este intermediat. 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 implicate, centrându-se exclusiv pe conceptele psihometrice vizate și pe interpretarea și valorificarea rezultatelor din perspectiva acestora. Cunoștințele și deprinderile pe care participanții le vor obține în cadrul acestui curs pot fi valorificate în domeniul adaptării de instrumente psihologice. Cunoștințele oferite reprezintă elemente ce pot fi valorificate în studii care își propun doar analiza validității unor instrumente de măsurare psihologică, validare relativă la construct prin Analiză Factorială Confirmatorie.

SESIUNI DE WORKSHOPURI

Încrederea: aspecte teoretice și implicații practice

Drd. Ștefania Isailă, Asist. Univ. Cătălina Oțoiu, Asist. Univ. Daniela Andrei

Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, Universitatea Babeș-Bolyai, 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 utilizate în cercetare fiind diferite ca și mărime și nu s-a calculat mărimea efectului relațiilor identificate în acestea. Integrând rezultatele cercetărilor din psihologia cognitivă și din cea organizațională și realizând o analiză critică a studiilor privind încrederea, workshopul 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 dezvoltarea cercetărilor din domeniu cât și la dezvoltarea unor simulări și intervenții organizaționale.

Obiective:

- dobândirea de cunoștințe teoretice privind stadiului cercetărilor privind încrederea (teorii, modele, instrumente, limite ale cercetărilor existente)
- prezentarea unui nou model de abordare a încrederii în diferite contexte organizaționale din perspectiva prelucrărilor conștiente și inconștiente de informație
- dobândirea de cunoștințe privind implicațiile practice și pentru cercetare ale modelului

Tematică:

- Încrederea: definiții, teorii, modele, instrumente, limite ale cercetărilor
- Model de abordare a încrederii în diferite contexte organizaționale din perspectiva prelucrărilor conștiente și inconștiente de informație
- Implicații practice și pentru cercetare ale modelului

Metodologia elaborării și implementării unui centru de evaluare: elemente practice

Psiholog. Ma. Camelia Hanga, Asist. Univ. Daniela Andrei, Asist. Univ. Cătălina Oțoiu

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

Rezumat

Centrele de evaluare, ca metodologie aplicată în procesele de management al resurselor umane, a fost utilizată pe larg în ultimii patruzeci-cincizeci de ani inițial în Statele Unite și în general de către marile corporații, cu extindere ulterioară la nivel internațional (Bray, Campbell, & Grant, 1974; Howard, 1974; Howard & Bray, 1988; Gatewood & Feild, 1994) în scopul selecției de personal, promovării, trainingului și furnizării de feedback asupra necesităților de dezvoltare a angajaților care ocupă posturi la nivel executiv.

Obiectivul acestui workshop este de a furniza participanților cunoștințele necesare proiectării și implementării unui centru de evaluare, în acord cu principiile de elaborare adoptate la nivel internațional.

Tematica:

Tematica propusă vizează în primul rând realizarea unei analize comparative a tipurilor de centre de evaluare din punct de vedere a metodologiei de elaborare, tipurilor de activități realizate și modalitatea de utilizare a rezultatelor obținute. În partea a doua a workshop-ului participanții vor avea ocazia de a exersa elaborarea unui centru de evaluare în scopul selecției de personal și de a fi implicați activ în simularea implementării lui pe marginea unor studii de caz.

Evaluarea în context: o alternativă la testarea standardizată

Dr. Dorina Coldea & Dr. Ana Moise

“Evoluția este o schimbare de la o omogenitate nedefinită la o eterogenitate coerentă” , Herbert Spencer.

Studiul asupra descifrării tainelor comportamentului uman este și va rămâne o temă ce va deschide și va lansa, întotdeauna, provocări pentru psihologi, pentru că dezvoltarea este bazată pe cunoaștere, iar cunoașterea presupune studiu permanent. Chestionarele de personalitate oferă parametri de înțelegere a comportamentului uman, însă situația evaluativă în care se află individul împinge către dezirabilitatea răspunsurilor din partea acestuia astfel încât vom putea obține doar imaginea socială a evaluatului, în căutarea căreia acesta crede că suntem.

Ne propunem ca principal obiectiv să mediatizăm evaluarea psihologică prin apel la context, în care individul evaluat va trebui să experimenteze situații în care acesta nu poate anticipa răspunsuri dezirabile. Un al doilea obiectiv este acela de formare la participanți a acelor deprinderi care să le permită evaluarea cât mai obiectivă a unor parametri de personalitate (inteligență, temperament, caracter).

Pentru a realiza acest deziderat, la finalul workshopului, participanții vor:

- deține informații cu privire la metodele de investigare a personalității, fără a face apel la chestionare de personalitate;
- vor conștientiza utilitatea acestor metode și aria largă de aplicare a lor, indiferent de cadrul formal sau informal în care are loc evaluarea psihologică, consumul de efort și de resurse financiare fiind, în acest caz, redus.

Pentru a atinge aceste obiective ne propunem să desfășurăm o serie de activități precum:

I. Prezentare teoretică - informații generale despre principalele dimensiuni ale personalității, despre metodele de investigare a acesteia și despre variabilele care intervin în formarea și desăvârșirea personalității.

II. Aplicație practică - exercițiu practic de evaluare a temperamentului și a tipului de inteligență dominant.

Subiecții cărora li se adresează sunt psihologi practicieni din toate ariile psihologiei, de la începători la avansați ca nivel de pregătire. Ne vom axa în primul rând pe exerciții practice și pe interacțiunea participanților. Ca metodă centrală în realizarea workshopului vom utiliza discuția facilitată. Vom valorifica experiența și ideile tuturor participanților, stimulând implicarea activă a acestora în exercițiile propuse. La final se va realiza o evaluare individuală a atingerii obiectivelor workshopului.

Relationship between Personality Traits and Managerial Level

Dragos Iliescu, PhD

Andrei Ion, MSc

The present study aims at investigating the relationship between managerial level and different personality traits in Romanian managers. The personality traits were assessed with California Personality Inventory – 260 (CPI-260, Gough, 2002). The sample used consists of approximately 229 Romanian managers, distributed in three managerial level categories (Low-Level- Management, Middle Management, High/Top Management). The participants (128 males and 101 females) had ages between 26 and 57 years old with a mean of 43. The data was collected during February 2008 and March 2009.

The differences between the three groups were analyzed with the independent samples t-test for equality of means. The results indicate that there are several significant differences in personality traits between the three sub-groups. The magnitude of the difference is significantly higher when the low-level managers and top managers are compared.

The findings indicate significant differences ($p < 0.05$) in favor of the top managers at several scales (V3, Capacity for Status, Independence, Responsibility, Socialization, Tolerance, Achievement via Independence, Conceptual Fluency) when compared to the other two sub-groups.

Care este profilul unui angajat implicat? O analiză a relației dintre implicarea în muncă și modelul Big Five

Laurențiu P. Maricuțoiu

Delia Virgă

Coralia Sulea

Cătălina Zaborilă

Universitatea de Vest din Timișoara

Implicarea în muncă (engl. work engagement) este un construct psihologic emergent, care face referire la o stare pozitivă în legătură cu munca (Schaufeli, Bakker & Salanova 2006). Acest concept a fost propus inițial ca opus al stării de epuizare profesională (engl. burnout), dar cercetările ulterioare au indicat faptul că implicarea în muncă și starea de epuizare sunt concepte diferite.

Studiul de față analizează relația dintre implicarea în muncă și dimensiunile modelului Big Five și își propune identificarea trăsăturilor de personalitate relevante pentru diferențierea între angajații implicați și cei neimplicați în muncă. Participanții (N = 324) sunt angajați cu normă întreagă în trei organizații din vestul țării. Au fost aplicate următoarele metode: scala UWES-9 (Schaufeli & Bakker, 2003, adaptată de Virgă, Zaborilă, Sulea & Maricuțoiu, 2009) și Inventarul de personalitate DECAS (Sava, 2008). Datele au fost analizate prin metoda CRT (acronim de la Classification and Regression Trees).

Rezultatele ne-au indicat că factorul Conștiinciozitate este cel mai bun criteriu de departajare între angajații implicați și cei neimplicați în muncă. Alături de acest factor, Extraversiunea și Agreabilitatea grupează angajații în mediu-implicați și ridicat-implicați, dar eficiența lor în realizarea acestei departajări este mai scăzută. În cadrul prezentării, vom releva implicațiile teoretice și practice, cu aplicabilitate în special în selecția de personal.

Cuvinte cheie: implicare în muncă, Big Five, selecția de personal, CRT.

Un model psiho-comportamental al cercetătorului în percepția personalului didactic universitar din România

Maria Ileana Carcea, Carmen Cătălina Ioan,
Universitatea Tehnică „Gh. Asachi” din Iași

Dimensiunile psihologice și sociale ale ocupației de cercetător și ale activității de cercetare științifică sunt actuale în literatura mondială de specialitate psihologică, educațională și managerială. Cercetările se concretizează în teorii și instrumente de consiliere psihologică și proiecte de formare a competențelor de cercetare științifică (Skills Training Requirements for Research Students). În acest context, studiul de față urmărește cunoașterea cerințelor psiho-comportamentale ale activității de cercetare științifică profesionistă în percepția cercetătorilor și al personalului didactic universitar de specialitate tehnică din România.

Pentru culegerea datelor s-a construit o listă de control al însușirilor de personalitate structurate din perspectiva modelelor factoriale ale personalității. Specific instrumentului elaborat este secțiunea de „cunoștințe generale” necesare ocupației de cercetător, selectate atât din perspectiva teoriei clasice a cunoașterii, cât și din cea a cerințelor diferitelor modele de scriere a proiectelor propuse de programele naționale și internaționale de finanțare a cercetării științifice. În aria de problematizare a necesității cunoștințelor generale se analizează distincțiile între dimensiunile filosofice, științifice și tehnice ale cercetării științifice.

Rezultatele obținute pe baza prelucrării statistice a datelor furnizate de 173 de respondenți sunt convergente descriptorilor competenței de cercetare științifică din literatura internațională. În ordinea crescătoare a diferențelor, particularitățile apar pe dimensiunea deprinderilor de comunicare în știință și ale cunoștințelor generale, în special din domenii precum dezvoltare personală și economie, management, marketing.

Cuvinte cheie: Competența de cercetare științifică, Filosofia cercetării, Știința cercetării, Tehnica cercetării.

Career development interventions in the Romanian businesses environment

Iuliana Sara, GCDF MT, CSP, TOT, MHF T

Active Labs, Tg. Mures, Romania

E-mail: iulia.sara@activelabs.ro

Career development interventions are becoming an interesting asset for Romanian companies with a vision for growth through investing in the human capital. Career development programs developed in the US over the last decades have been proven to be a salient condition in attracting and retaining employees and therefore in achieving success in a competitive business environment. By considering these career development interventions whose success is supported by empirical data and by adapting them to the Romanian socio economic realities, career counselors and consultants can support local business growth.

Keywords: career development interventions, career development programs, career counseling, HR programs, business environment

Automanagementul carierei și practicile organizaționale de management al carierei

Gabriela Sarapatin

Studiul realizat a avut drept temă, surprinderea relației dintre nivelul automanagementului carierei și gradul de importanță acordată practicilor alternative de management al carierei.

Suportul teoretic a vizat evidențierea evoluției conceptului de carieră până la actuala noțiune a “noii cariere” dar și a politicilor și practicilor organizaționale de management al carierei. Astfel, în prezent devine importantă implicarea proactivă a individului în ceea ce privește construcția propriei cariere, date fiind condițiile schimbătoare ale mediului socio-economic. Angajatorii trebuie să-și adapteze și ei la rândul lor practicile de management al carierei în vederea respectării noului tip de contract psihologic dintre ei și angajați, în ceea ce privește cariera.

Obiectivele principale ale acestui studiu au urmărit :

Obținerea unei imagini asupra așteptărilor angajaților în ceea ce privește practicile organizaționale de management al carierei. Relevarea relației dintre automanagementul carierei și gradul de importanță acordată practicilor alternative de management al carierei. Cercetarea a urmărit evidențierea relației dintre nivelul automanagementului carierei și gradul de importanță acordat practicilor organizaționale alternative de management al carierei, prin metoda anchetei pe bază de chestionar. Instrumentele au fost reprezentate de chestionare asupra nivelului automanagementului carierei și asupra gradului de importanță acordat practicilor alternative de management al carierei. Eșantionul a cuprins 67 de participanți, din cadrul unei organizații de retail. Dintre cei 67 de participanți, 15 au fost bărbați iar restul 52 au fost femei.

Rezultatele studiului au relevat o corelație pozitivă între nivelul automanagementului carierei și preferința pentru practici alternative de management al carierei. Ipoteza că un nivel scăzut al automanagementului carierei corelează negativ cu importanța acordată practicilor alternative de management al carierei nu a fost confirmată de rezultate. În ceea ce privește factorii socio-demografici, efectul acestora asupra relației dintre variabilele studiului a fost controlat și izolat statistic, nereieșind o influență asupra corelației dintre variabile. Studiul a descoperit că o implicare mai mare în ceea ce privește gestiunea propriei cariere este asociată cu o investire mai mare a practicilor alternative de management al carierei.

Ceea ce aduce nou cercetarea, este importanța pe care o are adaptarea politicilor de management al carierei la așteptările angajaților pe de o parte, și necesitatea ca indivizii să-și dezvolte automanagementul carierei în vederea unei receptivități crescute față de noile schimbări profesionale.

Rolul mediator al implicării în muncă în predicția comportamentelor contraproductive și civic-participative

Coralia Sulea
Laurențiu Maricutoiu
Delia Virgă
Cătălina Zaborilă

Universitatea de Vest din Timișoara

Implicarea în muncă (engl. work-engagement) este definită ca o stare pozitivă în legătură cu munca, caracterizată de vitalitate, dedicare și absorbție, reprezentând o stare individuală pozitivă, opusă epuizării și stresului (Schaufeli, Bakker & Salanova 2006). Acest concept este unul de actualitate în psihologia organizațională, cercetările fiind orientate atât spre analiza predictorilor acestuia, cât și efectelor pe care implicarea în muncă le are la nivel personal și organizațional.

Obiectivul principal al studiului a urmărit analiza rolului de mediator al implicării în muncă în relația dintre predictorii personali/situaționali și comportamente contraproductive și civic-participative. Studiul a fost realizat pe un lot de participanți (N=258) format din angajați din trei organizații din România. Au fost testate trei modele predictive, folosind analiza de cale. Indicii de potrivire ai modelului ce a presupus medierea parțială au fost considerați ca fiind cei mai adecvați (GFI=.989; RMSEA=.00/.08). Sunt analizate efectele directe, indirecte și totale ale predictorilor. Este evidențiat rolul factorilor personali (ex. conștiinciozitatea) și al celor situaționali (cum ar fi suportul organizațional perceput) asupra comportamentelor.

Rezultatele studiului relevă importanța analizei nivelului de implicare în muncă al angajatului, atât datorită relevanței în sine a acesteia, cât și rolului pe care îl are în producerea comportamentelor extra-rol.

Discuțiile vor evidenția relevanța practică și aplicabilitatea rezultatelor obținute.

Cuvinte cheie: implicarea în muncă, comportamente contraproductive, comportamente civic-participative, model predictiv

SECȚIUNE MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE

Stiluri de leadership versus gen

Lect. drd. Mirela Ciolac

Universitatea "Aurel Vlaicu" Arad

Situația prezentă (natura sarcinilor) necesită diversificarea abordării problemelor pe care un lider le are de soluționat. Aceasta duce la nevoia de a identifica un stil de leadership care să faciliteze, prin practicarea lui, obținerea unor performanțe în concordanță cu transformările organizaționale contemporane.

Problemele care apar într-o organizație, la care se caută soluții, își găsesc rezolvarea în strânsă dependență cu modalitățile de abordare pe care le manifestă liderul, în atribuțiile cărui se află soluționarea problemelor respective. Aceste modalități se află în strânsă legătură cu stilul de leadership al liderului.

Diferențele și asemănările dintre stilurile de leadership, în funcție de apartenența la gen a liderilor, pot fi evidențiate prin intermediul modelului leadership-ului complet ("Full Range Leadership"), al chestionarului MLQ (Bass&Avolio, 1999), etalonat și validat de către Iliescu, Beldean&Sântion, 2004) acesta fiind legat indisolubil de conceptul de leadership.

În urma aplicării chestionarului MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire, Forma 5X), pe un lot de 100 manageri, s-au obținut rezumatele profilelor de leadership ale subiecților, care reprezintă un punct de pornire către identificarea asemănărilor și deosebirilor dintre manageri, în funcție de genul acestora.

Cuvinte cheie: stiluri de leadership, MLQ, gen.

Strategies to motivate employees

Conf. Univ. dr. Stoica Mihaela,

Universitatea Dimitrie Cantemir, Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației

Organizations may face changes required competitiveness and progress, but by targeting managers to employee satisfaction and motivation. Professional motivation has beneficial effects on both employee satisfaction and increase professional performance. The study consisted in investigating the motivation of employees from various organizations in Târgu Mures. Organizations have

different fields of activity: trade, manufacturing, services and are different in size. The method this research is the interview with managers and employees. The aim of this study is to propose strategies to motivate employees which can be applied successfully in other companies. Strategies motivation caught refers to both economic motivation - the system of reward as well as the psychosocial motivation.

Key word: motivation, strategies to motivate, economic motivation, psychosocial motivation.

Rolul moderator al anumitor dimensiuni individuale în relația dintre performanțele profesionale ale angajaților și un context organizațional specific

Roxana Vaida, Drd.

Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, Cluj-Napoca

Acest articol își propune o documentare asupra teoriilor privind cultura organizațională și rolul factorilor care o definesc în performanțele profesionale ale angajaților și asupra bunăstării psihice a acestora.

Este investigată relația dintre variabile ca: stiluri de leadership, încrederea organizațională, autonomia pe post, încărcătura postului și performanța în muncă a angajaților, bunăstarea psihică a lor.

Un alt obiectiv al acestui studiu este prezentarea unui plan privind conceperea unor programe de intervenție. În centrul atenției acestor programe se află dimensiuni care definesc structura psihică a individului, modul său de raportare la sine și la lume, cu repercursiuni asupra vieții profesionale a individului: asertivitatea, stima de sine, gândirea pozitivă, autoeficacitatea, locus of control.

Se va investiga rolul moderator al anumitor trăsături individuale în relația dintre factorii ce țin de cultura organizațională și bunăstarea psihică, performanțele individuale, așa cum apar ele prezentate în studiile de specialitate.

Cuvinte cheie: Dimensiuni individuale, performanța profesională, cultura organizațională, bunăstare psihică

Anxietatea față de calculator și eficiența personală în lucrul cu calculatorul. O metaanaliză asupra relațiilor dintre acestea și corelatele lor

Laurențiu P. Maricuțoiu

Universitatea de Vest din Timișoara

Încă din anii '80, studiile din domeniul Interacțiunii Om-Calculator au luat în considerare anxietatea pe care utilizatorii o pot resimți în fața calculatorului (engl. computer anxiety) și eficiența personală în lucrul cu calculatorul (engl. computer self-efficacy).

Comunicarea de față își propune să prezinte rezultate preliminare ale unei metaanalize care își propune să studieze relația dintre aceste două variabile, precum și relațiile dintre aceste variabile și alte constructe relevante în domeniul Interacțiunii Om-Calculator: gradul de inovare în cadrul interacțiunii (engl. personal innovativeness in IT), experiența de lucru cu calculatoarele, utilitate percepută a calculatorului, accesibilitate percepută în lucrul cu calculatorul (engl. perceived ease of use), intenția utilizatorului de a continua să interacționeze cu calculatorul.

Cuvinte cheie: anxietate față de calculator, eficiență personală în lucrul cu calculatorul, metaanaliză.

SECȚIUNE TESTARE

Proiectarea și validarea unei proceduri complexe de evaluare online în vederea consilierii de cariera pentru studenții sau absolvenții de studii superioare

Glinta Florin

Project Manager, Talent Gate

Obiectivul acestui demers de cercetare a fost construirea unui instrument complex de evaluare on line, care să ofere profile de aptitudini, personalitate și de interese vocaționale pentru studenții din anii terminali și proaspăt absolvenți. Acest tool a fost proiectat în interiorul conceptului Talent Gate, care vizează oferirea de consiliere și orientare pentru tinerii valoroși, cu studii superioare, aflați la începutul construirii carierei profesionale.

Tool-ul de evaluare online are următoarele componente:

1. **Testul de Aptitudini Cognitive (TAC):** este compus dintr-o scala Verbală și una Spatial – Figurală. **Scala Verbală** este compusă din subteste: Vocabular, Rationament Verbal și Rationament Logic-Aritmetic. **Scala Spatial-Figurală** este un tot unitar, ce cuprinde probleme de genul formare, completare, și succesiuni de imagini. Rezultatele sunt prezentate sub forma de percentile și scoruri standardizate (note T pe subteste, note IQ pe scale și un scor global în format IQ);
2. **Testul celor Cinci Factori de Personalitate (TCFP):** este dezvoltat și adaptat pe modelul Big Five conținut în clasicul NEOPI-R. Denumirea factorilor a fost păstrată, însă au fost operate modificări la nivelul fațetelor: au fost scoase fațete și introduse altele noi (de ex. Locul controlului, Creativitate, Eficacitate etc.). Itemii au fost obținuți prin două modalități: a) un proces intern de generare cu ajutorul „expertilor”; b) adaptarea unor itemi din literatura de specialitate și reformularea lor pentru a se potrivi caracteristicilor esanționului precum și scopului pentru care instrumentul a fost dezvoltat;
3. **Inventarul Intereselor de Cariera (IIC):** urmărește intensitatea exprimării unor preferințe în construirea unei cariere. Sunt furnizate scoruri în legătură cu 3 aspecte:
 - a) *Tipuri de roluri* (categorii mari, de genul Financiar, Comercial, Resurse Umane etc.); b) *Stiluri de muncă* (roluri de leader, de expert tehnic, de relaționare cu oamenii etc.);
 - c) *Grupuri de interese vocaționale* din perspectiva hexagonului Holland (RIASEC).

Caracteristici ale procesului și implicații asupra construcției instrumentelor.

1. Publicul tinta este format din absolvenți sau oameni care parcurg studiile superioare.

Implicații:

- esanționul și pilotarea s-au realizat pe populație reprezentativă ca interval de vârstă și specializări;
- în TAC au fost incluși itemi mai dificili, care să permită o mai fină discriminare în intervalul superior de performanță
- în IIC au fost incluși itemi care să aibă sens ca posibilitate de alegere pentru un absolvent de studii superioare (activități mai sofisticate gen „Să consiliezi un client cu privire la obținerea unui credit bancar” etc.)

2. Toate evaluările se vor derula online, inclusiv cele de aptitudini cognitive.

Implicații: am conceput măsuri de diminuare a posibilității de fraudă și fake (în TAC și TCPF) prin: modul de prezentare a itemilor, funcția de rezumate test și prin calculul unor indicatori (consistență internă, tendința de aprobare sau de negare) etc.

În timpul expunerii vor fi prezentate date rezultate în urma pilotării privind: consistența internă, corelații cu teste consacrate (MAB, NEOPI-R, JVIS, Adjective Check List) cu scop de validare concurență, caracteristici ale itemilor conform teoriei răspunsului la item (IRT), medii și abateri standard etc.

Psychometric performance of the EQ-i in the Romanian context

Dragos Iliescu, PhD

Raluca Livinti, MSc

Daniela Vercellino, PhD

Andrei Ion, MSc

The Emotional Quotient Inventory (EQ-i, BarOn, 1997, 2004) has been adapted in Romania in a tedious process, involving translation, validation and norming. A short review of the translation process is given, together with psychometric indicators proving the competitiveness of the Romanian version of the EQ-i. Analyses are presented for the Romanian normative sample of 1600 participants. Analysis of the distribution of scores on all the scales of the EQ-i confirms the similarity with the English version of the test.

Mean raw score comparisons yield significant differences from the English norms on about half of the 15 scales. Gender differences have been noticed, which are consistent with general findings from international research: men have higher self respect than women, a higher assertiveness, are more independent, have a higher stress tolerance, are more flexible, and are better at solving problems. For the composite scales, men prove to better handle stress and to be more adaptable. At the same time, women have a higher emotional self-awareness, a higher empathy, a higher social responsibility, a higher score at Interpersonal Relationship, as well as higher scores for the Interpersonal composite scale. Temporal evolution of mean scale scores, analyzed by way of differences between consecutive age groups shows a constant rise of Emotional Intelligence in all its facets from adolescence to adulthood and further on to seniority, which is also consistent with international research.

From a purely psychometric point of view, internal consistency and test-retest reliability for the Romanian version are very good, ranging from .65 (only for the validity scale Positive Impression) to .94 (total EQ), with a median of .76, thus generating very good standard errors of measurement and of prediction. Interscale correlations, exploratory and confirmatory factor analyses also prove the structural equivalence of the Romanian version with the original version of the EQ-i.

SECȚIUNE TESTARE

Traducerea, adaptarea, etalonarea și validarea TOM în România

Daniela Vercellino

OS Romania

Dragos Iliescu

D&D Consultants/ Testcentral

Horia Pitariu

Universitatea Babeș-Bolyai, Facultatea de Psihologie

Cercetarea de față prezintă procedura prin care Testul de Orientare Motivațională (Test di Orientamento Motivazionale, TOM, Borgogni, Petitta, Barbaranelli, 2007) a fost tradus, adaptat, etalonat și validat în România. TOM, este un chestionar de tip autodeclarativ („*selfreport*”), dezvoltat pentru măsurarea motivelor care orientează comportamentul la locul de muncă, sau a inclinațiilor motivaționale care se manifestă în situații organizaționale. Teoria pe care se bazează chestionarul este cea a lui McClelland (1985), secondata de studiile lui Berlyne (1966) privind gândirea creativă. Studiul de validare și etalonare a avut la baza un eșantion normativ de subiecți cu un volum de 1408 subiecți, fiind echilibrate din punct de vedere al genului, vârstei, nivelului de educație și zonei geografice de proveniență. Analiza factorială exploratorie bazată pe metoda similarității maxime cu normalizare de tip Kaiser și analiza factorială confirmatorie reafirmă structura factorială propusă de autorii italieni, confirmând astfel validitatea modelului pentru cultura românească. Din punct de vedere al fidelității, coeficienții de consistență internă se situează peste .70 pentru toate cele patru scale ale TOM. Datele obținute indică replicabilitatea modelului în cultura românească și susțin validitate și fidelitatea chestionarului TOM pentru România.

SECȚIUNE TESTARE

Dezirabilitate socială - modelarea empirică a unui chestionar standardizat.

Andreea Tansanu, Alexandra Macarie, Alexandra Condur, Ioana Simona Boghițoiu, Lăcrămioara Elena Tudose
*Universitatea "Alexandru Ioan Cuza", LASI
Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației*

Studiul a avut ca obiectiv construirea unui chestionar standardizat autohton de evaluare a *dezirabilității sociale*. Chestionarul construit își propune să identifice tendința de fațadă manifestată în completarea probelor de evaluare a personalității aplicate în situații de selecție profesională. Conceptele teoretice utilizate în fundamentarea teoretică și în construcția acestei probe au fost cele adiacente conceptului de *dezirabilitate socială*, și a factorilor săi: *managementul impresiei* și *amăgirea de sine*. Metodele utilizate au fost cele specifice construcției și validării primare a unei astfel de probe: cele de definire și descriere a dimensiunilor cheie, de modelare a itemilor, de verificare a validității de conținut (proba experților) etc. Chestionarul rezultat a fost aplicat pe un lot de 511 subiecți din cadrul populației generale. Rezultatele obținute confirmă identificarea a 2 factori care compun dezirabilitatea socială: *managementul impresiei* și *amăgirea de sine*, factori corespondenți ai celor conceptelor descrise în literatura de specialitate. Pentru verificarea validității chestionarului, acesta a fost aplicat împreună cu o scală de onestitate, fiind analizate relațiile dintre rezultatele la cele două probe. Sunt descrise și diferențele obținute în scorurile pentru cele două dimensiuni în funcție de variabilele vârstă, sex, studii și nivel de venituri. Concluziile principale ale acestui studiu insistă pe sublinierea utilității unei astfel de probe autohtone, valide, utilă pentru identificarea autenticității răspunsurilor la probele de evaluare a personalității în context organizațional.

Cuvinte cheie: dezirabilitate socială, managementul impresiei, amăgirea de sine, tendința de fațadă, utilitatea socială

SECȚIUNE TESTARE

Reacția emoțională în testele adaptive computerizate

Dana Bălaș Timar

Universitatea Aurel Vlaicu din 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.

E bine cunoscut faptul că emoția influențează atât procesul de învățare cât și de evaluare. La fel, reacția este un instrument educațional puternic care intensifică procesul de învățare. Acest act are ca scop asigurarea adaptării în timp real, sprijinul emoțional al candidatului în cursul testului adaptiv pe computer. El descrie un cadru pentru angajarea răspunsului emoțional în CAT. După ce sistemul CAT recunoaște starea emoțională prezentă a candidatului, el îl sprijină emoțional prin folosirea feedback-ului (reacției) emoționale. Testele planificate propun câteva tipuri de răspunsuri emoționale clasificate în funcție de emoții și de timpul de reacție. În final, sistemul CAT furnizează răspunsul emoțional personalizat candidatului, în concordanță cu starea sa emoțională prezentă.

Computerul simte, măsoară și recunoaște continuu starea curentă a candidatului. La momentul

oportun îi prezintă acestuia reacția sa emoțională personalizată conform stării sale curente. Întâi clasifică reacția emoțională după tipul emoției. Apoi o clasifică din nou, după cauza care a declanșat-o. În prima clasificare, după tipul emoției, se iau în considerare trei categorii de reacții emoționale: A. Reacții emoționale pozitive, B. Reacții emoționale de control al stărilor negative, C. Reacții emoționale negative.

Reacția inversă (feedback-ul) este un mecanism important în procesul de învățare și evaluare. Cercetări anterioare în testarea pe computer iau în considerare doar reacțiile care îi transmit candidatului răspunsurile la fiecare întrebare. Această lucrare propune răspunsuri emoționale personalizate în sistem CAT pentru a sprijini emoțional fiecare candidat în parte. Ea prezintă și clasificări ale reacțiilor emoționale în concordanță cu emoțiile induse, precum și cu factorii declanșatori. Sistemul CAT poate prezenta reacția emoțională a candidatului de dinaintea începerii testului, de după prezentarea întrebării și înainte de răspunsul acestuia, după răspunsul sau și după finalul testului. Bazându-se pe starea prezentă a candidatului, se va apela la reacția emoțională cea mai corespunzătoare.

Cuvinte cheie: feedback adaptiv, test adaptive computerizat, emoții, sentimente, feedback personalizat.

Identitate organizațională și corporate brand – o abordare integrativă

Ioana David

AD(D)VERITAS, Cluj Napoca

Lucrarea prezintă o abordare integrativă a problemei identității organizaționale – ca și construct psihologic și cea a corporate brandului (respectiv a identității de brand) – ca și construct din domeniul publicității. Este realizată o analiză și se prezintă o paralelă între elementele ce definesc cele două constructe. Se urmărește creionarea unei imagini de ansamblu asupra unui fenomen privit dintr-o perspectivă unitară, integratoare și interdisciplinară. Aspectele legate de identitate – atât cea organizațională cât și cea de brand – sunt tratate în contextul problemei culturii organizaționale, ca elemente constitutive ale sale. Studiile de caz și exemplele prezentate au rolul de a susține modelul creionat și de a ilustra aserțiunile acestuia.

Cuvinte cheie: identitate organizațională, identitate de brand, corporate brand, construirea identității, cultură organizațională

SECȚIUNE TESTARE

Mișcările ochilor în timpul vizualizării unui afiș publicitar

Rohatin Raluca Gabriela

raluca_rohatin@yahoo.com

Aspectele intime ale primului contact a anunțului publicitar cu consumatorul sunt mai puțin studiate și din acest motiv, cercetarea demarată a vizat înregistrarea, în condiții de laborator, a mișcărilor oculare fixate fie pe text fie pe imagine. Dintre cele două elemente ale afișului (text și imagine), subiecții tind să aloce semnificativ mai mult timp textului decât imaginii în procesul de vizualizare a afișului reprezintă prima ipoteză a studiului. Cea de a doua ipoteză a urmărit să demonstreze faptul că, indiferent care din cele două elemente ale afișului (concret text și imagine) sunt prezentate în partea de sus a reclamei, fixația inițială a consumatorului va fi întotdeauna în partea de sus a afișului. La studiu au participat un număr de 43 de subiecți cu vedere normală, studenți, membrii ai Universității Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca, ei fiind randomizați în cele trei grupe experimentale.

Pentru realizarea experimentului am folosit Eye Tracker-ul (aparatură de detectare a privirii) în vederea înregistrării mișcărilor oculare. De asemenea, studiul a cuprins trei grupe experimentale, subiecții participanți la experiment fiind distribuiți în mod aleator în toate cele trei grupe experimentale.

Rezultatele obținute în cazul cercetării de față au indicat faptul că imaginea a fost prima dată fixată și abia mai apoi textul. Imaginea a fost fixată în proporție de 80%, în timp ce textul a fost fixat pentru prima dată în proporție de 20%. Deci rezultatele obținute sunt inconsistente cu cele raportate de autorii studiului lui Rayner și colab., 2001 de la care am pornit. Așadar, prima ipoteză a cercetării a fost infirmată.

Studiul de față a demonstrat faptul că prima dată este fixat elementul din partea de sus a imaginii și mai apoi elementul din partea de jos. Deci, indiferent care din elementul pus în partea superioară a afișului publicitar (imagine sau text) va fi fixat prima dată. Acest lucru semnifică faptul că modul de aranjare a elementelor în afiș (imagine sus- text jos, imagine jos-text sus) influențează modul de vizualizare a afișului și prin urmare, cea de a doua ipoteză a studiului a fost confirmată.

Cuvinte cheie: atenție vizuala, eye tracker, afise publicitare

Rolul compatibilității dintre valorile individuale și valorile organizaționale asupra mecanismelor motivației în muncă

Carmen Nicula, Izabela Marmandiu

Conform modelului conceptual al lui Locke (1997), alegerea scopului, dificultatea și specificitatea lui sunt influențate de personalitatea și valorile individului. În continuare, asumția de la care plecăm în acest studiu, este că mecanismele de eficientizare (direcționare, efort, persistență) sunt moderate de compatibilitatea dintre valorile personale și valorile organizaționale. Ne așteptăm ca nivelul motivației în muncă să fie mai ridicat în cazul percepției de către angajat a unui nivel ridicat al compatibilității dintre valorile individuale și cele organizaționale, comparativ cu situația percepției de către acesta a unui nivel redus de compatibilitate, în condițiile obiectivelor alese. De asemenea, a fost examinată relația dintre variabilele compatibilitatea P-O (indirect percepută, indirectă actuală și directă percepută) și mecanismele motivației în două condiții: înainte și după introducerea unui program de implementare a valorilor organizaționale. Ca urmare a conștientizării angajaților cu privire la valorile organizaționale și la legătura dintre valorile proprii și cele ale organizației din care fac parte, ne așteptăm ca paternul de relații dintre variabilele compatibilitate P-O și motivație să se păstreze, cu o intensitate mai mare a relației dintre variabile în posttest.

Studiul a fost aplicat în două companii private, pe un eșantion de 465 de participanți. Compatibilitatea persoană-organizație a fost operaționalizată prin trei modalități: indirectă percepută, indirectă actuală și directă percepută, potrivit metodelor folosite în literatură (Kristof 2005), iar pentru măsurarea mecanismelor motivației în muncă a fost elaborat un chestionar. Rezultatele obținute confirmă parțial ipotezele formulate, cu valori mai mari ale efectului pentru compatibilitate directă. Sunt discutate implicațiile practice pentru domenii care țin de managementul resurselor umane dintr-o companie, mai specific, aspecte legate de recrutarea, selecția și motivarea angajaților.

Coaching-ul managerial: Mit sau program de dezvoltare a managerilor?

Camarășan Pașca Ramona Claudia

Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca

Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației

Coaching-ul managerial (engl. Executive Coaching) a fost propus ca program de intervenție în vederea îmbunătățirii performanței managerilor. Concluziile generale ale studiilor realizate în literatura de specialitate indică faptul că programele de coaching sunt eficiente pentru dezvoltarea managerilor și implicit pentru creșterea performanței organizațiilor. În același timp însă, cercetările sunt inconsistente, atât cu privire la proceduri, instrumentarul utilizat, definirea conceptului, cunoștințele și abilitățile pe care trebuie să le dețină un coach/furnizor de coaching și mai ales eficiența programelor de coaching. În condițiile crizei financiare și economice care a început să fie simțită la finele anului 2008, piața serviciilor de coaching nu a fost afectată, chiar mai mult, și-a păstrat ritmul de creștere de 30%–50% comparativ cu anul trecut. Pornind de la aspectele enunțate, această cercetare își propune să realizeze o analiză critică a procesului de coaching în contextul economic actual.

The basic social process of the self-sufficient organization culture. An application of *grounded theory*

Sofia Chirica, Daniela Andrei, Catalina Ciuce

Faculty of Psychology and Education Sciences, Cluj-Napoca

Our paper presents the results of a research conducted using a grounded theory approach based on data gathered within an organizational development national project for institutions in the healthcare system. After the project was completed, our interest in grounded theory and the reflections about the new perspective in organizational development and the role of the consultants in this process lead to a new analysis of the verbal data gathered in one of the hospitals during the project. The new analysis followed a grounded theory approach using the procedure proposed by Goulding (1999). Our results allowed us to build a new framework for explaining both the way this organization functions and the phenomena more likely to influence changes produced in the process of organizational development. We argue that the central concept of this framework is represented by a psychological and social process which consists in perceptions of the organizational system as being closed on some of its coordinates, although it is open in structure. These perceptions, together with behaviors oriented towards preserving the closed character of the system result in a type of dual, duplicitous functioning of the organization that leads to the development of a self-sufficiency culture. The main characteristic of this type of culture can be seen in the replacement of the formal organization whose main objective is mental care by a new organization whose objective is its own survival

Key Words: Basic social process, grounded theory, open vs closed system, self-sufficient organization

Opening the mind to complexity by breaking the group learning scenario

Sofia Chirica, Catalina Ciuce, Daniela Andrei

Faculty of Psychology and Education Sciences, Cluj-Napoca

Our research analyses a learning group challenged to break their learning routines, by applying the functioning rules of complex adaptive systems. The participants, 43 students enrolled in a masters program and divided into four learning groups, were involved in a simulation of the functioning of complex adaptive systems. Their task was to offer and complexly integrate different visions on the learning process of organizational diversity and complexity. The analysis of the verbal material resulted from the discussion of one of the four groups was conducted through open coding of the respective content. Our results show the strong influence of the existing learning routines and our participants' inability to estrange from the classic scenarios on the teaching process. In spite of our efforts to establish a group functioning similar to the one of complex adaptive systems, the participants constantly blocked this type of functioning using specific feedback mechanisms. A secondary result of the present study is the emergence of a coding scheme for complex adaptive systems.

Key Words: complex adaptive systems, learning scenario, learning routines

Intervenții europene de schimbare organizațională în sistemul de sănătate mintală comunitară. O abordare multiprofesională

Raluca Sfetcu

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

Obiectiv. În cadrul proiectului Comisiei Europene în domeniul sănătății mintale “Support for the development of community mental health services and the deinstitutionalization of persons with mental disorders”, au fost implementate 4 sesiuni de instruire pentru echipele multidisciplinare de profesioniști de sănătate mintală care lucrează în Centre de Sănătate Mintală, cu scopul de a facilita dezvoltarea serviciilor comunitare de sănătate mintală.

Participanți. În total, 27 de CSM-uri au delegat echipe multidisciplinare să ia parte la una din cele 4 sesiuni de instruire susținute în Cluj, Iași, Timișoara, București. Cele patru teme abordate: Lucru în echipă și supervizare, Implicarea beneficiarilor, Implicarea familiilor, Managementul CSM-urilor au ca particularitate și –în același timp– ca punct de întâlnire promovarea unui mod colaborativ de interacțiune în cadrul echipelor multidisciplinare. Cele 4 teme au fost selectate ca fiind relevante pentru toți participanții (psihologi, psihiatrii, asistenți sociali, asistenți medicali) la cursuri, indiferent de socializarea primară într-o anumită profesie.

Metode. La sfârșitul fiecărei sesiuni, participanții au completat un chestionar prin care au evaluat în ce măsură informațiile primite: a) au crescut abilitățile profesionale, b) sunt adecvate pentru a fi implementate la locul de muncă, c) facilitează munca de zi cu zi, d) vor influența atitudinea pacienților. De asemenea, fiecare participant a estimat în ce procent va integra informațiile aflate pe parcursul cursului, în munca de zi cu zi.

Rezultate. Printre altele, analiza datelor indică mai degrabă o atitudine favorabilă față de abordarea colaborativă a muncii în echipă. O etapă secundară prevede replicarea chestionarelor după un interval de 6-8 săptămâni pentru a evalua stabilitatea impactului în timp.

Cuvinte cheie: echipă multidisciplinară, lucru în echipă, sesiuni de instruire, sănătate mintală

Învățarea organizațională, modalitate de adaptare la schimbare

Mihaela-Ioana Simedru

Dacă analizăm realitatea economică în care trăim, presiunile deosebit de puternice de natură competitivă ce se manifestă asupra organizațiilor, înțelegem importanța schimbării organizaționale și implicit a învățării organizaționale ca metodă de adaptare la această schimbare.

Studiul de față își propune să aducă o serie de lămuriri cu privire la specificul și importanța învățării în organizațiile românești, din industria metalurgiei; la impactul unor factori care influențează învățarea organizațională (stilurile de gândire, stilurile de conducere și dimensiunile personalității) și la modul în care organizația devine eficientă din perspectiva calității profesionale a oamenilor implicați în ea. Succesul, calitatea, eficiența și competitivitatea pe piața forței de muncă apar ca și consecință a promovării și valorizării de către conducere și organizație ca ansamblu al programelor de instruire și perfecționare ale angajaților.

Studiul este realizat într-o organizație cu capital exclusiv românesc din industria metalurgiei și are ca participanți un număr de 60 de subiecți, dintre care 30 de bărbați și 30 de femei, 30 cu studii superioare și 30 fără studii superioare. Din cei 60 de subiecți aleși, 15 dețineau funcții de conducere. Lotul de subiecți se încadrează în categoria de vârstă 30-57 de ani. Ca instrumente de cercetare am utilizat: testul de personalitate M.B.T.I., chestionarele de identificare: al stilului de conducere (Leadership style survey), al stilului de gândire (Stenberg) și al stilului de învățare (Honey & Mamford).

Prin prelucrarea statistică a datelor s-au constatat legături semnificative între stilul de învățare specific al organizației (stilul de învățare activ) și celelalte variabile specifice organizaționale (stilul de gândire executiv, stilul de conducere democrat și dimensiunea senzație a personalității), lucru argumentat de corelațiile semnificative dintre aceste variabile. Vor fi discutate implicațiile practice legate de măsurile de îmbunătățire și implementare a programelor de instruire și perfecționare în organizațiile românești, aspecte relevante pentru consultanții de resurse umane, manageri și cercetătorii din științele sociale. Oameni bine pregătiți, au numai organizațiile care investesc în dezvoltarea aptitudinilor și competențelor angajaților lor și care înțeleg că deficitul real sau potențial de aptitudini poate să amenințe prosperitatea și capacitatea de dezvoltare viitoare. Aceste firme recunosc că instruirea constituie o investiție rentabilă, care își justifică din plin costurile.

Cuvinte cheie: schimbare organizațională, învățare organizațională, organizație care învață, managementul dezvoltării organizaționale, programe de instruire și perfecționare profesională.

Mecanisme dinamice de autoreglare în comunicarea organizațională: un studiu pilot

Liviu George Crișan, Corina Ioana Crișan, Alina Paula Cosma

Universitatea "Babeș-Bolyai"

Avantajul principal al organizațiilor cu structură matricială constă în realizarea unor grupe de proiect în care membrii își împărtășesc cunoștințele și responsabilitatea. În consecință, îndeplinirea acestor criterii reprezintă pentru ele un obiectiv fundamental. Studiul de față raportează mecanisme de autoreglare (cicluri de diagnoză și intervenție) pe care membrii unui grup organizațional formal (N=8) le-au dezvoltat pentru îndeplinirea cu succes a unei sarcini deschise, slab definite (Proiect de Semestru la cursul de Psihologie Organizațională). Utilizând metode variate de analiză vizând calitatea comunicării dintre membrii și nivelul lor de implicare în sarcină (analiză înregistrări audio, arhive IM, chestionare, reflecții personale), membrii identifică mai multe probleme specifice ale funcționării grupului lor de proiect (ex. dezechilibru în dinamica interacțiunilor, evitarea responsabilității pentru sarcinile vizibile) și predictorii pentru apariția acestora (ex. experiența anterioară de comunicare între membri, rolurile asumate în grupuri anterioare de lucru, stilul de lucru preferat). Aceste nevoi au fost identificate pe baza unor modele teoretico-aplicative (ex. ostracizare, social loafing, atașament, încredere) care au fost analizate pe parcurs în ședințe de tip Journal Club. Ca rezultat, o serie de intervenții au fost gândite și implementate în mediu formal și informal pentru îmbogățirea comunicării relaționale (Bateson, 1972) și creșterea nivelului de implicare în sarcină. Beneficiile acestor intervenții sunt prezentate ca și investiții recomandate pentru managementul grupelor de proiect în alte medii organizaționale: (1) dezvoltarea comunicării informale (Burgoon & Hale, 1986) dintre membri prin activități de tip leisure a redus sentimentul de ostracizare raportat de aceștia la începutul proiectului și a crescut siguranța în comunicarea emoțiilor în grup; (2) jocurile de teambuilding propuse au redus incertitudinea în comunicare și au crescut frecvența interacțiunilor în întâlnirile de lucru; (3) congruența mediului de comunicare cu tipul sarcinii (ex. utilizarea comunicării online în sarcinile bine structurate și a comunicării față în față pentru cele ambigue) a scăzut numărul de absențe la întâlniri și a crescut nivelul de încredere în competența grupului; (4) crearea unor sarcini personalizate pentru fiecare membru a crescut percepția responsabilității proprii în sarcina de grup (activități în folosul grupului; ex. crearea unei sigle, realizarea unui joc de teambuilding).

Cuvinte cheie: comunicare relațională, activități leisure, absenteeism, ostracizare, informalitate, self-disclosure;

Efectele framing-ului negativ în comunicarea persuasivă pe rută centrală

Liviu George Crișan, Ana Maria Popescu, Alexandra Sidor, Alina Paula Cosma

Universitatea "Babeș-Bolyai"

Succesul unei organizații depinde de eficiența comunicării dintre membrii săi. Controlul zgomotului în comunicare este o variabilă critică pentru decodificarea fidelă a mesajelor transmise. Autorii și-au propus să investigheze mecanismele prin care zvonurile pot scurt-circuit impactul mesajelor unei autorități, putându-le chiar redefini sensul. În studiul de față zvonurile sunt conceptualizate ca și cadre de referință (*engl. frame*; Goffman, 1974), iar *efectul de framing* este testat în *comunicarea persuasivă pe rută centrală* (modelul ELM al persuasiunii; Petty & Cacioppo, 1986). Studenții participanți la studiu au fost împărțiți în două grupe, în care aceeași autoritate a prezentat același discurs de persuasiune, realizat pe rută centrală. Variabila manipulată a fost framing-ul negativ (mesaje create pe rută periferică, zvonuri) realizat în grupul experimental de către persoane similare (studenți complici). Efectul persuasiunii a fost măsurat pe baza chestionarelor cu itemi cantitativi și calitativi returnate de studenții participanți (N=46). Analiza cantitativă a scorurilor la chestionar a arătat că argumentele discursului persuasiv au fost acceptate mult mai puțin în condiția experimentală (U: 30.500; $z=-4.340$, $p<.0001$). Mai mult, analiza tematică a răspunsurilor libere oferite de studenții expuși la framing-ul negativ a evidențiat că aceștia au respins discursul autorității prin două strategii diferite: de tip "barieră" și de tip "filtrare". Aceste strategii sunt analizate în raport cu alte modele din literatură privind impactul framing-ului asupra modului de procesare a mesajelor de persuasiune (analitic/sistematic versus holistic/euristic; Stanovich & West, 2000). Autorii motivează validitatea ecologică ridicată a paradigmei experimentale utilizate și discută implicațiile rezultatelor obținute pentru alte medii organizaționale. Relevanța studiului este rezumată în termeni de investiții recomandate pentru managementul din organizații în controlarea contextului în care sunt comunicate deciziile.

Cuvinte cheie: persuasiune, ELM, efect de framing, zvonuri, comunicare organizațională, autoritate;

Valorile Fundației „Estuar” din Cluj – Napoca

Jugrestan (cas. Lazar) Maria Ioana

Este important ca valorile pe care le promovează conducerea unei organizații să fie interiorizate de membrii acesteia. Obiectivul acestui studiu este determinarea congruenței existente între valorile adoptate de conducerea Fundației Estuar, din municipiul Cluj-Napoca și membrii subordonați ai acesteia. Ipoteza de cercetare la care am pornit este următoarea: există congruență ridicată între valorile conducerii fundației Estuar, din municipiul Cluj-Napoca și cele ale membrilor subordonați ai acesteia. În acest caz, ipoteza nulă este: nu există congruență între valorile puterii centrale ale fundației Estuar din municipiul Cluj-Napoca și cele ale subordonaților acesteia. Pentru a testa ipoteza de cercetare, am aplicat fiecărui membru (director și subordonați) al Fundației Estuar, un chestionar care măsoară valorile organizației. În urma prelucrării statistice a datelor s-a observat că între majoritatea valorilor (95,85%) măsurate de test, există o congruență ridicată între perspectiva coordonatorului și cea a celorlalți angajați.

Cuvinte cheie: valori, Fundația Estuar din Cluj-Napoca, conducere, subordonați

Proiectarea unei baterii de teste de selecție pentru cadrele militare care acționează în condiții de risc crescut

Psih. dr. Dorina Coldea

S.N.S.P.A., București

Găsirea unei strategii optime de selecție nu este o problemă simplă, deoarece are ca obiectiv final luarea unei decizii de admis sau respins, corespunzător sau necorespunzător pentru un anumit post de muncă / profil de activitate, sens în care trebuie să se sprijine pe un demers fundamentat științific. Aceasta presupune depistarea rapidă a celor care posedă aptitudinile și trăsăturile necesare pentru desfășurarea activităților specifice categoriei profesionale vizate.

Pentru realizarea acestui obiectiv, s-au parcurs toate etapele specifice modelului clasic de selecție, respectiv analiza muncii, operaționalizarea criteriului și predictorilor, evaluarea relației dintre aceștia, estimarea parametrilor modelului și evaluarea calității predictive a acestuia.

Operaționalizarea predictorilor s-a realizat pornind tot de la conținutul componentelor criteriului de performanță profesională, cu accent pe analiza psihologică a muncii, prin adaptarea unor teste cunoscute și proiectarea unui nou (test orientat pe sarcină). Au fost luate în studiu un număr de 6 teste de aptitudini, la care s-au adăugat 2 inventare de personalitate.

Pentru validarea bateriei de teste pentru selecția cadrelor militare sus-menționate s-a apelat la strategia validării concurente, fiind proiectate trei modele de predicție, în raport cu tipul de criteriu folosit.

Rezultatele cercetării sprijină ideea că performanța profesională a personalului militar care acționează în condiții de risc crescut este influențată de factorii cognitivi, variabilele de personalitate neevidențându-se semnificativ în modele de regresie rezultate, decât prin prezența suprafactorului Conștiințiozitate, cu fațeta Încrederea în sine (O).

Rolul predictiv al unor corelate ale agresivității în perceperea efectelor stresului organizațional

Adrian Tudor Brate

Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu

Obiectivul cercetării este surprinderea rolului predictiv-moderator, a ponderii și implicării unor dimensiuni/ corelate ale agresivității și comportamentului de tip A (agresivitate reactivă, tendință de dominare, agresivitate proactivă, nerăbdare) în perceperea efectelor surselor de presiune socioprofesională. Studiul face parte dintr-o lucrare mai amplă, al cărei scop general îl reprezintă decelarea relațiilor dintre agresivitate (a unor dimensiuni, corelate ale sale) și stresul organizațional, ca și constructe multidimensionale și utilizarea agresivității într-un model operațional – integrativ comprehensiv de diagnoză și gestionare a stresului organizațional.

În funcție de potențialul agresiv uman – manifestat sub diferite forme adaptative sau dezadaptative (de tip reactiv-emoțional-impulsiv, ca tendință de dominare sau de tip instrumental-proactiv-competitiv), combinat cu anumite diferențe individuale și strategii de gestionare a stresului, impactul variat și specific al stresorilor este moderat corespunzător, iar perceperea subiectivă a efectelor cumulate sau specifice, benefice sau toxice la stres (nivel crescut sau scăzut de satisfacție, sănătate mentală și fizică) diferă semnificativ.

Ipoteza de la care pornim în abordarea acestei tematici este următoarea: agresivitatea și dimensiunile ei vor explica (împreună sau independent) o parte din varianța efectelor (specifice sau cumulate) la stresul organizațional, ca urmare a influenței stresorilor (presiunilor socioprofesionale) și diferențelor individuale.

Instrumentele utilizate pentru participanții la cercetare sunt Indicatorul de Management al Presiunilor Socioprofesionale și Inventarul de Personalitate Freiburg, de la care au fost luați în calcul anumiți factori/ variabile.

Rezultatele studiului susțin ipoteza formulată, în plus atenționează asupra faptului că:

- I. angajații care au un nivel crescut al agresivității proactive (exprimată prin tendința de a reuși și a obține rezultatele dorite) vor avea tendința de a resimți efecte pozitive la stres (în general referitor la sănătate și satisfacție); în schimb, cei care au un nivel mai crescut al tendinței de dominare vor resimți efecte negative la stres; de asemenea interacțiunea cumulată a stresorilor cu tendința de dominare - potențează impactul negativ al stresorilor și moderează perceperea efectelor globale la stres;
- II. persoanele care au un nivel crescut al agresivității proactive-pozitive de tip competitiv (exprimată prin tendința de a reuși și a obține rezultatele dorite), combinat cu un nivel ridicat al controlului (a te simți capabil de a influența și controla evenimentele) și influenței personale (măsura în care cineva este capabil să-și exercite libertatea de decizie în activitatea sa) vor avea tendința de a resimți efecte pozitive la stres (în general referitor la sănătate și satisfacție), chiar în condițiile în care menținem constantă influența vârstei și a stresorilor organizaționali;
- III. nerăbdarea explică individual semnificativ statistic variația simptomelor fizice: cu cât ritmul de viață al unei persoane este mai alert și trebuința pentru urgență este mai mare, cu atât se va simți mai rapid epuizat; cu cât nivelul de agresivitate, de tip excitativ-emoțional este mai ridicat, cu atât efectele negative la nivelul simptomelor fizice cresc, sporind disconfortul fizic;

În final sunt propuse și discutate posibilități și strategii de gestionare optime.

Cuvinte cheie: agresivitate, stres organizațional, diferențe individuale, stresori, efecte.

Studiu analitic asupra relației dintre emoțiile discrete și performanțele profesionale

Andrieș Alina Maria

Universitatea "Spiru Haret", Facultatea de Psihologie, București

În societatea modernă, ritmul alert de muncă, solicitările și exigențele profesionale ridicate, presiunile pe care le exercită standardele înalte în toate domeniile vieții sociale influențează dinamica afectivă a angajaților și modelează relațiile acestora în mediul organizațional. Organizațiile moderne, înalt competitive, exercită un permanent control al calității activității profesionale, sunt orientate spre creșterea eficienței la toate nivelurile ierarhice, promovează valori dictate de utilitate și de pragmatism și stabilesc obiective care pot fi compatibile cu scopurile personale și viziunea actorilor sociali sau, dimpotrivă, pot genera disonanțe afective și cognitive. Efectele discrepanțelor dintre realitatea subiectivă a angajaților și climatul organizațional se resimt la nivelul experienței emoționale, dovadă fiind rezultatele cercetărilor experimentale care evidențiază creșterea numărului de tulburări afective și a reacțiilor comportamentale dezadaptative (anxietate, toleranță scăzută la frustrare, diminuarea autostimei, stres) precum și consecințele acestora asupra activității profesionale, în sensul diminuării performanțelor.

Lucrarea analizează relația dintre emoțiile discrete și performanțele profesionale, rolul emoțiilor în activitatea profesională și în predicția performanțelor. Obiectivele studiului de față vizează: definirea conceptului de emoții discrete și delimitări conceptuale în raport cu alte procese afective; identificarea stadiului actual științific al domeniului cercetării emoțiilor discrete în organizații; prezentarea principalelor modele teoretice interpretativ-explicative asupra emoțiilor; descrierea celor mai relevante fenomene care apar la nivelul grupului organizațional (activarea emoțională, contagiunea emoțională și procesele de atribuire); evidențierea rolului imaginii de sine în medierea relației dintre emoțiile discrete și performanțele profesionale. Este subliniată necesitatea operaționalizării în termeni specifici, ușor de reperat în activitatea psihologilor practicieni, atât a emoțiilor discrete, cât și a metodologiilor utilizate pentru investigarea emoțiilor.

Cuvinte cheie: emoții discrete, activitate profesională, performanțe profesionale, imagine de sine

SECȚIUNE EMOȚII ÎN ORGANIZAȚII

Psihologie organizațională și literatură S.F. Emoții și modele comportamentale ale viitorului

Conf. Univ. Dr. Dan Aurel Banciu

Universitatea "Aurel Vlaicu" Arad

O direcție relativ bine reprezentată în panorama literaturii universale este cea a literaturii de anticipație. De la Lucian din Samostata, la Jules Verne, la Isaac Asimov, Orson Scott Card, sau Florin Pâtea și literatura ciberpunk. În numeroase dintre astfel de lucrări pe tema viitorologiei se întâlnesc creionate modele organizaționale umane; diverse tipuri comportamentale care în condițiile globalizării și ascensiunii către „satul universal” pot deveni realitate. Lucrarea de față își propune un posibil astfel de excurs de indentificare

Factori contextuali și de personalitate în gestionarea enervării la locul de muncă

Daniela Victoria Zaharia
Alexandra Gheorghiu
Ticu Constantin

Problematica gestionării emoțiilor în context profesional a fost preponderent studiată în cadrul paradigmei muncii emoționale (Hochschild, 1983, Fishbach 2003) de sociologii și psihologii interesați de dinamica proceselor organizaționale. Ei au ignorat aproape cu desăvârșire rezultatele psihologilor cognitiști și sociali vizând dinamica și consecințele strategiilor de reglare a emoțiilor (Gross, 1998, 2002) sau a dispozițiilor afective (Larsen, 2000). Încercând o integrare a celor două abordări, în cadrul studiului de față ne-am propus să identificăm în ce măsură caracteristicile stabile de personalitate și factorii contextuali de natură socială și organizațională influențează strategiile de reglare emoțională utilizate la locul de muncă în cazul unei reacții emoționale de enervare. Strategiile de reglare emoțională investigate au fost cele de direcționare a atenției, schimbare a cognițiilor și modulare a răspunsului (Gross, 1998). Caracteristicile de personalitate luate în considerare au fost evaluate cu ajutorul unui instrument bazat pe modelul celor cinci dimensiuni fundamentale ale personalității (Big Five). Factorii de contextuali care ne-au interesat au fost nivelul de autonomie în post, tipul de cerințe emoționale specifice postului ocupat, domeniul de activitate, dar și relația cu persoana direct implicată în episodul emoțional ce genera enervare (șef sau client). La cercetare au participat 338 de persoane angajate în diverse ramuri ale sectorului servicii (sistem financiar-bancar, sănătate, învățământ, vânzări). Rezultatele indică corelații scăzute între cele cinci dimensiuni mari de personalitate și utilizarea celor trei strategii de reglare emoțională, rezultate mai nuanțate apărând la nivelul relațiilor dintre fațetele celor cinci dimensiuni și strategiile de reglare utilizate. Femeile raportează o frecvență mai ridicată (comparativ cu bărbații) a utilizării celor trei strategii mai ales în relațiile cu clienții. Domeniul de activitate are impact mai ales la nivelul strategiilor de reglare a enervării prin schimbare cognitivă și modularea răspunsurilor emoționale. Și relația profesională cu persoana implicată în episodul de reglare emoțională are impact asupra strategiilor utilizate, în sensul că schimbarea cognitivă și modularea răspunsului au fost raportate ca fiind mai frecvent folosite în interacțiunea cu clienții, comparativ cu cele în care erau implicați șefii.

Cuvinte cheie: reglare emoțională, sector servicii, Big Five

The importance of emotional intelligence, as a resource of the emotional management

Dovaly Ana Carolina

Emotions play an important role in our day by day life. They often underline the differences between people and groups. Sometimes these differences reflect the personality and the individuality, or reflect the history of socialization which is different by case or by culture (Smith, Nolen-Hoeksema, Fredrikson, Loftus, Bem&Maren, 2005).

Emotional intelligence was defined by Mayer and Salovey as being "a way of social intelligence which implicates the ability to observe our feelings and emotions or of the others but also to discriminate and to use this information for the guidance of thinking and action (1990 page 5).

Some models concept the emotional intelligence as a set of mental habits which can be estimated by performance (or ability) tests. Others consider that this concept has to be more likely appropriate as a characteristic of personality which can be emphasize through the psychological inventory.

Mayer, Caroso& Salovey (1999) are those who suggested the differentiation of models which concept the emotional intelligence as a model ability considered being just a feature of personality. The two authors considered that emotional intelligence as a complex construct made up by three abilities: identification and expression of

feelings, the adjustment of emotions and applying emotional information of thinking and action.

Another model of emotional intelligence was made up by BarOn that identified five estates of competencies which can be considerate as being the five competencies of the emotional intelligence: interpersonal aspect, intrapersonal aspect, adaptability, stress control and general disposition.

The model of emotional intelligence proposed by Daniel Goleman has on the basis of the first ideas of Mayer and Salovey (1990) on which has been added more components like zeal, persistence and social skills, rejoined like this the cognitive abilities with personality features. Even if is an unaccepted model by the scientifically community, is one of the most popular models of emotional intelligence.

This theoretical approach proposes the investigation of the importance that has the emotional intelligence, as a resource of emotional management.

Submitting all these conclusions to our apply, we understood that we can not overtake the whole truth about what emotional intelligence means, but just a collection of perspective truth, which are called to get in touch with other alternative points of view.

Key words: emotional intelligence, emotional management, models of emotional intelligence.

Impactul reglării emoționale și al anxietății asupra corectitudinii în decizia economică

Renata M. Heilman

Programul de Neuroștiințe Cognitive, Catedra de Psihologie, Universitatea Babeș-Bolyai

În ultimele decenii, jocurile economice au contribuit la îmbogățirea cunoștințelor noastre despre aspecte esențiale ale deciziei umane, precum altruismul și corectitudinea, cooperarea strategică sau aversiunea față de trădare. Jocul Ultimatumului (JU) este una dintre cele mai cunoscute probe de decizie economică ce permite investigarea corectitudinii. În forma sa clasică, JU presupune existența a doi participanți care au sarcina de a împărți o sumă de bani. Propunătorul face o ofertă de împărțire a banilor, iar respondentul poate accepta sau respinge oferta primită. În cazul acceptării, ambii participanți sunt plătiți conform ofertei, în timp ce respingerea ofertei duce la pierderea sumei puse în joc. Deși soluția normativă ar presupune oferirea sumei minime și acceptarea acesteia de către respondent, numeroase studii au arătat că participanții nu se comportă rațional. Studii din psihologia economică și neuroeconomie au arătat că emoțiile participanților pot influența decizia în JU. De pildă, ofertele injuste primite de respondenți declanșează furie, tristețe sau iritare, în timp ce ofertele juste se asociază cu stări de fericire. De asemenea, cercetări recente au arătat că reglarea emoțională (RE) ar putea media efectele emoțiilor asupra performanței în JU, precum și în alte probe decizionale. Studiul de față își propune să investigheze efectele diferențelor individuale în reevaluare și supresie asupra comportamentului în JU. Am folosit o variantă a JU în care propunătorii puteau alege una din două tipuri de oferte injuste posibile: una foarte egoistă și una foarte altruistă. Am făcut următoarele predicții: (i) reevaluatorii vor face mai multe oferte altruiste, în timp ce supresorii vor face mai multe oferte egoiste; (ii) supresorii vor respinge mai multe oferte egoiste decât reevaluatorii. Participanții ($N = 216$) au efectuat proba decizională într-o situație ce induce anxietate ca stare (AS) crescută și au fost repartizați aleator rolurilor de propunător sau respondent.

Rezultatele comportamentale au arătat că semnificativ mai mulți propunători au făcut oferte altruiste, decât egoiste, iar respondenții au acceptat semnificativ mai multe oferte, decât cele respinse. Nu am găsit diferențe semnificative între ofertele făcute de propunătorii cu AS mare vs. mică, reevaluatori sau supresori. Am analizat și posibile interacțiuni între AS și RE și am observat că, în condiția de AS crescută, propunătorii care folosesc în mod frecvent supresia au făcut semnificativ mai multe oferte egoiste decât cei care nu folosesc supresia.

Compararea ratelor de respingere a ofertelor egoiste a arătat că participanții anxioși au respins mai puține oferte egoiste decât cei non-anxioși. În plus, supresorii cu AS mică au acceptat mai multe oferte egoiste decât cei care nu folosesc această strategie de RE. Cel mai important rezultat obținut în această cercetare este legat de faptul că respondenții care folosesc în mod curent supresia ca strategie de RE acceptă mai multe oferte egoiste, comportamentul lor fiind considerat în mai mare măsură rațional, conform modelelor normative ale deciziei economice. Întrucât în mediul organizațional corectitudinea în alocarea resurselor (ex.: financiare) poate influența comportamentul angajaților, considerăm că aceste rezultate au implicații practice asupra desfășurării activităților la locul de muncă.

Cuvinte cheie: reglare emoțională; supresie; jocul ultimatumului; anxietate.

Conceptualizare, cadru de referință și localizarea emoțiilor în organizații

Dumbrava Eugen

Doctorand, Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj Napoca

Există multe dovezi care confirmă că procesul de realizare a consensului în organizații se bazează pe negocieri, sentimentele ocupând locul central în acest proces (Fineman, 1993, 1996; Newton et al., 1995; Putnam & Mumby, 1993). Emoția în organizație este un rezultat al conviețuirii la locul de muncă, al vieții organizaționale, iar emoțiile puternice pot perturba mersul lucrurilor.

Obiectivul studiului constă în identificarea unui model fezabil de gestionare a emoțiilor la locul de muncă, având ca punct de plecare un demers inventarial, prin care să delimităm elementele constitutive (emoții, afecte, sentimente, pasiuni), precum și distorsiunile care țin de funcționarea lor neadecvată.

Într-un studiu recent, Dasborough (2006) sugerează că managementul emoțiilor este o unealtă crucială care trebuie folosită de către liderii eficienți. Aceștia manifestă comportamente emoționale inteligente, care tind să influențeze pozitiv emoțiile angajaților și să diminueze înclinația acestora spre negativism. Prin urmare, un studiu al vieții afective, centrat pe identificarea unor indicatori favorabili gestionării emoțiilor individului, poate prezenta interes pentru spectrul activismului comportamental al angajaților în raport cu specificul locului de muncă, al organizației și dinamicii acesteia, prin repere de tipul: cum și ce simt indivizii în organizația respectivă, în ce măsură această construcție colectivă își orientează membrii către emoții și sentimente colective, cum sunt exprimate și gestionate aceste emoții și cum reacționează organizația prin sistemul ei normativ.

Rezultatele unor astfel de studii au câteva implicații practice pentru organizațiile care furnizează servicii. De exemplu, rezultatele privind influența pe care colegii și clienții o au asupra efortului emoțional arată că este în interesul organizațiilor prestatoare de servicii să mențină bunele relații între membrii echipelor, chiar dacă au un control redus asupra clienților. Aceasta se potrivește cu perspectiva că percepțiile clienților despre calitatea serviciilor depind în mare măsură de calitatea relațiilor existente la nivelul organizației. Prezentarea curentă include o trecere în revista a abordărilor teoretice și a cercetărilor anterioare privind gestionarea emoțiilor în organizații, precum și o analiză a modelelor rezultate.

Cuvinte cheie: emoții, evaluare dispozițională, presiune, control, calm, organizație

Anchetă exploratorie privind reglarea trăirilor afective în organizațiile românești

Daniela Victoria Zaharia

Universitatea „Al.I. Cuza”, Iași, Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației,

Teodora Chirila

Masterand, Universitatea „Al.I. Cuza”, Iași, Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației

În cadrul acestei cercetări bazate pe chestionar, am urmărit modul în care 145 de angajați din sectorul servicii prezintă aspecte legate de reglarea emoțională în context profesional. Rezultatele indică diversitatea contextelor în care au loc încercările conștiente de control emoțional, dar și varietatea strategiilor de reglare utilizate. Asocierea redusă dintre variabilele de vârstă, gen, context social și tip de activitate cu strategiile de reglare, cu motivația și consecințele percepute ale eforturilor de control afectiv incită la realizarea unor cercetări care să aprofundeze specificul muncii emoționale în context românesc.

Cuvinte cheie: reglarea emoțiilor, muncă emoțională, sector servicii.

Încrederea în manager și satisfacția în muncă predictorii ai performanțelor profesionale

Simina Gherasim – Ardelean

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

În contextul interesului crescut privind problematica atitudinilor angajaților față de muncă și a modului de relaționare al acestora cu performanța profesională, am condus o cercetare care are ca obiectiv studierea relației de predicție dintre satisfacția în muncă și încrederea în manager (percepția unei persoane cu privire la probabilitatea de a pierde sau câștiga dacă intră într-o relație de schimb cu o altă persoană) cu performanța profesională, la angajații unei companii specializate în vânzări.

Instrumentele utilizate au fost: Chestionarului de satisfacție în muncă – JDI, (Smith, P.C., Kendhall, L.M. și Hulin, 1969 (Fields, 2002)), revizuit de Roznowski, M., 1989, (Fields, 2002), Chestionarul caracterului demn de încredere al managerului, construit de Mayer și Davis (1999) și Scala cu ancore comportamentale (Smith, P.C. și Kendall, L.M., 1963, (Pitariu, 2006)).

Eșantionul utilizat (N= 73) are o structură eterogenă, incluzând subiecți cu studii superioare, între 26 și 64 ani.

Rezultatele obținute susțin polarizarea datelor în două categorii (+ și -), asocierea în oglindă dintre variabile (satisfacție în muncă ridicată, încredere ridicată, performanțe profesionale ridicate și opusul lor) și faptul că încrederea în manager este predictor al performanțelor profesionale.

Cuvinte cheie: Satisfacția cu munca, încrederea în manager, evaluare, performanțe profesionale.

Conflictul muncă-familie și angajamentul organizațional. Rolul moderator al suportului organizațional perceput.

Spânu Florina-Dana

Această lucrare investighează relația dintre conflictul muncă-familie (CMF) și angajamentul organizațional (AO), și efectul de moderare al suportului organizațional perceput (SOP) asupra acestei relații. Datele au fost colectate de la un număr de 204 de angajați din două organizații distincte, utilizând șase scale care măsoară tipuri diferite de conflict muncă-familie: interferența muncă-familie bazată pe timp, epuizare și comportament și interferența familie-muncă bazată pe timp, epuizare și comportament, și două scale de angajament organizațional: angajament afectiv și angajament de continuare. Înainte de a folosi analiza de regresie ierarhică pentru a investiga efectul direct și moderat al CMF asupra AO, am testat validitatea de construct a scalelor recurgând la analiză factorială confirmatorie. Pe acest eșantion, rezultatele arată că interferența muncă-familie bazată pe epuizare și interferența muncă-familie bazată pe comportament prezic angajamentul afectiv, nu și interferența muncă-familie bazată pe timp. De asemenea, interferența muncă-familie bazată pe timp, interferența muncă-familie bazată pe epuizare și interferența muncă-familie bazată pe comportament nu influențează angajamentul de continuare. Analiza efectului de moderare, a arătat faptul că SOP are un astfel de efect numai asupra relației dintre interferența familie-muncă bazată pe timp și angajamentul de continuare. Rezultatele și implicațiile acestora sunt discutate.

Cuvinte cheie: conflict muncă-familie, angajament organizațional, suport organizațional perceput, analiza efectului de moderare, analiză factorială confirmatorie.

Relația dintre tendința de a avea încredere, credibilitate și credințele raționale și iraționale. Implicații pentru mediul organizațional

Ștefania Isaila & Ramona Pașca Cămărășan

Universitatea Babeș Bolyai, Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, Cluj Napoca. Încrederea a primit multă atenție din partea cercetătorilor datorită efectelor benefice pe care le are atât la nivelul comportamentului individual, al relațiilor interpersonale cât și la nivelul echipelor de lucru / grupurilor restrânse sau la nivel organizațional (ex. Dirks & Ferrin, 2001, 2002; Simons & Peterson, 2000). Încrederea este citată ca și un factor critic în multe studii privind eficiența proceselor și performanța din cadrul grupurilor (Dirks 1999; Dirks & Ferrin 1998), dar puține studii investighează relația dintre încrederea și eficiența grupurilor (Cohen & Bailey 1997; Costa 2003; Dirks 1999; Mayer & Davis 1999). În ultimii ani rezultatele cercetărilor din psihoterapie au fost replicate și în mediul organizațional, arătându-se că performanța la locul de muncă și starea de bine psihologică este influențată de componenta cognitivă (DiMattia, IJzermans, Opre, David, 2007). Credințele iraționale au consecințe emoționale, comportamentale și cognitive disfuncționale, în timp ce credințele raționale au consecințe raționale (Ellis & Dryden, 1987). Studiul de față își propune investigarea relației dintre tendința de a avea încredere, credibilitate și credințele raționale și iraționale folosind chestionarul de evaluare a încrederii a lui Mayer & Davis (1999) și Scala de atitudini și convingeri a lui DiGiuseppe, Leaf, Exner, & Robin, (1988), respectiv indicatori ai performanței profesionale. Vor fi prezentate rezultatele acestui studiu, iar implicațiile teoretice și practice ale cercetării asupra mediului organizațional, precum și limitele cercetării vor fi discutate.

Cuvinte cheie: încredere, tendința de a avea încredere, credințe raționale, credințe iraționale, performanță profesională.

Influența justiției organizaționale asupra comportamentelor contraproductive în muncă, emoțiilor și intenției de a părăsi organizația

Horia D. Pitariu, Claudia L. Rus

Universitatea Babeș-Bolyai Cluj Napoca

În condițiile actuale economice, importanța justiției organizaționale a crescut tot mai mult, atât în ceea ce privește influența sa asupra organizației, cât și asupra membrilor acesteia. Studiul de față examinează modul în care justiția organizațională și dimensiunile sale (distributivă, procedurală, interpersonală, informațională) afectează comportamentele contraproductive în muncă (organizaționale și interpersonale), emoțiile (pozitive și negative) și intenția de a părăsi organizația. Datele au fost obținute de la 250 de participanți, prin intermediul următoarelor instrumente: Scala de justiție organizațională (Colquitt, 2001), Chestionarul de comportament contraproductiv (Spector & Fox, 2001), Măsurarea emoțiilor muncii (Levine & Xu, 2005), Scala intenției de a părăsi organizația (Cohen, 1998).

Influența justiției organizaționale asupra diferitelor variabile criteriu considerate în studiul de față a fost discutată ținându-se cont și de actualul context economic care influențează organizațiile.

OFERTA APIO

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 celelalte 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.