

rezumate



Asociația de Psihologie Industrială și Organizațională

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

Ediția a XIII-a



26-27 Aprilie 2013  
**Brașov**

parteneri principali



creditat de





**Asociația de Psihologie Industrială și Organizațională (APIO)**

**CONFERINȚA NAȚIONALĂ DE PSIHOLOGIE  
INDUSTRIALĂ ȘI ORGANIZAȚIONALĂ  
”HORIA D. PITARIU”**

**Brașov, 26-27 aprilie, 2013**

**PARTENERI**





## CUPRINS

Comitetul științific și de organizare	Pag. 4
Programul sintetic	Pag. 5
Programul pe secțiuni	Pag. 7
Rezumate Workshopuri	Pag. 11
Rezumate Prezentări Orale	Pag. 18
Rezumate Prezentări Symposium	Pag. 59
Index	Pag. 70

Stimați Colegi,

Comitetul de organizare vă urează bun venit la manifestările din cadrul celei de-a XIII-a Ediții a Conferinței Naționale de Psihologie Industrială și Organizațională “Horia Pitariu”. 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, 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 atinge 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 psihologiei muncii, industriale și organizaționale din toată țara.

Doar prin participarea și contribuția dumneavoastră această conferință se dezvoltă de la an la an, rămânând un eveniment de referință în aria profesională și de cercetare a psihologiei muncii, industriale și organizaționale.

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

Comitetul de organizare

# Conferința Națională de Psihologie Industrială și Organizațională ”Horia D. Pitariu”

Ediția a XIII-a  
Brașov, 26-27 aprilie, 2013

## COMITETUL ȘTIINȚIFIC

Zoltan Bogathy - Universitatea de Vest, Timișoara  
Filaret Sintion - Universitatea “Ovidius”, Constanța  
Ticu Constantin - Universitatea “A.I. Cuza”, Iași  
Dragoș Iliescu - SNSPA, București  
Doru Dima – Asociația Psihologilor Brașoveni  
Delia Vîrگا - Universitatea de Vest, Timișoara  
Gheorghe Onuț - Universitatea Transilvania, Brașov  
Adrian Brate - Universitatea Lucian Blaga, Sibiu

## COMITETUL DE ORGANIZARE

Doru Dima – Președintele Comitetului de Organizare (Profiles International, Brașov)  
Dragoș Iliescu (SNSPA, București)  
Delia Vîrگا (Universitatea de Vest, Timișoara)  
Andreea Butucescu (Asociația de Psihologie Industrială și Organizațională, București)  
Carmen Moraru (Asociația Psihologilor Brașoveni, Brașov)  
Carmen Sorescu (Asociația Psihologilor Brașoveni, Brașov)

## PROGRAMUL SINTETIC

VINERI, 26 APRILIE

	Sala A	Sala B	Sala C
9:00-9:30	Deschidere		
9:30-10:00			
10:00-10:30	State of the Art 1 (Sintion)		
10:30-11:00			
11:00-11:30			
11:30-12:00	Sesiune prezentări orale 3: Aptitudini/Competențe & Organizational issues	Sesiune prezentări orale 2: Emoții în organizații	Workshop 2 (Constantin: Ghidul de interviu)
12:00-12:30			
12:30-13:00	Symposium 2 (Organizațiile viitorului)		
13:00-13:30			
13:30-14:00			
14:00-14:30			
14:30-15:00			
15:00-15:30	Adunarea Generală APIO	Workshop 1 (Tanculescu: Indicatorii de eficiență a Capitalului Uman)	
15:30-16:00			
16:00-16:30			
16:30-17:00			
17:00-17:30			
17:30-18:00			
18:00-18:30			
18:30-19:00	Invited Keynote (de Witte)		
19:00-19:30			
19:30-20:00			

**SÂMBĂTĂ, 27 APRILIE**

	<b>Sala A</b>	<b>Sala B</b>	<b>Sala C</b>	
9:00-9:30	State of the Art 2 (Dima)			
9:30-10:00				
10:00-10:30				
10:30-11:00	Sesiune prezentari orale 1: Personality & Leadership	Sesiune prezentari orale 4: Metodologie & Vocational issues	Workshop 4 (Brate: Stres si emotii)	
11:00-11:30				
11:30-12:00		Symposium 1 (Dinamica și eficacitatea echipelor)		
12:00-12:30				
12:30-13:00				
13:00-13:30				
13:30-14:00				
14:00-14:30			Workshop 3 (Ion: Personalitate si echipe)	
14:30-15:00				
15:00-15:30	Masa rotunda: Studiul APIO si proiectele noastre viitoare			
15:30-16:00				
16:00-16:30				
16:30-17:00				
17:00-17:30				
17:30-18:00	State of the Art 3 (Maricutoiu)			
18:00-18:30				
18:30-19:00	Premiul Horia Pitariu & Incheiere			
19:00-19:30				



## DETALIEREA SESIUNILOR DE PREZENTARI ORALE

### SESIUNEA DE PREZENTĂRI ORALE 1

#### *Personality & Leadership*

*Durata: 2h, 30 min.*

<b>ID</b>	<b>Autor(i)</b>	<b>Titlul</b>
<b>ORL-2</b>	<i>Silvia Rusu, Delia Vîrgă, Florin Alin Sava</i>	Evaluarea implicită și explicită a personalității în contextul selecției de personal
<b>ORL-10</b>	<i>Dorina Coldea, Cristina Ionică</i>	Trăsăturile de personalitate și dominantele motivaționale ale liderului militar performant
<b>ORL-11</b>	<i>Alexandra Elena Gervescu (Macarie), Constantin Ticu</i>	Managementul impresiilor – determinanți individuali și organizaționali
<b>ORL-12</b>	<i>Ion Andrei Gabriel, Dragos Iliescu</i>	Funcționarea Instrumentelor Big Five în contexte de selecție
<b>ORL-30</b>	<i>Mihai Cristian-Alexandru</i>	De ce contează partea întunecată a personalității? Ce aduce în plus față de modelul Big Five?
<b>ORL-37</b>	<i>Andrei Rusu, A Hojbotă, Florin Alin Sava</i>	Măsurarea Promovării și Prevenirii: adaptarea unui chestionar de orientare autoreglatoare pe un lot de studenți români
<b>ORL-3</b>	<i>Cosmina Noaghea</i>	Leadership și angajament organizațional pe timp de criza
<b>ORL-20</b>	<i>Marian Popa, Violeta Rotărescu, Coralia Sulea, Patricia Albulescu</i>	Scala "Toxic Leadership" – adaptare românească
<b>ORL-26</b>	<i>Alice Baci</i>	Relația dintre inteligența emoțională și leadership
<b>ORL-32</b>	<i>Loredana Ivan</i>	Leadership și maternitate: femeii aflate în poziții de top management și strategii de legitimare

**SESIUNEA DE PREZENTĂRI ORALE 2**

**Emoții în organizații**

Durata: 3h

<b>ID</b>	<b>Autor(i)</b>	<b>Titlul</b>
ORL-5	<i>Mihaela Stoica, Adrian Tudor Brate</i>	Relațiile dintre reziliență, atașamentul față de organizație, suportul superiorilor și singurătatea la locul de muncă într-o unitate medicală
ORL-6	<i>Costel Chites, Simona Trifu</i>	Sindromul Burnout. Analiza comparativa in randul medicilor si a cadrelor didactice
ORL-9	<i>Chirila Teodora, Constantin Ticu</i>	Bullying-ul la locul de muncă: Studiu asupra factorilor de mediu, asupra stării de stress și a stării de bine subiective
ORL-19	<i>Ana Sîrbu, Angela Potâng</i>	Aspecte ale relației dintre motivația în muncă, satisfacția profesională și stresul ocupațional la angajați.
ORL-22	<i>Marius Barbu, Mihai Bajan</i>	Studiu explorativ privind relația dintre trăsăturile de personalitate și comportamentul civic organizational
ORL-23	<i>Alina Parmac</i>	Nu vreau colegi noi!
ORL-24	<i>Teodora-Daniela Gavrilă</i>	Efectul moderator al Comportamentului Civic în Organizație în relația dintre factorii de personalitate (Modelul Big Five) și performanța profesională
ORL-25	<i>Alice Baci, Teodora-Daniela Gavrilă, Loredana Proti</i>	Implicațiile atașamentului față de organizație în relația dintre Personalitate și Comportamentul Civic
ORL-27	<i>Delia Virga, Silvia Rusu, Roxana Sarbu</i>	La bine si la rau! Conflictul munca-familie si satisfactia cu viata la partenerii de cuplu
ORL-29	<i>Oana Smeureanu</i>	Predicția fluctuației de personal: examinarea efectelor satisfacției, stresului organizațional și angajamentului la locul de muncă
ORL-34	<i>Camelia Truta</i>	Particularitati ale managementului emotiilor la nivelul profesiei
ORL-35	<i>Coralia Sulea, Gabriel Fischmann, Dan Ispas, Alexandra Horga, Răzvan Filipescu</i>	Comportamente interpersonale echitabile și consecințe benefice la locul de muncă
ORL-36	<i>Gabriel Fischmann, Dragos Ilescu, Irina Macsinga, Coralia Sulea, Tinne Vander Elst, Hans De Witte</i>	Insecuritatea locului de muncă și sănătatea angajaților: rolul moderator al personalității

**SESIUNEA DE PREZENTĂRI ORALE 3**

*Aptitudini/Competențe & Organizational issues*

*Durata: 1h, 30 min.*

<b>ID</b>	<b>Autor(i)</b>	<b>Titlul</b>
<b>ORL-7</b>	<i>Pantilimon-Alexandru Găianu</i>	Bilanțul de competențe profesionale, demers necesar în consilierea carierei
<b>ORL-14</b>	<i>Sabina Ioana Gavriloaiei, Alexandra-Elena Gervescu, Roxana Ciocârlea</i>	Aptitudinile bazale și performanța în sarcină
<b>ORL-4</b>	<i>Iuliana Stoica, Adrian Tudor Brate</i>	Strategii de influențare și comunicare în vânzări: Influența locației și a tehnicilor de manipulare asupra comportamentului consumatorului
<b>ORL-1</b>	<i>Elena Viorica Miron</i>	Analiza și intervenție în cultura și climatul organizațional al SC.VRANCART SA Adjud Vrancea
<b>ORL-8</b>	<i>Pantilimon-Alexandru Găianu</i>	”Harta motivațională – Studiu organizațional privind stimularea motivațională a angajaților”
<b>ORL-28</b>	<i>Florin Grinta</i>	Îmbunătățirea climatului intern și creșterea nivelului de satisfacție într-o structură de Save Desk
<b>ORL-31</b>	<i>Lucia Ratiu, Catalina Otoiu, Sofia Chirica</i>	Investigarea responsabilității sociale a universității în context cultural românesc: o aplicație a metodologiei Q

**SESIUNEA DE PREZENTĂRI ORALE 4**

*Metodologie & Vocational issues*

*Durata: 1h, 30 min.*

<b>ID</b>	<b>Autor(i)</b>	<b>Titlul</b>
<b>ORL-17</b>	<i>Paul Sârbescu</i>	Pe urmele validității convergente și predictive a șofatului agresiv
<b>ORL-21</b>	<i>Stefan C. Lita</i>	Optimizarea caracteristicilor psihometrice ale unei scale de validitate: o analiză Rasch a scalei K din MMPI-2
<b>ORL-13</b>	<i>Ioana Macarie</i>	Dezvoltarea personală la vârsta studenției. Paralelă România-Spania
<b>ORL-15</b>	<i>Aurel Ion Clinciu</i>	Consilierea carierei la intersecția dintre interesele, aptitudinile și personalitatea liceenilor
<b>ORL-16</b>	<i>Aurel Ion Clinciu, Ana-Maria Cazan</i>	Bibliotecarul scolar – o abordare psihologica
<b>ORL-33</b>	<i>Leila Cîrciumaru, Adina Iacob</i>	Instrument software pentru proiectarea carierei în domeniul tehnologiei informației
<b>ORL-18</b>	<i>Andreea Laura Badulescu</i>	Ordinea nașterii și implicațiile asupra stilului de lucru în mediul socio-profesional

KEYNOTE SPEAKERS : HANS DE WITTE

**Hans De Witte (°1957)** este profesor de psihologia muncii în cadrul Departamentului de Psihologie al Universității din Leuven, Belgia și membru al grupului de cercetare în domeniul Psihologiei Muncii, Organizaționale și de Personal (WOPP).

Domeniile sale de interes în zona cercetării includ: insecuritatea locului de muncă, somajul, lipsa temporară de muncă și reducerile de personal, precum și fenomene ca: mobbing-ul sau stresul ocupational (ex: burnout) versus starea de bine a angajaților (ex: implicarea în muncă). A publicat în reviste prestigioase precum: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *Work & Stress*, *Journal of Occupational and Organizational Psychology* și *Applied Psychology: An International Review*. Este implicat în cercetări naționale și internaționale privind insecuritatea la locul de muncă, muncă pe perioadă determinată, mobbing-ul și starea de bine a angajaților. Este membru al Asociației Europene a Psihologilor din domeniul Muncii și Organizaționale (European Network of Work & Organizational Psychologists-ENOP) și membru în consiliul executiv al Comitetului Științific al Somajului, Insecurității și Sănătății locului de muncă (Scientific Committee Unemployment, Job Insecurity & Health) al ICOH.

Este co-autor în aproximativ 120 de articole internaționale, a revizuit articole în reviste de specialitate internaționale și în aproximativ în 60 de reviste naționale. A publicat 27 de

carti (11 în engleză, 16 în olandeză; în majoritatea fiind co-autor). De asemenea, este co-autor a 54 de capitole în carti academice în limba engleză și a 44 de capitole în carti științifice în olandeză. În plus, este co-autor în peste 100 de articole în reviste orientate pe politici și practici. În total a fost citat de 3713 ori, având un indice de impact de 31 (i10-index = 77). A supervizat 7 lucrări de doctorat în calitate de coordonator principal și 7 ca și co-supervizor. În prezent supervizează 4 lucrări de doctorat în calitate de coordonator principal și 2 ca și co-supervizor.

Afiliere: KU Leuven, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Department of Psychology.

Unitate de Cercetare: Research Group Work, Organizational and Personnel Psychology (WOPP).

Adresa: Tiensestraat 102, Post box 3725, B-3000 Leuven, Belgium.

Telefon : +32 16 32 60 60

E-mail: hans.dewitte@ppw.kuleuven.be

Pentru mai multe informații, consultați <http://ppw.kuleuven.be/english/wopp/hansdewitte>.

În cadrul conferinței, Prof. Hans de Witte va susține o prezentare cu tema ***Insecuritatea la locul de muncă: Retrospectiva și viitorul unui fenomen actual.***

## STATE OF THE ART

Incepand cu editia XI-a a Conferintei Nationale de Psihologie Industriala si Organizationala, am initiat un trend nou in cadrul conferintelor de psihologie din România, trend care este inspirat dintr-o practica mai degraba comuna pentru conferintele de prestigiu internationale.

Interventiile de tip “state of the art” reprezinta evidentierea unor tematici cheie care au cunoscut o dezvoltare deosebita si care au suscitau un interes crescut în ultimii ani în domeniul psihologiei organizaționale.

### **Early Career Contribution - Laurențiu Maricuțoiu**

Tema prezentării este: Facem ce știm dar... știm ce facem?  
O analiză critică a intervențiilor ce vizează burnout-ul ocupațional.

Obiectivul prezentării este de a analiza eficiența intervențiilor ce vizează burnout-ul ocupațional. Prezentarea va cuprinde o scurtă trecere în revistă a antecedentelor și consecințelor burnout-ului ocupațional, o trecere în revistă a principalelor modalități de intervenție și o discuție detaliată asupra eficienței diverselor forme de intervenție. Va fi luată în discuție relația dintre eficiența intervenției și variabile precum: momentul evaluării ei, tipul de intervenție, calitatea intervenției. Finalul prezentării se va axa pe îmbunătățirea stării de bine psihologice prin mecanisme de învățare implicită.

### **Mid-career contribution - Doru Dima**

Tema prezentării este: Positive emotions as a key performance indicator for success - a new approach of positive psychology.

Domnul Doru Dima va propune in cadrul sesiunii o abordare total noua a muncii in organizatii, plecand de la modelul PERMA a lui Martin Seligman pana la Losada Line, trecand prin conceptul Joy al lui Paul Zack sau, cum

sa fi mai eficient intr-o lume in care vechile metode de dezvoltare a angajatilor, de motivare a acestora, devin din ce in ce mai neproductive.

### **Established Professional - Sintion Filaret**

Tema prezentării este: Liderul - între certitudini (?) și provocări (!). Ceea ce știm despre lider în momentul de față este rezumat în titlul intervenției:

- Un model explicativ al eficienței liderului, indiferent de organizație și nivel ierarhic, a fost un deziderat nerealist și, în consecință, nevalidat;
- În noile organizații modelul liderului tranzacțional mai mult a dăunat decât a folosit, tipic fiind organizația militară;
- Cercetările actuale asupra liderului au deplasat accentul de la viziunea atomistă spre o concepție integrativă de tip factorial;
- Efectele variabilei de personalitate asupra eficienței conducerii sunt moderate de o multitudine de variabile ce țin de subordonați, situația de conducere, mediul mai mult sau mai puțin turbulent etc;
- Liderul carismatic (transformațional) pare un răspuns valid la întrebarea legată de lider;

- Dacă liderul eficient nu este nici înnăscut, nici format de la sine, atunci procesele psihosociale de formare dirijată a liderului sunt provocatoare;
  - Există un decalaj puternic între achizițiile psihologiei și practicile organizațiilor de selectare/ formare/ perfecționare a capacității de conducere;
  - Multe organizații refuză analizele de „sus în jos” preferând explicația autoprotectoare a analizei de „jos în sus”.
- Liderul în organizație/organizații? O provocare continuă ...

ID:WKS 1

## Utilizarea indicatorilor de eficiență a Capitalului Uman în diagnoza organizațională

**Formator:** Lavinia Țânculescu

### **Rezumat:**

Workshop-ul se va centra pe metodologia de analiză și benchmark a indicatorilor de eficiență a Capitalului Uman elaborată de Institutul Saratoga.

Din punct de vedere operațional, în cadrul workshop-ului, vom analiza dimensiunile Capitalului Uman și indicatorii de eficiență utilizați în măsurarea acestora și compararea cu piața externă, prin intermediul studiilor de caz și exercițiilor practice.

Scopul workshop-ului este de a evidenția, prin exemple concrete, acele instrumente ce pot fi utilizate de specialiștii în Resurse Umane (și nu numai) pentru identificarea ariilor de intervenție organizațională și modul în care anumite tipuri de intervenții returnează anumite tipuri de beneficii monetare organizației.

De asemenea, ne propunem să subliniem importanța măsurării interne și a comparării cu exemple de bună practică în asigurarea succesului oricărui demers organizațional.

Printre punctele care vor fi atinse pe parcursul workshop-ului enumerăm, continuând demersurile anilor trecuți:

- ce înseamnă, în termeni monetari, conceptul de Capital Uman;
- dimensiunile Capitalului Uman: impact financiar, productivitate, comportamente, competențe, structură de personal;
- categorii / exemple de indicatori care adresează fiecare dimensiune a Capitalului Uman;
- exemple practice de măsurare și comparare / benchmark a indicatorilor de eficiență a capitalului uman/ studii de caz care exemplifică modul de calcul, interpretare și corelare a indicatorilor;
- integrarea concluziilor rezultate în urma măsurării și a analizei comparative a eficienței Capitalului Uman în intervențiile organizaționale care au ca scop eficientizarea sau creșterea productivității.



ID:WKS 2

## De la identificarea criteriilor de evaluare psihologică la operaționalizarea lor: construirea ghidului de interviu și a grilei de evaluare a conduitelor candidatului în timpul interviului

**Formator: Ticu Constantin**

### Rezumat:

Cele mai multe dintre criteriile psihologice relevante pentru un post scos la concurs sunt urmărite în mod sistematic în două etape ale procesului de selecție profesională: etapa de interviu aprofundat (cu ajutorul ghidului de interviu și a grilelor de evaluare) și etapa de evaluare psihologică standardizată (cu ajutorul inventarelor de personalitate și a testelor de aptitudini).

Având un set de criterii psihologice clar definite, relevante pentru obiectivul interviului și operaționalizate sub formă de indicatori, se pune problema modului de formulare a întrebărilor vizând evaluarea acestor indicatori.

În acest workshop într-o primă etapă ne vom focaliza pe modul în care trebuie formulate întrebările din cadrul *ghidului de interviu*, pentru a surprinde cât mai bine criteriile psihologice identificate anterior ca fiind relevante

pentru postul scos la concurs. Vom insista pe exersarea abilităților de formulare a unor întrebări tip de explorare a atitudinilor, valorilor și trăsăturilor de personalitate în cadrul interviului aprofundat și pe identificarea și evitarea a unor greșeli frecvente de formulare a unor astfel de întrebări.

În a doua etapă a demersului nostru vom descrie modul în care putem construi o *grila de evaluare* a conduitelor candidaților la interviu, astfel încât să putem evalua cât mai precis și mai discriminativ prestațiile candidaților în timpul interviului. Vom insista atât pe modul de formulare a consemnului cât și pe exersarea abilităților de identificare a indicatorilor identificabili în răspunsurile și conduita candidatului și pe cele de operaționalizare a acestor indicatori sub forma de scale de evaluare grafică.

ID:WKS 3

## Rolul Evaluării Personalității în cadrul Diagnozelor și Intervențiilor de Optimizare a Echipelor

**Formator(i): Andrei Ion, Dragoș Iliescu**

### Rezumat:

Workshop-ul se va centra pe prezentarea modului în care evaluarea personalității poate fi utilizată pentru diagnoza funcționării echipelor și pentru construirea intervențiilor de optimizare a acestora.

Workshop-ul are un fundament aplicativ care vizează prezentarea principalelor rezultate ale cercetării aplicate în acest domeniu și construirea unor programe de intervenție pe baza acestora.

Workshop-ul va conține cel puțin două studii de caz în cadrul cărora participanții vor lua decizii despre:

- Design-ul echipelor de lucru pe baza fișelor de post;
- Diagnoza funcționării echipelor pe baza evaluării personalității;

- Construirea unor intervenții pentru optimizarea funcționării echipelor pe baza evaluării personalității.

În cadrul workshop-ului vor fi utilizate diferite modele de evaluare a personalității (Big Five, CPI-260 și OPQ-32r). Tot în cadrul workshop-ului vor fi analizate comparativ procesele de diagnoză și intervenție bazate pe tipuri de personalitate și cele bazate pe trăsături de personalitate.

Participanții vor dobândi informații actuale derivate din cercetări aplicative în acest domeniu, vor putea opera cu un cadru formal pentru diagnoză și intervenții de optimizare a echipelor și vor aplica diferite modele ale personalității pentru a construi procesele mai sus menționate.

## Stres și emoții în organizații. Strategii de intervenție la nivel individual și de grup

Formator(i): Adrian Tudor Brate, Mihaela Stoica, Iuliana Stoica

### Rezumat:

Conștientizarea utilității și deprinderea demersurilor de diagnoză și gestionare a stresului și emoțiilor în organizații conduce la eficientizarea acestor procese, prin creșterea competenței și a numărului de specialiști implicați în viața organizației, în prevenția și intervenția la nivel organizațional și individual.

Workshop-ul își propune să prezinte cercetări actuale și studii de caz, privind diagnoza și gestionarea stresului și emoțiilor în organizații, precum și o selecție a paradigmelor, metodelor și instrumentelor dezvoltate și utilizate în domeniu, cu scopul de a oferi material util pentru realizarea unor programe de gestionare și optimizare la nivelul persoanei și organizației.

O parte semnificativă a workshop-ului va fi dedicată antrenării participanților în realizarea unor exerciții/activități/tehnici, pentru exersarea unor abilități și practici specifice, care să contribuie la portofoliul de resurse de dezvoltare, intervenție și formare individuală și de grup.

Printre punctele care vor fi atinse pe parcursul workshop-ului enumerăm:

- Prezentarea etapelor unui proces de gestionare a stresului și emoțiilor în organizații;
- O selecție a modelelor, metodelor și instrumentelor de diagnoză și intervenție a stresului și emoțiilor în organizații;
- Sintetizarea competențelor psihologului M-O, legate de stresul ocupațional și emoții în organizații;
- Prezentarea unor studii de caz (de exemplu din domeniul medical și al vânzărilor);
- Exersarea abilităților de comunicare, negociere și relaxare a participanților;
- Dezvoltarea abilităților participanților de gestionare a stresului și emoțiilor (diagnoză, prevenție și strategii de intervenție) la nivel individual și de grup, în funcție de resurse, context și tipul de organizație.

## Managementul impresiilor – determinanți individuali și organizaționali

Alexandra Elena Gervescu, Ticu Constantin

Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iasi

### Rezumat:

Managementul impresiilor utilizat de indivizi la locul lor de muncă este influențat numai de situația specifică, sau avem un potențial latent datorat unor caracteristici individuale și unor aspecte organizaționale? Ce anume caracterizează un manager al impresiilor? Acestea sunt întrebările de la care pleacă lucrarea de față. Obiectivul general este acela de a delimita un model explicativ pentru comportamentelor de managementul impresiilor la locul de muncă manifestate de către angajații dintr-o organizație.

Cercetarea de față își propune să investigheze determinanții specifici atât ai utilizării managementului impresiilor (BIDR, Paulhus, 1991) cât și a fiecărei strategii de management al impresiilor din modelul lui Jones și Pittman (1982), utilizând instrumentul construit de Bolino și Turnley (1999): intrarea în grații, auto-promovarea, propria persoană ca exemplu, implorarea, intimidarea.

Rezultatele indică faptul că managementul impresiilor este determinat de gen, nivelul conștiințozității, cel al agreabilității, a absenței infatuării și de nivelul satisfacției cu privire la colegii de muncă.

Strategiile de management al impresiilor se manifestă în mod invariabil chiar dacă diferă genul subiectului, vârsta

acestuia, nivelul de studii, tipul organizației și domeniul de activitate ori nivelul de venituri. Iar pentru fiecare strategie de management al impresiilor a fost construit un model de regresie integrativ, având predictorii atât variabile individuale cât și variabile ce țin de locul de muncă.

Modelele integrative construite cu ajutorul variabilelor individuale și organizaționale explică atât comportamentul de management al impresiilor precum și dinamica strategiilor comportamentale. Stima de sine are o relație invers proporțională cu managementul impresiilor, fiind un predictor negativ pentru apariția strategiilor comportamentale. Cu toate acestea, în situația în care stima de sine are niveluri extreme (infatuare și autodeprecieri) există o probabilitate semnificativă de apariție a strategiilor de management al impresiilor.

Satisfacția profesională, deși citată ca și corelând negativ cu managementul impresiilor, în cazul angajaților români se manifestă ca un determinant pozitiv. Angajații care se simt în largul lor și împliniți la locul de muncă se vor simți confortabil în a utiliza managementul impresiilor. Dar atunci când posibilitățile de promovare sunt scăzute se manifestă strategii de intimidare și de intrare în grații.

ID: ORL- 02

## Bilanțul de competențe profesionale, demers necesar în consilierea carierei

**Pantilimon-Alexandru Găianu**

*Cabinet Individual de Psihologie, Brașov*

### Rezumat:

Lucrarea reliefează un demers metodologic realizat în trei etape, pentru a sprijini în dezvoltarea carierei persoanelor care datorită diminuării importanței pregătirii lor profesionale pe piața muncii, au devenit vulnerabile din punct de vedere ocupațional. În prima etapă au fost identificate competențele necesare pentru a prefigura succesul profesional pentru majoritatea posturilor de muncă, în a doua etapă a fost măsurat nivelul fiecărei competențe, pe domenii de activități economice, clase de domenii și departamente organizaționale. Pentru competențele care au stat la baza demersului nostru, componenta ”abilități” este cea mai însemnată, fiind vorba de competențele sociale, de învățare și antreprenoriale. Datele, care au fost culese pe un eșantion reprezentativ de angajatori din zona metropolitană Brașov, au stat la baza construirii, în etapa a treia a demersului, a unei aplicații on-line, cu ajutorul căreia beneficiarul de consiliere privind orientarea în carieră poate analiza profilul de competențe necesar desfășurării unei activități profesionale și poate compara profilul său de competențe cu unul sau mai multe profiluri de competențe

pentru desfășurarea unor activități profesionale. Determinarea profilului individual de competențe a fost posibilă prin realizarea unei evaluări psiho-aptitudinale, o evaluare comportamentală în cadrul unui proces de formare și o evaluare a cunoștințelor dobândite în urma procesului de formare. Demersul este unul revoluționar, venind în ajutorul furnizorilor de formare profesională continuă care livrează programe de formare pentru formarea și dezvoltarea de competențe generale, bazate în cea mai mare parte pe dezvoltarea abilităților. Analizând profilul de competențe necesar pentru a desfășura o activitate profesională și a obține performanță, formatorul va ști ce trebuie să dezvolte la fiecare participant în parte. Pe de altă parte, analiza profilului de compatibilitate cu cerințele de competențe ale unui domeniu ocupațional, îl ajută pe participant să descopere ce competențe sunt deficitare în raport cu cerințele angajatorilor și ce competențe sunt saturate pentru activitatea profesională respectivă. Acest rezultat l-am numit ”bilanț de competențe”.

ID: ORL-03

## Harta motivațională – Studiu organizațional privind stimularea motivațională a angajaților

**Pantilimon-Alexandru Găianu**

*Cabinet Individual de Psihologie, Brașov*

### Rezumat:

Studiul a avut scopul de a oferi managementului organizației o perspectivă care să sprijine motivarea angajaților.

### Obiective:

- Măsurarea motivației pentru performanță și determinarea domeniilor de personalitate ce stau la baza conturării motivelor;
- Analiza similitudinilor privind factorii motivaționali dominanți, restrângerea domeniilor de personalitate în comportamente specifice, explicabile pentru motivarea angajaților în activități contextuale;
- Crearea premiselor pentru a determina comportamentul așteptat, favorabil motivării;
- Elaborarea diagramei de motivație - ”harta motivațională”.

### Metode:

- Stim ca în raport cu activitatea umană, motivația este un construct psihologic destul de dificil de evaluat, la baza manifestării lui stând atât factori interni, cât și externi, permanent intercorelați;
- Am utilizat ca instrument de evaluare Inventarul de Motivație a Performanței – AMI, elaborat de Heinz Schuler, George C. Thornton III și Andreas Frintrup;

- Inventarul are un număr mare de scale, care prin analiză factorială ne pot spune câte ceva despre dimensiunile motivaționale intrinseci.

### Rezultate:

- Ca rezultat constatat ori, capacitatea de a motiva este aspectul organizațional cu discrepanța cea mai mare dintre opinia managementului și cea a celorlalți membri ai organizației. Este supraevaluată la nivel de management.
- Dominanta motivațională cu scorul cel mai mare este expertiza, dată de trebuința de realizare, ceea ce înseamnă necesitatea accesării de programe orientate spre dezvoltarea abilităților, un accent mai mare pe carieră (planuri de carieră) și oportunități de promovare profesională. Relaționarea este a doua dominantă importantă pentru organizație, dată de trebuința de afiliere, ceea ce înseamnă necesitatea accesării de programe orientate pe formarea/dezvoltarea echipei și a relațiilor.
- Harta motivațională, ce reprezintă diagrama valorică a comportamentelor așteptate, favorabile motivării, îi oferă managerului posibilitatea de a crea echipe de proiect formate din angajați motivați de valorile și activitățile necesare derulării proiectului, performanța acestora fiind mult mai bună.

Discutii: Este o intervenție experimentală, perfectibilă.

ID: ORL-04

## Implicațiile atașamentului față de organizație în relația dintre Personalitate și Comportamentul Civic

Alice Silvia Baciu, Teodora Gavrila, Loredana Proti

Școala Națională de Științe Politice și Administrative, București

### Rezumat:

Lucrarea de față prezintă consecințele specifice a unor elemente particulare în relația dintre personalitate și Comportamentul Civic într-o organizație. Studiul urmărește relația dintre variabile pe un eșantion format din două grupuri de studenți, care sunt membri activi în cadrul a două asociații studențești cu profil diferit: psihologie și limbi străine. Pentru a identifica tipurile de grup în care sunt implicați participanții, s-a urmărit atât nivelul atașamentului cât și modalitățile de comunicare a informațiilor oficiale și frecvența lor. Pentru aceasta s-au folosit două instrumente particulare pentru fiecare construct, mai precis Chestionarul Big Five, Chestionarul Organizational Citizenship Behavior, și o fișă de evaluare a atașamentului față de grup.

Chestionarele au fost distribuite atât în format creion-hârtie cât și online.

La baza studiului au fost construite două ipoteze principale care au dat curs liniei cercetării. Astfel, cu cât conștiinciozitatea și agreabilitatea este mai mare cu atât scorul comportamentului civic este mai ridicat. A doua ipoteză prezintă: cu cât corelația dintre factorii de personalitate și comportamentul civic în organizație este mai mică cu atât valoarea incrementală a elementelor de

atașament față de grup este mai mare. Rezultatele și concluziile vor fi discutate în urma obținerii datelor statistice.

Cuvinte cheie: personalitate, Comportament Civic, efect moderator.



ID: ORL-05

## Relația dintre inteligența emoțională și leadership

**Alice Silvia Baciu**

*Școala Națională de Științe Politice și Administrative, București*

### Rezumat:

În literatura de specialitate a fost evidențiată o relație pozitivă între inteligența emoțională și leadership. Pornind de la acest aspect, studiul de față analizează impactul inteligenței emoționale asupra leadershipului, în special leadershipul transformațional. Ipoteza principală a studiului: cu cât inteligența emoțională este mai ridicată cu atât caracteristicile leadershipului transformațional sunt mai evidente.

Au fost aplicate două instrumente pentru fiecare construct, mai precis pentru cuantificarea inteligenței emoționale s-a folosit Scala de Evaluare Emoțională – The Assessing Emotional Scale - Nicola S. Schutte, John M. Malouff și Navjot Bhullar, iar pentru analiza leadershipului s-a folosit chestionarul MLQ-Multifactor Leadership Questionnaire - Bruce J. Avolio și Bernard M. Bass. La acest studiu au participat 60 de manageri din domeniul privat. Instrumentele psihologice au fost distribuite și completate în format electronic.

Rezultatele și concluziile studiului vor fi analizate și discutate în urma obținerii întregului set de date statistice.

Acest studiu a pornit de la ideea conform căreia, elementul principal în funcționarea unei organizații îl constituie oamenii. Pentru a duce la îndeplinire anumite sarcini este

nevoie de conducători și manageri care își cunosc foarte bine obiectivele și scopul. Diferența între aceste două poziții de conducere este constituită de faptul că, managerii sunt cei care gestionează structura iar conducătorii sunt strategii, cei care gestionează scopul și au capacitatea organizațională de a realiza scopul. Mai presus de această cunoaștere strategică, este cunoașterea membrilor echipei, a oamenilor care fac parte din organizația și echipa respectivă. În acest moment, conducătorul și managerul sunt înlocuiți de un lider. Scopul principal al acestuia este cel de gestionare a oamenilor. El vrea să îi cunoască, să îi înțeleagă, pentru ca ulterior să îi plaseze pe fiecare în rolul potrivit. Nuanța care face diferența în toată această ecuație provine de la caracterul inspirațional. Liderii, mai precis, liderii transformaționali inspiră și astfel ei sunt capabili să creeze cu ajutorul propriilor resurse, o echipă solidă și cu o privire unitară asupra scopului organizațional. În această situație, implicațiile emoționale sunt extrem de mari și astfel, inteligența emoțională reprezintă acel construct psihologic important și de neînlocuit pentru un rol de conducere într-o organizație.

ID: ORL- 06

## Nu vreau colegi noi!

**Alina Parmac**

*Cabinet Individual de Psihologie*

### **Rezumat:**

Obiective:

In aceasta prezentare mi-am propus sa identific situatiile si motivele care ne impiedica sa acceptam colegii noi.

Incapacitatea de adaptare a noilor veniti.

Conditiiile de acceptare a noilor veniti in organizatiile.

Metode:

Interviuri stucturate si discutii libere, metoda observatiei.

Rezultate:

Intrebarea isi poate avea raspunsul in climatul organizational, poate fi influentata de varsta colegilor, de regulile organizatiei sau pur si simplu de personalitatea fiecaruia.

ID: ORL-07

## Ordinea nașterii și implicațiile asupra stilului de lucru în mediul socio-profesional

Andreea-Laura Bădulescu (Mihăescu)

Universitatea din Pitești

### Rezumat:

Obiective:

Identificarea relației dintre ordinea psihologică a nașterii și tipologiile personologice, în context socio-profesional. Trasarea unor direcții de abordare a procesului de recrutare și intervenție specializată la nivelul homeostazei climatului organizațional, în funcție de ordinea nașterii.

Metode:

Au participat 344 de femei și bărbați în raport egal, cu vârste între 20-35 ani, angrenați în viața profesională de cel puțin șase luni. S-au folosit inventarul PBOI pentru determinarea tipului psihologic de frate și testul Belbin pentru identificarea rolului în grupul de lucru, varianta online a acestora, construită pe platforma electronică Google Questionnaire, cu scopul declarat de a crește accesibilitatea la un număr crescut de participanți și de a permite o variantă facilă de parcurgere a instrumentelor. Totodată, această abordare presupune variabile greu de manipulat, ce se vor transpune în limitele cercetării.

Rezultate:

Rezultatele constatative au indicat existența unor legături semnificative între tipul psihologic de frate și rolul specific în grupul de lucru. Tipul psihologic "frate mic" a corelat pozitiv cu rolurile Belbin "Lucrător în Echipă" și "Modelator". Tipul identitar "frate mare" a manifestat evidente înclinații spre caracteristicile rolurilor "Coordonator" și "Monitor". Într-o frecvență semnificativă,

tiparul psihologic "copil unic", s-a regăsit în coordonatele rolurilor "Implementator" și "Finalizator". Pentru celelalte roluri Belbin, nu s-au înregistrat corelații semnificative.

Discutii:

Interpretarea datelor se centrează în jurul necesității considerării ordinii psihologice a nașterii ca perspectivă interpretativă valoroasă pentru înțelegerea funcționării individului în contextul socio-profesional, având valoare de predicție asupra specificului de abordare a situațiilor, a performanței în muncă, a capacității de adaptare și asupra indicatorilor motivaționali, indispensabili funcționării optime și atingerii rezultatelor scontate. Procesul de recrutare, poate prinde noi contururi în contextul interpretării candidaților după tipul psihologic de frate de apartenență, în sensul unei mai bune absorbții a specificului existențial în context socio-profesional, a potențialităților în activitatea de lucru și a elementelor propulsatoare, cu efecte pozitive implicite, la nivel individual și organizațional. Pe baza rezultatelor se pot elabora metode de reevaluare a personalului pentru echilibrarea specificului personologic, cu funcția ocupată, în scopul creșterii randamentului. Pornind de la tipul psihologic de frate, se pot iniția intervenții cu specific psihologic, pentru autocunoaștere și mediere a conflictelor intragrup.

ID: ORL-08

## Funcționarea Instrumentelor *Big Five* în contexte de selecție

Andrei Ion\*, PhD & Dragos Iliescu\*\*, PhD

\*Universitatea București, \*Școala Națională de Științe Politice și Administrative, București

### Rezumat:

Această lucrare își propune să investigheze funcționarea instrumentelor de tip Big Five în contexte de selecție și în contexte în care evaluarea s-a desfășurat fără miză. Pe lângă procesul de adaptare culturală a instrumentelor psihometrice, pentru a putea fi utilizate eficient în contexte de selecție, un instrument ar trebui să funcționeze similar pentru grupuri sau populații diferite. Procesul de adaptare culturală presupune investigarea structurii factoriale a unui instrument în cadrul eșantionului normativ. Situațiile de selecție implică o miză ridicată, iar pentru a putea fi utilizat eficient în astfel de contexte, un instrument trebuie să funcționeze similar cu modul de funcționare identificat la nivelul eșantionului normativ.

Studiul de față va investiga funcționarea NEO FF-I (Costa, & McCrae, 1992), NEO PIR (Costa, & McCrae, 1992) și BFQ-2 (Caprara, Barbaranelli, & Borgogni, 2002) în situații de evaluare cu miză (selecție) și în situații obișnuite de evaluare.

Pentru toate cele trei instrumente au fost derulate analize factoriale exploratorii și analize factoriale confirmatorii centrate pe estimarea invarianței (Byrne, & Stewart, 2006).

Rezultatele indică faptul că aceste instrumente trebuie utilizate diferențiat în funcție de miza situației de evaluare. Mai mult, acestea indică faptul că analizele specifice adaptărilor culturale nu sunt suficiente pentru a demonstra funcționarea optimă a instrumentelor în contexte de selecție.

ID: ORL-09

## Măsurarea Promovării și Prevenirii: adaptarea unui chestionar de orientare autoreglatoare pe un lot de studenți români

Andrei Rusu\* \*\*, Ana-Maria Hojbotă\*\*, Florin Alin Sava\*

\*Universitatea de Vest, Timișoara, \*\*Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași

### Rezumat:

#### Obiective:

Cercetarea actuală vizează adaptarea unui chestionar dedicat măsurării orientării autoreglatoare cronice pe un lot de studenți români. Instrumentul preluat în acest scop a fost *Regulatory Focus Questionnaire* (RFQ; Higgins et al., 2001), fiind format din 6 itemi dedicați scalei de măsurare a Promovării și 5 itemi pentru scala Prevenire.

#### Metode:

Pentru a ne atinge obiectivul, chestionarul a fost mai întâi tradus pe bază de retroversiune, iar mai apoi s-au testat proprietățile psihometrice în două studii consecutive. Primul studiu a fost dedicat validității factoriale, utilizându-se analiza factorială exploratorie, și validității convergente și divergente. Studiul 2 a extins explorarea validității convergente și divergente, și a testat structura factorială prin intermediul unui demers confirmator (analiză factorială confirmatorie). Fidelitatea a fost evidențiată atât prin calcularea consistenței interne cât și prin testarea stabilității temporale.

#### Rezultate:

Varianta obținută în urma traducerii a fost aplicată pe un lot inițial de studenți ( $N = 198$ ), obținându-se pe baza analizei paralele o structură bifactorială. Unul dintre itemii scalei Promovare a fost exclus din cauza saturației scăzute, iar unul dintre itemii scalei Prevenire a fost înlăturat din cauza grupării în factorul opus. Structura corelațiilor cu factorii modelului Big Five (IPIP; Goldberg et al., 2006) și afectivitatea pozitivă și negativă (PANAS; Watson et al. 1988) apare în direcția așteptată. Studiul 2 a cuprins un lot de 401 studenți pe baza cărora a fost confirmată structura bifactorială a instrumentului în 9 itemi. Relația cu scalele BIS/BAS (Carver și White, 1994) și stima de sine (RSES; Rosenberg, 1965) a fost de asemenea în direcția așteptată. Fidelitatea instrumentului se sprijină pe indicatori satisfăcători.

#### Discutii:

Versiunea românească a chestionarului dedicat orientării autoreglatoare (RFQ-R) reprezintă un instrument cu bune proprietăți psihometrice. Poate fi utilizat cu încredere în cercetări care surprind stilurile motivaționale de Promovare și Prevenire.

ID: ORL-10

## Bibliotecarul școlar – o abordare psihologica

**Aurel Ion Clinciu, Ana Maria Cazan**

*Universitatea Transilvania, Brașov*

### Rezumat:

Obiective:

Cercetarea a fost realizata pe o perioada de trei ani si a avut ca participanti 88 bibliotecari școlari din judetul Brasov. Participanților le-au fost aplicate mai multe instrumente psihodiagnostice cu scopul de a investiga determinanții psihosociali ai acestei profesii.

Metode:

Au fost luate in considerare corelatele temperamentale ale acestei profesii, dar au fost incluse si dimensiuni precum stresul, empatia, stima de sine, capacitatea de a conferi sens vieții și profesiei proprii, motivatia si satisfactia in munca. Instrumentele au fost aplicate în trei sedințe succesive, la distanță de câteva luni una de alta. Au existat cazuri de mortalitate experimentală, dar si aparitia de cazuri noi, care au participat doar la prelucrările pentru care au avut date.

Au fost folosite următoarele instrumente: chestionarele de Suport social (Dean), Reacții fiziologice la stres (Greenberg), Burns de anxietate, Tipul A de personalitate (Friedman si Rosenman), Stimă de sine socială (Lawson), RVS Rokeack, Empatie (MEE Mehrabian-Epstein), Eficacitate de sine (Sherer), Preferinte de muncă (WPI Amabile), EPQ (Eysenck), Scala de Existență (Länge), Stiluri defensive DSQ (Andrews et al.), Preferințe acționale (Roco, după Chalvin și Hermann).

Rezultate:

Variabilele evaluate prin intermediul acestor instrumente au fost supuse analizei factoriale exploratorii pentru a obtine un numar mai mic de unitati descriptive mai clar definite. Au fost identificați patru factori primari (Activism, Eficacitate generala, Neuroticism si Anxietate), care au fost regrupati ulterior in doi factori secundari, unul pozitiv si unul negativ. Aceștia s-au dovedit a fi definitorii pentru factorul general integrativ pe care l-am numit Adaptarea la profesia de bibliotecar școlar. La acest criteriu principal de analiza am adaugat două criterii suplimentare, cel al varstei si cel al satisfactiei profesionale, care au furnizat rezultate interesante.

Discutii:

Rezultatele cercetărilor succesive au confirmat cateva dintre ipotezele formulate in legatura cu specificul si complexitatea muncii de bibliotecar școlar dar au lasat o intrebare deschisa: sunt bibliotecarii școlari capabili sa faca trecerea de la galaxia Gutenberg la era Marconi? Discrepanța dintre cerințele trecerii la era informatizată la cartea virtuală mută discuția într-un cadru mai general, cel al școlii românești înseși și a capacității sale de a face față cu succes ofensivei epocii informației.

ID: ORL-11

## Consilierea carierei la intersecția dintre interesele, aptitudinile și personalitatea liceenilor

**Aurel Ion Clinciu**

*Universitatea Transilvania, Brașov*

### Rezumat:

Obiective:

Scopul acestui studiu a fost acela de a pilota o baterie nou elaborată de teste cognitive, grupate pe patru factori majori: imagine, cuvânt, desen și cifra. Am intenționat să creăm un instrument destinat aplicării colective care să susțină munca consilierului școlar pentru orientarea în carieră a elevilor de liceu prin armonizarea acestuia cu modelul RIASEC al lui Holland. Suplimentar a fost aplicat un chestionar de personalitate de tip Big Five, dublat de un chestionar de date factuale.

Metode și instrumente utilizate:

- bateria de teste cognitive: B53, Cuburi, Bender Standard, Recombinare Verbala, Definitii, Aritmetica, Serii de numere
- SDS - Holland
- chestionar de personalitate Big Five
- chestionar de date factuale

Rezultate:

Întregul demers se sprijină pe evidențierea legăturii dintre inteligență, personalitate și interese (Ackerman și Heggestad, 1997) dar și pe Theory of Work Adjustment

(Dawis și Lofquist, 1984). Astfel, decizia de carieră pentru elevii investigați s-a aflat la intersecția dintre interese, aptitudini, personalitate și performanța școlară actuală, variabile modelate printr-o multitudine de ecuații de regresie care au maximizat la peste 50% varianța predicției profesiei alese. Rezultatele dovedesc o bună congruență dintre modelele regresive identificate și opțiunea deja exprimată pentru o anumită profesie.

Discuții:

Extinderea cercetării spre o diversitate de tipuri de licee va putea permite definitivarea bateriei cognitive, dar și reevaluarea opțiunii inițiale pentru carieră a elevilor prin valorificarea datelor de testare în consilierea școlară efectivă. Efectul optimizării deciziei de cariera printr-un mai bun fitting interese-aptitudini-personalitate se va putea aprecia peste câteva luni prin reaplicarea chestionarului SDS asupra elevilor consiliați. Deoarece rezultatul consilierii depinde de calitatea acesteia, sporirea valorii informațiilor utilizate va trebui dublata de o formare specială a consilierilor școlari în sensul trainingului pentru exploatarea completă și profesionista a acestor informații.

ID: ORL-12

## Particularitati ale managementului emoțiilor la nivelul profesiei

**Camelia Truta**

*Universitatea Transilvania, Brașov*

### Rezumat:

Obiective:

Procesul managerierii emoțiilor la locul de munca a fost, în manieră tradițională, analizat ca fiind determinat de o serie de factori antecedenti personali (trăsături de personalitate, genul, vechimea în muncă și vârsta), situaționali (caracteristicile muncii depuse), organizaționali (regulile sau scenariul organizațional de exprimare a emoțiilor considerate a fi adecvate) și sociali/culturali (scenariile sociale/culturale de exprimare a emoțiilor adecvate). Prezentul studiu abordează factorii personali și cei situaționali ai managementului emoțiilor la locul de muncă, investigând particularitățile introduse de acestia în adoptarea și folosirea strategiilor specifice de management al emoțiilor. Obiectivul studiului este de a stabili factorii antecedenti personali și situaționali ai managementului emoțiilor la locul de munca, pentru a surprinde specificul acestui proces la nivelul profesiei, și nu al organizației, așa cum este cel mai frecvent abordat.

Metode:

180 de persoane angajate în învățământ (profesori, educatori, consilieri școlari și psihologi școlari) și în domeniul serviciilor ospitaliere au răspuns unui set de chestionare ce măsurau variabile asociate managementului

emoțiilor la locul de munca (frecvența, durata, strategiile folosite, emoțiile gestionate), caracteristicilor muncii (autonomie, complexitate) și variabile demografice. Prin analiza factorială au fost identificate strategiile de management al emoțiilor pe care angajații le folosesc la locul de munca, ulterior, datele au fost prelucrate prin analiza de varianță pentru a identifica diferențele între participanți.

Rezultate:

La nivelul angajaților în învățământ au fost identificate strategii distincte de gestionare a emoțiilor pozitive și a celor negative. De asemenea, factorii situaționali (cei asociați caracteristicilor muncii) introduc diferențe semnificative numai la nivelul adoptării strategiilor bazate pe reglarea expresiilor emoționale. Factorii demografici introduc diferențe semnificative în mai mică măsură decât studiile anterioare indica.

Discuții:

Deși rezultatele indica diferențe semnificative, intensitatea acestora este relativ scăzută ceea ce înseamnă că analiza particularităților introduse de profesie sau de tipul de sarcini desfășurate asupra gestionării emoțiilor de către angajați trebuie extinsă și la nivelul altor categorii profesionale.



ID: ORL-13

## **Bullying-ul la locul de muncă: Studiu asupra factorilor de mediu, asupra stării de stres și a stării de bine subiective**

**Chirilă Teodora, Constantin Ticu**

*Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași*

### **Rezumat:**

**Obiective:**

Scopul studiului de față a fost să identifice factorii de mediu și factorii individuali care pot duce la apariția bullying-ului la locul de muncă bazându-se pe teoria social-interacționistă (Felson & Tedeschi, 1992).

**Metode:**

La studiul de față au participat un număr de 313 angajați din județele Suceava, Iași, și Bacău, angajați atât ai instituțiilor cât și firmelor private. Participanții au primit un set de chestionare și întrebări individuale pe care le-au completat fie creion-hârtie, fie electronic- într-un format document word, fie accesând un link în programul google docs.

**Rezultate:**

Rezultatele studiului au arătat cele mai mari corelații între bullying și variabilele organizaționale: climatul comunicațional, climatul managerial, climatul social, ambiguitatea de rol, controlul sarcinilor de muncă și volumul mare de muncă. De asemenea, s-a obținut o corelație negativă și semnificativă între proactivitatea persoanei și vechimea acesteia în muncă. Mai mult, modelul predictiv al bullying-ului având ca predictor: climatul managerial, climatul comunicațional și climatul social a explicat 30.4% din varianța criteriului. Rolul moderator al

proactivității în relația dintre climatul organizațional și bullying nu a fost semnificativ.

**Discutii:**

Teoria personalității (i.e. care explica că existența unei trăsături specifice a persoanei poate duce la amplificarea bullying-ului de la locul de muncă), nu a fost susținută. Totuși teoria social-interacționistă (i.e. care explica apariția bullying-ului ca o consecință a prezenței unor factori individuali și de mediu cu rol declanșator în cadrul locului de muncă) a fost susținută.

În plus, atât victimele bullying-ului cât și observatorii fenomenului au înregistrat nivele ridicate ale stres-ului resimțit. Acest rezultat are implicații organizaționale importante prin faptul că evidențiază ca prezența fenomenului de bullying afectează nu numai persoanele direct vizat cât și pe cele care sunt nevoite să asiste la astfel de comportamente intimidante la locul de muncă.

**Cuvinte cheie:**

factori organizaționali, factori individuali, starea de încordare fizică și mentală, stres, bullying.

ID: ORL-14

## Comportamente interpersonale echitabile și consecințe benefice la locul de muncă

Coralia Sulea\*, Gabriel Fischmann\* \*\*, Dan Ispas\*\*\*, Alexandra Horga\*, Răzvan Filipescu\*

\*Universitatea de Vest, Timișoara, \*\*KU Leuven, \*\*\*Illinois State University

### Rezumat:

#### Obiective:

Unul dintre punctele majore de interes atât pentru manageri cât și pentru consultanți și cercetători îl reprezintă efectele organizaționale benefice pentru angajați și organizații. Scopul studiului de față este de a examina contribuția incrementală a percepției de către angajat a comportamentului interpersonal echitabil, în contextul unei selecții de efecte organizaționale benefice (satisfacția în muncă, implicarea în muncă, loialitatea față de organizație, comportamentele civic-participative și un interes scăzut pentru schimbarea locului de muncă). În cadrul studiului s-a controlat efectul variabilelor demografice și al resurselor la locul de muncă (sprijin din partea supervisorului și a colegilor, autonomia postului, libertatea deciziilor și nivelul de provocare al postului).

#### Metode:

Studiul de față este unul de natură transversală și a fost efectuat pe un eșantion de 223 angajați. Rolul resurselor la locul de muncă și valoarea suplimentară adusă de

comportamentul interpersonal adecvat asupra efectelor benefice au fost investigate cu ajutorul analizelor de regresie liniară ierarhică.

#### Rezultate:

Rezultatele obținute indică faptul că respectul și corectitudinea la locul de muncă sunt asociate cu efecte organizaționale benefice. Analiza efectuată arată că și în contextul în care ținem cont de cele mai cunoscute resurse la locul de muncă, percepția angajatului asupra comportamentului adecvat la locul de muncă adaugă un potențial explicativ semnificativ pentru efectele examinate, singura excepție fiind legată de comportamentele civic-participative.

#### Discutii:

Acest studiu oferă indicii asupra rolului comportamentului interpersonal adecvat din partea supervisorilor și a colegilor la locul de muncă, aceasta fiind o resursă neexplorată în contextul modelului resurse și solicitări de la locul de muncă.

ID: ORL-15

## Leadership si angajament organizational pe timp de criza

Cosmina Noaghea

Universitatea Bucuresti, Facultatea de Psihologie

### Rezumat:

#### Obiective

Evidentierea profilului liderilor dintr-o companie de *media*, a comportamentelor lor disfunctionale si a valorilor

- Evidentierea relatiei dintre, pe de o parte, caracteristicile, comportamentele disfunctionale si valorile liderului, si, pe de alta parte, angajamentul organizational si perceptia referitoare la impactul crizei economice asupra locului de munca.

Metoda folosita a fost ancheta pe baza de chestionar:

- Chestionarele de Leadership Hogan
- Chestionarul de Angajament Organizational (Porter *et al*, 1974)
- Perceptia crizei a fost masurata pe o scala de tip Likert in 5 trepte prin doua intrebari

Lotul a fost format din 91 subiecti: 31 manageri si 60 subordonati din Cehia (36 femei si 55 barbati, varsta mediana 33 ani).

#### Rezultate:

Profilele liderilor se incadreaza in normele medii ale populatiei din Cehia la majoritatea dimensiunilor, si exista scoruri peste media populatiei la factorul ambitie. Comportamentele disfunctionale pe care le adopta mai ales in conditii de stres se caracterizeaza prin scepticism, tendinte de perfectionism, comportament melodramatic si manipulativ. Liderii sunt motivati de nevoia de recunoastere, putere si afaceri.

Diferentele intre grupuri au fost calculate cu Mann Whitney U test Subordonatii ai caror lideri se caracterizeaza prin curiozitate ( $z=2.795$ ,  $p=.005$ ) si dorinta de perfectionare ( $z= 3.098$ ,  $p=.002$ ) au inregistrat un nivel mai inalt al atasamentului organizational. Toate cele trei comportamente disfunctionale (scepticism  $z=2.088$ ,  $p=.037$ , aroganta  $z=2.136$ ,  $p=.022$ , submisivitate  $z=2.234$ ,  $p=.026$ ) afecteaza negativ nivelul angajamentului organizational. Orientarea spre traditie ( $z=2.532$ ,  $p=.011$ ) si nevoia de securitate a liderului ( $z=2.426$ ,  $p=.015$ ) au efect pozitiv asupra angajamentului organizational.

Subordonatii liderilor care dau dovada de curiozitate/viziune ( $z=2.248$ ,  $p=.025$ ), sunt mai putin ingrijorati in legatura cu efectele viitoare ale crizei. Excitabilitatea liderului ( $z=2.585$ ,  $p=.010$ ) accentueaza perceptia asupra impactului crizei, in timp ce aroganta ( $z=2.190$ ,  $p=.029$ ) este asociata cu un nivel mai redus de ingrijorare. Subordonatii liderilor orientati spre comert ( $z=2.702$ ,  $p=.007$ ) si cu interese artistice ( $z=2.117$ ,  $p=.034$ ) au o perceptie mai atenuata asupra impactului crizei.

#### Discutii:

Valoarea acestui studiu consta in faptul ca a fost realizat „pe teren”, a pornit si raspuns unor necesitati practice. La capitolul limite, este de mentionat numarul mic de subiecti, ceea ce face discutabila generalizarea rezultatelor.

ID: ORL-16

## Sindromul Burnout. Analiza comparativa in randul medicilor si a cadrelor didactice

Costel Chites\*, Simona Trifu\*\*

\*Universitatea Creștină Dimitrie Cantemir, \*\*Universitatea București

### Rezumat:

#### Obiective:

Sindromul Burnout este din ce in ce mai frecvent actualmente, atat in randul medicilor, cat si in randul cadrelor didactice. El este asociat in lumea „laica” sentimentului de faading profesional, insotit de o insuficienta valorizare a rezultatelor muncii personale. Obiectivul principal il reprezinta evidentierea trasaturilor personalitatii premorbide a personalului predispus la sindrom Burnout. Analiza comparativa in randul medicilor specialisti (ramuri medicale) *versus* in randul cadrelor didactice de liceu.

#### Metode:

Epuizarea fizica si psihica insotita de sentimentul insatisfactiei profesionale coreleaza direct cu trasaturi centrale ale personalitatii din sfera: senzitivism, pasivitate, introversie, sentiment subiectiv al inchiderii in sine, adaptare dificila la mediu, insecuritate emotionala. Se avanseaza metoda unui mai bun screening la alegerea profesiei, astfel incat dinamica triggerilor sa influenteze intr-o proportie mai mica relevarea sindromul Burnout,

exprimat prin cresterea scorurilor la scalele clinice din aria depresiei si deprimarii.

#### Rezultate:

In lotul subiectilor ce activeaza in invatamantul preuniversitar, scorurile la scalele de: *caldura emotionala, dominanta, autosuficienta* (ale inventarului multifazic de personalitate CAQ) sunt mai mici decat media populationala. In paralel, scorurile la scalele clinice de *depresie anxioasa, vina si resentimente, plictiseala si pasivitate, depresie cu energie scazuta* sunt semnificativ crescute, profilul, corelat cu dinamica evenimentelor de viata din ultimele sase luni, fiind sugestiv pentru un sindrom Burnout.

#### Discutii:

Sindromul Burnout este frecvent atat in randul medicilor, cat si in randul cadrelor didactice si este corelat cu un profil tipic al personalitatii, reliefat atat prin scale ce evidentiaza structura premorbida (predispozanta), cat si prin scalele clinice.

ID: ORL-17

## La bine și la rău! Conflictul muncă-familie și satisfacția cu viața la partenerii de cuplu

Delia Virga, Silvia Rusu, Sarbu Roxana

Universitatea de Vest, Timișoara

### Rezumat:

#### Obiective

În tot mai multe cupluri, stresul acumulat la locul de muncă influențează calitatea relației intime. Obiectivul lucrării este acela de a evidenția în ce fel experimentarea stresului și a tensiunii la locul de muncă are repercursiuni asupra persoanelor cu care angajații interacționează în mod regulat în viața personală, adică partenerii.

#### Metode:

Au fost evaluate 30 de cupluri. Variabilele măsurate au fost: satisfacția cu viața, munca și partenerul, încărcarea postului, insecuritatea postului, conflictul muncă–familie (CMF). Am măsurat conflictul muncă–familie atât prin auto-raportare, cât și indirect, prin percepția partenerului.

#### Rezultate:

Rezultatele studiului evidențiază următoarele aspecte: insecuritatea locului de muncă atât la femei, cât și la bărbați se asociază negativ cu satisfacția cu viața a partenerului ( $r = -.44$ ,  $p = .01$ ;  $r = -.30$ ,  $p < .05$ ); insecuritatea locului de muncă al bărbaților corelează negativ cu satisfacția în relația cu partenerul, percepută de femei ( $r = -.38$ ,  $p = .03$ ) și se

asociază pozitiv cu modul în care femeile percep conflictul muncă – familie la partener ( $r = .37$ ,  $p = .04$ ). Nu există diferențe între parteneri privind percepția conflictului muncă – familie. Am realizat analize de regresie ierarhică pentru a identifica rolul solicitărilor postului în relația cu satisfacția cu viața.

#### Discutii:

Cu cât insecuritatea locului de muncă al femeilor și al bărbaților este mai mare, cu atât satisfacția cu viața a partenerului / partenerii este mai scăzută. Totodată, în condițiile în care insecuritatea locului de muncă al bărbaților este crescută, satisfacția în relația cu partenerul, percepută de femei, va fi mai scăzută. Cu cât insecuritatea locului de muncă al bărbaților este mai crescută, cu atât femeile vor percepe conflictul muncă – familie ca fiind existent la partener. CMF perceput la partener aduce un plus în explicarea satisfacției cu viața, dincolo de solicitările postului.

ID: ORL-18

## Relatia dintre trasaturile de personalitate si dominantele motivationale ale liderului militar performant

**Dorina Coldea, Cristina Ionică**

*Academia Națională de Informații, București*

### Rezumat:

Obiective: Cercetarea de față își propune să investigheze relația dintre dominantele motivaționale și trăsăturile de personalitate specifice liderului militar performant în organizația militară.

Obiective specifice:

- (1) Identificarea trăsăturilor de personalitate și a dominantelor motivaționale relevante pentru performanță, asociate profilului psihologic al cadrului militar performant;
- (2) Identificarea variabilelor de personalitate necesare pentru a fi performant ca manager în organizația militară.

Metodologie:

1. Elaborarea profilului psihologic al cadrelor militare performante prin aplicarea F-JAS;
2. Aplicarea chestionarelor de personalitate Neo PI-R și CPI pentru investigarea trăsăturilor de personalitate relevante pentru liderul militar performant în organizația sus-menționată;
3. Aplicarea Inventarului de Motivație a Performanței (AMI) pentru identificarea unui profil motivațional optim;

4. Analiza și interpretarea corelațiilor evidențiate între superfactorii și fațetele măsurate de Neo-PI-R și dominantelor motivaționale;
5. Analiza și interpretarea corelațiilor dintre scalele CPI și scalele AMI, cu accent pe trăsăturile de personalitate necesare pentru a fi lider performant într-o organizație militară.

Rezultate: Corelațiile evidențiate ne îndreptățesc să afirmăm că există anumite trăsături de personalitate și caracteristici motivaționale care pot descrie profilul liderului motivat să dezvolte comportamente performante în organizația militară.

Discuții:

Utilitatea practică a cercetării derivă din necesitatea exploatării rezultatelor în contextul proiectării unei strategii de selecție a personalului pentru ocuparea unor poziții manageriale, precum și pentru dezvoltarea unor programe de dezvoltare personală și optimizare organizațională.

ID: ORL-19

## Îmbunătățirea climatului intern și creșterea nivelului de satisfacție într-o structură de Save Desk

**Glinta Florin**

*Romtelecom SA*

### Rezumat:

Obiective:

Intervenția în câmpul organizațional a vizat 3 obiective majore:

- Identificarea principalelor surse de insatisfacție și demotivare a angajaților din departamentul Save Desk
- Stabilirea unor strategii de intervenție și a unor măsuri de îmbunătățire care să aibă un impact pozitiv cât mai rapid și semnificativ
- Obținerea acceptării, din partea echipei Save Desk (angajați și manager), pentru măsurile de intervenție propuse, pentru a maximiza eficiența acestora

Metode:

Intervenția s-a derulat pe mai multe etape:

1. Etapa de diagnoză:
  - Interviuri la locul de muncă, cu angajații și managementul
2. Etapa de investigare prin metoda chestionarului
  - Întrebări cu răspunsuri scalate, modelul Job Descriptive Index – Job in General Scale (JDI-JIG), cu modificări privind scala de răspuns și itemii
  - Întrebări cu răspunsuri la alegere dintr-o listă predefinită

- Întrebări cu răspunsuri libere: temele vizau procesul de training, punctele tari și slabe ale departamentului, relațiile cu colegii.

3. Etapa de formulare și agreare a măsurilor de îmbunătățire

- Prezentarea rezultatelor obținute în etapa de diagnoză
- Formularea principalelor puncte de intervenție și apoi detalierea lor în măsuri concrete

Rezultate:

Cele mai favorabile percepții: Colegii și Șefii de echipă.

Cele mai defavorabile percepții: Recompensa materială, Jobul actual, în general, și Oportunitățile de carieră, Managementul superior

Cele mai urgente nevoi de îmbunătățiri: mai bună organizare a fluxului de muncă; optimizarea sistemului de evaluare și recompensă, stilul de management

Măsurile de îmbunătățire au vizat:

- Calitatea recrutării – validarea unei metodologii noi pe actualii angajați
- Trasee de carieră și sistemul de recompensă
- Incorporarea sugestiilor de optimizare în procesul de training

- Procesele de lucru – optimizarea lor in urma unei diagnoze mai detaliate
- Practicile manageriale – accentuarea dimensiunii umane / emotionale a relatiei cu angajatii
- Climatul de lucru: diminuarea stresului

Discutii:

Interventia a fost foarte bine primita de angajati si se afla in plina desfasurare. Urmatoarele etape implica derularea masurilor concrete si masurarea efectelor printr-o diagnoza asemanatoare planificata spre finalul anului.



ID: ORL-20

## Insecuritatea locului de muncă și sănătatea angajaților: rolul moderator al personalității

Gabriel Fischmann\*, Dragos Iliescu\*\*, Irina Macsinga\*\*\*, Coralia Sulea\*\*\*, Tinne Vander Elst\* & Hans De Witte\*\*\*\*

\**KU Leuven*, \*\**Școala Națională de Științe Politice și Administrative*, \*\*\**Universitatea de Vest din Timisoara*, \*\*\*\**Vanderbijlpark Campus, North-West University, South Africa*

### Rezumat:

#### Obiective:

Insecuritatea angajaților în legătură cu păstrarea locului de muncă sau a caracteristicilor postului reprezintă un important factor de stres ocupațional. Acest studiu investighează interacțiunea dintre factorii de personalitate și insecuritatea la locul de muncă, în contextul sănătății ocupaționale. Concret, am studiat efectul moderator al conștiinciozității, deschiderii spre experiență, introversiunii, agreabilității și neuroticismului în relația dintre două tipuri de insecuritate la locul de muncă, cea legată de păstrarea locului de muncă și cea legată de menținerea caracteristicilor postului pe de o parte, și sănătatea fizică și mentală a angajaților pe de altă parte.

#### Metode:

Studiul de față este unul de natură transversală și a fost efectuat pe un eșantion de 450 de angajați. Efectele de moderare au fost investigate cu ajutorul regresiei liniare ierarhice.

#### Rezultate:

Rezultatele obținute indică faptul că factorii de personalitate au un rol moderator în relația dintre insecuritatea la locul de muncă și sănătatea angajaților. În mod specific, deschiderea spre experiență moderează relația dintre insecuritatea postului și sănătatea fizică, introversiunea este moderator în relația dintre insecuritatea atât a postului cât și legată de caracteristici ale acestuia și sănătatea mentală, conștiinciozitatea moderează relația dintre cele două tipuri de insecuritate și sănătatea fizică, iar neuroticismul moderează relația dintre ambele tipuri de insecuritate și sănătatea mentală.

#### Discuții:

Acest studiu oferă o vedere detaliată asupra efectelor de interacțiune dintre elemente legate de personalitatea angajatului și insecuritatea la locul de muncă, în relație cu sănătatea fizică și mentală a angajatului.

ID: ORL-21

## Dezvoltarea personală la vârsta studenției. Paralelă România-Spania

**Ioana Macarie**

*Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași*

### Rezumat:

Obiective:

Studiul a avut ca obiectiv determinanții nivelului de dezvoltare personală a studenților din România și a celor din Spania, prin investigarea relației care există între dezvoltarea personală, naționalitate, implicarea în activități extracurriculare, integrarea instituțională și orientarea pozitivă

Metode:

Pentru a testa ipotezele cercetării am utilizat ca și instrumente un chestionar ce măsoară schimbările în dezvoltarea personală ca rezultat a programelor de intervenție (Scale eficienței în viață LEQ), un chestionar de Integrare Instituțională (IIS) și un chestionar al orientării pozitive (POS)

Datele au fost analizate din punctul de vedere al investigării relațiilor dintre variabile și a diferențelor dintre diferite

grupe de subiecți folosind atât metoda Anova One Way cât și ecuația de regresie lineară multiplă

Rezultate:

Analiza datelor a dezvăluit un efect al variabilei naționalitate asupra gradului de dezvoltare personală iar cel mai bun predictor al varianței variabilei dezvoltare personală s-a dovedit a fi orientarea pozitivă

Discutii:

Încrederea în sine și în viitor, perspectiva pozitivă asupra trecutului duce la o creștere a nivelului perceput de eficiență care duce la întreprinderea mai multor activități cu caracter educațional, profesional care în cele din urmă conduc la o dezvoltare armonioasă a persoanei.

ID: ORL-22

## Leadership și maternitate: femeile aflate în poziții de top management și strategii de legitimare

Ivan Loredana

Școala Națională de Științe Politice și Administrative, București

### Rezumat:

#### Obiective:

Prezenta lucrare analizează, pe baza tehnicii interviului în profunzime, specificul procesului de legitimare în cazul femeilor aflate în poziții de top management, în companii din România. Am pornit de la modele teoretice care susțin dificultăți suplimentare pentru femeile în a contrui și menține legitimitatea poziției de leader, în special în echipe mixte (Bowles & McGinn, 2005) și în situații de amenințarea stereotipului -*stereotype threat* (Steele & Aronson, 1995; Seibt & Forster, 2004). Aceste abordări susțin că femeile vor tinde să evite situațiile de conducere în echipe mixte și vor adopta strategii de a conduce de tip masculin pentru a evita stereotipul de gen și a câștiga credibilitate. În același timp, ne-am așteptat ca strategiile de masculinizare a propriului rol și cerințele de a nu încălca normale asociate propriului gen (Ridgeway, 2001) să fie dificil de urmărit concomitant, pentru o femeie aflată în poziție de top management.

#### Metode:

Am condus 10 interviuri în profunzime cu femeile aflate în poziții de top management în companii din România. În selecția participanților am folosit tehnica bulgăruilui de zăpadă.

#### Rezultate:

Datele obținute susțin existența unor strategii de construirea și menținerea legitimității proprii poziții: masculinizarea vestimentației în întâlnirile de afaceri, urâtirea deliberată în întâlnirile de afaceri cu femeile, strategii de "eliminarea" a potențialului competitor, în echipele mixte. În plus, rezultatele arată o centrare pe "evitarea greșelilor" în modalitatea de a conduce, tocmai pentru a reduce riscul delegitării în cazul unui eșec, obsesia controlului și dificultăți de delegare a responsabilităților. Poate cele mai interesante rezultate se leagă de faptul că femeile intervievate se raportează permanent la propria maternitate în stabilirea reperelor care vizează compania: primul contract, dar și alte elemente din viața companiei sunt descrise prin asociere cu viața privată, cu elemente din viața de mamă a respondentului și, în general, din viața de familie.

#### Discuții:

Rezultatele ne îndreptătesc să discutăm aspecte legate de avantaje și dezavantaje ale leadership-ului feminin, specificitatea strategiilor abordate de femeile pentru a menține legitimitatea poziției de conducere și aspecte care pot fi funcționale sau disfuncționale pentru companii în situația unei lider femeie care se confruntă cu o situație cu risc de delegitimare.

ID: ORL-23

## Instrument software pentru proiectarea carierei în domeniul tehnologiei informației

**Leila Cîrciumaru, Adina Iacob**

*Universitatea Politehnică, București*

### Rezumat:

Lucrarea de față cercetează modul în care poate fi proiectată cariera angajaților unei companii din domeniul tehnologiei informaționale din România, ținând cont de următoarele criterii: evaluarea performanțelor, studiile parcurse și posibilitățile de dezvoltare în cadrul companiei.

### Obiective:

- Dezvoltarea unui software de resurse umane menit să ofere soluții viabile și să ghideze angajații pentru un parcurs profesional optim.
- Adaptarea software-ului în funcție de profilul și istoricul companiei în care s-a desfășurat studiul de caz.

### Metode:

Instrumentul utilizat a fost un software creat cu scopul de a proiecta cariera angajaților și aplicat unui lot format din 42 de angajați, cu vârste cuprinse între 19-41 de ani, distribuiți astfel: 16 femei și 28 bărbați.

### Rezultate:

Proiectarea carierei pe un număr specific de ani, pentru cei 42 de angajați ai companiei în care s-a desfășurat studiul de caz.

### Discuții:

Implicațiile pentru practică ale prezentei cercetări constau în noutatea abordării activității de resurse umane. Spre deosebire de modelul “șansă și noroc” sau modelul “organizația știe mai bine”, modelul autoorientat ajunge cel mai adesea la performante și satisfacție. Angajații își stabilesc singuri cursul de dezvoltare a propriei cariere, utilizând asistența furnizată de instituție. În acest sens, softul își propune să vină în ajutorul managerilor de resurse umane, în vederea proiectării carierei angajaților în cadrul organizației din care fac parte. În acest domeniu nu există instrumente similare de proiectare a carierei propriu-zise, iar planificarea carierei este parte integrantă a planificării resurselor umane și necesită o atenție deosebită.

ID: ORL-24

## Investigarea responsabilității sociale a universității în context cultural românesc: o aplicație a metodologiei Q

Lucia Rațiu, Cătălina Oțoiu & Sofia Chirică

Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca

### Rezumat:

#### Obiective:

Studiul de față își propune investigarea responsabilității sociale a universității (RSU) pentru calitatea profesioniștilor formați în sistemul universitar românesc în condițiile noilor provocări ale ariei europene a educației superioare. În mod specific, cercetarea urmărește pe de o parte diagnoza conceptualizării RSU din perspectiva actorilor ei multipli - studenți, profesori, persoane cu funcție de conducere - iar, pe de altă parte, regândirea RSU într-o intervenție de dezvoltare organizațională, bazată pe dialog, asupra experiențelor academice relevante pentru conceptul RSU.

#### Metode:

Pentru a capta definiția și înțelegerea RSU, a fost aplicată metodologia Q care vizează măsurarea structurată a subiectivității individuale și de grup și identificarea unor patternuri în semnificațiile oferite de către participanți (Watts & Stenner, 2005). Prealabil colectării datelor, pornind de la o analiză aprofundată a literaturii în domeniul responsabilității sociale în universități, au fost generați 30 itemi pe care 184 de participanți - membri ai universității - i-au distribuit forțat pe o scală de la +4 la 4, în două etape: pre și post intervenție organizațională. Prelucrarea q-sorturilor s-a realizat prin analiza componentelor principale cu rotație varimax în programul PQMethod (Schmolck, 2002), pentru fiecare dintre cele trei categorii de participanți

– studenți (N=82), profesori (N=81), persoane cu funcție de conducere (N=21) – pre și post intervenție organizațională.

#### Rezultate:

Rezultatele pun în evidență diferite patternuri de perspective similare ale participanților asupra conceptului de RSU. Analiza similarităților rezultate oferă o înțelegere inițială a RSU în termeni de contribuție la o comunitate mai largă sau cultivarea integrității personale și sociale. Mai apoi, ca efect al intervenției organizaționale, accentul se schimbă în favoarea strădaniei pentru excelență, a dezvoltării calității gândirii morale și a manifestării activismului social în formarea profesioniștilor, ca dimensiuni esențiale ale RSU în contextul cultural al universității românești.

#### Discuții:

Ca și responsabilitatea socială a corporațiilor, RSU are ca aspect central preocuparea organizației pentru consecințele modului său de operare asupra societății pe care o deservește, devenind o valoare fundamentală promovată de universitate. Astfel, studiul înțelegerii comune a RSU în diferite grupuri de stakeholders ai universității orientează găsirea unor căi optime pentru adaptarea la schimbările rapide ale societății și pregătirea viitorilor profesioniști.

ID: ORL-25

## Scala "Toxic Leadership" – adaptare românească

Marian Popa\*, Violeta Rotărescu\*, Coralia Sulea\*\*, Patricia Albulescu\*\*

\*Universitatea București, \*\*Universitatea de Vest, Timișoara

### Rezumat:

Obiective:

Adaptarea în limba română a scalei "Toxic Leadership" (TLS) (Smith, A., 2008). Verificarea structurii dimensionale, a caracteristicilor psihometrice: fidelitate, validitate de construct, validitate de criteriu (în raport cu satisfacția în muncă).

Metode:

Scala originală a parcurs procesul de traducere și adaptare a celor 105 itemi în limba română. A fost constituit un chestionar cu itemii scalei TLS, alături de o scală de satisfacție profesională (4 itemi) și alte două scale complementare de leadership, pentru validarea de construct. Instrumentul a fost aplicat pe un eșantion de 352 de subiecți participanți, de vârste și ocupații diferite, după tehnica bulgăreului de zăpadă.

Rezultate:

A fost confirmată structura dimensională a scalei pe populație, pe eșantionul românesc. Au fost obținute niveluri ridicate (>0.80) ale coeficienților de consistență internă

pentru toate subscalele (conducere abuzivă, auto-promovare, narcisism, conducere autoritara, impredictibilitate), dar și pentru scorul global.

A fost probată validitatea de construct de tip divergent cu scalele de leadership complementare.

Dimensiunile scalei TLS și scorul global se dovedesc valide în raport cu criteriile de "satisfacție profesională" și intenția de părăsire a locului de muncă.

Discutii:

Rezultatele obținute confirmă pe populația românească ipotezele originale care au stat la baza realizării instrumentului. Analizele noastre aduc informații suplimentare cu privire la structura factorială a constructului de "lider toxic" și deschid perspectiva unor noi cercetări în această direcție.

ID: ORL-26

## Studiu explorativ privind relația dintre trăsăturile de personalitate și comportamentul civic organizațional

**Barbu Marius, Băjan Mihai**

*Școala Națională de Științe Politice și Administrative, București*

### Rezumat:

#### Obiective:

Cercetarea de față își propune să evalueze modul în care personalitatea (sub modelul BigFive) și afectivitatea influențează comportamentul civic organizațional, folosind ca variabile moderatoare cele două forme ale angajamentului organizațional (engagement și commitment).

#### Metode:

Pentru măsurarea personalității am folosit inventarul de personalitate NEO PI-R (Costa și McCrae), afectivitatea pozitivă/negativă am evaluat-o folosind Panas X (Watson și Clark), engagement-ul l-am măsurat utilizând UWES (Schaufeli și Bakker), commitment-ul cu OCQ (Meyer și

Allen) și comportamentul civic organizațional l-am măsurat folosind OCB-C (Fox și Spector).

#### Rezultate:

Cercetarea ne-a confirmat ipotezele conform cărora anumite trăsături din personalitate corelează semnificativ din punct de vedere statistic cu comportamentul civic organizațional. Variabilele moderatoare (commitment și engagement) au crescut nivelul corelației predictor-criteriu.

#### Discutii:

Putem afirma că cercetarea ne-a arătat că afectivitatea și trăsăturile personalității influențează cele două forme ale angajamentului organizațional și împreună duc la creșterea comportamentelor civice organizaționale.

ID: ORL-27

## De ce contează partea întunecată a personalității? Ce aduce în plus față de modelul Big Five?

**Cristian-Alexandru Mihai**

*Școala Națională de Științe Politice și Administrative, București*

### Rezumat:

Personalitatea și-a dovedit utilitatea în contextual organizational oferind informații valoroase privind atitudinea și comportamentul uman. Barrick & Mount (2005, p.325) declarau categoric: "Trăsăturile de personalitate contează la locul de muncă" și într-adevăr datele par să susțină concluzia lor (Hogan, 2005). Literatura de specialitate abundă în studii care abordează implicațiile personalității din perspectiva modelului Big Five și performanța profesională (e.g.: Foster & Macan, 2006; Bartarn & Martin, 2005; Witt, Burke, Barrick & Mount, 2002). Acest model caracterizează oamenii atunci când sunt în momentele lor de zi cu zi, surprinzând partea "luminoasă a personalității" (Hogan, Curphy & Hogan, 1994). Unii autori afirmă chiar că Modelul Big Five este doar o constatare de trăsături dezirabile social. Însă acest model își are propria limită ignorând momentele în care aceste trăsături nu pot explica suficient de comprehensive maniera în care oamenii se comporta ( Judge & LePin, 2007).

"Defectele de personalitate" despre care vorbește Bentz (1985) pentru prima oară când explica eșecul managerilor de la retailer-ul Sears, caracterizează oamenii în momentele lor de stres, presiune, oboseală. "Defectele de personalitate" pot fi privite ca trăsături dezirabile dezvoltate în exces, fiind denumite latura "întunecată a personalității" (Hogan & Hogan, 2001; Hogan, Raskin & Fazzini, 1990).

Analizând datele privind personalitatea și performanța unui eșantion de 107 angajați adulți, studiul prezent a identificat incremental adus de evaluarea părții întunecate măsurate cu ajutorul Hogan Development Survey (1995) față de evaluarea personalității așa cum este definită în taxonomia Big Five evaluată cu ajutorul Hogan Personality Inventory (1992).

Impactul evaluării părții întunecate a personalității este important și semnificativ, fiind util pentru organizații să adauge astfel de evaluări încă de la faza de selecție a angajaților.



ID: ORL-28

## **Analiza si interventie in cultura si climatul organizational al SC.VRANCART SA Adjud Vrancea**

**Elena Viorica Miron**

*Vrancart SA*

### **Rezumat:**

#### Obiective:

- Identificarea normelor, valorilor si ipotezelor carora li se conformeaza si pe care le impartasesc membrii organizatiei;
- Stabilirea unui scor motivational potential al slujbei si identificarea nevoilor si a dominantelor motivationale ale angajatilor;
- Elaborarea unui plan de interventie in organizatie (plan de cariera, stabilirea nevoilor de formare profesionala, motivarea angajatilor, strategii de eficientizare a comunicarii client-angajat, angajat-angajat, angajat-sef).

#### Metode:

- Chestionar de evaluare a culturii organizationale si a factorilor de influenta
- Scorul motivational potential al slujbei

#### Rezultate:

Realizarea unei analize si stabilirea unui plan de interventie in cultura si climatul organizational al SC VRANCART SA Adjud, Vrancea

#### Discutii:

- instrumentele/metodele folosite
- alte alternative de folosire a unor intrumente de analiza organizational
- specificul activitatii din specialitatea Psihologie organizationala
- noi directii de actiune viitoare.

ID: ORL-29

## **Predicția fluctuației de personal: examinarea efectelor satisfacției, stresului organizațional și angajamentului la locul de muncă**

**Oana Smeureanu**

*Școala Națională de Științe Politice și Administrative, București*

### **Rezumat:**

#### Obiective:

Problema fluctuației de personal este abordată cu interes atât de practicieni, cât și de cercetători. Fluctuația de personal reprezintă un criteriu organizațional important având în vedere costurile asociate cu atragerea și suplinirea capitalului uman. Pierderile marcate de fluctuația de personal sunt atât directe (prin costuri crescute de recrutare, selecție, training) cât și pierderi indirecte, de imagine (plecările atrag după sine pierderi de echitate).

Prezenta lucrare își propune să realizeze o analiză a fenomenului de fluctuație de personal în cadrul unei organizații multinaționale. Pentru realizarea modelului de predicție a fluctuației de personal au fost evaluate satisfacția profesională, stresul organizațional și angajamentul la locul de muncă.

#### Metode:

Unui lot format din 141 angajați ( 70 bărbați și 71 femei) cu media de vârstă  $m = 27.58$  le-au fost administrate online 4 instrumente. Pentru evaluarea satisfacției profesionale am utilizat Job Satisfaction Survey ( JSS, Spector, 1994). Nivelul de stres și sursele acestuia au fost identificate cu ajutorul Stress Diagnostic Survey (Ivancevich, & Matteson,

1980), iar angajamentul la locul de muncă a fost măsurat folosind varianta lungă (17 itemi) a Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli, & Bakker, 2003). Intenția de a părăsi organizația a fost evaluată cu ajutorul scalei de 3 itemi din cadrul Michigan Organizational Assessment Questionnaire (Cummann et al, 1979).

#### Rezultate:

Au fost evidențiate corelații pozitive semnificative între fluctuația de personal și stresul organizațional. Corelații negative semnificative au fost evidențiate atât între fluctuația de personal și satisfacția profesională, cât și între angajamentul la locul de muncă și fluctuația de personal.

#### Discutii:

Rezultatele obținute subliniază legătura dintre intenția de a părăsi organizația și insatisfacția legată de salarizare, beneficii sau recompense. În timp ce persoanele pentru care munca reprezintă o continuă provocare, un motiv de mândrie și entuziasm sunt mai puțin predispuse în cautarea unui alt loc de muncă.

ID: ORL-30

## Pe urmele validității convergente și predictive a șofatului agresiv

**Paul Sârbescu**

*Universitatea de Vest, Timișoara*

### Rezumat:

Obiective:

Prezenta cercetare își propune trei obiective:

- verificarea validității convergente a furiei la volan față de agresivitatea generală
- verificarea validității predictive a furiei la volan privind șofatul agresiv
- verificarea validității predictive incrementale a șofatului agresiv în evenimentele rutiere (amenzi, incidente și accidente), peste agresivitatea generală

Metode:

Eșantionul folosit a constat din 336 de participanți, dintre care 54,2% erau de gen masculin. Vârsta participanților variază între 18 și 57 de ani ( $M = 26.75$ ,  $AS = 9.35$ ). Eșantionul a fost constituit prin tehnica de eșantionare *snowball* (Goodman, 1961). Au fost utilizate următoarele instrumente:

- Scala Furiei la Volan reprezintă versiunea tradusă a *The Driving Anger Scale* (DAS; Deffenbacher și colab., 1994). Scala conține 33 de itemi ce folosesc pentru răspuns o scală Likert cu 5 trepte (1 = Deloc, 5 = Foarte mult) și măsoară șase cauze diferite ale furiei la volan: Impolitețe, Obstrucționarea Traficului, Gesturi Ostile, Conducere Lentă, Prezența Poliției și Conducere Ilegală.
- Scala Șofatului Agresiv reprezintă versiunea tradusă a *The Driving Anger Expression Inventory* (DAX; Deffenbacher și

colab., 2002). Proba a fost recent adaptată pe populație românească (Sârbescu, 2012). Varianta adaptată conține 30 de itemi ce folosesc pentru răspuns o scală Likert cu 5 trepte (1 = Aproape niciodată, 5 = Aproape întotdeauna), și măsoară trei tipuri diferite de agresivitate la volan: Agresivitate Verbală și Fizică, Agresivitate prin Folosirea Autovehiculului și Manifestări Constructive/Adaptative.

- Chestionarul de Agresivitate reprezintă versiunea tradusă a *Buss & Perry Aggression Questionnaire* (BPAQ; Buss și Perry, 1992). Proba conține 29 de itemi ce folosesc pentru răspuns o scală Likert cu 5 trepte (1 = Deloc, 5 = În totalitate). Proba măsoară cele 4 tipuri de agresivitate generală: Agresivitate Fizică, Agresivitate Verbală, Furie și Ostilitate.

Rezultate:

Rezultatele cercetării scot în evidență următoarele aspecte:

- Pentru testarea validității convergente a furiei la volan a fost utilizat un model de ecuație structurală. modelul care considera că cele două concepte sunt corelate a obținut clar o mai bună potrivire cu datele ( $GFI = .95$ ,  $RMSEA = .064$ ,  $CFI = .97$ ). Coeficientul de corelație  $r$  (Pearson) dintre cele două concepte a fost de .45.
- Regresia multiliniară ierarhică arată faptul că furia la volan aduce un plus explicativ de 5,5% peste variabilele demografice și agresivitatea generală, privind șofatul agresiv.

- În cazul amenzilor de circulație și al incidentelor rutiere, șofatul agresiv aduce un plus explicativ semnificativ de 1-2% peste variabilele demografice și agresivitatea generală. În schimb, în cazul accidentelor rutiere minore, șofatul agresiv nu aduce un plus semnificativ peste variabilele anterior menționate.

Discutii:

Rezultatele susțin validitatea convergentă a furiei la volan față de agresivitatea generală, cele două concepte având un procent de aprox. 20% de varianță comună. Rezultatele

susțin și validitatea predictivă incrementală a furiei la volan în prezicerea șofatului agresiv, printr-un plus explicativ semnificativ de aproximativ 5%, peste variabilele demografice și agresivitatea generală. De asemenea, rezultatele susțin validitatea predictivă incrementală a șofatului agresiv în prezicerea amenzilor de circulație și incidentelor rutiere, printr-un plus explicativ semnificativ de aproximativ 1-2% peste variabilele demografice și agresivitatea generală.

ID: ORL-31

## Evaluarea implicită și explicită a personalității în contextul selecției de personal

Rusu Silvia, Vîrgă Delia, Sava Florin Alin

Universitatea de Vest, Timișoara

### Rezumat:

#### Obiective:

Deoarece trăsăturile de personalitate s-au dovedit a fi buni predicatori ai performanței în muncă (Salgado, 1997), acestea sunt deseori evaluate în cursul procesului de selecție a candidaților. Dar, așa cum sugerează Morgeson și colab. (2006), există argumente substanțiale pentru a revizui utilizarea chestionarelor clasice în selecția de personal, astfel încât viitoarele cercetări ar trebui să propună alternative la evaluările de tip auto-raportare.

Lucrarea de față analizează Conștiinciozitatea și Extraversiunea la nivel implicit și explicit în contextul selecției de personal.

#### Metode:

Ca parte a procedurii de selecție în cadrul unei companii multinaționale, personalitatea candidaților a fost evaluată la nivel explicit, folosind NEO-FFI (Costa și McCrae, 1992) și la nivel implicit, folosind Procedura Erorii de Atribuire Semantică (Sava și colab., 2012). 27 de candidați au fost

angajați, performanța lor intrarol fiind evaluată 6 luni mai târziu de către supervisorul lor, pe baza unei scale de evaluare.

#### Rezultate:

Rezultatele arată că trăsăturile explicite de personalitate nu prezic performanța la locul de muncă, evaluată de supervisor după 6 luni. Totuși, a fost evidențiată o corelație pozitivă între Extraversiune și evaluarea performanței în muncă realizată de supervisor.

#### Discuții:

Absența corelațiilor semnificative între Conștiinciozitatea implicită / explicită și performanța la locul de muncă poate fi explicată prin natura subiectivă a instrumentului de evaluare a performanței. Cercetări viitoare asupra modului în care personalitatea, la nivel implicit și explicit, prezice performanța la locul de muncă ar trebui să ia în considerare și indicatori obiectivi ai performanței, alături de evaluările realizate de colegi/supervizori.

## Aptitudinile bazale și performanța în sarcină

Sabina-Irina Gavriloaiei, Alexandra-Elena Gervescu, Roxana Ciocîrlea

Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași

### Rezumat:

Obiectivul cercetării a fost cel de a analiza relația dintre aptitudinile bazale și performanța în sarcină, relație mediată de interesele profesionale și genul biologic. Există un număr mic de studii pe populația românească care să surprindă această legătură, fapt care poate avea consecințe nu foarte plăcute în mediul organizațional, pentru persoanele aflate în etapa de reconversie profesională, dar și în domeniul educațional, pentru elevii care sunt în momentul finalizării studiilor liceale și nu știu ce parcurs profesional să aleagă. În acest sens, prin acest studiu se dorește să se stabilească predicții cu privire la performanța în sarcină pe baza aptitudinilor, a intereselor profesionale și a genului biologic.

Datele au fost colectate cu ajutorul chestionarului AB11 (Aptitudini bazale 2011), completat în format creion-hârtie. Respondenților, 104 elevi dintr-un liceu ieșean, li s-a solicitat completarea unor chestionare de autoevaluare a aptitudinilor bazale și a intereselor vocaționale. Pentru completarea analizelor statistice, s-au solicitat subiecților și date demografice și informații despre performanța academică.

Rezultatele indică faptul că relația dintre aptitudini bazale și performanța în sarcină este mediată de variabila interese profesionale și moderată de variabila gen biologic.

Suplimentar, am analizat relația dintre diverse aptitudini bazale (cognitive, psihomotrice, fizice, perceptivă și sociale) și tipurile de interese profesionale (investigativ, întreprinzător, realist, social, artistic și convențional). Relațiile dintre cele două variabile menționate se dovedesc semnificative doar în cazul subiecților de gen masculin.

Rezultatele prezentului studiu au consecințe în mediul organizațional, însă pot fi aplicate și în domeniul consilierii școlare. La locul de muncă, este necesară cunoașterea aptitudinilor bazale ale personalului angajat pentru a influența procesul de reconversie profesională, iar lipsa unei relații între aptitudini și performanță poate fi explicată prin existența a altor factori organizaționali care o influențează sau prin o mai bună operaționalizare a performanței subiecților. În domeniul consilierii școlare, rezultatele sunt utile pentru îmbunătățirea sistemului de orientare vocațională de care elevii au parte pe parcursul liceului.

ID: ORL-33

## Aspecte ale relației dintre motivația în muncă, satisfacția profesională și stresul ocupațional la angajați

Sîrbu Ana, Potâng Angela

Universitatea de Stat din Moldova

### Rezumat:

Obiective:

Mai precis, scopul demersului nostru a fost identificarea dominantelor motivaționale, a fațetelor satisfacției în muncă și a stresului ocupațional la două categorii profesionale – vânzători și contabili, precum și analiza corelațiilor dintre aceste variabile.

Obiectivele concrete au fost:

- Identificarea dominantelor motivaționale, a intensității satisfacției în muncă la vânzători și contabili;
- Studierea nivelului de stres ocupațional la cele două grupuri de subiecți;
- Analiza comparativă a rezultatelor obținute în vederea relevării eventualelor diferențe, în ceea ce privește fațetele satisfacției în muncă, dominantele motivaționale și nivelul stresului la contabili și vânzători.
- Identificarea anumitor relații de reciprocitate și dependență dintre manifestarea motivației în muncă, fațetele satisfacției profesionale și a stresului ocupațional.

Metode:

Evaluarea celor două grupuri de subiecți - vânzători și contabili - în ceea ce privește motivația în muncă, s-a

realizat prin intermediul chestionarului “Dominantele motivaționale”, adaptat de Ticu Constantin, care conține 4 scale: conducere, expertiză, relaționare și subzistență.

Pentru determinarea fațetelor satisfacției în muncă la subiecții implicați în cercetare am aplicat chestionarul “Satisfacția în muncă” (dupa același autor), care determină factorii: remunerare și promovare, conducere și relații interpersonale, organizare și comunicare, satisfacția generală.

Evaluarea celei de-a treia variabile, stresul ocupațional, s-a realizat prin aplicarea chestionarului

“Care este nivelul stresului tău” (după J. Melgosa, 2000), care identifică 5 zone (niveluri) de manifestare a stresului ocupațional.

Rezultate și discuții:

În ceea ce privește manifestarea dominantelor motivaționale la vânzători, acestea se ierarhizează în felul următor: subzistența ( $m=6,2$ ), relaționare ( $m=6,01$ ), expertiză ( $m=5,8$ ), conducere ( $m=5,1$ ). La contabili rezultatele se prezintă altfel: subzistență ( $m=5,9$ ), expertiză ( $m=5,8$ ), conducere ( $m=5,5$ ), relaționare ( $m=5,02$ ).

Pentru variabila satisfacția în muncă, am atestat diferențe semnificative la scala satisfacție generală ( $t = 2,17$ ;  $p < 0,05$ ) precum și conducere și relații interpersonale ( $t = 2,37$ ;

$p < 0,5$ ). Pentru celelalte scale - organizare și comunicare, remunerare și promovare nu am obținut diferențe semnificative.

Rezultatele obținute la variabila stres ocupațional, au atestat un nivel mai înalt de manifestare a stresului la grupul de contabili ( $m = 123$ ), comparativ cu vânzătorii ( $m = 115$ ).

În urma analizei corelațiilor dintre variabilele cercetate am obținut coeficienți negativi dintre stresul profesional și toate dominantele motivaționale, și toate fațetele satisfacției în muncă (rezultat la care ne așteptam). Cu referință la ipoteza potrivit căreia, există o relație direct proporțională dintre nivelul de satisfacție în muncă și intensitatea motivației profesionale în rândul angajaților a fost confirmată parțial.



ID: ORL-34

## Optimizarea caracteristicilor psihometrice ale unei scale de validitate: o analiză Rasch a scalei K din MMPI-2

Ștefan Liță

Institutul de Filosofie și Psihologie al Academiei Române, București

### Rezumat:

#### Obiective:

Studiul vizează analiza proprietăților psihometrice ale uneia dintre cele mai controversate scale de validitate din domeniul evaluării personalității – scala K din MMPI-2. Scala este folosită deseori pentru a corecta scorurile a cinci scale clinice în scopul de a crește capacitatea acestora de discriminare, deși există puține studii care susțin utilitatea ei în acest scop. Mai este folosită pentru a detecta disimularea răspunsurilor, deși sunt autori care afirmă că scorul crescut nu indică un stil de răspuns defensiv, ci dimpotrivă indică tocmai o adaptare și integrare bună a personalității.

#### Metode:

În studiu este folosită o bază de date din anul 2003 care constă în răspunsurile a 130 de polițiști la chestionarul MMPI-2. Colectarea datelor s-a realizat în mod experimental în contextul selecției personalului pentru formarea unei unități speciale de protecție și intervenție a ministerului de interne (Acvila). Analiza Rasch a fost realizată cu programul Winsteps, iar în scopul optimizării scalei au fost evaluate alte 4 variante ușor reduse ale acesteia care conțineau 28, 27, 26 respectiv 25 de itemi. Pentru a stabili cea mai bună variantă, au fost luate în considerare 5 criterii: (1) corespondența statistică cu

modelul Rasch, (2) diagrama tridimensională a itemilor, (3) coeficienții de fidelitate ai scalei, (4) funcția informațională a testului, (5) varianța explicată de itemi.

#### Rezultate:

Analiza a sugerat 2 concluzii principale: (a) varianta de 30 itemi a scalei K nu corespunde cerințelor măsurării specifice modelului Rasch: 2 itemi au o puternică nepotrivire statistică, fidelitatea se situează între .65 și .70, funcția informațională a scalei este de 4.7, iar itemii explică 75,9% din varianța totală, (b) varianta de 26 de itemi a scalei K se potrivește modelului de măsurare Rasch: un item prezintă o foarte ușoară nepotrivire statistică, fidelitatea se află între .71 și .76, funcția informațională a scalei este de 4.4, iar itemii explică 85,5% din varianța totală.

#### Discutii:

Studiul pune în evidență modalitatea de utilizare a analizei Rasch în optimizarea unei scale de evaluare a personalității și reliefează faptul că funcționarea scalei K în măsurarea aspectelor legate de disimularea răspunsurilor ar putea fi îmbunătățită prin eliminarea a 4 itemi (148, 157, 158, 171).

ID: ORL-35

## Strategii de influențare și comunicare în vânzări: Influența locației și a tehnicilor de manipulare asupra comportamentului consumatorului

Iuliana Stoica\*, Adrian Tudor Brate\*\*

\*Neosib Plus SRL, \*\*Universitatea Lucian Blaga, Sibiu

### Rezumat:

#### Obiectiv:

Studiul își propune să investigheze influența locației și a tehnicilor de manipulare asupra comportamentului consumatorului. Ipoteza de cercetare se referă la faptul dacă locația de achiziționare a unui produs influențează semnificativ vânzarea produsului și în ce măsură acționându-se cu tehnici de influențare specifice diferite, „piciorul în ușă” (Gueguen & Joule, 2013) și „piciorul în gură” (Meineri & Guéguen, 2011), efectul asupra vânzărilor diferă în mod semnificativ.

#### Metodă:

S-a utilizat un design experimental bifactorial de tip 2 x 3. La experiment au participat 162 de subiecți, formați din două categorii de consumatori: cei care preferă să consume produsul acasă, cumpărându-l de la supermarket și cealaltă categorie este cea a consumatorilor din baruri. Cele 2 variabile independente sunt: „Locația” și „Tehnica de manipulare”. Variabila dependentă va fi măsurată în fiecare situație experimentală, fiind reprezentată de numărul de produse „H” cumpărate de către consumatorii incluși în experiment.

#### Rezultate:

Supermarketul „R” influențează pozitiv decizia de cumpărare a consumatorului pentru produsul „H”. Prezența tehnicilor „Piciorul în gură” influențează pozitiv decizia de cumpărare a consumatorului pentru produsul „H”.

#### Discuții:

Rezultatele acestei cercetări sprijină ideea conform căreia factorii „Locație” și „Tehnica de manipulare” influențează semnificativ decizia de cumpărare a consumatorului (în conformitate de exemplu și cu Fointiat, 2000). Astfel, studiul are aplicații în psihologia socială, marketing și în construirea unor strategii de promovare în domeniul vânzărilor, putându-se acționa și la nivelul angajaților, pentru creșterea performanței.

Cuvinte cheie: comportamentul consumatorului, tehnici de influențare.

ID: ORL-36

## Relațiile dintre reziliență, atașamentul față de organizație, suportul superiorilor și singurătatea la locul de muncă într-o unitate medicală

Mihaela Stoica\*, Adrian Brate\*\*

\*Spitalul de Pneumoftiziologie, Sibiu, \*\*Universitatea Lucian Blag, Sibiu

### Rezumat:

#### Obiective:

În acest studiu am examinat mecanismele care intervin în relația dintre reziliență, atașamentul față de organizație, suportul superiorilor și singurătatea la locul de muncă (LW) într-o unitate medicală.

#### Metodologie:

Cei 138 de participanți dintr-o unitate medicală au completat scala Indicatorul de Management al Presiunilor Socioprofesionale (PMI, Williams și Cooper, 1998) și scala Singurătatea la locul de muncă (LW, Wright, Burt și Strongman, 2006), au răspuns la chestionarul demografic și la interviul care a examinat suportul superiorilor. Ne-am propus să identificăm dacă reziliența și atașamentul sunt predictori pentru singurătatea la locul de muncă și să examinăm diferențele dintre scorurile la singurătate

raportate de angajații care se simt sprijiniți de superiori și cei care nu se simt sprijiniți.

#### Rezultate:

Reziliența și atașamentul față de organizație sunt predictori pentru LW, angajații care sunt sprijiniți de superiori au scoruri mai mici la singurătatea de la locul de muncă decât cei care nu se simt sprijiniți de superiori.

#### Concluzii, discuții și aplicații:

Rezultatele studiului sugerează elemente și strategii specifice unității medicale, pentru dezvoltarea intervențiilor.

Cuvinte-cheie: singurătatea la locul de muncă, reziliența, suportul superiorilor, atașamentul față de organizație.

ID: ORL-37

## **Efectul moderator al Comportamentului Civic în Organizație în relația dintre factorii de personalitate (Modelul Big Five) și performanța profesională**

**Teodora-Daniela Gavrilă**

*Școala Națională de Științe Politice și Administrative, București*

### **Rezumat:**

Comportamentul cetățenesc în mediul organizațional reprezintă un subiect de interes continuu deoarece tinde să fie corelat cu indicatori ai eficacității organizaționale. Modelul de personalitate Big Five este considerat, de asemenea, un predictor important pentru performanța la locul de muncă (Barrick & Mount, 1991; Borman et al., 2003; Hogan, 1991; Sackett & Lievens, 2008) și manifestă efecte moderatoare asupra comportamentului civic (Golpavar & Javadian, 2012).

Pornind de la studiile deja efectuate, obiectivele principale ale lucrării de față sunt să se investigheze relația dintre

trăsăturile de personalitate ale modelului Big Five, performanța profesională și comportamentul cetățenesc în organizație ca variabilă moderatoare și să se determine validitatea incrementală obținută prin regresie statistică.

Pentru realizarea studiului s-a utilizat câte un instrument pentru fiecare construct: pentru personalitate s-a folosit Big Five Questionnaire, pentru comportamentul civic OCB-C și pentru măsurarea performanței s-a utilizat fișa de evaluare a performanței specifică organizației. Esantionul este format din 70 de angajați în aceeași organizație. Rezultatele și concluziile urmează să fie discutate.

ID: SYM-01

## Dinamica și eficacitatea echipelor în context ocupațional și educațional

**Moderator(i):** Claudia Rus, Florina Spanu

*Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj Napoca*

### Descriere:

Complexitatea crescândă a muncii generează o trecere de la forme tradiționale de organizare a muncii, focalizate pe individ, la cele care au în centrul lor echipe și grupuri de muncă, la toate nivelurile ierarhice (DeChurch & Mesmer-Magnus, 2010; Zaccaro, Marks, & DeChurch, 2012). Această trecere este determinată de forțe existente în mediul în care acționează organizațiile, cum ar fi creșterea competiției, consolidarea, inovarea, dezvoltarea de noi tehnologii, criza financiară, globalizarea firmelor, achiziții și fuziuni frecvente (Han & Williams, 2008). Acestea generează presiuni asupra organizațiilor pentru o mare diversitate de cunoștințe și deprinderi, un nivel crescut de expertiză, răspunsuri rapide și o adaptabilitate crescută la un mediu fluid și dinamic (Kozlowski & Ilgen, 2006). Însă, îndeplinirea cu succes a sarcinilor de muncă complexe solicită unui individ prea multe cunoștințe și deprinderi diferite. Astfel, membrii echipei devin mai dependenți unii de ceilalți și de contextul în care își desfășoară activitatea de muncă (Cummings & Ancona, 2005). În ciuda avantajelor pe care le pot avea echipele și grupurile de muncă, acestea nu sunt considerate un panaceu sau utilizarea lor nu este lipsită de risc (Paulus & Van der Zee, 2004). Pentru a construi o echipă de muncă nu sunt suficiente doar simpla alăturare a indivizilor și așteptarea ca aceștia să știe automat cum să lucreze în cadrul unei echipe (Rousseau, Aubé, & Savoie, 2006). Indivizii trebuie să învețe să devină membri ai echipei și să funcționeze ca o echipă care învață să învețe

(Kayes, Kayes, & Kolb, 2005; Marquardt, Ng, & Goodson, 2010) sau a cărei dinamică să faciliteze și să influențeze pozitiv rezultatele echipei.

În acest simpozion ne propunem să aducem la un loc cercetători și practicieni din perspective diferite care investighează dinamica și eficacitatea echipelor în context ocupațional și educațional. Considerăm că tematica complexă a dinamicii și eficacității echipelor deservește o abordare multi-metodă și multi-disciplinară, acest simpozion încadrându-se pe deplin în paradigma cercetătorului-practicianului. Acest simpozion încearcă să evidențieze implicațiile pe care dinamica echipei, fie din mediul ocupațional, fie din mediul educațional, le are asupra unor multiple criterii de eficacitate a echipei.

### Lucrări:

1. Petru Lucian Curșeu, Sandra Schruijer, Oana Cătălina Fodor - Minority Dissent, Social Acceptance and Group Cognitive Complexity
2. Alina Maria Fleștea, Helen Pluut, Petre Lucian Curșeu - Apartenența la echipe multiple: Efecte asupra învățării
3. Claudia Rus - Comportamente de învățare și eficacitatea echipelor în context educațional
4. Florina Spânu, Adriana Băban, Mara Bria, Alina Fleștea - Diferențele ierarhice percepute și frica de a vorbi deschis - Predictorii ai învățării organizaționale în spitale

## Minority Dissent, Social Acceptance and Group Cognitive Complexity

Petru Lucian Curșeu\*, Sandra Schruijer\*\*, Oana Cătălina Fodor\*\*\*

\**Department of Organization Studies, Tilburg University*, \*\**Utrecht School of Governance, Utrecht University*, \*\*\**Department of Psychology, "Babeș-Bolyai" University, Cluj-Napoca, Romania*

### Rezumat:

#### Obiective:

Disensiunea minorității (DM) are un impact asupra inovației și creativității în grupuri (De Dreu & West, 2001), crește profunzimea procesării informaționale (VanDyne & Saavedra, 1996) și calitatea deciziilor în grupuri (Schulz-Hardt et al., 2006). Cercetări recente indică, de asemenea, că plecarea persoanei ce generează disensiunile din grup are (în mod ironic) un efect pozitiv asupra complexității cognitive a grupului (CCG) datorită difuziei amenințării asociate cu disensiunea minorității (Curșeu, Schruijer, & Boroș, in press). Obiectivul acestei lucrări este să testeze efectul moderator pe care acceptarea socială (AC) îl are în relația dintre disensiunea minoritară și CCG. Ipoteza pe care o avansăm este că păreri divergente exprimate de minoritate cresc CCG în special în momentul în care climatul grupului este unul deschis față de contribuții divergente (ex. un climat de acceptare socială).

#### Metode:

Ipoteza a fost testată printr-un studiu de teren pe un eșantion format din 107 de subiecți (57 femei, vârsta medie 23.03), organizați în 21 de grupuri. AC și DM au fost măsurate prin 4, respectiv 3 itemi, iar CCG a fost calculat utilizând 3 tipuri

de indicatori calculați pe baza hărților cognitive. Aceeași ipoteză a fost testată ulterior experimental pe un eșantion de 151 participanți (111 femei, vârsta medie 20.03) organizați în 36 de grupuri. DM și AC au fost manipulate utilizând intervențiile normative.

#### Rezultate:

Studiul experimental a replicat rezultatele înregistrate în studiul de teren, indicând următoarele: (1) atât DM cât și AC sunt benefice pentru CCG și (2) grupurile cu cea mai mare CCG sunt cele în care există o minoritate ce exprimă păreri divergente și care dezvoltă un climat de acceptare socială (în care membrii grupului pot participa în mod egal la realizarea sarcinii), permițând majorității să proceseze extensiv ideile contradictorii.

#### Concluzii:

Rezultatele obținute în studiul de teren și cel experimental susțin faptul că interacțiunea dintre disensiunea minoritară și existența climatului de acceptare în grup sunt cruciale pentru apariția sinergiei în cadrul grupului. Implicațiile practice ale studiului, în mediul organizațional spre exemplu, vizează și posibilitatea utilizării intervențiilor normative în contextele de training.

ID: SYM-01/02

## Apartenența la echipe multiple: Efecte asupra învățării

Alina Maria Fleșteș\*, Helen Pluut\*\*, Petre Lucian Curșeu\*\*\*

\*Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj Napoca, \*\*Tilburg University, \*\*\*Department of Organization Studies, Tilburg University

### Rezumat:

Obiective:

Pentru a utiliza cât mai eficient resursele de care dispun, organizațiile solicită angajaților să lucreze în mai multe echipe simultan. Studiul de față investighează efectele pe care le are apartenența la mai multe echipe de lucru în același timp asupra învățării. Astfel, diversitatea echipelor multiple este asociată cu solicitările individuale specifice sarcinilor de lucru în echipă, în termeni de volum de muncă la nivel de echipă și conflicte cu membrii echipelor. Așadar, angajații care fac parte din mai multe echipe de lucru, experimentează un nivel scăzut al stării de bine și în consecință procesul individual de învățare este diminuat.

Metode:

Eșantionul este constituit din 169 de participanți (54,4% bărbați), cu vârste cuprinse între 20 și 49 de ani (m=29). Datele au fost colectate printr-un chestionar de tip self-report, în care participanților li s-a cerut să listeze toate echipele de lucru distincte din care fac parte și să acorde un procentaj al timpului dedicat fiecărei echipe, având în vedere că 100% este timpul total de lucru. Totodată, s-au utilizat: Team Workload Scale (Hildebrand, Pharmer, & Weaver, 2003), Interpersonal Conflict At Work Scale

(Spector & Jex, 1998), Job strain (Warr, 1990), Learning (Porath, Spreitzer, Gibson, & Garnett, 2012).

Rezultate:

Modelul testat susține ipoteza conform căreia există o asociere pozitivă între diversitatea apartenenței la echipe multiple și solicitările individuale specifice sarcinilor de lucru în echipă. La rândul lor, solicitările individuale sunt asociate cu un nivel scăzut al stării de bine a angajatului, iar experimentarea presiunilor ocupaționale duce la o scădere a nivelului de învățare. Indicii de potrivire ai modelului susțin cele afirmate anterior:  $\chi^2(4)=3,4$ ;  $p>.05$ ; CFI = 1.00; NFI = .95; RMSEA = .00.

Concluzii:

Cercetarea de față aduce în discuție un design de muncă întâlnit tot mai des în organizații, dar investigat destul de puțin în literatura de specialitate. Diversitatea echipelor multiple poate avea consecințe negative la nivel individual. În concluzie, tematica studiului este una de actualitate, având un impact major în literatura de specialitate și totodată fiind o direcție de suport pentru practicieni, în scopul obținerii rezultatelor pozitive în cadrul organizațiilor.

ID: SYM-01/03

## Comportamente de învățare și eficacitatea echipelor în context educațional

**Claudia Rus**

*Departamentul de Psihologie, Universitatea Babeș-Bolyai*

### Rezumat:

#### Obiective:

Cu toate că învățarea în echipă are beneficii în contextele ocupaționale și educaționale, în cele mai multe dintre studiile empirice acest concept a fost măsurat ca unul unidimensional deși a fost conceptualizat ca unul multidimensional (Savelsbergh, van der Heijden, & Poell, 2009). Beneficiile învățării în echipă au fost studiate de cele mai multe ori în relație cu performanța echipei și mai puțin cu alte criterii cum sunt satisfacția față de echipă și viabilitatea echipei (Hackman, 1987). Astfel, acest studiu investighează comportamentele de învățare ale echipei dintr-o perspectivă multidimensională în relație cu multiple criterii de eficacitate în mediul educațional reprezentate de performanța echipei, satisfacția față de membrii echipei și viabilitatea echipei.

#### Metode:

190 de studenți au completat o versiune adaptată a unor scale auto-declarative care au măsurat comportamente de învățare (Savelsbergh et al., 2009), performanța (Hackman, 1987), satisfacția față de echipă și viabilitatea echipei (Tekleab, Quigley, & Tesluk, 2009).

#### Rezultate:

Rezultatele arată că doar unele dintre comportamente de învățare ale echipei, precum explorarea perspectivelor diferite și reflecția asupra rezultatelor sunt asociate pozitiv cu performanța percepută a echipei. De asemenea, comportamente de învățare ale echipei reprezentate de construcția comună a semnificației, explorarea perspectivelor diferite și reflecția asupra rezultatelor au corelat pozitiv cu satisfacția față de membrii echipei. Viabilitatea echipei a fost asociată pozitiv doar cu comportamente de construcție comună a semnificației și explorare a perspectivelor diferite.

#### Concluzii:

Aceste rezultate informează cu privire la contribuția diferitelor comportamente de învățare ale echipei în explicarea a trei dintre cele mai utilizate criterii de eficacitate ale echipei. De asemenea, din punct de vedere practic, aceste rezultate pot fi utile celor care sunt responsabili de eficacitatea echipelor în context educațional, cum sunt membrii echipelor și cadrele didactice. Deoarece acest studiu a inclus doar rezultate ale datelor de la un nivel individual de analiză, studii viitoare pot include o abordare de tip triangular sau o analiză la nivel de echipă.



ID: SYM-01/04

## Diferențele ierarhice percepute și frica de a vorbi deschis - Predictorii ai învățării organizaționale în spitale

Florina Spânu\*, Adriana Băban, Mara Bria, Alina Fleștea

\**Departamentul de Psihologie, Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca*

### Rezumat:

#### Obiective:

Studiul de față investighează mecanismele prin care stilul de leadership influențează comportamentele de învățare colectivă în departamentele medicale. Pornind de la rezultate ale unor studii calitative, exploratorii (Edmondson, 1996; Nembhard & Edmondson, 2003), am testat un model potrivit căruia comportamente de tip coaching utilizate de șefii de secții contribuie la reducerea diferențelor ierarhice percepute în rândul cadrelor medicale, diminuând astfel frica de a vorbi deschis și facilitând învățarea din erori (comunicarea despre erori, respectiv analiza erorilor).

#### Metode:

Datele au fost colectate de la un număr de 926 cadre medicale – medici specialiști și primari, rezidenți și asistente medicale – din 60 de secții din două spitale județene. Pentru variabilele relevante la nivel de grup datele au fost agregate la nivel de secție utilizând schimbarea referentului ca model de agregare a datelor (Chan, 1998). Înainte de agregare a fost testată acordul inter-evaluatori (awg) și fidelitatea interevaluatori (ICC), verificând consistență în cadrul echipei și variabilitatea între echipe.

Ipotezele au fost testate utilizând analiză multi-nivel în HLM.

#### Rezultate:

Comportamentele de coaching utilizate de șefii de secție contribuie la diminuarea diferențelor ierarhice percepute, conducând la reducerea fricii de a vorbi deschis. Frica de a vorbi deschis a fost, la rândul ei identificată ca mediator între comportamentul șefului de secție și angajarea membrilor în comportamente de învățare din eroare în secțiile medicale.

#### Concluzii:

Acest studiu relevă unul dintre mecanismele prin care comportamentul de leadership orientat spre coaching poate contribui la facilitarea învățării colective în echipele medicale. Studiul are implicații pentru dezvoltarea teoriei asupra învățării colective în organizații testând relații specifice care au fost anterior lansate ca ipoteze pe baza unor studii calitative.

ID: SYM-02

## **Organizațiile viitorului în România din perspectiva sustenabilității mediului - Schimbări necesare la nivelul leadership-ului, angajaților și practicilor organizaționale**

**Moderatori: Corina Ilin, Zoltan Bogathy**

*Universitatea de Vest, Timișoara*

### **Rezumat:**

În ultimii ani, pe măsură ce gradul de conștientizare a problemelor de mediu a crescut în mod semnificativ, organizațiile au început să recunoască necesitatea de a acționa într-un mod responsabil față de mediu (McGuire, 2010). Psihologii care activează în domeniul muncii și organizațional au devenit abia recent interesați de problema implementării sustenabilității în organizații (Amel, Manning și Scott, 2009; Campbell și Campbell, 2005) și de implicațiile schimbărilor emergente pe care acest proces le presupune (van der Heijden, Cramer & Driessen, 2012).

Scopul acestui simpozion este “aducerea mai aproape” de psihologii organizaționali din România a acestei noi teme de mare interes practic, subliniind totodată necesitatea implicării noastre active în susținerea și facilitarea implementării sustenabilității în organizații.

Obiectivele simpozionului vizează punerea pe tapet a modului în care este văzută și înțeleasă problema sustenabilității mediului în organizațiile românești, oferirea unui tablou al factorilor care influențează implementarea sustenabilității în cadrul acestora și discutarea, pe baza unor argumente științifice, a schimbărilor necesare în practici, resurse umane și leadership pentru tranziția spre era “verde” a muncii.

Acest simpozion se bazează pe cercetarea științifică aplicativă derulată, de la începutul anului 2011 până în prezent, în cadrul proiectului PC7 LOCAW - “Low carbon at work - Modelling Agents and Organisations to achieve Transition to a Low Carbon Europe”. Acest proiect este coordonat de profesorul Ricardo Garcia Mira de la Universitatea din Coruna, Spania, și se desfășoară în șase țări europene (Spania, Italia, Marea Britanie, Olanda, România și Suedia) și are menirea de a avansa cunoașterea factorilor structurali, organizaționali și individuali care pot facilita sau împiedica realizarea practicilor sustenabile în cadrul organizațiilor. Aceasta este una dintre primele cercetări care analizează, în mod explicit, practicile și comportamentele (ne)sustenabile la locul de muncă, în diferite țări ale UE și în mai multe tipuri de organizații.

În cadrul acestui simpozion, vom prezenta rezultatele studiilor realizate de echipa de cercetare din cadrul Departamentului de Psihologie de la Universitatea de Vest din Timișoara în organizația parteneră în acest proiect, Aquatim SA. Vom pune accentul pe practicile (ne)sustenabile cotidiene din cadrul organizației și pe factorii care influențează, în prezent, aceste practici.

**Lucrari:**

1. Corina Ilin, Alexandra Docea, Daniela Moza, Andreea Ionescu - Practicile organizaționale sustenabile azi și în viitor
2. Daniela Moza, Corina Ilin, Alexandra Docea - Rolul leadership-ului în implementarea sustenabilității în organizații
3. Alexandra Docea, Daniela Moza, Florin Alin Sava, Corina Ilin - Rolul angajaților și al factorilor individuali în implementarea sustenabilității în organizații
4. Adina Dumitru, Ildiko Edei, Corina Ilin - Viziuni sustenabile pentru viitor și căi de realizare a schimbărilor pentru sustenabilitate environmentală prin scenarii de retroproiecție (backcasting scenarios)

## Practicile organizaționale sustenabile azi și în viitor

Corina Ilin, Alexandra Docea, Daniela Moza, Andreea Ionescu

Universitatea de Vest, Timișoara

### Rezumat:

Obiective:

Primul obiectiv al acestei lucrări vizează oferirea unui tablou cuprinzător al practicilor și comportamentelor cotidiene din organizația studiată. Este subliniată, în special, importanța a 3 categorii de practici organizaționale cu impact asupra nivelului de emisii de gaze cu efect de seră produse de companie: consumul de materiale și energie, generarea și gestionarea deșeurilor și, respectiv, practicile privind mobilitatea. Cel de-al doilea obiectiv al lucrării are în vedere furnizarea unei comparații între practicile actuale și cele pe care participanții le-au preconizat pentru viitor, într-un exercițiu de creare a scenariului unei zile obișnuite de lucru în anul 2050.

Metode:

Pentru diagnoza practicilor (ne)sustenabile din cadrul organizației a fost utilizată o combinație de abordări ale cercetării calitative, în relație cu trei surse diferite de date: interviuri structurate cu persoane cheie, ocupând diferite poziții în cadrul organizației (119); focus-grupuri (2, în total 18 participanți); analiza unor documente relevante (14). Toate materialele au fost supuse analizei de conținut tematic (Braun & Clark, 2006; Ryan & Bernard Russel, 2003), realizată cu ajutorul software-ului de analiză calitativă asistată de calculator, ATLAS.ti. Pentru conturarea viziunii de viitor privind practicile sustenabile în cadrul

organizațiilor s-a utilizat o metodologie relativ nouă, cu o puternică componentă normativă, numită back-casting scenarios (Vergragt & Quist, 2011).

Rezultate:

Temele narative identificate în urma analizei de conținut au relevat: a) practici privind reducerea a emisiilor și punerea în aplicare a reglementărilor UE în ceea ce privește “ecologizarea” proceselor de producție, atât la nivel intern (comportamentele angajaților), cât și la nivel extern (servicii și produse); b) relația dintre comportamentele și practicile la locul de muncă și cele din afara muncii; c) modele de interacțiune între agenții relevanți și părțile interesate din mediul organizației, precum și barierele și driverele pentru punerea în aplicare a practicilor și comportamentelor sustenabile la locul de muncă. S-au conturat două tipuri de scenarii privind practicile viitorului: unul “business as usual” și un scenariu radical.

Concluzie:

Comparația rezultatelor diagnozei practicilor actuale cu tabloul practicilor viitorului, ne oferă o perspectivă asupra schimbărilor în practicile organizaționale necesare pentru asigurarea sustenabilității mediului în cadrul organizațiilor. Implicațiile teoretice și practice ale rezultatelor amintite vor fi discutate în acest simpozion.

ID: SYM-02/02

## Rolul leadership-ului în implementarea sustenabilității în organizații

**Daniela Moza, Corina Ilin, Alexandra Docea**

*Universitatea de Vest, Timișoara*

### Rezumat:

#### Obiective:

Această lucrare subliniază rolul leadership-ului executiv în implementarea sustenabilității în organizații și în schimbarea organizațională pentru sustenabilitate. Obiectivul principal al lucrării îl reprezintă conturarea aspectelor esențiale prin care conducerea, de la diferite niveluri organizaționale, influențează realizarea practicilor și a comportamentelor sustenabile la locul de muncă.

#### Metode:

Pentru identificarea factorilor de influență care țin de leadership și care au un impact semnificativ asupra comportamentelor și practicilor sustenabile din cadrul organizației, s-a realizat o analiză de conținut tematic a unui număr de 10 interviuri cu angajați situați la diferite niveluri decizionale în cadrul organizației, a 2 focus-grupuri și a unui număr de 14 documente organizaționale relevante.

#### Rezultate:

Inițiativele și deciziile strategice majore privind sustenabilitatea mediului în organizația studiată au fost: implementarea voluntară a unui sistem de management de mediu (SMM), care conține reglementări și proceduri specifice cu impact semnificativ asupra practicilor sustenabile la locul de muncă; includerea în structura organizației a unor departamente cu rol hotărâtor în

implementarea sustenabilității (prin găsirea și obținerea finanțării pentru proiecte de mediu sau prin asigurarea respectării unor standarde de mediu în activitățile de la locul de muncă). Rezultatele analizei de conținut tematic au relevat impactul unor dimensiuni ale leadership-ului tranzacțional în organizație, precum managementul prin excepție activ (managerul/supervizorul supraveghează cu atenție deviațiile angajaților de la standardele ambientale și intervine când aceștia eșuează în respectarea standardelor) sau managementul prin excepție pasiv (managerul intervine doar când problemele ambientale devin serioase sau cronice), dar și dimensiunea de influență idealizată a leadership-ului transformațional, în special la supervizorii direcți (cu rol de model în privința practicilor ambientale, împărtășind angajaților valorile și credințele personale).

#### Concluzii:

Leader-ii, de la diferite niveluri manageriale, contribuie în mod esențial la implementarea sustenabilității prin intermediul deciziilor strategice, al inițiativelor sustenabile și al motivării angajaților pentru realizarea comportamentelor sustenabile.

ID: SYM-02/03

## **Rolul angajaților și al factorilor individuali în implementarea sustenabilității în organizații**

**Alexandra Docea, Daniela Moza, Florin Alin Sava, Corina Ilin**

*Universitatea de Vest, Timișoara*

### **Rezumat:**

#### Obiective:

Această lucrare are două obiective principale. Primul obiectiv este prezentarea rezultatelor unui studiu cantitativ, realizat în cadrul proiectului LOCAW, privind factorii individuali care împiedică sau facilitează comportamentele pro-environmentale la locul de muncă și privind transferul între comportamentele pro-environmentale de la locul de muncă - acasă, sau în sens invers. Cel de-al doilea obiectiv vizează conturarea relațiilor de interdependență dintre factorii individuali și factorii organizaționali și structurali care influențează comportamentele și practicile (ne)sustenabile la locul de muncă.

#### Metode:

Pentru studiul cantitativ, 203 angajați din organizația parteneră în cadrul proiectului LOCAW, au completat chestionare prin intermediul programului on-line Qualtrics. Doar de 122 chestionare au furnizat date complete pentru analiză. Chestionarele au cuprins un set de întrebări generale, un set de întrebări privind factorii motivaționali care influențează comportamentul pro-environmental și un set de întrebări referitoare la comportamentele pro-environmentale la locul de muncă și acasă. Pentru aprofundarea concluziilor studiului cantitativ au fost realizate, într-un studiu de follow-up, 10 interviuri în profunzime cu persoane ocupând diferite poziții în cadrul

aceleiași organizații. Factorii organizaționali și structurali care influențează comportamentul pro-environmental la locul de muncă, au fost investigați prin alte 10 interviuri în profunzime, într-un studiu anterior celor două.

#### Rezultate:

Factorii individuali care influențează comportamentul pro-environmental la locul de muncă se constituie într-un lanț causal de la valori, identitatea de sine environmentală, eficacitatea privind rezultatul și normele cu caracter personal la comportament. Acest model teoretic a fost testat și rezultatele au arătat că este susținut de date. Pentru realizarea comportamentului pro-environmental este necesar ca organizația să ofere facilitățile și să permită angajaților un anumit grad de control asupra acestora. În ceea ce privește transferul comportamentului pro-environmental, rezultatele studiilor noastre sugerează că acesta are loc, însă doar de la o locație (locul de muncă) la alta (acasă) și nu de la un tip de comportament (economisirea energiei) la altul (reciclare).

#### Concluzii:

Abilitățile individuale percepute și factorii motivaționali sunt esențiali pentru angajarea în comportamente pro-environmentale, dar este nevoie de crearea contextului organizațional pentru manifestarea favorabilă a acestora.

ID: SYM-02/04

## Viziuni sustenabile pentru viitor și căi de realizare a schimbărilor pentru sustenabilitate environmentală prin scenarii de retroproiecție (backcasting scenarios)

Adina Dumitru, Ildiko Edei, Corina Ilin

Universitatea de Vest, Timișoara

### Rezumat:

#### Obiective:

Această lucrare vizează prezentarea rezultatelor unei cercetări din cadrul proiectului LOCAW, realizată pe baza unei noi metode participative, numită backcasting scenarios (scenarii de retroproiecție). Scopul nostru este acela de a accentua oportunitatea utilizării acestei metode de către specialiștii din cadrul organizațiilor ce doresc să beneficieze de un instrument eficient pentru a susține inițiative de schimbare organizațională pentru sustenabilitate environmentală.

#### Metode:

Respectând exigențele metodei backcasting scenarios, în cadrul acestei cercetări au fost realizate două workshop-uri, la care au participat reprezentanți de la nivelul managerial de mijloc din cadrul organizației parteneră în proiectul LOCAW. Primul workshop, la care au participat 8 persoane, a avut ca obiectiv crearea viziunii sustenabile pentru viitor, mai precis, proiectarea imaginativă a locului de muncă în anul 2050. Cel de-al doilea workshop a fost realizat la un interval de timp de aproximativ 3 săptămâni de la primul și a avut 10 participanți, dintre care 5 au fost prezenți și în

primul workshop. Obiectivul pentru cel de-al doilea workshop a fost conturarea căilor de ajungere la ținta sustenabilă în viitor și a schimbărilor necesare în timpul care se va scurge până atunci.

#### Rezultate:

Au fost create două viziuni sustenabile privind organizația în anul 2050: una mai realistă și una mai radicală. Ambele viziuni au fost descrise de către participanți în termeni de profiluri individuale (cum vor fi angajații ca oameni atunci), tipare de producție și consum (pentru energie, apă etc.), modalități de transport, transmiterea informațiilor, utilizarea banilor etc. Pornind de la viziunea mai realistă, au fost formulate ținte sustenabile procentuale și, printr-un proces de retroproiecție (pași dinspre viitor spre prezent) s-au identificat schimbările social-politice, culturale, tehnologice, structurale sau de altă natură care sunt necesare pentru atingerea respectivelor ținte. Au fost subliniate punctele cheie ale schimbării, actorii importanți și interacțiunile esențiale între diferiți factorii pentru realizarea schimbării sustenabile.

#### Concluzii:

Bakcasting scenarios este o metodologie normativă care permite imaginarea și analiza unor scenarii de viitor sustenabile și dezvoltarea unor căi, strategii și agende pentru

realizarea lor. Acest instrument poate fi de mare ajutor în procesele decizionale privind elaborarea de politici pentru sustenabilitate în organizații (Vergragt & Quist, 2011).

## Index

Albulescu, P.	44	Iacob, A.	42
Baciu, A. S.	22, 23	Iliescu, D.	16, 26, 39
Barbu, M.	45	Ilin, C.	64,66, 67, 68,69
Băban, A.	63	Ion, A.	16,26
Bădulescu, A. L.	25	Ionescu, A.	66
Băjan, M.	45	Ionică, C.	36
Bogathy, Z.	64	Ispas, D.	32
Brate, A. T.	17, 56, 57	Ivan, L.	41
Bria, M.	63	Macarie, I.	40
Cazan, A. M.	28	Macsinga, I	39
Chirică, S.	43	Maricuțoiu, L.	12
Chirilă, T.	31	Mihai, C. A.	46
Chites, C.	34	Miron, E. V.	47
Ciocîrlea, R.	52	Moza, D.	66, 67,68
Cîrciumaru, L.	42	Noaghea, C.	33
Clinciu, I. A.	28, 29	Oțoiu, C.	43
Coldea, D.	36	Parmac, A.	24
Constantin, T.	15, 18, 31	Popa, M.	44
Curșeu, P. L.	60	Potâng, A.	53
Dima, D.	12	Proti, L.	22
Docea, A.	66, 67, 68	Pluut, H.	61
Dumitru, A.	69	Rațiu, L.	43
Edei, I.	69	Rotărescu, V.	44
Fischmann, G.	32, 39	Rus, C.	59, 66
Filipescu, R.	32	Rusu, A.	27
Fleștea, A.	61, 63	Rusu, S.	35, 51
Fodor, O. C.	60	Sarbu, R.	35
Gavrilă, T. D.	58	Sava, F. A.	27, 51, 68
Gavriloaiei, S. I.	52	Sintion, F.	12
Găianu, P. A.	19, 20	Sârbescu, P.	49
Gervescu, A. E.	18, 52	Schruijer, S.	60
Glinta, F.	37	Sîrbu, A.	53
Hans De Witte	11, 39	Smeureanu, O.	48
Hojbotă, A.	27	Spănu, F.	63
Horga, A.	32	Stoica, I.	17, 56



Stoica, M.	17, 57	Trifu, S.	34
Sulea, C.	32, 39, 44	Truta, C.	30
Ștefan, L.	55	Țânculescu, L.	14
Tinne Vander Elst	39	Vîrگا, D.	35,51