

**Asociația de Psihologie Industrială și Organizațională
(APIO: www.apio.ro/conferinta)**

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

Ediția a XIV - a

Sibiu, 7-9 mai 2015

UNIVERSITATEA „LUCIAN BLAGA” DIN SIBIU,

**Centrul de Cercetări Psihologice al Universității
„Lucian Blaga” din Sibiu,
și**

**Biroul de Orientare în Carieră a Studenților,
Consiliere Psihologică și Alumni**

CUPRINS

<i>Cuvânt de bun venit</i>	5
<i>Comitetul științific și de organizare</i>	7
<i>Programul sintetic</i>	8
<i>Keynote speaker</i>	9
<i>State of the Art</i>	11
<i>Rezumate Workshop/uri</i>	17
<i>Programul detaliat al prezentărilor orale pe secțiuni</i>	27
<i>Rezumatele lucrărilor pe secțiuni</i>	33
<i>Premiul și bursele „Horia D. Pitariu”</i>	87

Stimați participanți și colegi,

Comitetul de organizare *vă urează bun venit* la manifestările din cadrul celei de-a **XV-a Ediții a Conferinței Naționale de Psihologie Industrială și Organizațională “Horia D. Pitariu”**, desfășurată anul acesta la **Sibiu**, oraș multicultural și fostă *Capitală Culturală Europeană în 2007*.

Prezența dumneavoastră este o onoare și o bucurie pentru noi. Prin intermediul activităților prevăzute în cadrul programului acestei ediții am încercat să satisfacem exigențele și provocările profesionale ale tuturor participanților, practicieni, cercetători și studenți.

Ediția a XV-a a Conferinței APIO propune ca temă: *Evaluarea individuală, de grup și organizațională, în context transcultural*, care în condițiile actuale ale societății globalizante, în medii și contexte inter-, multi- și transculturale multiple prezintă un interes crescut.

Pornind de la sistemele, metodele, procedurile și tehnicile de evaluare cantitative și calitative, în domeniul organizațional, continuând cu cele obiective de analiză și prelucrare a datelor și fundamentare a deciziilor de personal și finalizând cu intervențiile vizând schimbarea organizațională, în context transcultural, vă invităm să analizăm împreună validitatea științifică a acestor demersuri și eficiența lor în practica psihologiei resurselor umane.

Respectând tradiția conferințelor APIO, oferim practicienilor și viitorilor practicieni o serie de workshop-uri de formare a competențelor profesionale, relevante pentru domeniul psihologiei resurselor umane, al psihologiei muncii și organizaționale, în context transcultural.

De asemenea, și în acest an, continuăm seria de prezentări *state-of-the-art* în România, ca oportunitate de a cunoaște activitatea de cercetare științifică a unor experți români consacrați și de a fixa informațiile-cheie referitoare la o anumită temă de cercetare, în domeniul organizațional.

Doar prin participarea, implicarea și contribuția dumneavoastră, această conferință va fi an de an un eveniment de referință și de tradiție pentru practica profesională și de cercetare în psihologia muncii, industriale și organizaționale, a psihologiei resurselor umane din România.

Vă mulțumim pentru participare și vă dorim să aveți o experiență plăcută și utilă pe parcursul conferinței.

Comitetul de organizare

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

Ediția a XV - a
Sibiu, 7-9 mai, 2015

Comitetul Științific

Eugen AVRAM – Universitatea din București
Zoltan BOGATHY – Universitatea de Vest din Timisoara
Adrian Tudor BRATE – Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu
Ticu CONSTANTIN – Universitatea „Alexandru Ioan Cuza”, Iasi
Petru CURȘEU – Universitatea „Babeș-Bolyai”, Cluj-Napoca
Blanca GRAMA – Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu
Cornel HĂVÂRNEANU – Universitatea „Alexandru Ioan Cuza”, Iași
Dragoș ILIESCU – Universitatea din București
Laurențiu MARICUȚOIU – Universitatea de Vest din Timișoara
Cătălin NEDELCEA – Universitatea din București
Mariela PĂVĂLACHE-Ilie – Universitatea Transilvania, Brasov
Ciprian RĂULEA – Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu
Claudia RUS – Universitatea „Babes-Bolyai”, Cluj-Napoca
Mihaela RUS – Universitatea „Ovidius”, Constanta
Alin Florin SAVA – Universitatea de Vest din Timișoara
Coralia SULEA – Universitatea de Vest din Timișoara
Delia VÎRGĂ – Universitatea de Vest din Timișoara

Comitetul de Organizare

Adrian Tudor BRATE – Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu
Blanca GRAMA – Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu
Ciprian RĂULEA – Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu
Dragoș ILIESCU – Universitatea din București
Delia VÎRGĂ – Universitatea de Vest, Timișoara
Andreea BUTUCESCU – A.P.I.O., Bucuresti
Claudia RUS – Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca

Voluntari în echipa de organizare:

Mihaela STOICA, Iuliana STOICA, Rebecca TOADER, Denisa Bianca AVRAM, Roxana Andreea BANCIU, Diana BUNESCU, Oana HODOROGEA, Irina Florina MIHAIU, Adelina MORARIU, Maria Manuela MUSTAȚĂ, Gabriela PETRU, Iulia POPA, Victorița RUSCAN, Vasile Ioan SELAGEA, Anca Loretta SIMA, Carla Maria SIMEANU, Elena Alexandra STANCU, Alexandru Mihai TRIF, Iuliana TUȚĂ.

PROGRAM

A XV-a ediție a Conferinței Naționale de Psihologie Industrială și Organizațională „**Horia D. PITARIU**”, Sibiu, 7-9 mai 2015

Interval orar	Joi, 7 mai	Vineri, 8 mai	Sâmbătă, 9 mai
08,00-09,00		Înregistrarea participanților	Înmânarea diplomelor/ documente decont
09,00-10,00		9,00-9,30 DESDHIDEREA CONFERINTEI	9,00-11,00 Lucrări pe secțiuni (4)
10,00-11,00		9,30-10,30 State of the art Ciprian RAULEA & Adrian Tudor BRATE <i>Leadership și well-being în organizații: diagnostic și intervenție</i>	Lucrări pe secțiuni (5) Sala TURANDOT Sala RIGOLETTO
11,00-12,00	Înregistrarea participanților	10,30-11,00 Pauză de cafea 11,00-12,00 State of the art Delia VIRGĂ <i>Resursele personale ale angajaților: aspecte teoretice, empirice și practice</i>	11,00-11,30 Pauză de cafea 11,30-12,30 State of the art Claudia RUS <i>Evaluarea schimbării organizaționale în context transcultural</i>
12,00-13,00	Workshop 4 <i>Identificarea și managementul factorilor de risc psihosocial în organizații</i> (Ticu Constantin) Sala FAUST I	Workshop 2 <i>Evaluarea performanțelor profesionale în transporturi</i> (Mihaela Rus) Sala TURANDOT	12,30-12,45 Pauză Sala FAUST
13,00-14,00	Workshop 9 <i>Aplicații în diagnoza organizațională</i> (Lavinia Tânculescu & Dragoș Iliescu) Sala RIGOLETTO	12,00-12,15 Pauză 12,15-13,15 State of the art Vasile MARINEANU <i>Stadiul actual al psihologiei militare românești: evoluție și perspective</i>	12,45-13,45 Premiile și bursele Horia D. PITARIU Sala FAUST
14,00-15,00	14,00-15,30 Pauză de prânz	13,15-15,00 Pauză de prânz	13,45-14,00 Închiderea lucrărilor conferinței Sala FAUST
15,00-16,00	15,30-16,00 Pauză de cafea	15,00-17,00 Lucrări pe secțiuni (1) Sala FAUST	Activități administrative Înmânarea diplomelor/ documente decont
16,00-17,00	Workshop 3 <i>Aplicații ale coaching-ului în managementul stresului în organizații</i> (Claudia Rus & Lucia Raftiu) Sala FAUST I	Workshop 8 <i>“A fi sau a nu fi?” – un workshop despre luarea deciziilor strategice</i> (Oana Catalina Fodor & Alina Maria Flestea) Sala FAUST II	15,00-17,00 Lucrări pe secțiuni (2) Sala TURANDOT
17,00-18,00	Workshop 1 <i>Elaborarea deciziei în procesul de evaluare în domeniul psihologiei muncii și organizațională</i> (Laura Cristina Pătruț & Ramona Iocsa Porra) Sala FAUST I	Workshop 6 <i>Diagnoza organizațională în organizația militară</i> (Vasile Marineanu & Ilona Voicu) Sala TURANDOT	15,00-17,00 Lucrări pe secțiuni (3) Sala RIGOLETTO
18,00-19,00	Workshop 5 <i>Integrarea evaluării psihologice în practica de management al talentelor</i> (Andrei Ion) Sala FAUST II	17,00-17,30 Pauză de cafea 17,30-18,30 Keynote speaker Fons van de VIJVER Sala FAUST	17,30-18,30 Ședința APIO Sala FAUST
19,00-20,00		18,30-19,30 Ședința APIO Sala FAUST	19,30 - COCKTAIL Sala AIDA

KEYNOTE SPEAKER

Keynote Speaker: Prof. Fons van der VIJER

Fons van de Vijver este profesor de psihologie cross-culturală la Universitatea din Tilburg (Olanda) și ocupă de asemenea poziții extraordinare de profesor la North-West University (Potchefstroom, Africa de Sud) și la University of Queensland (Brisbane, Australia). El este actualul Președinte al Asociației Europene de Evaluare Psihologică (EAPA, European Association of Psychological Assessment, <http://www.eapa-homepage.org/>) și President-Elect al Asociației Internaționale pentru Psihologie Cross-Culturală (International Association for Cross-Cultural Psychology, <http://www.iaccp.org/drupal/>).

Este unul dintre cei mai activi psihologi din aria psihologiei aplicate: biografia lui cuprinde sute de articole, un număr impresionant de cărți și capitole în cărți, a fost sau este editor, co-editor sau editor asociat la peste 20 de reviste științifice de top, a funcționat sau funcționează ca recenzor la peste 50 de jurnale de top și a depus muncă în sprijinul comunității de psihologi atât la nivel internațional cât și în diverse state. Acest aport major i-a fost recunoscut în diverse modalități printr-un număr mare de premii, dintre cele mai recent amintind pe cel acordat de Asociația Internațională de Psihologie Aplicată (*International Association of Applied Psychology*): "2014 IAAP Fellows Award for contributions to applied psychology" și pe cel acordat în 2013 de revista *American Psychologist*: "Award for Distinguished Contributions to the International Advancement of Psychology".

(<http://www.fonsvandevijver.org/>)

Tema prezentării:

Cross-Cultural Assessment: Problems and Solutions

STATE OF THE ART

Early Career Contribution: Claudia RUS

Dr. Claudia Rus este cadru didactic titular în cadrul Departamentului de Psihologie al Universității Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca. Formarea sa academică este în domeniul Psihologiei, incluzând absolvirea specializării Psihologie-nivel licență, a Masteratului de Psihologia Resurselor Umane și Marketing, precum și a programului de doctorat oferit de Școala Doctorală „Psihologie cognitivă aplicată” din cadrul Universității Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca.

Activitatea sa științifică și de cercetare include publicații și proiecte în domeniul performanței în organizații, capitalului psihologic pozitiv, schimbării organizaționale (în special în organizațiile de poliție și universități), precum și al stresului și stării de bine în organizații.

Interesul său pentru psihologie, în special pentru aplicații ale psihologiei în domeniul muncii și organizațiilor, este reflectat și de calitatea sa de membru în asociații de profil naționale și internaționale, precum *European Association of Work and Organizational Psychology*, *International Association of Applied Psychology*.

Tema prezentării:

Evaluarea schimbării organizaționale în context transcultural

Rezumatul prezentării

În încercarea de a răspunde provocărilor din ce în ce mai complexe, generate mai ales de mediul în care există, organizațiile implementează programe de schimbare organizațională, uneori ambițioase, dar care nu au întotdeauna succesul așteptat. În încercarea de a desprinde factorii care pot asigura succesul unei schimbări organizaționale, această prezentare va evidenția modul în care teoriile și cercetările derulate în context transcultural pot informa practica evaluării și gestionării schimbării organizaționale.

Astfel, va fi oferit un cadru științific în care poate fi înțeleasă și evaluată schimbarea organizațională în context transcultural. Totodată, vor fi prezentate recomandări pentru gestionarea cu succes a schimbărilor organizaționale. Prezentarea aspectelor teoretice, metodologice și practice privind managementul schimbării în context transcultural va fi completată cu exemple de proiecte de schimbare organizațională implementate în cadrul forțelor de poliție din 10 țări europene, precum și rezultate ale studiilor empirice care au analizat astfel de proiecte.

Mid-career contribution: Ciprian RĂULEA & Adrian BRATE

Dr. psih. Ciprian Răulea este cadru didactic titular la Departamentul de Psihologie al Universității „Lucian Blaga” din Sibiu. A studiat ingineria tehnologică și psihologia, obținând doctoratul la Universitatea „Babeș-Bolyai” din Cluj-Napoca, cu o temă despre evaluarea potențialului de conducere al managerilor școlari (coordonator: prof. niv.dr. Nicolae Jurcău).

Ca antreprenor, a fondat două companii: editura Psihomedica și firma de consultanță în resurse umane HR Analytics. De asemenea, a pus bazele unei Societăți Civile Profesionale de Psihologie, prin intermediul căreia desfășoară diverse proiecte și contracte în domeniile psihologiei muncii și organizaționale și psihologiei transporturilor. Este membru al unor organizații profesionale la nivel national și european: EAWOP, APIO, APASC. ș.a.

A fost primul președinte ales al filialei teritoriale Sibiu a C.P.R., iar din 2013, deține funcția de vicepreședinte al Comisiei de Psihologia Muncii, Transporturilor și Serviciilor din cadrul C.P.R.

Activitatea științifică și de cercetare din ultimii 20 de ani s-a materializat în 12 cărți/capitole de cărți, în peste 30 de articole publicate în reviste din țară și străinătate și în peste 50 de participări la conferințe și simpozioane, temele abordate în toate aceste studii evidențiind următoarele domenii de interes: leadership și management, psihologia transporturilor, psihologie cognitivă, psihologie socială și organizațională.

Dr. Adrian Tudor Brate este cadru didactic titular la Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu - specializarea psihologie, a urmat masterul în psihologia muncii industriale și organizaționale și a obținut doctoratul în psihologie la Universitatea „Babeș-Bolyai” din Cluj-Napoca (coordonator: prof. univ. dr. Horia D. Pitariu).

Activitatea sa științifică și de cercetare include publicații și proiecte în domeniul agresivității și stresului în organizații, psihologiei personalității și a diferențelor individuale, psihologiei muncii, organizaționale și a personalului, sănătății și siguranței ocupaționale.

A fost membru al comisiei metodologice din C.P.R. (2004-2012) și este membru al unor organizații și asociații profesionale naționale (APIO, APR, ANPT, ASCIPS, AHHCRER) și internaționale (EAWOP, APA).

Ca psiholog practician în psihologia muncii, transporturilor și serviciilor este implicat în activități de evaluare psihologică și consultanță organizațională.

Tema prezentării:

Leadership și well-being în organizații: diagnoză și intervenție

Rezumatul prezentării

Impactul *leadership-ului* și perceperea stării de bine (*well-being*) pot fi decisive pentru comportamentul productiv în organizații.

Acest *team-speak* își propune să prezinte studii relevante, exemple de sisteme de diagnoză/ evaluare științifice și strategii de intervenție utile pentru promovarea unui *leadership* eficient și a stării de bine în organizații, prin gestionarea cu succes a unor resurse umane și organizaționale specifice, a stresului și rezilienței, la nivel individual și organizațional.

Mid-career contribution: Delia Mihaela VÎRGĂ

Dr. Delia Mihaela Vîrgă este conferențiar universitar în cadrul Departamentului de Psihologie, Facultatea de Sociologie și Psihologie, Universitatea de Vest din Timișoara. A primit titlul de doctor în domeniul psihologiei organizaționale (*cum laude*) la Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj Napoca (coord. prof. univ. dr. Horia D. Pitariu).

Este director al programului de Master în Psihologia Muncii, Organizațională și Transporturi. În intervalul 2010-2014 a fost editor al Revistei *Psihologia Resurselor Umane*, indexată în numeroase baze de date internaționale (PsycINFO, EBSCO ș.a.). Este membru al asociațiilor științifice internaționale din domeniul psihologiei organizaționale și ocupaționale (EAWOP, EAOHP).

Activitatea sa de predare se centrează pe discipline din sfera psihologiei muncii/organizaționale atât la nivel de licență, cât și în cadrul programelor masterale. Interesele sale de cercetare vizează implicații ale psihologiei pozitive aplicate în organizații, rolul resurselor personale în starea de bine și performanță, precum și eficiența intervențiilor organizaționale pozitive. A semnat, în calitate de autor sau coautor, cărți și articole științifice în reviste naționale și internaționale.

Are o bogată activitate de consultanță organizațională, fiind psiholog principal cu drept de liberă practică în domeniul psihologiei organizaționale și a serviciilor. Activitatea intensă din domeniul psihologiei muncii și organizaționale a fost recunoscută la nivel național, fiind president-elect al APIO, precum și membru în Comisia de Psihologia Muncii, Transporturi și Servicii a Colegiului Psihologilor din România.

Tema prezentării:

Resursele personale ale angajaților: aspecte teoretice, empirice și practice

Rezumatul prezentării

Resursele personale sunt auto-evaluări pozitive, flexibile, care se referă la percepția individului asupra abilităților sale de a controla și de a influența mediul personal în mod eficient.

Această prezentare are ca scop discutarea modului în care resursele personale îi ajută pe angajați să se adapteze schimbărilor organizaționale. Vor fi prezentate rezultatele unor studii realizate în România și va fi discutat rolul moderator al resurselor personale în raport cu starea de bine, dar și cu performanța. De asemenea, vom prezenta și solicitările personale, ca și concept simetric, ce sunt factori legați de vulnerabilitatea personală. În final, vor fi analizate implicațiile practice ale evaluării caracteristicilor personale ale angajaților (atât resurse, cât solicitări personale), precum și modalitățile de intervenție asupra lor, în vederea creșterii adaptabilității angajaților.

În concluzie, conceptul de resurse personale joacă un rol important în psihologia organizațională pozitivă, datorită potențialului lor de schimbare prin programe de intervenție.

Mid-career contribution: Vasile MARINEANU

Dr. Vasile Marineanu este șeful Centrului de investigații socio-comportamentale din cadrul Ministerului Apărării Naționale și cadru didactic asociat la masterul de psihologie aplicată în domeniul securității naționale din cadrul Departamentului de psihologie al Universității din București. Este absolvent al Academiei Forțelor Aeriene și al Facultății de Psihologie din Universitatea București. A obținut doctoratul în psihologie la Universitatea din București, cu o tema despre mecanismele psihologice de influențare a atitudinilor (coordonator prof. univ. dr. Mielu Zlate).

Activitatea sa științifică și de cercetare include publicații și proiecte în domeniile psihologiei militare, diagnozei organizaționale, operațiilor psihologice și informaționale, psihologiei clinice și psihoterapiilor cognitive și comportamentale.

Ca psiholog practician este implicat în activități de evaluare psihologică și intervenție specializată, fiind psiholog principal cu drept de liberă practică în psihologia muncii, psihologia transporturilor, psihologie clinică și psihoterapeut autonom de orientare cognitiv-comportamentală.

Are o experiență de peste 15 ani în domeniul psihologiei operaționale, dobândită în perioada în care a lucrat la Corpul NATO de Reacție Rapidă din Valencia, Spania (2005-2008) și în teatrele de operații militare din Bosnia-Herțegovina (1997), Kosovo (2000, 2002, 2004) și Afganistan (2010). Din anul 2014, este reprezentant național pe probleme de sănătate mentală în cadrul NATO Centre of Excellence for Military Medicine.

Tema prezentării:

Stadiul actual al psihologiei militare românești, evoluție și perspective.

Rezumatul prezentării

Lucrarea își propune să facă o radiografie a psihologiei militare din România, cu accent pe evoluția conceptuală care fundamentează domeniile de aplicabilitate ale acesteia și proiectele de viitor, pentru gestionarea eficientă a resursei umane și organizaționale, creșterea performanțelor la nivel individual și de grup și combaterea efectelor stresului operațional specific confruntărilor din teatrele de operații militare contemporane.

Astfel, va fi oferit un cadru științific în care pot fi înțelese și analizate schimbările structurale și procedurale, politicile și reglementările actuale din domeniul psihologiei militare, prin prisma abordării integrate a comportamentului uman, atât din perspectiva determinantilor săi sociali, cât și a individualității. Prezentarea aspectelor teoretice, metodologice și practice va fi completată cu exemple de proiecte de activități cu impact asupra sănătății comportamentale și organizaționale în mediul militar.

WORKSHOP-uri

WKS-1: Elaborarea deciziei în procesul de evaluare în domeniul psihologiei muncii și organizațională

Formatori: Laura Cristina PĂTRUȚ, Ramona IOCSA PORA

Descriere workshop:

Workshop-ul ”Elaborarea deciziei în procesul de evaluare în domeniul psihologiei muncii și organizațională” își propune să ofere participanților o perspectivă practică asupra evaluării psihologice în domeniul sănătății și securității în muncă, prin abordarea următoarelor teme:

- Profesia de psiholog cu drept de liberă practică: cadru legislativ, norme specifice Comisiei de Psihologia Muncii, Transporturilor și Serviciilor, Codul deontologic al profesiei de psiholog;
- Standarde de calitate în serviciile psihologice;
- Reglementările legislative cu privire la examenul psihologic: H.G. 355/2007, actualizată prin H.G. 1169/2011, cunoașterea tuturor riscurilor profesionale care impun examen psihologic, a periodicității acestuia, cunoașterea specificului examenului psihologic în funcție de riscul profesional (examinare aptitudinală / examinare comportamentală);
- Prezentarea unor studii de caz: analiza de profile psihologice, argumente pentru alegerea metodologiei de evaluare, elaborarea și redactarea deciziei finale (aviz psihologic).

Consolidarea setului de bune practici în domeniul psihologiei muncii și organizațională, prin:

- însușirea de informații actuale din punct de vedere legislativ cu privire la exercitarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică;
- înțelegerea întregului proces de examinare psihologică în actualul context legislativ cu limitele și sfera de competență a psihologului din domeniul psihologiei muncii și organizațională: etapele procesului de evaluare psihologică, alegerea metodologiei, tipuri de decizii (apt, apt cu restricții / recomandari, inapt temporar, inapt), redactarea avizului psihologic;
- înțelegerea deontologiei procesului de evaluare psihologică: feedback acordat beneficiarului direct / indirect cu respectarea confidențialității actului psihologic, principii în elaborarea avizului psihologic și a rapoartelor de evaluare psihologică.

Durata: 2 ore

WKS-2: Evaluarea performanțelor profesionale în transporturi

Formator: Mihaela RUS

Descriere workshop:

Aprecierea performanțelor este o problemă de mare interes pentru organizații, stimulând un număr mare de cercetări care periodic au impus analize și discuții, proiectându-se noi direcții de investigare (Fletcher & Perry, 2001, Landy & Farr, 1980, Pitariu, 2000).

Un aspect deosebit de important este acela al rolului jucat de evaluator în efectuarea aprecierilor, fiind foarte important să se înțeleagă conținutul standardelor de performanță și cum sunt definite ele. Pe lângă aspectele legate de abordările teoretice și practice ale evaluării performanțelor, taxonomia metodelor de apreciere a performanțelor profesionale, workshop-ul dorește să prezinte participanților un model de evaluare a performanțelor implementat în sistemul de transport feroviar.

Obiectivele workshopului:

- prezentarea metodelor de apreciere a performanțelor în resursele umane, cu aplicabilitate în domeniul de transport feroviar ;
- prezentarea diferitelor tipuri de evaluări a performanțelor și situații evaluabile în mediul organizațional;
- evidențierea utilității aplicării acestor metode în contexte organizaționale specifice;

Durata: 2 ore

WKS-3: Aplicații ale coaching-ului în managementul stresului în organizații

Formatori: Claudia RUS, Lucia RAȚIU

Descriere workshop:

Workshop-ul „Aplicații ale coaching-ului în managementul stresului în organizații” abordează, în principal, tematica stresului în organizații, precum și cea a utilizării unor instrumente și resurse în vederea reducerii efectelor negative pe care stresul le generează asupra individului și asupra organizației. În mod special, în cadrul acestui workshop, va fi abordat coaching-ul, considerat drept o practică adaptativă și eficientă în prevenirea și combaterea stresului în organizații (e.g., Claps, Katz, & Moore, 2005; Duijts, Kant, Brandt, & Swaen, 2007; Grant & Cavanagh, 2004; Irwin & Morrow, 2005; Neenan & Palmer, 2001; Wright, 2007). Workshop-ul aduce o perspectivă practică asupra coaching-ului ca intervenție în stresul ocupațional, prin abordarea următoarelor teme:

- Stresul ocupațional: perspective, teorii și modele; stresorii, reacții și consecințe ale stresului ocupațional; diferențe individuale în stres; evaluarea stresului ocupațional; metode și tehnici de management al stresului la nivel individual și/sau organizațional; rolul coaching-ului în stres;
- Coaching-ul ca practică de intervenție în organizații: diferențiere conceptuală; procesul de coaching; tehnici și abilități de coaching în managementul stresului (stabilirea scopurilor și evaluarea resurselor pentru atingerea lor, prioritizarea scopurilor pe dimensiunea importanței, rezolvarea de probleme, construirea planului de acțiune, identificarea barierelor în atingerea scopurilor, gestionarea schimbării planificate, etc.); intervenția executive coaching;
- Exerciții de aplicare a tehnicilor de coaching.

Obiectiv general: dezvoltarea de bune practici în domeniul psihologiei muncii și organizațională, prin:

- Asimilarea de cunoștințe privind fenomenul complex al stresului în organizații și managementul acestuia la nivel individual și/sau organizațional;
- Familiarizarea cu cadrul conceptual al intervenției de coaching ca și abordare specifică eficientă în managementul stresului;
- Exersarea tehnicilor și abilităților de coaching în managementul stresului

Durata: 2 ore

WKS-4: Identificarea și managementul factorilor de risc psiho-social în organizații

Formator: Ticu CONSTANTIN

Descriere workshop:

În directivele europene (Directiva cadru 89/391/CEE) Ghidul EU – OSHA 2002 etc.) și în legislația românească (Legea 319/2006; HG 955/2010) este prevăzută obligativitatea angajatorilor de a evalua și monitoriza stresul la locul de muncă și de a evalua și preveni expunerea angajaților la factori de risc psiho-social.

În cadrul fiecărei organizații, alături de factorii fizici, "tradiționali" ale securității și sănătății în muncă, există și factori de risc psiho-social ce țin de sarcină sub/ supradimensionată în raport cu capacitatea executantului sau de solicitarea psihică intensă determinată de un ritm de muncă mare, decizii dificile în scurt timp, monotonia muncii, relații interpersonale tensionate etc.

Tot în categoria riscurilor psihosociale sunt incluși factorii organizaționali generatori de stres, violența în muncă (simbolică/ psihologică sau fizică) sau harțuirea (sexuală sau morală) la locul de muncă.

Pentru ca factorii de risc psiho-social pot duce atât la diminuarea randamentului individual și colectiv cât și la accidente de muncă sau îmbolnăviri profesionale, este necesară identificarea lor corectă și definirea unor strategii de prevenție și intervenție în scopul diminuării efectelor negative.

În cadrul workshop-ului, după precizarea contextului și definirea conceptelor, propunem organizarea a unor grupuri de lucru centrate pe identificarea, definirea și operaționalizarea:

- a) factorilor de risc psiho-social la nivel organizațional;
- b) consecințelor/ simptomelor asociate acestor factori la nivel individual și colectiv;

În final, prin analiza unor inițiative europene centrate pe identificarea factorilor de risc psiho-social sau pe implementarea unor strategii de prevenire a riscurilor psihosociale vom analiza premisele necesare pentru definirea unei strategii de prevenire a expunerii angajaților la factori de risc psiho-social.

Durata: 2 ore

WKS-5: Integrarea evaluării psihologice în practicile de management al talentelor

Formator: Andrei ION

Descriere workshop:

Workshop-ul se va centra prezentarea modului în care evaluările psihologice pot fi utilizate ca parte a proceselor de management al talentelor.

Workshop-ul are o orientare aplicativă , vizând exemplificarea modului în care metodele de evaluare a personalității, a abilităților cognitive și a competențelor pot fi integrate în cadrul proceselor de management al talentelor.

Acest program va prezenta modul în care informații dobândite în urma evaluărilor psihologice (personalitate, abilități cognitive și evaluare de competențe) pot fi integrate cu practicile de management, în special cu evaluarea pentru identificarea succesorilor și auditul de talente.

Participanții vor dobândi informații actuale derivate din cercetări derulate în management, precum și din psihologia aplicată.

Durata: 2 ore

WKS-6: Diagnoza organizațională în organizația militară

Formatori: Vasile MARINEANU, Ilona VOICU

Descriere workshop:

Workshop-ul „**Diagnoza organizațională în organizația militară**” va reprezenta o modalitate de a le oferi participanților oportunitatea abordării unor subiecte legate de necesitatea și utilitatea diagnozei organizaționale în organizațiile militare, precum și referitoare la modalitățile teoretice și practice de abordare a problematicii diagnosticului organizațional, prin centrarea pe următoarele teme de discuție:

- Cadre teoretice/modele de diagnoză organizațională cu aplicabilitate pentru organizația militară: vor fi analizate o serie de concepte și modalități de operaționalizare a acestora, precum climatul organizațional (e.g. Schneider, 2000, Ticu Constantin, 2010), cultura organizațională (e.g. Cameron și Quinn, 1999; Dennison, 2001; 2012), sănătatea organizațională (Alman, 2010; Vercellino, 2010), moralul (Britt și Dickinson, 2006);
- aspecte particulare ale diagnozei organizaționale în armată: probleme specifice care necesită diagnoza, particularități ale relației dintre demersul diagnostic și decizia managerială, beneficiarii diagnosticului;
- Exerciții de construcție a unei scale de diagnostic.

Obiective: Dezvoltarea unui cadru conceptual comun, care să permită:

- Familiarizarea cu diverse modele de diagnostic aplicabile organizației militare;
- Asimilarea de cunoștințe teoretice și practice cu privire la diversele aspecte pe care le presupune demersul diagnostic în organizația militară;
- Exersarea abilităților de construcție a unor instrumente de diagnoză organizațională.

Durata: 2 ore

WKS-7: Evaluarea psihologică periodică în sistemul militar

Formator: Vasile MARINEANU

Descriere workshop:

Workshop-ul abordează evaluarea psihologică periodică în acord cu reglementările legislative în vigoare (Legea nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, HG 1169/2011 privind supravegherea sănătății lucrătorilor, Legea 295/2004 privind regimul armelor și munițiilor, Legea 333/2003 privind paza obiectivelor, bunurilor, valorilor și protecția persoanelor), precum și armonizarea reglementărilor naționale cu dispozițiile interne referitoare la acest domeniu, având ca obiectiv principal optimizarea activităților profesionale în acord cu cerințele specifice sistemului militar.

Workshop-ul propune ca teme de interes:

- Obiectivele evaluării psihologice periodice în contextul profesional menționat (stabilirea capacității/aptitudinii pentru muncă; evaluarea potrivirii între solicitările locului de muncă și abilitățile persoanei; identificarea și propunerea soluțiilor de adaptare a situațiilor de muncă sau limitarea/restrângerea temporară a activităților militarilor cu atribuții specifice; consilierea persoanei și /sau parcurgerea unor programe de intervenție specializată care să asigure creșterea siguranței și păstrarea sănătății personalului fără a fi afectate calitatea muncii și îndeplinirea sarcinilor specifice; evaluarea deteriorării capacităților și funcțiilor psihice ale persoanei etc.);
- Criteriile psihologice specifice armelor/serviciilor/domeniilor funcționale/specialităților militare/factorilor de risc specifici activităților din sistemul militar, avute în vedere la evaluarea psihologică periodică;
- Prezentarea unor studii de caz: evaluarea psihologică pentru diferite tipuri de activități specifice mediului militar.

Obiective: Dezvoltarea unor standarde de servicii și bune practici în domeniul psihologiei muncii și organizaționale aplicate în mediul militar, prin:

- Familiarizarea deciziei privind acordarea avizului psihologic;
- Identificarea și alegerea probelor psihologice în funcție de riscul profesional, structura raportului de evaluare psihologică periodică, modul de fundamentare a deciziei privind acordarea avizului psihologic;
- Formarea atitudinii proactive în furnizarea serviciilor psihologice.

Durata: 2 ore

WKS-8: “A fi sau a nu fi?” – un workshop despre luarea deciziilor strategice

Formatori: Oana Cătălina FODOR, Alina Maria FLEȘTEA

Descriere workshop:

Ca antreprenori, manageri sau specialiști într-o organizație (sau ca simplii indivizi, pe plan personal) luăm decizii cu implicații majore în fiecare zi: pentru noi, pentru echipa pe care o conducem sau chiar pentru viitorul companiei. Pentru multe dintre ele activăm pilotul automat – folosim “rețete” și “scurtături mentale”, în timp ce pe altele le amânăm la nesfârșit – “ne documentăm bine” ca să suprindem cât mai mult din complexitatea situației. Implicațiile celor două strategii pentru eficiența deciziei în context organizațional sunt puternic negative.

În acest workshop vă propunem să experimentăm împreună câteva situații decizionale și să încercăm să răspundem la două întrebări:

- care sunt cele mai frecvente erori decizionale la care mă expun atunci când iau decizii automat în contextul activității mele profesionale (ex. management, departament resurse umane etc.) și cum pot să le evit?
- ce tehnici pot folosi pentru a lua decizia în contextul activității mele profesionale (ex. management, departament resurse umane etc.)?

Workshop-ul este construit pe baza celor mai influente cercetări din arii precum Psihologia Managerială și Antreprenorială (Ishizaka & Nemery, 2013; Dane & Pratt, 2007; Eisenhardt & Zbaracki, 1992; Lewin, 1975), Psihologia Cognitivă (Gigerenzer, 2007; Kahneman, 2003; Tversky & Kahneman, 1981 etc.) și abordează teme precum: modelul dual al procesului de luare a deciziilor, erorile decizionale în contextul activității profesionale (ex. reprezentativitatea, framing-ul, prototypicalitatea alternativelor etc.), tehnici de luare a deciziilor strategice în domeniul propriu de activitate (ex. analiza campului de forțe, analiza matriceală), euristici ecologice/benefice în luarea deciziei (ex. euristica recunoașterii, euristica “imită-l pe cel mai bun” etc.).

Durata: 2 ore

WKS-9: Aplicații în Diagnoza Organizațională

Formatori: Lavinia ȚÂNCULESCU, Dragoș ILIESCU

Descriere workshop:

Workshop-ul „Aplicații în Diagnoza organizațională” va avea în vedere trecerea în revistă a manierei de abordare a studiilor de caz incluse în cadrul cursului on-line dedicat introducerii în Diagnoza Organizațională. Acesta este primul curs pe care APIO îl propune profesioniștilor din domeniul psihologiei muncii și organizaționale în format virtual.

Cursul este structurat în două mari direcții, respectiv abordează diagnoza organizațională prin metode calitative și prin metode cantitative. Fiecare dintre modulele cursului (dedicate celor mai importante metode și arii de diagnoză din cadrul unei organizații), este însoțit de probe practice pe care participantul la curs este invitat să le efectueze, într-o manieră cât mai apropiată de cea solicitată de bunele practici în acest domeniu.

Acest workshop are menirea de a răspunde participanților la curs sau persoanelor interesate să se înscrie la întrebări punctuale legate de dificultăți de executare a acestor analize, precum și să ofere exemple de bună practică pentru efectuarea analizelor propuse de autorul cursului, precum și de generare de rapoarte de diagnoză comprehensive.

În urma participării la acest workshop, participantul își va clarifica aspectele practice pe care cursul on-line i le propune, respectiv:

- ✓ va putea opera cu teoriile, conceptele și modelele relevante ale domeniului diagnozei organizaționale;
- ✓ va putea înțelege și recunoaște în practică și literatură cadrele de diagnoză;
- ✓ va putea selecta cadrele relevante pentru realizarea diagnozei în funcție de tipul de organizație și de procesele și activitățile specifice vizate în diagnoză;
- ✓ va fi capabil să identifice zonele optime de implementare și abordarea optimă pentru diagnoză;
- ✓ va ști să utilizeze chestionarele-testele oferite de curs în demersurile sale profesionale.

Durata: 2 ore

**PROGRAMUL DETALIAT AL
PREZENTĂRILOR ORALE
PE SECȚIUNI**

Lucrări pe secțiuni (1): *Evaluare și intervenție în organizații I*
Vineri, 08 mai 2015; Interval orar: 15,00-17,00; Sala FAUST;

Moderatori: *Marian POPA & Claudia RUS*

- ORL30: Evaluarea psihologică a personalului, între paradigmele selecției și adaptării
Marian POPA
- ORL5: Individual differences and Assessment Center performance
Andreea BUTUCESCU, Raluca LIVINȚI, Andrei ION
- ORL10: Follow the crowd or stick with the best: Emotions and ecological rationality in entrepreneurial decision making
Oana C. FODOR, Petru L. CURȘEU, Alina M. FLEȘTEA
- ORL20: Relația dintre falsificarea răspunsurilor și timpul de reacție: o meta-analiză
Laurențiu MARICUȚOIU, Paul SÂRBESCU
- ORL21: Implicații ale reglării emoționale pentru satisfacția la locul de muncă a cadrelor didactice.
Otilia MATEI, Coralia SULEA, Alexandra HORGA, Adina COJOCARU & Patricia ALBULESCU
- ORL36: De la lenea socială la implicarea în munca de echipă: rolul moderator al Core self-evaluations
Andrei RUSU, Silvia MĂGUREAN, Delia VÎRGĂ, Petru CURȘEU
- ORL37: Utilizarea modelelor bifactoriale pentru testarea fiabilității sub-scalelor: Un exemplu folosind Scala Utrecht a Implicării în muncă
Paul SÂRBESCU
- ORL38: Validarea preliminară a unei scale noi de dezirabilitate socială
Florin A. SAVA, Laura C. PĂTRUȚ
- ORL40: Rolul mediator al satisfacerii nevoilor la locul de muncă în relația dintre nevrotism și angajamentul organizațional de tip afectiv
Lavinia Țânculescu
- ORL43: Invizibil la locul de muncă: rolul performanței și al exprimării emoțiilor negative
Alexandra TUȘER, Coralia SULEA, Jane O'REILLY, Dragoș ILIESCU

Lucrări pe secțiuni (2): *Evaluare și intervenție în organizații II*

Vineri, 08 mai 2015; Interval orar: 15,00-17,00, Sala TURANDOT;

Moderatori: *Eugen AVRAM & Mihaela RUS*

ORL3: Evaluarea sănătății și siguranței ocupaționale în spital – studiu de caz
Eugen AVRAM

ORL7: Spiritualitate, religiozitate și semnificație în contexte de muncă
Ioana DAVID

ORL8: Implicația factorilor individuali și de personalitate în gestionarea emoțională în organizații
Eugen DUMBRAVĂ

ORL13: Influența tipului de presiune și a nivelului de risc al grupului asupra vitezei tinerilor șoferi
Alexandra GHEORGHIU

ORL22: Cât de acurat percep românii diferențele dintre români și americani?
Daniela Moza, Luminița Iacob, Smaranda Ioana Lawrie, Silvia Măgurean, Alin Gavreliuc

ORL24: Evaluarea neuropsihologică a proceselor atenționale. O abordare comparativă privind dificultatea sarcinii în contextul evaluării prin utilizarea realității virtuale versus cea pe calculator
Alexandra Neguț, Daniel David

ORL25: Rolul moderator al impoliteții în relația dintre stresul ocupațional și comportamente contraproductive
Iulian OJOG, Dan Florin STANESCU

ORL32: Scheme cognitive accesate în decizia managerială în domeniul feroviar
Mihaela RUS

ORL39: Construirea unui chestionar multidimensional de măsurare a încrederii organizaționale.
Mihaela STOICA, Iuliana STOICA & Adrian Tudor BRATE

Lucrări pe secțiuni (3): *Psihologie militară, pentru apărare, ordine publică și siguranță națională*

Vineri, 08 mai 2015; Interval orar: 15,00-17,00; Sala *RIGOLETTO*;

Moderatori: *Dorina COLDEA & Ștefan LIȚĂ*

ORL16: Dezvoltarea performanțelor liderilor militari prin coaching
Cristina IONICĂ, Dorina COLDEA

ORL18: Evaluarea riscurilor psihosociale în activitatea jandarmilor
Ștefan LIȚĂ, Andrea SECU

ORL19: O analiză a chestionarului Schmieschek în condițiile modificării
scalei de răspuns
Ștefan LIȚĂ, Mădălina ȚOI

ORL4: Evenimentul “Charlie Hebdo” – implicații psihologice
Daniela BOȚONE

ORL33: Psihologia aplicată în domeniul securității naționale - între realitate
și artefact
Adrian RUSAN

ORL34: Evaluare psihologică-față în față cu Codul Penal
Adrian RUSAN

Lucrări pe secțiuni (4): *Evaluare și intervenție în organizații III*

Sâmbătă, 09 mai 2015; Interval orar: 09,00-11,00; Sala FAUST;

Moderatori: *Mariela PĂVĂLACHE-ILIE & Ciprian RĂULEA*

- ORL29: Relația dintre viața profesională, personală și satisfacția în muncă
Mariela PĂVĂLACHE-ILIE, Camelia TRUȚA, Ana-Maria CAZAN
- ORL2: Mediul organizațional ca sursă de stres. Stres, comportament alimentar disfuncțional și factori de protecție.
Andreea-Iuliana ASTANI
- ORL6: Corelate psihologice ale bullying-ului organizațional și leadership-ului toxic
Vlad CRĂCIUN, Andrei HOLMAN
- ORL9: We didn't know anything! It was a mess: The effectiveness of a rescue operation multi-team system
Alina Maria FLEȘTEA, Petru Lucian CURȘEU, Oana Cătălina FODOR, Mircea MICLEA
- ORL11: Patterns of affective states, activity, and location: Implications for optimized interventions delivery in the workplace
Omid FOTUHI, Adelaida PATRASC LUNGU
- ORL14: "Triada întunecată" a personalității în context organizațional
Mihaela GRIGORAȘ
- ORL23: Liderii toxici, dincolo de influența culturală: studiu privind percepțiile angajaților români și turci asupra leadershipului toxic
Andreea NEGRUȚI, Andreea- Luciana URZICĂ
- ORL31: Managerul-coach - un nou rol în organizații. Eficacitatea unui program de dezvoltare a abilităților de coaching la manageri
Lucia RAȚIU
- ORL41: Necesitatea aplicării procedurilor și protocoalelor de lucru într-un spital de psihiatrie
Simona TRIFU, Daniela BRĂILEANU, Eduard George CARP, Aneta TUDOSE
- ORL42: Beneficii terapeutice în actul medical psihiatric prin Spitalizările de Zi din cadrul Staționarului
Daniela BRĂILEANU, Simona TRIFU, Eduard George CARP, Jeni VOICU, Mihai HĂLMĂGEANU

Lucrări pe secțiuni (5): *Evaluare și intervenție în organizații IV*

Sâmbătă, 09 mai 2015; Interval orar: 09,00-11,00; Sala TURANDOT;

Moderatori: *Blanca GRAMA & Adrian Tudor BRATE*

ORL1: Efectul moderator al genului, motivației de alegere a carierei, tipului organizațional în relația dintre inteligență emoțională și stres ocupațional
Emanuella Aurora ANGHEL

ORL12: Investigarea proprietăților psihometrice ale scalei de evaluare a nivelului de frustrare cauzat de activitatea profesională
Sabina-Irina GAVRILOAIEI

ORL15: Elaborarea unei scale de evaluare a caracterului
Daniela IONESCU

ORL17: Evaluarea performanței profesionale în context academic
Eugen IORDĂNESCU, Cornelia IORDĂNESCU, Aurelia DRĂGHICI

ORL26: Scala pentru modificarea postului: Adaptare la contextul organizațional românesc
Bogdan OPREA, Mădălin ȘTEFAN

ORL27: *External Construct Validity of the Assessment Center in the Diagnostic of Entrepreneurial Potential Of Romanian Students*
Ioana PANC

ORL28: Cum se poate promova comportamentul pro-environmental în organizații. Contează Mesajul.
Vlad PANDUR, Patricia ALBULESCU

ORL35: Contează personalitatea candidatului la un interviu de angajare? Un studiu privind potențiale efecte de moderare ale personalității asupra relației dintre numărul de interviuri la care o persoană participă și pentru câte din acestea înaintează în procesul de selecție
Andrei RUSU, Roxana SÂRBU

ORL44: Relația dintre „patologiile motivaționale și comportamentele de căutare a unui loc de muncă: rolul moderator al persistenței motivaționale și a concordanței scopului.
Andreea- Luciana URZICĂ, Ticu CONSTANTIN

REZUMATELE LUCRĂRILOR
DE LA SESIUNILE DE PREZENTĂRI ORALE

ORL1 - ORL44

ORL1:

Efectul moderator al genului, motivației de alegere a carierei, tipului organizațional în relația dintre inteligența emoțională și stres ocupațional

Emanuella Aurora ANGHEL

EPIC Business Human Strategy

Rezumat

Obiective:

Scopul acestui studiu este să examineze relația dintre inteligența emoțională și stres ocupațional în cadrul unui grup de specialiști în sănătate, utilizând efectul moderator al genului, motivației de alegere a carierei și a tipului organizațional.

Metode:

Studiul a fost realizat pe un eșantion de 106 de participanți, dintre care 24 de gen masculin (23%) și 81 subiecți de gen feminin (77%). Aceștia provin din mediul urban (100%) și au o experiență de minim 3 ani în mediul de lucru pentru care au fost selectați. Din tipul organizațional de stat provin 68 de subiecți (64,2%), iar din mediul privat 38 subiecți (35%). Vârsta este cuprinsă între 29 de ani și 63 de ani, vârsta medie fiind de 44 de ani.

Variabila dependentă este reprezentată de stresul ocupațional, variabila independentă: inteligența emoțională și variabilele moderator: genul (feminin sau masculin), tipul organizațional (privat sau stat) și motivația de alegere a carierei (visul din copilărie; rude sau părinți medici; îndrumarea familiei).

Instrumentele folosite sunt reprezentate de Scala Schutte de Inteligența emoțională și Scala stresului ocupațional,

Rezultate:

Nivelul stresului ocupațional este relativ scăzut ($m=33$), la aproximativ o abatere standard (5) de media chestionarului (2,5). Inteligența emoțională este peste medie (125), la aproximativ 2 abateri standard (22) regăsind maximumul posibil pe această scală.

Genul, motivația de alegere a carierei reprezentată de visul din copilărie, rude sau părinți medici, îndrumarea familiei au rol moderator în relația dintre inteligența emoțională și stresul ocupațional. La introducerea în model a factorului moderator, s-a observat o îmbunătățire a modelului de 0,5%, 0,02%, 0,43%, respectiv de 0,34%.

Tipul organizațional nu are rol moderator în relația dintre inteligența emoțională și stresul ocupațional. La introducerea în model a factorului moderator, s-a observat o îmbunătățire a modelului de 0,39%

Discutii:

Deși stresul și inteligența emoțională nu au arătat o relație moderată, rezultatele acestui studiu permit determinarea direcției acestei relații. Întrebări ridicate în acest studiu sunt discutate cu nevoia de a rafina conceptul de inteligența emoțională, mai ales dacă se pune problema ca inteligența emoțională să fie considerată ca un posibil criteriu de selecție, așa cum au sugerat unii autori.



ORL2:

Mediul organizațional ca sursă de stres. Stres, comportament alimentar disfuncțional și factori de protecție.

Andreea-Iuliana ASTANI

Universitatea "Alexandru Ioan Cuza" din Iași

Rezumat

Obiective:

Studiul a avut ca prim obiectiv verificarea asocierii stresului resimțit de angajați din diferite medii ocupaționale cu manifestarea de comportamente alimentare disfuncționale. Al doilea obiectiv vizat a fost analiza potențialului rol protectiv al unor factori precum conștientizarea deplină de sine (mindfulness), satisfacerea nevoilor psihologice bazale și acceptarea necondiționată de sine în fața resimțirii stresului.

Metode:

La studiu au participat 115 subiecți (79 de gen feminin și 36 de gen masculin, 87 provenind din mediul rural și 28 din mediul urban), cu vârste cuprinse între 25 și 51 de ani, profesând în domenii de activitate diferite (educație și formare profesională, sănătate și servicii sociale, administrație și servicii publice, cultură și artă, T.I.C., construcții și agricultură)

Cercetarea a utilizat metoda chestionarului. Pentru evaluarea nivelului de stres a fost folosit POMS (The Profile of Mood States; McNair et al., 1971), pentru evaluarea comportamentelor alimentare disfuncționale – TFQ (Three Factors Eating Questionnaire – Revised 18; Karlsson et al., 2000), pentru determinarea nivelului conștientizării depline de sine – FFMQ (Five Facet Mindfulness Questionnaire; Baer et al., 2006), măsurarea nivelului satisfacerii nevoilor psihologice bazale a fost făcută cu BNSG (The Basic

Need Satisfaction in Life Scale; Gagné, 2003), iar acceperea necondiționată de sine a fost evaluată utilizând USAQ (Unconditional Self-acceptance Questionnaire; Chamberlain & Haaga, 2001).

Rezultate:

Rezultatele obținute au indicat corelații pozitive între stres și mâncatul necontrolat (nu și între stres și restricționarea cognitivă sau mâncatul pe fond emoțional) și corelații negative ale stresului cu conștientizarea deplină de sine (în special cu dimensiunile: conștientizarea acțiunii, nonevaluarea experienței și nonreactivitatea la experiențele anterioare), satisfacerea nevoilor psihologice bazale (autonomie, competență, afiliere) și acceperea necondiționată de sine.

Discuții:

Datele obținute au confirmat asocierea stresului cu manifestarea de comportamente alimentare disfuncționale (mâncat necontrolat), doar în rândul angajaților de gen feminin. Factori precum conștientizarea deplină de sine, satisfacerea nevoilor psihologice bazale și acceperea necondiționată de sine necesită mai multă atenție din partea psihologilor din mediul organizațional, întrucât corelează negativ cu nivelul de stres resimțit de persoane ce profesază în domenii de activitate diferite.



ORL3:

Evaluarea sănătății și siguranței ocupaționale în spital – studiu de caz

Eugen AVRAM

Universitatea din București

Rezumat

Există două obiective majore ale lucrării de față, pe de o parte studiul vizează relevarea nivelului unor indicatori privind sănătatea ocupațională într-un spital, iar pe de altă parte identificarea unor probleme de sănătate și siguranță ocupațională.

Metodologie: A fost aplicată ancheta pe bază de chestionar (un instrument elaborat de autor pentru evaluarea sănătății ocupaționale în spital având la bază modelul WHO al sănătății, modelul Cerințe - Resurse ale postului, modelul de diagnoză solicitat de acreditarea spitalelor, modelul de diagnoză organizațională centrată pe probleme). S-a realizat cu fiecare participant un interviu scurt după aplicarea chestionarului.

Participanți: au fost evaluați 400 de asistenți medicali din secțiile clinice, bloc operator ale unui spital de urgență.

Rezultate: datele evidențiază diferențe în privința percepției problemelor de sănătate ocupațională, dar și serie de factori comuni. **Concluzii:** datele au fost utilizate pentru elaborarea unui raport privind sănătatea și siguranța ocupațională în spital.



ORL4:

Evenimentul “Charlie Hebdo” – implicatii psihologice

Daniela BOȚONE

Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu

Rezumat:

Obiective: Cercetarea de fata isi propune să descrie principalele reacții, emoții, atribuiri, stereotipuri și atitudini determinate de atacul terorist de la jurnalul francez “Charlie Hebdo”. Un rol important l-am acordat identificării tipului de atribuire și emoțiilor realizate de studenții sibieni, ca urmare a evenimentului mai sus amintit.

Metode: Metoda utilizată este ancheta pe bază de chestionar. Chestionarul conține 21 de itemi de tip self-report, cu referire la tipul de atribuire și natura emoțiilor autoevaluate de participanții la cercetare. În structura chestionarului există 2 itemi cu răspunsuri deschise în care am urmărit surprinderea aspectelor calitative ale implicațiilor psihologice determinate de evenimentul terorist. Participanții sunt studenți sibieni din mediul civil.

Rezultate: Rezultatele au identificat aspecte cantitative și calitative ale tipului de atribuire și emoțiilor generate de evenimentul terorist. Am realizat un

studiu comparativ privind conceptele amintite anterior, nivelul de dezvoltare al acestora, precum și intensitatea emoțiilor autoevaluate în funcție de vârstă, gen, nivelul de școlarizare și alte variabile psihologice. Prin analiza itemilor cu răspunsuri deschise din structura chestionarului, am analizat aspectele calitative ale stereotipurilor, emoțiilor, atribuirilor generate de acest eveniment în rândul tinerilor, în formarea opiniei publice, în formarea atitudinilor și mai ales reacțiilor puternice de pe rețelele de socializare.

Discuții: Se pune problema metodologiei de evaluare prin self report sau procedeu experimental.



ORL5:

Individual differences and Assessment Center performance

Andreea BUTUCESCU*, Raluca LIVINȚI*, Andrei ION**

**APIO*

***Universitatea din București*

Rezumat:

Objectives

The current study investigates the relation between individual differences (namely gender, cognitive ability and personality traits) and Assessment Center performance.

Despite the intuitive assumptions that performance in the assessment centers (ACs) should be related to personality or to cognitive ability, past research has failed to demonstrate a consistent link between those predictors and ACs performance (Krajewski & Rothstein, 2007). Neither the examination of gender differences in AC is not yet undebatable; studies are split between those showing no significant gender differences and those indicating slightly larger scores for women (Anderson, Livens, Van Dame, Born, 2006).

The majority of past studies have examined individual differences only at the level of the overall assessment center rating (OAR), leaving open to debate whether differences on particular dimensions, or exercises, exist.

The aim of this study was to conduct an exercise driven examination of individual differences in ACs. This means that the present study focused on differences at the level of AC types of exercises (interpersonal and problem solving) instead of at the more diffuse level of the OAR.

We expected ratings from those exercises encouraging interactions to correlate with those personality traits which are relevant to interpersonal style (i.e. persuasion, outgoing, affiliative, and socially confident), and we expected problem solving exercises to correlate with analytical personality preferences (i.e. analysis, data rational, conceptual and forward thinking).

With respect to gender, the assumption was that women will perform better at interaction exercises, while men will perform better on problem solving exercises. We also expected that cognitive ability will correlate more strongly with performance in problem-solving exercises.

Methods

The sample included 214 individuals who participated in a 1-day Selection Assessment Centers during a 2-year period. Assessment center yielded scores on 4 exercises, that simulate interpersonal (e.g., Role-play exercise, Group exercise) or problem solving (e.g., Analysis exercises, In-tray) tasks frequently performed by managers. Assessments also completed a measure of Cognitive ability (Verify Inductive Reasoning Test; Burke, Gerianne van Someren, Nicola Tatham & Kate Downey, 2007) and the Occupational Personality Questionnaire (OPQ; Dave Bartram, Anna Brown, Steven Fleck, Ilke Inceoglu & Katie Ward, 2006).

Results and discussions

Consistent with our hypotheses, interpersonal style personality traits are more strongly related to performance in AC interactive exercises, problem solving exercises with analytical personality preferences and with cognitive ability.

Unexpected, and not in line with other findings, results suggest that male participants actually outperformed female participants on the interactive exercises. Possible mechanisms will be discussed. No gender differences were found on problem solving exercises.

Results will also be discussed in terms of their implications for the detection and control of adverse impact in AC assessment. Methodological design, analyses and sample limitations will also be addressed.



ORL6:

Corelate psihologice ale bullying-ului organizațional și leadership-ului toxic

Vlad CRĂCIUN, Andrei HOLMAN

Universitatea "Alexandru Ioan Cuza" din Iași

Rezumat:

Obiective:

Prin prezenta cercetare ne propunem să investigăm relația dintre percepția angajaților asupra comportamentelor superiorilor direcți specifice stilului de leadership toxic și percepția expunerii la comportamentele de tip bullying. De asemenea, un alt obiectiv este să analizăm dacă percepția expunerii la comportamentul de tip bullying moderează relația dintre percepția comportamentelor superiorilor direcți specifice conducerii toxice și autoraportarea gradului de prezență a simptomelor tulburărilor de somn, burnout-ului, stresului, a celor caracteristice depresiei, stresului somatic dar și cognitiv.

Metode:

La studiu au participat 150 de angajați cu o vechime de minim 6 luni în organizație, aspect esențial pentru măsurarea percepției expunerii la comportamentele de tip bullying. Aceștia au răspuns în variantă online la mai multe scale.

Percepția expunerii la comportamentul de tip bullying a fost măsurată cu varianta românească a Chestionarului Actelor Negative, percepția conducerii toxice a fost măsurată cu chestionarul Toxic Leadership Scale, adaptat pentru populația românească, iar gradul de prezență a simptomelor asociate diverselor tulburări de ordin psihologic și somatic a fost măsurat cu o serie de scale din Copenhagen Psychosocial Questionnaire, una din ele vizând și percepția autoeficienței.

Vor fi controlate diferențele individuale în tendința de a experimenta o gamă de emoții negative în viața cotidiană prin măsurarea afectivității negative (dovedită ca fiind un factor cu influență în percepția expunerii la comportamentele de tip bullying). Vom utiliza subscala acestui construct din Positive and Negative Affect Schedule. De asemenea, vor fi controlate și o serie de variabile socio-demografice.

Rezultate:

Rezultatele relevă relația dintre percepția angajaților cu privire la comportamentele superiorilor direcți specifice stilului de leadership toxic și percepția expunerii la comportamentele de tip bullying. De asemenea, sunt analizate rolul și importanța percepției expunerii la comportamentele de tip bullying în

legătura dintre percepția angajaților cu privire la comportamentele superiorilor direcți specifice stilului de leadership toxic și simptomele asociate diverselor tulburări de ordin psihologic și somatic.

Discuții:

Se discută implicațiile și efectele, atât la nivel individual, cât și organizațional, limitele cercetării, posibilitățile unor intervenții eficiente și direcțiile viitoare de cercetare cu accent pe design-urile longitudinale.



ORL7:

Spiritualitate, religiozitate și semnificație în contexte de muncă

Ioana DAVID

Universitatea din București

Rezumat:

Obiective: Studiul de față își propune să evidențieze câteva aspecte referitoare la relația existentă între religiozitate/spiritualitate și construirea sensului/semnificației (engl.: *meaning-making*) în contexte profesionale. În principal, se urmărește prezentarea unor posibile dimensiuni ce pot fi măsurate și modalitățile de măsurare a acestora precum și identificarea unor date preliminare în studierea acestei legături.

Metode: Studiul utilizează chestionare specifice măsurării religiozității/spiritualității în general (Duke University Religion Index – DUREL, Koenig, Parkerson, & Meador, 1997) respectiv în contexte profesionale (Faith at Work Scale – FWS, Lynn, Naughton, & VanderVeen, 2009) și chestionarul The Work and Meaning Inventory (WAMI, Steger, Dik, & Duffy, 2012) de măsurare a sensului/semnificației muncii (engl.: *meaningful work*). Cercetarea raportează date colectate pe un eșantion de angajați ai diverselor companii cu sediul în București, România.

Rezultate: În prezenta lucrare sunt discutate rezultatele preliminare ale unui studiu pilot – parte a unor cercetări mai ample care au ca obiectiv studiul impactului religiozității/spiritualității în contexte de muncă și a legăturii dintre religiozitate și semnificație.

Discutii: Problematika spiritualității/religiozității la locul de muncă este una ce stimulează un interes din ce în ce mai ridicat în rândul comunității științifice internaționale în ultimii ani. La fel și cea a construirii semnificației – *meaning-making*. În acest context lucrarea de față își propune să creioneze câteva aspecte legate de legătura dintre aceste două concepte care își lasă amprenta asupra mediului organizațional contemporan. Descoperirile pot oferi inputuri relevante pentru eforturile de dezvoltare organizațională ce vizează înțelegerea și integrarea preocupărilor diverse ale angajaților (inclusiv a celor legate de spiritualitatea la locul de muncă, din ce în ce mai frecvente în ultimii ani).



ORL8:

Implicația factorilor individuali și de personalitate în gestionarea emoțională în organizații

Eugen DUMBRAVĂ

Habar Consulting, Bucuresti

Rezumat:

Obiective:

Restrângerea factorilor individuali și de personalitate în raport cu trăirile emoționale, la niste variabile comprehensive ce includ ambele categorii menționate, variabile ce ar putea constitui un model factorial de gestionare optimă a trăirilor emoționale în mediul organizațional.

Ipoteze:

H1. Există factori comprehensivi care cuprind atât variabile emoționale cât și variabile individuale și de personalitate care se află în relație.

H2. Factorii individuali și de personalitate au o pondere diferită în explicarea varianței emoției.

Metode:

Participanți

Eșantionul acestui studiu a cuprins 126 de angajați în patru companii din piața autohtonă, construcții (35 %), servicii medicale (23%), servicii turistice (21%) și servicii de consultanță financiară (21%).

Instrumente

Chestionarul PANAS-X, Job Stress Survey, Ways of coping, Inventarul de evaluare a motivației performanței, Survey of Work Styles, Inventarul Psihologic California.

Rezultate:

Din analiza factorială a rezultat un set de 10 factori, astfel: Factorul 1 este puternic saturat în trăsături de personalitate care promovează stabilitatea și satisfacția profesională, Factorul 2 este saturat de caracteristici care promovează succesul profesional, Factorul 3 este marcat de obediență și lipsă de creativitate, Factorul 4 e al emoției pozitive și autocontrolului, Factorul 5 e al mecanismelor de coping, Factorul 6 este al emoției negative și al stresului, Factorii 7 și 8 sunt marcați de trăsăturile personalității de tip A, Factorul 9 este al afectivității negative și al lipsei autocontrolului, iar Factorul 10 este al conducătorului.

Discutii:

Acest studiu ne-a permis observarea modului în care trăsăturile individuale și de personalitate, factorii motivaționali și mecanismele de coping cognitiv se grupează în comun pe aceiași factori cu anumite emoții. Rezultatele demonstrează încă o dată importanța autocontrolului ca factor pozitiv în gestionarea emoțională avantajoasă, dar și că multe alte caracteristici individuale (de ex. empatia, trăsături ale personalității de tip A etc.) pot fi implicate în gestionarea emoțională, elemente care au fost găsite și de alți cercetători (Smith și Ruiz, 2002; Goleman, 1995; Sadri, Weber și Gentry, 2011).



ORL9:

We didn't know anything! It was a mess: The effectiveness of a rescue operation multi-team system

**Alina Maria FLEȘTEA, Petru Lucian CURȘEU,
Oana Cătălina FODOR, Mircea MICLEA**

Universitatea „Babeș-Bolyai” Cluj-Napoca

Rezumat:

Obiective:

Multi-team systems (MTS) are used to tackle complex, unpredictable events

and to respond immediately to fast-changing environmental contingencies. Their effectiveness is influenced by within as well as between team processes (i.e., communication, coordination) and emergent phenomena (i.e. situational awareness). The aim of this study is to use this multi-level and dynamic model of MTS effectiveness to explain the malfunction of a MTS mobilized to manage a rescue operation following a plane crash that occurred in January 2014 in Romania. The aim of this study is to use this multi-level and dynamic model of MTS effectiveness to explain the malfunction of a MTS mobilized to manage a rescue operation following a plane crash that occurred in January 2014 in Romania.

Metode:

We use a case study approach in which we integrated data collected through multiple methods (i.e. interviews, documentation, archival records) and from different sources (i.e. SMURD Cluj, Transylvania Off Road Club, Transylvania Rescue Dog Association, Notice Regarding the Aviation Event from 20.01.2014 - Romanian Government, Activity Report Regarding the Actions of Searching and Saving the Victims of the Crashed Medical Plane - Rescue Team SALVASPEO Cluj, Press-Conferences held by local people, victims, SMURD Cluj, rescue teams).

Rezultate:

Our results show that the inefficient transition processes prior to the deployment of the MTS resulted in poor coordination within as well as between the teams forming the MTS. Moreover, inefficient functional leadership across teams hindered the emergence of situational awareness, which in turn negatively affected coordination and effectiveness. Our analysis also reveals the emergence of informal structures around locals and volunteers that participated in the rescue operations. These informal structures fostered the emergence of situational awareness and facilitated communication in the MTS.

Discutii:

We explore the dynamics and effectiveness of a real MTS, and we point towards the importance of informal emergent structures for MTS effectiveness. The present case study has important implications in emergency management practices.



ORL10:

Follow the crowd or stick with the best: Emotions and ecological rationality in entrepreneurial decision making

Oana C. FODOR, Petru L. CURȘEU, Alina M. FLEȘTEA

Universitatea „Babeș-Bolyai” Cluj-Napoca

Rezumat:

Obiective:

This paper aims to explore the impact of emotions on the use of two ecologically rational, social heuristics: imitate majority and imitate the best during an entrepreneurial strategic decision making process (ESDM).

Metode:

We test the hypotheses in a controlled field experiment, on a final sample of 98 entrepreneurs.

Rezultate:

The study shows that entrepreneurs experiencing certain emotions (especially unpleasant) display heuristic rather than rational decision preferences. Moreover, entrepreneurs who were induced to feel unpleasant emotions tend to rely more on imitate the majority (the safer option) rather than imitate the best heuristic. Finally, the use of imitate the majority is most likely under unpleasant and certain emotions, while the use of imitate the best is most likely when entrepreneurs experience pleasant and certain emotions.

Discutii:

Our contributions are threefold. First, our study provides initial support for the impact of discrete state emotions on the use of ecologically rational heuristics (i.e. heuristics that save important resources, but bring beneficial results) during an ESDM process. Second, we extend the appraisal vs. valence framework of emotions and show that the two emotion dimensions interact to generate distinct preferences for the two social heuristics. Third, this is one of the first studies that bridge the gap between three rather separate streams of research: ESDM, ecological rationality and emotions.



ORL11:

Patterns of affective states, activity, and location: Implications for optimized interventions delivery in the workplace

Omid FOTUHI*, Adelaida PATRASC LUNGU**

**Stanford University*

*** Willamette University*

Rezumat:

Introduction & Objectives:

Self-affirmation interventions have been shown to improve performance and persistence, lowering stress, and improving health outcomes (see Cohen & Sherman, 2014). Importantly, these interventions work best when delivered at the right time, in the right context, and to the right group. The aims of the project are (1) to evaluate the utility of embedding diagnostic measures of affective states in an experience sampling design through mobile technology; and (2) assess the impact of a self-affirmation intervention delivered through scalable technology.

Methods:

Using a smartphone app, seventy-one participants reported their affective states, location, activity, and social context for a period of 2 weeks. These variables were measured on single-item scales. Demographic and life satisfaction data were collected at the start of the study. Notably, the self-affirmation exercise was also delivered through the app — a novel delivery of this intervention.

Results:

Patterns of affective states and associated activities were analyzed. In addition, the impact of a self-affirmation was evaluated by comparing patterns of affective states before and after the affirmation delivery. Consistent with extant literature, participants reported lower happiness and relaxation levels and higher anxiety, sadness and stress while at work, compared to the non-work alternatives. The opposite patterns were found during exercise or creative expression and even while performing work if work was done from a social location (e.g. restaurant, friend's house as opposed to 'at work' or 'at home'). Importantly, a beneficial effect for the affirmation was detected. After the affirmation there was a drop in anxiety, sadness and stress, which persisted throughout the study. The opposite was found for relaxation and happiness, except that fluctuations were also found in happiness levels. Age played an important moderating role in these results.

Discussion:

The initial results from this pilot study provide strong validation for the potential to identify important predictors of vulnerability, which include certain age groups, activities, and locations. A greater understanding of the factors of vulnerability can inform the timing of proven intervention, with the potential to further enhance their beneficial effects. Future applications of this study design and implications for maximizing worker morale are discussed.



ORL12:

Investigarea proprietăților psihometrice ale scalei de evaluare a nivelului de frustrare cauzat de activitatea profesională

Sabina-Irina GAVRILOAIEI

Universitatea "Alexandru Ioan Cuza" din Iași

Rezumat:

Obiectiv:

Acest studiu a avut ca obiectiv investigarea proprietăților psihometrice (fidelitate, structură factorială, validitate discriminativă, predictivă și concurentă) ale scalei de evaluare a nivelului de frustrare cauzat de activitatea profesională.

Metode:

Lotul de subiecți a fost format din 176 de angajați români (48% bărbați și 52% femei), cu vârste cuprinse între 19 și 60 de ani și cu o vechime în muncă între 1 și 38 de ani. Cei 15 itemi ai scalei au fost obținuți prin metoda traducerii și retroversiunii după versiunea inițială a scalei (*The Job Satisfaction/Frustration Questionnaire*, Porter, 1961 apud Krejei, Kvapil & Semrad, 1996).

Rezultate:

Rezultatele au arătat o consistență internă a chestionarului foarte ridicată, demonstrată de valoarea 0.91 a coeficientului alpha Cronbach, precum și o validitate discriminativă și predictivă de nivel mediu. Analiza factorială exploratorie a identificat o structură unifactorială, care a explicat 56.37% din varianța totală.

Discutii:

Sunt discutate implicații și sugestii pentru cercetări viitoare pe baza acestui concept.



ORL13:

Influența tipului de presiune și a nivelului de risc al grupului asupra vitezei tinerilor șoferi

Alexandra GHEORGHIU

Université Blaise Pascal, Clermont-Ferrand

Rezumat:

Obiective:

Deși au fost luate numeroase măsuri de prevenire, numărul tinerilor șoferi implicați în accidente rutiere crește în toată Europa. Unul dintre factorii care par să contribuie la creșterea riscului de producere al unui accident este prezența prietenilor ca și pasageri. Aceștia pot influența comportamentul tânărului șofer prin intervenții de tip proximal (presiune directă și/sau indirectă) sau distal (presiune pasivă). Obiectivul principal al acestui studiu a fost de a analiza impactul tipului de presiune și al nivelului de risc al grupului asupra vitezei estimate și a intenției estimate a unui conducător auto.

Metode:

Pentru a manipula tipul de presiune și nivelul de risc al grupului de prieteni au fost folosite șase scenarii în cadrul cărora, un personaj fictiv conducea însoțit de prietenii săi care îi cereau să depășească viteza, fie amuzându-se pe seama stilului de condus al șoferului (presiune activă directă), fie povestind despre stilul de condus al unui alt șofer (presiune activă indirectă), fie prin indici non-verbali (presiune indirectă). După caz, prietenii tânărului șofer își asumau riscuri la volan (risc ridicat) sau nu (risc scăzut). O sută optzeci de tineri șoferi au răspuns chestionarului ($M = 22.10$, $SD = 1.80$ ani, 50% bărbați), fiecare participant fiind alocat în mod aleatoriu uneia din cele șase condiții.

Rezultate:

Analizele indică faptul că tipul de presiune influențează viteza estimată a personajului șofer iar nivelul de risc al grupului influențează intenția acestuia

de a depăși limita de viteză. Nu au fost identificate efecte de interacțiune între tipul de presiune și nivelul de risc al grupului asupra vitezei estimate a personajului șofer sau asupra intenției de a depăși limita de viteză.

Discuții:

Influența tipului de presiune asupra vitezei estimate este destul de îngrijorătoare ținând cont de faptul că tinerii șoferi novici nu reușesc să controleze în mod eficient automobilul la viteze ridicate. Un alt rezultat interesant indică faptul că reacția personajului șofer (viteza estimată a acestuia) poate fi interpretată ca o formă de complianță, cu efecte reduse asupra comportamentului ulterior al acestuia. În acord cu literatura de specialitate, rezultatele obținute au indicat și faptul că asocierea cu prieteni, având un nivel de risc ridicat, conduce la modificarea intențiilor tânărului șofer, acesta fiind mai predispus să depășească viteza.



ORL14:

”Triada întunecată” a personalității în context organizațional

Mihaela GRIGORAȘ

*Institutul de Economie Mondială
Universitatea din București*

Rezumat:

Obiective:

”Triada întunecată” a personalității - Machiavelism, Narcisism și Psihopatie subclinică - este cel mai popular model al ”părții întunecate” a personalității. În ciuda originii teoretice diferite a celor trei constructe subclinice, există date empirice ce arată un anumit grad de suprapunere a acestora, unii cercetători considerându-le chiar echivalente în populația normală. Studiul nostru își propune să investigheze similaritățile și diferențele dintre cele trei constructe și relația dintre ”triada întunecată” și cel mai cunoscut model conceptual al structurii personalității - modelul Big Five- în context organizațional.

Metode:

Scala triadei întunecate (SD3) și Inventarul de personalitate NEO –FFI au fost administrate unui lot de 92 de angajați ai unor instituții din domeniul ordinii și siguranței naționale.

Rezultate:

Rezultatele indică asocierii moderate între Machiavelism și Narcisism și Psihipatie și lipsa unei asocieri între Narcisism și Psihopatie. Agreabilitatea corelează moderat negativ cu Machiavelismul și Psihopatia, iar Conștiinciozitatea cu Psihopatia. Narcisism-ul corelează moderat pozitiv cu Extraversia și Conștiinciozitatea.

Discutii:

Rezultatele sunt analizate în raport cu cadrul teoretic și implicații pentru evaluarea ”triadei întunecate” a personalității” în organizații vor fi discutate.



ORL15:

Elaborarea unei scale de evaluare a caracterului

Daniela IONESCU

*Universitatea “Alexandru Ioan Cuza”, Iași,
bursier Academia Română Filiala Iași*

Rezumat:

Obiective: acest studiu are ca obiectiv principal elaborarea unei scale de evaluare a caracterului.

Metodologie: în urma explorării calitative a conceptului de imoralitate am construit un set de itemi, care au fost administrați unui lot de 300 de participanți. Pentru procesarea datelor am utilizat analiza factorială exploratorie. Factorii rezultați fost corelați cu alte constructe de personalitate.

Rezultate. Am obținut o structură multifactorială (factorii sunt: necinste, parvenitism, răutate, comportament arțăgos). Indicatorii statistici privind analiza factorială exploratorie și coeficientul de consistență internă a scalelor sunt în limitele acceptate.

Concluzii: Datele susțin acest model cu specific cultural românesc și evidențiază un profil al caracterului cu aplicații în studii organizaționale.



ORL16:

Dezvoltarea performanțelor liderilor militari prin coaching

Cristina IONICĂ, Dorina COLDEA

Academia Națională de Informații

Rezumat:

Obiective:

Obiectivul cercetării a fost acela de a identifica dominantele motivaționale și trăsăturile de personalitate specifice liderilor militari performanți, în scopul proiectării unui program de coaching pentru dezvoltarea stilurilor de conducere eficiente pentru organizația investigată.

Metode:

În studiul I ne-am propus să identificăm un profil psihologic al liderilor militari performanți (analiză F-JAS), iar în studiul II au fost investigate trăsăturile de personalitate (NEO PI-R) și motivația pentru realizare (AMI) la liderii militari (N = 106, 90 bărbați și 16 femei, cu vârste cuprinse între 25-51 de ani).

Rezultate:

Principalele trăsături de personalitate și motivaționale caracteristice lotului de lideri performanți și, în același timp, generatoare de nivele de satisfacție profesională ridicate, sunt: *Acceptare de sine, Capacitatea de refacere a tonusului, Autocontrol și autodisciplină, Stabilitate emoțională, Amabilitate, asertivitate, căldură, Empatie, Toleranță față de ceilalți, Receptivitate și conformism social, prezență socială, Persuasiune și capacitate de negociere, Argumentare verbală, Orientare spre ceilalți, dezvoltarea celorlalți, Responsabilitate, Flexibilitate comportamentală, deschidere spre idei și valori, Capacitate de coordonare, delegare de sarcini și responsabilități, Controlul deciziilor pripite, Gestionarea conflictelor, Conducerea subordonaților.*

Discutii:

Obiectivul programului de coaching vizează dezvoltarea competențelor și abilităților necesare pentru ca liderii din organizația investigată să poată acționa eficient în sarcini de conducere. Obiectivele operaționale ale programului vizează dezvoltarea unor competențe cu impact în plan personal (*Învățare și autodezvoltare, Automotivare, Autoorganizare, Controlul stresului, Gândire pozitivă*), cu impact în plan relațional (*Abilități de negociere, Dezvoltarea altora, îndrumare, Dezvoltarea relațiilor, Influențarea altora, Muncă în echipă, cooperare, Organizare, conducere și coordonare a echipelor de muncă*) și impact în plan organizațional (*Agent*

efectiv al schimbării, Asumarea responsabilității și luare de decizii, Competențe de conducere, Conducerea echipei, Flexibilitate, Gândire strategică, conceptuală, Inițiativă, Orientare spre rezultate și realizări, Rezolvarea problemelor).



ORL17:

Evaluarea performanței profesionale în context academic

Eugen IORDĂNESCU, Cornelia IORDĂNESCU, Aurelia DRĂGHICI

Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu

Rezumat:

Obiective:

Lucrarea prezintă etapele de construcție și datele psihometrice pentru un instrument de evaluare de către studenți a performanței profesionale a cadrelor didactice din universități.

Metode:

A fost construit un chestionar multicriterial, care permite pe de o parte obținerea unui scor agregat pentru persoana evaluată, dar și scoruri parțiale, care permit analiza detaliată a rezultatelor și proiectarea de module de training pentru îmbunătățirea performanței profesionale. Chestionarul a fost distribuit electronic, prin intermediul platformei Qualtrics.

Rezultate:

Datele colectate au fost analizate statistic pentru a obține indicatori referitori la validitatea/omogenitatea și fiabilitatea instrumentului. Instrumentul este declarant provizoriu valid și fiabil (metoda test-retest). În urma analizei statistice un factor a fost reconstruit și 2 itemi eliminați.



ORL18:

Evaluarea riscurilor psihosociale în activitatea jandarmilor

Ștefan LIȚĂ *, Andrea SECU**

**Inspectoratul General al Jandarmeriei Române & Academia Română*

***Inspectoratul de Jandarmi Județean Satu Mare*

Rezumat:

Obiective:

Conform *Agenției europene pentru sănătate și securitate în muncă*, în ultimii ani, pe lângă factorii psihosociale „clasici” (*legați de cerințele postului*), au apărut riscuri psihosociale emergente care se referă la: (a) insecuritatea postului și posibilitatea șomajului, (b) îmbătrânirea populației angajate și dificultățile de adaptare la noile tehnologii și proceduri, (c) intensificarea muncii (*ore multe lucrate, munca sub presiunea timpului*), (d) cerințe emoționale crescute, (e) dezechilibru între viața profesională și cea familială, (f) hărțuirea și abuzul. În scopul de a estima prezența acestor riscuri psihosociale în activitatea desfășurată de personalul Jandarmeriei a fost desfășurat un studiu amplu la finalul anului 2014.

Metode:

Studiul s-a realizat pe un lot de 2680 militari grupați în 54 de unități, cu ajutorul *Chestionarului Copenhaga privind Factorii Psihosociali - COPSOQ II* (Pejtersen și colab., 2010). Chestionarul conține 41 de dimensiuni grupate pe 7 axe principale referitoare la: *cerințele muncii, organizarea și conținutul muncii, relații interpersonale și calitatea conducerii, interfața muncă-individ, valori profesionale, sănătatea și starea de bine, comportamente ofensatoare*.

Rezultate:

Studiul sugerează faptul că: (1) majoritatea riscurilor psihosociale măsurate prin intermediul Chestionarului Copenhaga nu sunt prezente în unitățile Jandarmeriei, iar rezultatele par să sugereze un efect considerabil al dezirabilității sociale, (2) activitatea necesită o *cerință ridicată de mascare a emoțiilor* fapt ce poate accentua stresul profesional și poate duce la relații interpersonale artificiale și simulate, (3) s-au constatat unele diferențe semnificative între funcțiile de conducere și cele de execuție, precum și între unele tipuri de activități, (4) în cazul a 7 scale coeficienți de fidelitate se situează sub pragul de 0,6.

Discutii:

Ar fi utilă o evaluare periodică a riscurilor psihosociale având în vedere că acestea pot avea un impact major asupra angajatorului (*boli, accidente, stigmatizare, izolare, deces*), iar forme nespecifice de presiuni psihologice pot apărea în acest sector de activitate datorită numeroaselor schimbări sociale și economice care au afectat personalul în ultimii ani.



ORL19:

O analiză a chestionarului Schmieschek în condițiile modificării scalei de răspuns

Ștefan LIȚĂ *, Mădălina ȚOI**

**Inspectoratul General al Jandarmeriei Române & Academia Română*

***Inspectoratul General al Jandarmeriei Române*

Rezumat:

Obiective:

Chestionarul Personalității Accentuate (H. Schmieschek, 1970) este utilizat în evaluarea personalității, deși s-au publicat puține articole cu rezultatele obținute, iar cele publicate nu au confirmat valoarea acestuia. Scopul acestui studiu este acela de a investiga posibilele efecte produse de o mică modificare a scalei de răspuns (*de la modelul cu 2 variante de tip Da/Nu la modelul cu 3 variante de tip Da/?/Nu*).

Metode:

Studiul s-a realizat pe două loturi de elevi: primul lot de 110 elevi ai unei școli militare a completat varianta originală a chestionarului, iar al doilea lot de 307 elevi care candidau pentru admitere la o școală militară a completat varianta modificată a chestionarului. Au fost utilizați trei indicatori pentru compararea rezultatelor: procentul personalităților accentuate, coeficienții de fidelitate ai scalelor și structura factorială a chestionarului.

Rezultate:

Studiul a evidențiat următoarele rezultate: **(a)** în varianta originală se obține un procent mare al personalităților accentuate (*demonstrativitate - 55%, hiperperseverență - 80%, hipertimie - 93%, ciclotimie - 59%, exaltare - 75%, emotivitate - 56%*), în timp ce în varianta modificată procentele sunt mai

scăzute (*demonstrativitate - 67%, hipertimie - 98%, emotivitate - 63%*), **(b)** în ambele variante ale chestionarului coeficienții de fidelitate sunt neadecvați, majoritatea fiind sub pragul de 0.6, **(c)** în ambele variante ale chestionarului se obține o structura factorială cu aproximativ 30 de factori.

Discutii:

Rezultatele obținute nu recomandă utilizarea chestionarului Schmieschek în evaluarea psihologică a personalului. Concluziile acestui studiu sunt susținute și de faptul că variantele chestionarului au fost aplicate pe loturi diferite de subiecți, iar evaluarea s-a realizat în condiții motivaționale diferite (*miză mică la elevi versus miză mare la candidați*).



ORL20:

Relația dintre falsificarea răspunsurilor și timpul de reacție: o meta-analiză

Laurențiu Maricuțoiu, Paul Sârbescu

Universitatea de Vest din Timișoara

Rezumat:

Obiective:

Scopul acestei meta-analize a fost să verifice relația dintre falsificarea răspunsurilor și timpul de reacție.

Metode:

Au fost luate în considerare pentru selecție atât articolele incluse în bazele de date online, cât și lucrările identificate în reivew-urile anterioare. Criteriile de includere pentru studii au fost: a) să aibă o condiție experimentală de falsificare a răspunsurilor, b) să măsoare timpul de reacție prin intermediul computerului și c) să furnizeze datele necesare pentru calcularea indicatorului *d Cohen* al mărimii efectului.

Rezultate:

Efectele generale au fost semnificative în cazul condiției răspunsuri sincere vs. falsificare pozitivă ($d = 0.23$, $Z = 2.84$, $p < .05$) și nesemnificative în cazul condiției răspunsuri sincere vs. falsificare negativă ($d = 0.38$, $Z = 1.22$, $p > .05$). Analizele pe sub-grupuri au scos la iveală efectului moderator al

tipului de item, cu un efect mai mare pentru timpul de reacție al itemilor codați pozitiv, în comparație cu timpul de reacție al itemilor codați negativ.

Discuții:

Rezultatele generale ale acestei meta-analize oferă suport modelului self-schema privind răspunsurile sincere (Holden et al., 1992), astfel susținând faptul că falsificarea răspunsurilor generează timpi de reacție mai mari. De asemenea, rezultatele arată faptul că în cazul itemilor codați pozitiv, participanții care răspund sincer au timpi de reacție semnificativ mai mici, în comparație cu participanții care încearcă să se prezinte într-o manieră pozitivă.



ORL21:

Implicații ale reglării emoționale pentru satisfacția la locul de muncă a cadrelor didactice.

**Otilia MATEI, Coralia SULEA, Alexandra HORGA,
Adina COJOCARU & Patricia ALBULESCU**

Universitatea de Vest din Timișoara

Rezumat:

Obiective:

Reglarea emoțiilor în cadrul locului de muncă are un rol important pentru orice tip de activitate profesională care implică interacțiunea cu oamenii. Una dintre strategiile reglării emoționale este simularea sau disimularea emoțiilor (engl. *surface acting*), strategie cu efecte negative asupra atitudinilor și confortului psihologic. În acest studiu dorim să analizăm modul prin care reglarea emoțională de suprafață mediază relația dintre solicitările/resursele de la locul de muncă și satisfacția cu munca, folosind cadrul explicativ al modelului JD-R (Bakker & Demerouti, 2007).

Metode:

Două sute de cadre didactice din învățământul primar, secundar și liceal (83% femei) au complet un chestionar ce a inclus întrebări legate de aspecte demografice și variabilele studiate. Ipotezele au fost analizate folosind modelarea prin ecuații structurale în AMOS.

Rezultatele arată că reglarea emoțională de suprafață mediază parțial relația dintre caracteristici de la locul de muncă și satisfacția cu munca în rândul cadrelor didactice și că anumite solicitări de la locul de muncă pot avea un efect benefic asupra satisfacției cu munca.

Discutii:

Interacțiunea cu elevii este un aspect central al muncii profesorilor, iar acest context invită la afișarea unor emoții considerate dezirabile în astfel de contexte sociale. Reglarea emoțională este afectată de caracteristicile locului de muncă (e.g., volumul de muncă; recunoaștere) și are implicații nefavorabile pentru atitudinile de la locul de muncă, în mod specific asupra satisfacției cu munca.

Cuvinte cheie: profesori, reglare emoțională, solicitări și resurse la locul de muncă, satisfacție la locul de muncă.



ORL22:

Cât de acurat percep românii diferențele dintre români și americani?

**Daniela Moza, Luminița Iacob, Smaranda Ioana Lawrie,
Silvia Măgurean, Alin Gavreliuc**

Universitatea de Vest din Timișoara

Rezumat:

Obiective:

Studiul nostru a urmărit, printr-un demers exploratoriu de tip scolar, investigarea posibilelor diferențe între 3 grupuri de subiecți – români stabiliți în SUA, români care au vizitat SUA și români care nu au vizitat SUA – în ceea ce privește gradul acestora de acord cu rezultatele unui studiu intercultural comparativ între România și SUA (care fusese realizat anterior).

Metode:

Participanții la acest studiu au fost 37 de români stabiliți în SUA (cetățeni sau nu), 35 de români care au vizitat SUA și 34 de români care nu au vizitat SUA. Subiecților li s-a prezentat un chestionar ai cărui itemi erau reprezentați de rezultatele unui studiu intercultural comparativ anterior vizând, predominant,

reactivitatea afectivă. Au fost în total 33 de itemi, corespunzători rezultatelor obținute la nivelul subscalelor utilizate din cadrul a 12 instrumente (de ex. Brief Cope – 14 subscale, Bis-Bas – 4 subscale, scala Rosenberg). Subiecții au fost rugați să-și exprime opinia în legătură cu gradul de adevăr al fiecărei afirmații (de ex. *“Când se confruntă cu evenimente stresant, românii se bazează mai mult pe religie în comparație cu americanii”*), utilizând 4 variante de răspuns (de la *deloc adevărat* la *foarte adevărat*).

Rezultate:

Diferențe semnificative între cele 3 grupuri de subiecți au apărut la nivelul subscalelor *auto-distragerea atenției, acceptare, religie, coping activ și dezangajare comportamentală* din cadrul Brief Cope și la nivelul subscalei *receptivitatea (sensibilitatea) la recompensă* din cadrul Bis-Bas. Ca exemplu de rezultat specific, atât românii care nu au vizitat, cât și cei care au vizitat SUA sunt în mai mare măsură de acord cu rezultatul potrivit căruia *românii se bazează mai mult pe religie în comparație cu americanii atunci când se confruntă cu evenimente stresante* decât românii stabiliți în SUA.

Discutii:

Faptul că diferențele semnificative statistic au apărut doar la nivelul a 2 scale din 12 poate fi un indicator al acurateții crescute a percepțiilor subiecților români asupra diferențelor dintre români și americani, confirmând totodată rezultatele primare. Totuși, puținele diferențe constatate pot fi discutate prin prisma literaturii de specialitate și a evidențelor empirice privind auto-stereotipurile (de ex. religiozitatea românilor), stereotipurile (față de americani) și procesele de aculturație.



ORL23:

Liderii toxici, dincolo de influența culturală: studiu privind percepțiile angajaților români și turci asupra leadershipului toxic

Andreea NEGRUȚI, Andreea- Luciana URZICĂ

Universitatea "Alexandru Ioan Cuza" din Iași

Rezumat:

Obiective:

Lucrarea de față a avut ca prim obiectiv studierea leadership-ului toxic pe un lot compus din 600 de angajați români, cu scopul de a identifica portretul leader-ului toxic, abuziv, din mediul organizațional românesc.

Un al doilea obiectiv a vizat analiza imaginii leaderului toxic, comparativ, pe un lot românesc (58 subiecți) și pe un altul turcesc (50 de subiecți), în încercarea de a vedea în ce măsură acest stil de leadership este influențat cultural. În acest sens, loturile de subiecți supuse comparației provin din două țări cu tradiții și culturi diferite, complementare (Romania – cultura latină și tradiții ortodoxe, Turcia – cultura și tradiții islamice).

Metode:

Strategia de cercetare are la baza paradigma cantitativă, design-ul de cercetare, bazat pe chestionar, fiind unul cross-sectional. A fost utilizat instrumentul Toxic Leadership Scale (Schmidt, 2008) variantă scurtă, cu 30 de itemi. O serie de date socio-demografice au fost culese pentru a facilita analiza statistica.

Rezultate:

Principalele concluzii ale studiului atrag atenția asupra imaginii leaderului toxic în spațiul organizațional românesc, plecând de la un procent alarmant de angajați care declară că au parte în prezent de un stil de leadership și/sau de supervizare abuziv.

În ceea ce privește analiza comparativă a mediului organizațional românesc vs. turcesc, putem concluziona faptul că nu am identificat aspecte specifice ale leaderului toxic influențate cultural. Cu alte cuvinte, în cadrul cercetării de față nu putem argumenta în vreun fel faptul că o cultură latină, predominant ortodoxă sau una islamică, influențează semnificativ imaginea leaderului toxic din respectivele culturi.

Discutii:

Sunt discutate implicațiile unui stil de leadership toxic în mediul organizațional românesc.

Acknowledgement

Această cercetare a fost finanțată prin intermediul proiectului POSDRU/159/1.5/S/133652, co-finanțat de European Social Fund, prin Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013.



ORL24:

Evaluarea neuropsihologică a proceselor atenționale. O abordare comparativă privind dificultatea sarcinii în contextul evaluării prin utilizarea realității virtuale versus cea pe calculator

Alexandra Neguț*, Daniel David**

**Universitatea Babeș-Bolyai*

***Universitatea Babeș-Bolyai; Icahn School of Medicine at Mount Sinai, New York*

Rezumat:

Obiective:

Explorarea dificultății sarcinii/probei de atenție în funcție de mediul evaluării.

Metode:

Participanți

La studiu au luat parte 42 de copii clinic sănătoși cu vârsta cuprinsă între 7 și 11 ani ($M = 8.9$, $AS = 1.3$). Aceștia au fost distribuiți aleator într-una din grupele experimentale: evaluare prin utilizarea realității virtuale și evaluare pe calculator.

Instrumente

Clasa Virtuală (Rizzo et al., 2000) este o probă care utilizează realitatea virtuală pentru măsurarea atenției. Cu ajutorul unor dispozitive speciale precum ochelari (Head Mounted Display) și sisteme de urmărire (*engl.* trackers) participantul este imersat în Clasa Virtuală și trebuie să rezolve sarcinile atenționale ca și cum ar fi prezent într-o clasă reală.

Testul de Performanță Continuă utilizat replichează caracteristicile tehnice ale Clasei Virtuale.

Rezultate:

S-a utilizat tehnica statistică MANOVA deoarece am avut patru variabile dependente. Rezultatele indică diferențe între cele două modalități de testare (cu imersie și fără) doar la nivelul timpului de reacție, unde timp de reacție mai mari s-au înregistrat în cadrul evaluării cu Clasa Virtuală. La nivelul numărului de erori omise, comise sau cel al numărului de răspunsuri corecte nu s-au înregistrat diferențe între cele două modalități de evaluare.

Discutii:

Avantajele unei evaluări psihologice care utilizează probe bazate pe realitate virtuală constau în asigurarea unui nivel ridicat de validitate ecologică. Acest lucru este pus în evidență în cadrul acestui studiu prin rezultatele care arată

timpi de reacție mai mari în realitate virtuală decât în evaluarea pe calculator. Clasa Virtuală replică condițiile din viața de zi cu zi, în care copiii își desfășoară activitatea, în sala de clasă. În acest context solicitările de ordin cognitiv sunt superioare celor din laborator, unde se realizează evaluarea neuropsihologică clasică. Acest lucru face Clasa Virtuală o probă de evaluare mai dificilă comparativ cu o variantă pe calculator, fără imersie, însă dificultatea apropie acest instrument de solicitările din lumea reală. Mergând mai departe, probele care utilizează realitatea virtuală pot oferi soluții pentru testarea psihologică a proceselor cognitive superioare în domeniul psihologiei muncii, industrială și a transporturilor.



ORL25:

Rolul moderator al impoliteții în relația dintre stresul ocupațional și comportamente contraproductive

Iulian OJOG, Dan Florin STANESCU

SNSPA, Bucuresti

Rezumat:

Obiective:

În studiul de față ne propunem investigarea efectului moderator al impoliteții în relația dintre stresul ocupațional și comportamentele contraproductive.

Conform definițiilor oferite de diversi autori (Blau & Andersson, 2005; Cortina et. al, 2001), impolitețea în cadrul muncii este un concept de comportament antisocial recent introdus, ce se caracterizează prin lipsă de respect pentru alții, nechibzuință, lipsă de politețe, lipsă de maniere și izolare socială.

Metode:

Cercetarea a cuprins 65 de participanți (32 barbati si 33 femei), angajați provenind din mediul privat, cu varste între 23 si 59 ani (M=34,43, AS= 8,53), carora le-au fost administrate următoarele instrumente:

- a) Stressor scale (Spector, 1998)
- b) Counterproductive Work Behavior Checklist (Spector, 2006)
- c) Uncivil Workplace Behavior Scale (Martin & Hine, 2005)

Prelucrarea statistică a datelor s-a efectuat utilizând analiza de regresie liniară, testul t pentru eșantioane independente și coeficientului de corelație Person.

Rezultate:

Consemnăm corelații pozitive și puternic semnificative între variabila stres și comportament contraproductiv ($r=.56$; $p=.000$), și între stres și impolitețe ($r=.31$; $p=.001$). În același timp raportăm și o corelație pozitivă, puternic semnificativă între comportamentele contraproductive și impolitețe ($r=.39$; $p=.000$). În ceea ce privește diferențele CWB funcție de variabila gen, scorurile medii ale comportamentelor contraproductive raportate de participanții de gen masculin ($M=45$; $AS=8.89$) sunt semnificativ mai mari ($t(63)=2.55$, $p=.014$) decât cele raportate de participanții de gen feminin ($M=40.4$; $AS=4.91$). Referitor la obiectivul principal al cercetării, analiza de moderare certifică faptul că impolitețea actorilor din mediul organizațional influențează relația dintre stres și comportamentele contraproductive $\Delta R^2=.132$, $F(1, 61) = 16.280$, $p < .000$.

Discuții:

În concluzie, cercetarea prezintă și evidențiază faptul că un comportament nepoliticos, aversiv în raport cu ceilalți membri ai organizației, asociat cu un nivel crescut stres nu face decât să grăbească și să accentueze apariția comportamentelor contraproductive.

Ca direcții viitoare de cercetare, propunem realizarea unei cercetări ce va avea în atenție conceptul de mobbing și starea de bine în organizații.



ORL26:

Scala pentru modificarea postului: Adaptare la contextual organizațional românesc

Bogdan OPREA, Mădălin ȘTEFAN

Universitatea din București

Rezumat:

Obiective:

Obiectivul cercetării de față a fost reprezentat de adaptarea scalei pentru Job

Crafting la limba română, sub denumirea de Scala pentru modificarea postului. Obiectivele specifice au presupus traducerea itemilor, analiza de fidelitate a subscalelor Scalei pentru modificarea postului, evaluarea validității de criteriu și analiza factorială confirmatorie pe un lot de participanți din România.

Metode:

Cercetarea s-a desfășurat pe un lot de 400 de subiecți, dintre care 190 au primit doar Scala pentru modificarea postului în variantă creion-hârtie, iar restul de 210 au primit în variantă on-line toate cele cinci instrumente: Scala Utrecht (UWES-17) (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, 2002), Inventarul Oldenburg (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2000), Scala pentru Performanță (Goodman & Svyantek, 1999), Scala Warwick-Edinburgh pentru starea de bine mentală (WEMWBS) (Tennant et al., 2007) și Scala pentru modificarea postului (Tims, Bakker, & Derks, 2012). Cei 210 respondenți au fost recrutați prin intermediul rețelelor sociale și al e-mailului folosind metoda bulgărelui de zăpadă.

Rezultate:

Calcululele de fidelitate au indicat un nivel bun al coeficienților Cronbach Alfa pentru fiecare dimensiune (între .65 și .79). Rezultatele evaluării validității de criteriu corespund așteptărilor bazate pe Modelul JD-R, modificarea postului (reprezentată de scorul global al scalei) a corelat pozitiv cu implicarea în muncă și performanța, însă nu a existat o corelație semnificativă între modificarea postului și epuizare și starea de bine. Structura factorială cu cei patru factori (creșterea resurselor esențiale, minimizarea obstacolelor, creșterea resurselor sociale și creșterea provocărilor) a scalei nu a fost confirmată.

Discutii:

Deși fidelitatea și validitatea scalei au fost confirmate, recomandăm realizarea analizei factoriale confirmatorii și în studii ulterioare pentru testarea modelului cu patru factori pe populația din România deoarece studiul prezent este primul în care Scala pentru modificarea postului este folosită pe un lot românesc. O explicație pentru diferența dintre valorile indicilor de potrivire pe eșantionul olandez și lotul românesc ar putea fi data de faptul că există diferențe culturale legate de interpretarea semnificației anumitor itemi, dar pentru a verifica acest lucru este nevoie de mai multe cercetări.



ORL27:

External Construct Validity of the Assessment Center in the Diagnostic of Entrepreneurial Potential Of Romanian Students

Ioana PANC

Universitatea Titu Maiorescu, Bucuresti

Obiective:

Assessment centers are used in the diagnostic, selection and development of human resources, their validity being supported by solid empirical evidence (Gibbons & Rupp, 2009; Hermelin, Lievens, & Robertson, 2007; Krause & Thornton, 2011 etc). The present paper investigates the convergent aspect of the construct validity of an assessment center designed to investigate a new area where its psychometric qualities could bring important benefits - the entrepreneurial potential of students who have expressed their interest in starting their own business.

Metode:

An AC was designed according to the guidelines (International Task Force on AC Guidelines, 2009) to investigate the potential for entrepreneurship of students who have expressed their interest in such a career path. 14 ACs lasting 1 day were implemented in a university in Romania and 163 students participated. Besides the simulation exercises characteristic to the method, participants completed standardized assessment for cognitive ability-GAMA (Naglieri & Barbados, 1997) and personality - NEOPIR (Costa & McCrae, 1992).

To provide evidence for AC's construct validity a nomological network was developed for the dimensions measured. The relationships between the AC dimensions scores, the cognitive ability and the Big Five personality factors were established.

Rezultate:

The scores on dimensions assessed in the AC show significant correlations with similar constructs assessed with standardized instruments. To mention a few of them ($p < .01$): Problem solving correlates with cognitive ability ($r = .27$) and openness ($r = .25$); Organizing & planning with conscientiousness ($r = .18$); Influencing others with neuroticism ($r = -.23$); Consideration for others with agreeableness ($r = .33$); Drive with neuroticism ($r = -.30$); Stress tolerance with neuroticism ($r = -.37$).

Discutii:

The results, consistent with the ones in literature (Dilcher & Ones, 2009), provide support for the construct validity of the assessment center in diagnostic of entrepreneurial potential, an area where its validity has not been explored yet. Moreover, since the literature is scarce regarding the AC adapted to the Romanian culture, the results are relevant as they provide evidence for its validity in this cultural context.



ORL28:

Cum se poate promova comportamentul pro-environmental în organizații. Contează Mesajul.

Vlad PANDUR, Patricia ALBULESCU

Universitatea de Vest din Timișoara

Rezumat:

Obiective:

Practicile organizaționale pro-environmentale și sustenabile – așa zisa „înverzire a organizației” – constituie în prezent o tematică ofertantă și în același timp presantă pentru manageri, practicieni și cercetători. Prin studiul de față ne propunem să ilustrăm eficiența în mediul organizațional a intervențiilor pro-environmentale la nivel individual prin utilizarea mesajelor normative pentru a stimula comportamentele pro-environmentale voluntare ale angajaților.

Metode:

Studiul utilizează un design cvasi-experimental, pre-test post-test, cu 3 condiții (un grup de control și două grupuri experimentale). Trei companii diferite din domeniul automotive din Timișoara au participat la acest studiu, răspunsurile participanților fiind colectate prin chestionare distribuite online. Până în prezent, au fost colectate 0 răspunsuri pentru prima grupă experimentală, 30 pentru a doua grupă, și 6 pentru grupul de control. Analiza datelor colectate în faza de pre-test constituie baza mesajelor normative la care sunt expuși participanții celor 2 grupe experimentale. Ne așteptăm ca în faza de post test, scorurile înregistrate pentru comportamentele pro-environmentale (OCBE) să fie semnificativ mai mari față de pre test, în urma expunerii participanților la mesaje normative

referitoare la OCBE (grupul experimental 1) și OCBE plus comportamente organizaționale civic-participative OCB, respectiv (grupul experimental 2). De asemenea, ne așteptăm ca între cele două grupe experimentale să existe diferențe semnificative la nivelul OCBE.

Rezultate:

Datorită numărului redus de respondenți (N=36) și a diferențelor mari între ratele de răspuns ale celor 3 grupuri, momentan nu a fost posibilă testarea între grupuri a nivelelor de OCBE. Rezultatele preliminare disponibile în momentul de față arată o corelație negativă semnificativă între OCBE ca variabilă agregată, dar și între cele 3 subdimensiuni ale sale, și variabila de afectivitate negativă la nivelul întregului eșantion. O analiză separată a datelor din primul grup experimental mai evidențiază o corelație pozitivă semnificativă între OCB și vârsta angajaților.

Discuții:

Studiul de față va contribui la literatura de specialitate referitoare la antecedentele și consecințele OCBE. Având în vedere stadiul cercetării, este posibil ca validitatea rezultatelor să fie afectată de numărul redus de răspunsuri colectate până în prezent. Ne așteptăm ca aceste limitări să fie remediate în mare parte odată cu colectarea unor date adiționale.



ORL29:

Relația dintre viața profesională, personală și satisfacția în muncă

Mariela PAVALACHE-ILIE, Camelia TRUȚA , Ana-Maria CAZAN

Universitatea Transilvania din Brașov

Rezumat:

Obiective:

Cercetarea își propune să analizeze relația dintre atașamentul organizațional, conflictul viață profesională – viață personală, emoțiile pozitive și negative, satisfacția cu viața și starea de bine. Totodată, sunt luate în considerare variabile demografice precum genul, vechimea în muncă și starea civilă. Cercetarea vizează două direcții de analiză: relația dintre echilibrul viață profesională-viață personală și satisfacția globală (satisfacția cu viața) și,

respectiv, relația dintre echilibrul viață profesională-viață personală și satisfacția profesională

Metode:

Eșantionul a cuprins 150 angajați din domeniul public și privat, aparținând ambelor genuri, deținând funcții de execuție și de conducere. Designul cercetării este corelațional, iar chestionarele au fost administrate online. Au fost folosite șase chestionare, traduse și adaptate pe populația din România: Chestionarul Atașament la locul de muncă (Rioux, 2004), Chestionarul privind satisfacția cu viața (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985), Chestionarul privind starea de bine subiectivă (Ryff, & Keyes, 1995), PANAS (Watson, Clark, & Tellegan, 1988), Chestionarul de evaluare a satisfacției în muncă (Spector, 1994) și Chestionarul privind conflictul viață profesională – viață personală (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000).

Rezultate:

Rezultatele obținute au demonstrat că angajații care întâmpină dificultăți în a stabili un echilibru între solicitările vieții personale și ale celei profesionale sunt mai puțin satisfăcuți atât în muncă, cât și în viața cotidiană. Totodată, conflictul viață profesională - personală mediază parțial relația dintre emoțiile pozitive, atașamentul organizațional, satisfacția profesională pe de-o parte și starea de bine și satisfacția cu viața, pe de altă parte. Angajații din firmele private sunt semnificativ mai satisfăcuți în munca decât cei din organizațiile de stat și resimt la un nivel mai scăzut conflictul dintre solicitările profesionale și cele din viața de familie.

Discutii:

Rezultatele obținute confirmă interferența dintre fateta vieții profesionale și cea a vieții personale a angajaților din firmele din România, de natură să genereze insatisfacție și să le afecteze starea de bine, atât la locul de muncă, cât și în familie.

Direcțiile viitoare de abordare empirică vizează identificarea relațiilor dintre variabilele asociate conflictului viață profesională – viață personală și satisfacția în viața de familie.



ORL30:

Evaluarea psihologică a personalului, între paradigmele selecției și adaptării

Marian POPA

APIO

Rezumat:

Obiective:

Obiectivul prezentării este acela de a semnala existența a două abordări fundamentale diferite în evaluarea psihologică a personalului: paradigma selecției și paradigma adaptării.

Prezentarea va argumenta în favoarea adecvării modelului de evaluare la contextul evaluării și va scoate în evidență efectele negative ale inadecvării paradigmatică în practica evaluărilor recurente ale personalului.

Metode:

Paradigma selecției este aplicabilă în contextul examenelor de selecție. Obiectul măsurării îl constituie atributele individuale asumate ca fiind relativ stabile (aptitudini, trăsături de personalitate), pe baza cărora se pot face predicții statistice acceptabile în raport cu performanța în muncă.

Paradigma adaptării, funcționează în contextul evaluărilor personalului, pe durata angajării. Și în acest caz obiectivul este predicția performanței, dar nu pe baza unor atribute individuale, ci utilizând informații cu privire la gradul de adaptare curentă la mediul de muncă. Spre deosebire de paradigma selecției, care se finalizează, de regulă, cu o decizie de aptitudine, paradigma adaptării conduce, în mod natural, spre activități de suport psihologic al angajaților care manifestă dificultăți de adaptare.

Rezultate:

Inadecvarea paradigmatică afectează eficiența evaluărilor recurente prin lipsa de finalitate, risipa de resurse și demonetizarea activității psihologilor.

Discutii:

Sunt prezentate soluții alternative care pot elimina inadecvarea paradigmatică.



ORL31:

Managerul-coach – un nou rol în organizații. Eficacitatea unui program de dezvoltare a abilităților de coaching la manageri

Lucia RAȚIU

Universitatea Babeș-Bolyai Cluj-Napoca

Rezumat:

Alături de coaching-ul pentru persoane cu funcție de conducere (*executive coaching*), o tendință în curs de extindere, atât la nivel practic, cât și teoretic, este coaching-ul managerial (Agarwal, Angst, & Magni, 2009). Conceptul de coaching în contextul conducerii adaugă o nouă perspectivă rolului de manager sau celui de lider adresând facilitarea procesului de învățare la subalterni pentru creșterea performanțelor și a eficienței în organizații.

Obiective: studiul de față are ca un prim obiectiv evidențierea importanței coaching-ului managerial în organizații prin integrarea studiilor teoretice și empirice din literatura de specialitate. Al doilea obiectiv vizează studierea efectelor unui program de intervenție asupra abilităților de coaching la un grup de manageri de nivel mediu dintr-o organizație din România.

Metode: pentru atingerea primului obiectiv s-a realizat o analiză critică a cercetării științifice în domeniul coaching-ului. Cel de al doilea obiectiv a fost susținut printr-un studiu empiric cu design pre-post intervenție. Un număr de 23 de manageri de nivel mediu responsabili de supervizarea echipelor de producție dintr-o organizație multinațională au participat într-un program de coaching special construit, al cărui scop major a fost dezvoltarea abilităților de coaching, alături de comunicarea asertivă și motivarea subalternilor. Programul a fost derulat în mediul organizațional, pe o perioadă de 8 luni, pe parcursul căroră s-a intervenit specializat pentru remedierea, dar și dezvoltarea comportamentelor de conducere. Evaluarea comportamentelor de conducere în cele două momente majore – pre și post intervenție – s-a realizat cu instrumentul MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire), validat pe populația românească.

Rezultate: prima parte a studiului subliniază emergența rolului de coach al managerului în interacțiunile cu subalternii ca reacție la relațiile manageriale de tip comandă și control. Analiza rezultatelor din cea de-a doua parte a studiului a pus în evidență o creștere a scorurilor la dimensiunile comportamentului de conducere care sunt parte a abilităților de coaching managerial,

la finalul programului de coaching. În plus, eficiența percepută ca indicator al performanței a fost semnificativ mai mare după finalizarea programului de coaching.

Discutii: rezultatele sunt discutate în raport cu implicațiile teoretice, dar și practice, oferind date practicienilor, dar și clienților asupra oportunităților de dezvoltare prin coaching.



ORL32:

Scheme cognitive accesate în decizia managerială în domeniul feroviar

Mihaela Rus

Universitatea Ovidius din Constanța

Rezumat:

Obiective:

Obiectivul cercetării vizează evidențierea diferențelor semnificative în accesarea schemelor cognitive în procesul decizional, în funcție de diferite variabile independente: nivel managerial și tip de organizație.

Metode:

Pentru atingerea obiectivului a fost necesară utilizarea Chestionarul de identificare a schemelor raționale vs. Emoționale (CISRE), după Kun Chang Lee (2001) și a Chestionarului de luare a deciziilor (CLD) elaborat de către French DJ, West RJ, Elander J, Wilding JM (1993).

Rezultate:

Analizele rezultatelor obținute la rezolvarea sarcinilor cognitive ne indică faptul că în procesul decizional managerii accesează scheme cognitive pentru a alege varianta cea mai dezirabilă pentru a lua o decizie corectă.

Analizând impactul schemelor emoționale și raționale asupra performanței deciziei manageriale putem concluziona următoarele aspecte: cel mai important predictor este anxietatea de decizie. Acesta este un predictor emoțional semnificativ, aflat în legătură puternică și directă cu realitatea deciziei; ceilalți predictorii, semnificativi, sunt: încrederea, individualismul, condițiile facilitatoare, propria eficacitate, experiența proprie.

Discutii:

Prezentul studiu are contribuții practice. În primul rând, organizațiile pot beneficia de această cercetare prin utilizarea rezultatelor acesteia în formarea profesională a managerilor în domeniul decizional. Măsurarea modalității de a lua decizii, corelată cu accesarea schemei cognitive sau emoționale în procesul decizional îl determină pe manager să ia decizii pertinente în funcție de situațiile cu care se confruntă. Prin instruire managerul conștientizează că angajarea în procesul decizional depinde de: (a) de a evalua faptele asociate cu locul de muncă; (b) cunoștințe despre când și de ce să acceseze anumite mecanisme cognitive (factori și scheme cognitive) în procesul decizional; (c) cum să se angajeze într-un plan de decizie; (d) accesarea strategiilor cognitive utilizate pentru a organiza, sintetiza și selecta varianta optimă; (e) abilitățile și strategii utilizate pentru a corecta erorile de luare a deciziilor; (f) modul de a analiza eficacitatea în procesul de decizie. În al doilea rând, firmele pot utiliza implicațiile acestui studiu pentru a îmbunătăți design-ul pentru dezvoltarea de programe de management al deciziei. Aceste implicații se referă la identificarea mecanismelor cognitive accesate care permit creșterea performanței decizionale. (Rohwer & Thomas, 1989). Rohwer și Thomas (1989).



ORL33:

Psihologia aplicată în domeniul securității naționale - între realitate și artefact

Adrian RUSAN

Jandarmeria Română

Rezumat:

Introducere

Deși în mod oficial, psihologia aplicată în siguranța națională este acceptată ca ramură distinctă, tacit sau explicit, în practică obiectul ei de activitate pare a fi încă disputat în raport cu celelalte ramuri aplicative. Persistă impresia unui domeniu fără obiect și artificial creat asupra căruia planează numeroase confuzii. Prezentarea reprezintă o încercare de a contura anumite aspecte conceptuale, precum și de a deschide o discuție capabilă de clarificări constructive.

Argumentare

Pornind de la premisa că psihologia, în genere, abordează condiția umană în diferitele sale ipostaze, constatăm că omul poate fi privit într-un cadru schematic pe două axe. Identificăm o primă axă aflată între starea de *dependent și asistat* și cea de *independent și creator de bunăstare*. O a doua axă vizează două extreme situaționale: *siguranță și confort* versus *pericol și suferință*. Privită astfel, psihologia aplicativă se împarte în mod natural în patru ramuri distincte. La extrema confortabilului și siguranței avem atât psihologia copilului care abordează micul om în calitatea sa de viitor adult, dar și psihologia muncii care se centrează pe adultul independent și activ. În extrema cealaltă, a nesiguranței și pericolului, găsim omul atât în starea, de neputință și suferință, dată de boală, domeniu specific psihologiei clinice, cât și omul sănătos și responsabil confruntat voluntar cu pericolul (militarul, jandarmul, polițistul, pompierul), domeniu specific psihologiei aplicate în siguranța națională. Particularitatea acestuia din urmă este dată de: *confruntarea voluntară cu pericolul, investirea cu autoritate publică privind utilizarea mijloacelor de forță, restrângerea unor drepturi/libertăți, caracterul clasificat al informațiilor, responsabilitatea socială și obligativitatea de a acționa exclusiv în baza legii*. Aceste cerințe presupun deziderate psihologice aparte deoarece ele nu privesc doar disciplina, inteligența, curajul, ci, îndeosebi, spiritul de sacrificiu.

Concluzie

Obiectul psihologiei aplicate în siguranța națională, deși are o denumire complicată, nu este un artefact imaginar. El se circumscrie unei realități în care situația limită (*risc, incertitudine, amenințare, pericol*) reprezintă nucleul său dur. Acesta depășește cadrul celorlalte ramuri ale psihologiei aplicate. Rolul psihologului nu este deloc confortabil. Activitatea lui intră în sfera a ceea ce Nassim Nicholas Taleb numea „*impactul prea puțin probabilului*”.



ORL34:

Evaluare psihologică-față în față cu Codul Penal

Adrian RUSAN

Jandarmeria Română

Rezumat:

Introducere

Rareori asociat demersului de evaluare psihologică, domeniul penal vizează în mod direct comportamente (fapte) socialmente periculoase. Parcurgând textul Codului Penal, putem constata existența unui model psihologic implicit, dar care pare a-i scăpa psihologiei aplicate. Punctul forte al acestui model, mai degrabă empiric, este dat de puternica sa semnificație socială. Se justifică o întrebare: în ce măsură practica evaluării psihologice este în concordanță cu acest model?

Argumentare

Codul Penal prevede anumite cauze de neimputabilitate care au o conotație psihologică (iresponsabilitatea, constrângerea fizică/morală și eroarea), admițând implicit existența a două categorii: *cei responsabili penal și cei care nu sunt*. Evaluarea psihologică vizează, de asemenea, două categorii: *inapt/apt*. Privind îndeaproape, constatăm că motiviele unui aviz de „*inapt*” se suprapun cu acele cauze de neimputabilitate. Cea mai evidentă este iresponsabilitatea. În cazul constrângerii, Codul Penal prezumă o *forță exterioară*, dar pentru psiholog problema se pune în termeni de tip „*prag de sensibilitate*”. Căror constrângeri și la ce intensitate poate rezista sau nu o persoană normală? Până la ce nivel intelectual acceptăm necondiționat eroarea umană?

Actul psihologic se fundamentează pe dovezi științifice. O persoană afectată de o patologie gravă poate produce, accidental sau nu, efecte socialmente periculoase. Multe incapacități sau slăbiciuni, nepatologice, pot fi argumentate științific cu o probabilitate rezonabilă. Intrând însă pe terenul atitudinilor, este dificil de găsit rigoarea științifică. Deloc surprinzător, comportamentele indezirabile rezultate din atitudini, prejudecăți, neglijență, ignoranță nu intră în categoria cauzelor de neimputabilitate penală. Depășind această limită, psihologul poate ajunge pe un teren alunecos. Chiar dacă, intuitiv, psihologul sesizează un risc, comiterea în viitor a unei fapte socialmente periculoase nu poate fi susținută științific. Indicatorii nu mai au caracteristicile repetabilității și stabilității, ci sunt relativi și volatili. Psihologul poate formula o opinie, dar nu sub eticheta de „*inapt*”, ci cel mult de „*incompatibilitate*”.

Concluzie

O schimbare de paradigmă în evaluarea psihologică, care să aibă rigoare științifică, dar și concordanță cu modelul psihologic implicit al legii penale, este necesară. Ea presupune asumarea unei responsabilități, dar și a unui risc: recunoașterea limitelor profesionale ale psihologului. Dincolo de acestea, rămân doar provocările oneste. O provocare a științei, dar și a competenței autentice.



ORL35:

Contează personalitatea candidatului la un interviu de angajare? Un studiu privind potențiale efecte de moderare ale personalității asupra relației dintre numărul de interviuri la care o persoană participă și pentru câte din acestea înaintează în procesul de selecție

Andrei RUSU, Roxana SÂRBU

Universitatea de Vest din Timișoara

Rezumat

Obiective: Studiul de față și-a propus testarea rolului moderator al personalității în relația dintre numărul de interviuri de angajare la care o persoană participă și în câte din aceste cazuri este invitat la un nou pas în procesul de selecție.

Metode: Un lot de 221 de persoane (78% femei; $M_{vârsta} = 26.37$, $SD_{vârsta} = 8.37$) auto-declarate în căutarea unui loc de muncă au participat la acest studiu transversal. Participanții au completat un chestionar care cuprindea, printre altele, chestionarul IPIP 50 (Goldberg, 1992) de măsurare a personalității din perspectiva modelului Big Five și întrebări referitoare la frecvența participării la interviuri de angajare. Pe baza regresiei simple au fost testate interacțiunile dintre fiecare factor de personalitate și numărul de interviuri de selecție în prezicerea ratei participării la un al doilea interviu.

Rezultate: Relația dintre numărul de interviuri la care o persoană participă și pentru câte din acestea înaintează în procesul de selecție a fost mai puternică în cazul celor cu extraversiune și agreabilitate ridicată. Conștiinciozitatea, deschiderea și stabilitatea emoțională nu au condiționat semnificativ această relație.

Discutii: Cu cât o persoană este mai extravertită și agreabilă cu atât are șanse mai mari de a transforma un prim interviu într-o oportunitate de a avansa în cadrul procesului de selecție pentru angajare. Implicațiile practice ale acestor rezultate pentru optimizarea șanselor de găsimă a unui loc de muncă vor fi discutate.



ORL36:

De la lenea sociala la implicarea in munca de echipa: rolul moderator al Core self-evaluations

Andrei RUSU*, **Silvia MĂGUREAN***, **Delia VÎRGĂ***,
Petru CURȘEU**

**Universitatea de Vest din Timișoara*

*** Universitatea Babeș-Bolyai Cluj-Napoca*

Rezumat

Obiective:

Cercetarea de față își propune analiza rolului moderator al Core self-evaluations, ca resursa personala, în relația între lenea sociala și implicarea în munca de echipa, în contextul derulării unor activități în cadrul unor echipe nou formate.

Metode: Eșantionul este compus din 59 de participanți (studenți anul 1 Psihologie), care au derulat o activitate de grup în cadrul a 16 echipe, pe parcursul a patru săptămâni (proiect de evaluare pentru o disciplină școlară). Au fost realizate măsuratori multiple. La finalul activității, au fost evaluate cele trei variabile: Core self-evaluation (Judge, Erez, Bono, & Thoresen, 2003), Social Loafing Scale (George, 1992) și Team Work Engagement (Costa, Passos, & Bakker, 2014), ce au fost utilizate în acest studiu. Pentru completarea scalelor de lenea sociala și implicare în munca de echipă, studenții s-au raportat la activitatea lor de echipă pentru derularea proiectului în cauză.

Rezultate:

Rezultatele indică faptul că variabila Core self-evaluation moderează relația dintre lenea sociala și implicarea în munca de echipa. Astfel, în condițiile în care membrii echipei depun eforturi pentru realizarea sarcinii (lenea sociala

scăzuta), implicarea în munca de echipa este perceputa la fel, indiferent de nivelul resurselor personale (cum ar fi, Core self-evaluations). Dar, în condițiile în care membrii echipei au tendința de a depune efort mai redus pentru realizarea sarcinii (nivel ridicat de lenie sociala), implicarea în munca de echipă va fi perceputa ca fiind semnificativ mai scăzuta doar de către indivizii care au nivel scăzut al resurselor personale (core self evaluation scăzut).

Discutii:

Acest studiu pilot evidentiaza rolul moderator al resurselor personale in relatia dintre doua variabile importante pentru munca in echipa. Vor fi prezentate implicatiile practice ale rezultatelor.



ORL37:

Utilizarea modelelor bifactoriale pentru testarea fiabilității subscalelor: Un exemplu folosind Scala Utrecht a Implicării în muncă

Paul SÂRBESCU

Universitatea de Vest, Timișoara

Rezumat

Obiective:

Această lucrare își propune: a) să realizeze o prezentare generală a modelelor bifactoriale, b) să prezinte modul de testare a fiabilității subscalelor unui test prin intermediul modelelor bifactoriale, și c) să exemplifice această procedură verificând fiabilitatea utilizării subscalelor Scalei Utrecht a Implicării în muncă.

Metode:

Participanți: Eșantionul a fost format din 324 de angajați (54% de gen feminin) cu vârste cuprinse între 20 și 57 ani ($M = 38.67$, $SD = 11.78$).

Instrumente: Implicarea în muncă a fost măsurată folosind Scala Utrecht a Implicării în muncă, varianta cu 9 itemi (UWES 9; Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006) ce cuprinde trei dimensiuni: Vigoare, Dedicare și Absorbire, și utilizează o scală de răspuns Likert în 7 trepte (0 = Niciodată, 6 = Zilnic).

Rezultate:

Prin intermediul analizei factoriale confirmatorii (CFA) au fost testate trei modele ce pot descrie scala UWES: un model cu un factor general, un model cu trei factori corelați și un model bifactorial. Modelul bifactorial a obținut cea mai bună potrivire cu datele: $GFI = .97$, $RMSEA = .07$, $NFI = .98$, $CFI = .99$.

Diferențele dintre saturațiile itemilor din modelul cu un factor general și saturațiile în factorul general din modelul bifactorial au fost foarte mici ($M = .056$, $SD = .046$). Saturațiile itemilor în modelul cu trei factori corelați au fost foarte ridicate ($M = .77$, $SD = .13$), variind între .51 și .90. În contrast, saturațiile itemilor în cele trei dimensiuni din modelul bifactorial au fost considerabil mai mici ($M = .40$, $SD = .17$), variind între .09 și .64. În cadrul modelului bifactorial, nici una dintre saturațiile itemilor nu a fost mai ridicată în factorii specifici decât în factorul general.

De asemenea, în modelul cu trei factori corelați, procentul de varianță explicată (*eng. explained common variance*, ECV) variază între 30% (pentru Vigoare) și 36% (pentru Dedicare). În modelul bifactorial, 72% din procentul de varianță comună a fost atribuită factorului general, iar cei trei factori specifici au totalizat împreună cele 28% de procente rămase. Toate aceste rezultate sugerează faptul că există mai multă varianță comună (generală) în cele trei dimensiuni ale implicării în muncă, decât varianță specifică.

Discuții: După prezentarea generală a utilității modelelor bifactoriale, această lucrare a verificat fiabilitatea utilizării subscalelor Scalei Utrecht a Implicării în muncă. Rezultatele arată faptul că există foarte puțină varianță specifică celor trei dimensiuni, după controlarea varianței comune explicate de factorul general.

**ORL38:**

Validarea preliminară a unei scale noi de dezirabilitate socială

Florin A. SAVA, Laura C. PĂTRUȚ

Universitatea de Vest din Timișoara

Rezumat:

Obiective: Validitatea unei testări psihologice în cazul probelor de personalitate este strâns dependentă de acuratețea auto-raportării, mai ales în contextul

evaluărilor cu miză, fie în direcția clamării / exagerării unor calități (fake good), fie în direcția clamării / accentuării unor probleme (fake bad).

Obiectivul aceste cercetări este de a prezenta date privind validitatea preliminară a unor asemenea scale de validare, prin itemi ce vor fi incluși în cadrul unei probe de personalitate disfuncțională viitoare.

Metode: Studiul apelează atât la o strategie de validare convergentă / divergentă (prin corelații ale scalelor dezvoltate cu alte scale consacrate), cât și la o strategie de validare de criteriu (lot care completează anonim vs. lot ale căror date de identificare sunt dezvăluite) pentru a discrimina calitativ în managementul impresiei între self-deception (auto-amăgire) și other-deception (managementul impresiei).

Rezultate: Rezultatele urmează a fi analizate pe baza datelor colectate până în prezent (peste 150 de aplicări pentru validarea convergentă / divergentă; respectiv peste 350 de aplicări pentru a discrimina între auto-amăgire și managementul impresiei)

Discuții: În urma rezultatelor obținute vom putea aprecia nivelul de suport pentru noile scale de validare concepute special pentru a fi incluse în viitorul instrument de evaluare a personalității disfuncționale.



ORL39:

Construirea unui chestionar multidimensional de măsurare a încrederii organizaționale.

Mihaela STOICA*, Iuliana STOICA & Adrian Tudor BRATE*****

**Spitalul de Pneumoftiziologie Sibiu*

***SC Neosib Plus*

****Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu*

Obiective: Variabilele care măsoară succesul sunt reprezentate de câștigarea încrederii și a loialității (Caldwell & Leonard, 2008), fie că vorbim de instituții de stat, firme particulare, ONG-uri, organizații civile sau militare. Încrederea poate motiva angajații, poate crește performanța la locul de muncă, în teatrele de operațiuni militare, poate crește cooperarea și reduce conflictele internaționale (de ex. Vanhala, Puumalainen & Lomqvist, 2010;

Ingenhoff & Sommer, 2010; Avram & Shockley-Zalabak, 2008). Pornind de la modelul integrativ al încrederii în organizație (Schoorman, Mayer & Davis, 2007) ne-am propus să elaborăm un chestionar multidimensional de măsurare a încrederii la nivelul organizației.

Metodele utilizate au fost cele specifice construcției și validării primare a unui astfel de instrument: de definire și descriere a dimensiunilor cheie, de generare și modelare a itemilor, de evaluare a validității de conținut, etc.

Rezultate preliminare: Utilizând analiza factorială exploratorie, am redus itemii și am stabilit dimensiunile chestionarului. Sunt prezentate date statistice preliminare și discutate implicațiile.

Discuții: Încrederea este un factor hotărâtor pentru succesul economic pe termen lung al unei organizații (Ingenhoff & Sommer, 2010), iar acest fenomen stimulează cercetătorii în a-i urmări evoluția. Un chestionar autohton de diagnoză multidimensională a încrederii la nivel organizațional este util pentru identificarea tipului de încredere (impersonală, interpersonal etc.) și a posibilelor relații cu alți predictor semnificativi la nivel individual și organizațional, pentru sănătatea organizațională și performanță.



ORL40:

Rolul mediator al satisfacerii nevoilor la locul de muncă în relația dintre nevrotism și angajamentul organizațional de tip afectiv

Lavinia Țânculescu

The Wings, București

Rezumat:

Obiective: Pornind de la teoria auto-determinării (TAD), (engl. Self-determination theory - SDT; Deci and Ryan, 2000; Gagné and Deci, 2005), dorim să investigăm modul în care satisfacerea nevoilor psihologice poate interveni în cadrul relației dintre nevrotism și angajamentul de tip afectiv (Allen & Meyer, 1990) pentru a o modifica, în avantajul ambelor părți incluse în discuție, angajatul și angajatorul.

Metode: Studiul utilizează un instrument de evaluare a personalității – NEO-PIR (Costa & McCrae, 1992), un instrument de evaluare a satisfacerii nevoilor la locul de muncă – Scala satisfacerii nevoilor psihologice la locul de muncă (SNPM) (Van den Broeck și colab., 2010) și un instrument dedicat evaluării tipurilor de angajament față de organizație (Allen & Meyer, 1990). Studiul de față a utilizat un eșantion alcătuit din 523 de persoane din România (61,8% femei; vârste cuprinse între 20 și 70 de ani cu Mvârstă = 38,88, ASvârstă = 10,48), care au completat chestionarul distribuit în cadrul a șapte organizații din șase sectoare diferite de activitate (industrie și utilități, servicii, comerț, media și publicitate, administrație publică /sector public, bănci, asigurări și burse de valori).

Rezultate: Rezultatele analizei de mediere au confirmat ipotezele studiului respectiv faptul că în relația dintre nevrotism și angajamentul organizațional de tip afectiv, percepția satisfacerii nevoii de autonomie, nevoii de relaționare și nevoii de competență acționează ca mediator, separat sau ca factor unitar.

Discutii: Sunt discutate aspecte legate de diferențele ce apar între tipurile de percepție față de satisfacerea celor trei tipuri de nevoi (autonomie, relaționare și competență) la locul de muncă în relațiile de mediere (totale sau parțiale) ce se stabilesc. Nu toate cele trei tipuri de nevoi mediază cu magnitudini similare relația dintre nevrotism și angajamentul de tip afectiv, iar nevoia de competență se dovedește a fi de o importanță critic mai scăzută comparativ cu satisfacerea nevoii de autonomie și a nevoii de relaționare pentru medierea relației dintre nevrotism și angajamentul organizațional de tip afectiv.



ORL41:

Necesitatea aplicării procedurilor și protocoalelor de lucru într-un spital de psihiatrie

Simona TRIFU*, **Daniela BRĂILEANU****, **Eduard George CARP****,
Aneta TUDOSE**

**U.M.F. "Carol Davila" București*

***Spitalul de Psihiatrie Săpunari*

Rezumat:

Motivația alegerii temei:

Particularitatea unui spital de psihiatrie, privit ca instituție, rezidă din

caracteristicile pacienților psihici, din necesitatea intervenției rapide în urgențe de tipul agitațiilor psihomotorii sau tentativelor de suicid, din implicațiile nefericite ale unei evaluări superficiale sau din potențarea timpului unei intervenții terapeutice.

Obiective:

Lucrarea de față își propune să reliefeze beneficiile obținute în cadrul Spitalului de Psihiatrie, la doi ani după acreditarea CONAS a acestuia, durată de timp în care activitatea spitalului s-a desfășurat după procedurile și protocoalele interne, referitoare la diferitele tipuri de activități / servicii oferite.

Metode:

- cuantificarea indicatorilor de management
- operaționalizare de protocoale și proceduri,
- circuite pertinente,
- mecanism de control intern, feed back de la personalul medical angajat al spitalului,
- aplicarea Chestionarului de feed back al pacientului,
- creșterea arealului teritorial deservit.

Rezultate:

La nivelul spitalului funcționează mecanismul de control intern, în ceea ce privește eficiența și eficientizarea actului diagnostic, precum și a celui intervențional terapeutic. Introducerea protocoalelor terapeutice a redus ambiguitățile referitoare la abordarea complexă a pacientului psihiatric, cu impact semnificativ în: Camera de Gardă, Staționar de Zi, Ambulator de Specialitate, Secție de Cronici. A securizat medicii tineri în ceea ce privește activitatea efectuată pe parcursul orelor de gardă, precum și în regim de monitorizare psihiatrică lunară și a crescut lucrul în echipă diagnostic terapeutică.

Concluzii:

Funcționarea după un set prestabilit de protocoale terapeutice și proceduri intervenționale crește succesul terapeutic, securizează echipa medicală, facilitează comunicarea între personalul medical și cel de îngrijire, între medici – asistenți medicali – personal auxiliar – pacient și aparținători, scurtează timpul de decizie și intervenție și asigură calitatea actului medical.

Discutii:

După doi ani de la implementarea procedurilor și protocoalelor privind abordarea operaționalizată a diagnosticului și tratamentului etapizat al pacientului psihiatric, se constată îmbunătățirea desfășurării activității spitalului în proporție de 25 %, cu rezultate și eficiență diferit percepută în secții și Camera de Gardă.



ORL42:

Beneficii terapeutice în actul medical psihiatric prin Spitalizările de Zi din cadrul Staționarului

Daniela BRĂILEANU*, **Simona TRIFU****, **Eduard George CARP***, **Jeni VOICU*****, **Mihai Hălmăgeanu*****

**Spitalul de Psihiatrie Săpunari*

***U.M.F. "Carol Davila" București*

****Cabinet Individual de Psihologie*

Rezumat:

Motivatia alegerii temei:

Asigurarea continuitatii ingrijirilor psihiatrice prin intermediul structurii de tip Stationar de Zi scade costurile directe si indirecte per pacient. Exista suficiente studii care demonstreaza clar eficacitatea pe termen mediu si lung a unei bune ingrijiri ambulatorii a pacientilor cu boli psihice cronice, care astfel devin mai complianti / aderenti la terapie, necesita mai putine internari, au mai putine recaderi, isi altereaza minim functionalitatea in cadrul familiei si societatii, multi dintre ei reusind sa isi pastreze locurile de munca pentru o perioada mai lunga de timp.

Obiective:

Lucrarea de față își propune să reliefeze eficiența Staționarului de Zi ca structură nou înființată, ce beneficiază de integrarea sa "organică" cu Spitalul si Ambulatoriul de Specialitate și oferă multiple posibilități funcționale pentru asistența bolnavilor internați.

Metode:

Compararea si eficientizarea actiunilor medicale de evaluare, tratament si informare al pacientilor in cazul internarii spitalicesti cu cazul internarii de zi. Raport cost / beneficiu per caz rezolvat.

Rezultate:

În cadrul Stationarului de Zi s-au inițiat activități complexe de tipul:

- dispensarizarea (managementul de caz) al pacientilor psihici,
- evaluarea și urmărirea stării de sănătate mintală a acestora,
- acțiuni de profilaxie și psihoigienă,
- analiza cazurilor cu potențial medico legal,

- acțiuni de informare periodică a medicilor de familie în ceea ce privește asistența psihiatrică,
- psihoterapii individuale și de grup,
- activități de reabilitare.

Concluzii:

Majoritatea pacienților arondați Staționarului de Zi sunt cei ce suferă de maladii cronice, care periodic se acutizează. Această formă de asistență medicală poate fi folosită fără a pierde capacitatea de muncă, nu este costisitoare, previne acutizările și complicațiile nedorite.

Discutii:

Internarea în Staționarul de Zi are ca deziderat menținerea bolnavului psihic în mediul social și familial habitual sau integrarea graduală a celor care au avut internări de durată în serviciile cu paturi.



ORL43:

Invizibil la locul de muncă: rolul performanței și al exprimării emoțiilor negative

Alexandra TUȘER*, **Coralia SULEA***, **Jane O'REILLY****,
Dragoș ILIESCU***

**Universitatea de Vest din Timisoara*

***Telfer School of Management, University of Ottawa*

****Universitatea din București*

Rezumat:

Obiective:

O atenție deosebită a fost acordată în ultima perioadă de timp comportamentelor interpersonale disfuncționale de la locul de muncă din cauza consecințelor negative pentru individ și organizație. Cu toate acestea, majoritatea studiilor nu demonstrează relații cauzale, fiind transversale, astfel că studiul de față își propune o abordare longitudinală pentru testarea relației dintre experiența ostracizării la locul de muncă și performanța angajaților. Ostracizarea presupune ignorarea și excluderea de către ceilalți, fără o explicație clară. În mod specific, obiectivul studiului este de a investiga modul în care desfășoară în timp relația dintre ostracism și performanță și care este rolul exprimării emoțiilor negative.

Metoda:

Studiul a fost efectuat pe un lot de 199 de angajați și are un design longitudinal. Participanții au răspuns la întrebări structurate în chestionare, aplicate la un interval de trei luni. Chestionarele au conținut următoarele instrumente: o variantă de 4 itemi a scalei de performanță (Kessler et al., 2003), o variantă de 3 itemi a scalei de ostracism (3 itemi; Ferris et al., 2008), și o variantă de 4 itemi a sub-scalei de exprimare emoțiilor negative din scala de muncă emoțională (Glomb & Tews, 2004). Ipotezele au fost analizate folosind modelarea prin ecuații structurale în AMOS.

Rezultate:

În urma analizei datelor obținute din cele două etape ale studiului rezultă că performanța din etapa 1 are o relație negativă cu ostracismul din etapa 2, iar exprimarea emoțiilor negative din etapa 1 are o legătură pozitivă cu ostracismul din etapa 2.

Discuții:

Acest studiu arată că persoanele care au performanțe slabe pot fi ținte ale ostracizării la locul de muncă. Prin faptul că aceștia împiedică realizarea obiectivelor legate de performanță ale grupului din care fac parte, ei pot fi ținta comportamentelor interpersonale disfuncționale din partea colegilor. În plus, și angajații care își exprimă în mod deschis emoțiile negative pot deveni ținte ale ostracizării la locul de muncă.



ORL44:

Relația dintre „patologiile motivaționale și comportamentele de căutare a unui loc de muncă: rolul moderator al persistenței motivaționale și a concordanței scopului.

Andreea-Luciana URZICĂ, Ticu CONSTANTIN

Universitatea „Alexandru Ioan” Cuza din Iași

Rezumat:

Obiective: Prezenta cercetare își propune să investigheze modul în care persistența motivațională și concordanța scopului cu sinele moderează relația dintre „patologiile motivaționale,, (neajutorare învățată, autohandicapare,

pesimism defensiv) și implicarea proactivă a persoanelor în căutarea unui loc de muncă.

În acest sens,obiectivele studiului vizează pe de o parte explorarea relațiilor dintre variabile iar pe de altă parte identificarea unui model capabil să descrie să explice și să prezică modul în care persoanele aflate în căutarea unui loc se raportează la obiectivul de a-și găsi o slujbă .

Metode: La cercetare au luat parte 232 participanți (șomeri, persoane care doresc să își schimbe locul de muncă și absolvenți care caută primul job). Acestia au fost rugați să completeze un set de scale care se referă la scopul de a-și găsi job, la o serie de aspecte de ordin motivațional și la angajarea concretă în comportamente de îndeplinire a acestui obiectiv specific. Astfel, au fost aplicate următoarele chestionare: Learned Helplessness Scale (Quinless & Nelson, 1988), Revised Defensive Pessimism Questionnaire (Norem, 2001), Self-Handicapping Scale (Jones & Rhodewalt, 1982), metodologia PLOC (Sheldon et al. 2000,2002) , Scala pentru Persistență Motivațională (Constantin et al 2011) Job Search Behavior (Blau, 1993, 1994). Scalele au fost traduse – acolo unde a fost cazul- și li s-a testat consistența internă.

Rezultate: arată prezența legăturilor semnificative între variabile și confirmă validitatea modelului testat. Astfel, persistența și concordanța diminuează efectul negativ al „patologiilor motivaționale,, asupra compartimentelor de căutare a unui loc de muncă. Este important de menționat că cercetarea a evidențiat efectul pozitiv al pesimismului defensiv asupra acestora.

Discutii:Se discută implicațiile confirmării legăturii dintre variabile și implicit se aduc explicații psihologice pentru validitatea modelului testat evidențiind importanța aspectelor motivaționale în determinarea comportamentelor vizate. Se propune o etapa de retest în care participanții sunt chestionați cu privire la măsura în care au reușit să se anjajeze. În plus, se discută limitele cercetării (date autoraportate, studiu non-experimental) și direcțiile viitoare de cercetare în sensul dezvoltării unor intervenții de diminuare a „patologiilor motivaționale,, și de eficientizare a strategiilor de îndeplinire a obiectivelor.

PREMIUL ȘI BURSELE

„HORIA D. PITARIU”

Anual, în cadrul Conferinței Naționale a APIO,

se acordă

Premiul „Horia D. Pitariu”

Premiul „Horia D. Pitariu”, în valoare de 5.000 RON (în anii 2011, 2012 și 2013, 2014 a avut valoarea de 10.000 RON) este oferit anual pentru cea mai bună cercetare publicată, din domeniul psihologiei muncii, industriale și organizaționale. Cercetarea trebuie să fie publicată sub formă de articol sau carte și trebuie să aducă o contribuție relevantă la stadiul cunoașterii în domeniul psihologiei muncii, industriale și organizaționale, a resurselor umane sau a științelor conexe.

Premiul este oferit cercetătorului sau echipei de cercetare care a publicat cercetarea respectivă. Este obligatoriu ca la momentul publicării, cercetătorul (sau, dacă este vorba despre o echipă, coordonatorul echipei) să aibă afilierea instituțională principală la o instituție din România.

Premiul este adjudecat de o comisie de decernare, din care fac parte laureații acestui premiu din anii precedenți. La acest moment (2014), aceasta înseamnă:

- **Laurențiu Maricuțoiu**
- **Coralia Sulea**
- **Oana Fodor**
- **Paul Sârbescu**

Comisia analizează articolele de care are cunoștință și care sunt eligibile, conform rigorilor expuse mai sus.

APIO își rezervă dreptul de a nu acorda premiul în anii în care nu există publicații suficient de valoroase care să merite a fi premiate. În acești ani, APIO poate decide ca premiul să fie acordat pe considerente care țin de activitatea pentru întreaga carieră a unui psiholog român sau poate decide să dea premiului altă destinație.

Toți membrii APIO sunt rugați să ofere informații despre cercetări meritorii în domeniile anterior menționate, pentru a putea fi luate în considerare. De asemenea, toți autorii sunt încurajați să semnaleze publicarea cercetărilor lor.

Bursele „Horia D. Pitariu”

Începând cu anul 2014, APIO a înființat Programul de Burse de Cercetare pentru Studenți "Horia Pitariu". Programul dorește să acorde în fiecare an două burse, unor studenți (nivel universitar sau master), în valoare de 2.500 RON fiecare.

Obiective:

Scopul programului este impulsionarea cercetării românești în domeniul psihologiei muncii, industriale și organizaționale. În mod special dorim să susținem colegii tineri, studenți (inclusiv masteranzi și doctoranzi), în vederea stimulării excelenței științifice prin cercetare. Bursa primită din partea APIO poate asigura integral sau parțial sprijinul material necesar pentru efectuarea cercetării.

Rezultate așteptate:

Așteptăm de la acest program creșterea numărului de publicații cu vizibilitate națională și internațională (un proiect trebuie să aibă ca rezultat publicarea cercetării cel puțin într-o revista BDI). Așteptăm de asemenea implicarea unui număr mai mare de studenți în cercetare vizibilă pentru restul comunității.

Condiții de eligibilitate:

Sunt eligibili studenții care la data depunerii proiectului sunt afiliați unei instituții de învățământ superior din România, indiferent de profilul acesteia.

Vârsta maximă avută la data depunerii proiectului pentru cercetătorul principal este de 30 de ani. Nu sunt limitați studenții înregistrați în programe de psihologie, important este ca tema cercetării să fie arondată psihologiei muncii și organizaționale. Prin student înțelegem în acest context studenți înrolați în ciclul primar universitar, studenți înrolați în programe de masterat și studenți înrolați în programe doctorale.

Sunt acceptate echipele de cercetare, cu specificarea faptului că cercetătorul principal este cel care primește grantul, semnează contractul de acordare și poartă integral responsabilitățile care decurg din acest contract. O persoană poate face o singură propunere de proiect în fiecare sesiune de competiție. O persoană care a câștigat competiția într-un an ca cercetător principal nu poate participa la competiție în alt an tot ca cercetător principal (dar poate fi afiliată unei echipe conduse de alt cercetător principal).

Sunt eligibile doar acele propuneri care nu conțin studii care au făcut sau fac în prezent obiectul vreunei alte finanțări. Proiectele trebuie să se refere la realizarea cel puțin a unui studiu empiric.

Nu sunt eligibili studenții care au alte proiecte în derulare cu oricare din membrii juriului (acesta este un conflict de interese). Asocierea în trecut cu unul din membrii juriului, chiar și în relația student-profesor, trebuie declarată ca parte a cererii de depunere.

Proiectul:

Propunerea de proiect poate fi depusă în fiecare an până pe 24 aprilie. Data și condițiile vor fi comunicate în fiecare an, cu nu mai târziu de 3 luni înainte de deadline-ul depunerii.

Proiectul se redactează în limba română sau engleză, conform rigorilor descrise de ghidul de publicare APA (full APA Style). Proiectul conține cel puțin o motivare a temei, o descriere a constructelor și a literaturii existente în domeniu, a obiectivelor de cercetare și a metodologiei.

Proiectul se trimite prin email la adresa premiulhoriapitariu@apio.ro.

Responsabilități:

APIO nu se obligă să acorde ambele burse în fiecare an; deși APIO posedă fondurile necesare, bursele se acordă în funcție de performanța proiectelor depuse.

În cazul în care un proiect este declarat câștigător, persoana care primește un astfel de grant de cercetare are obligația de a participa la conferința APIO în anul în care primește grantul, pentru a face o prezentare în sesiune deschisă a proiectului, în față comunității profesionale. Taxa de participare la conferință va fi suportată de APIO, nu însă și alte cheltuieli aferente (cazare, transport etc).



