

**The XXVI
APIO Conference “Horia D. Pitariu”**



**CONFERINȚA APIO 2026
PROGRAMUL ȘI VOLUMUL
DE ABSTRACTURI ALE
COMUNICĂRILOR
ȘTIINȚIFICE ȘI
WORKSHOP-URILOR**



SECȚIUNEA 1

Moderator: Oana Fodor

**Climat organizațional și comportament la locul de
muncă**

**Vineri, 13 martie | 17:00–19:00
Amfiteatrul Zorgo (sala 4)**



1. A împărtăși sau a nu împărtăși: O explorare a cogniției iraționale și a împărtășirii cunoștințelor în grupuri

Prezintă: Sabina Ramona Trif-Duma (Cluj)

Autori: Christian Scholtes, Oana C. Fodor, Sabina R. Trif, Petru L. Curșeu

Afilieri: Universitatea Babeș-Bolyai

Abstract:

Studiul își propune să exploreze relația dintre cogniția rațională, cogniția irațională și relațiile negative, și comportamentele de împărtășire și ascundere a cunoștințelor în grupurile de lucru. Studiul s-a derulat pe un eșantion de 422 de membri ai echipei și 42 de lideri de echipă (231 de femei cu o vârstă medie de 28,5 ani). Design-ul este unul transversal în care am colectat date prin intermediul unui chestionar incluzând scale validate pentru cogniția rațională și irațională a membrilor echipei, relațiile negative, împărtășirea cunoștințelor și ascunderea cunoștințelor, precum și privind cogniția rațională și irațională a liderilor de echipă. Rezultatele susțin impactul pozitiv al cogniției raționale a membrilor echipei asupra împărtășirii cunoștințelor și scăderea ascunderii cunoștințelor, precum și impactul negativ al cogniției iraționale a membrilor echipei, manifestat prin creșterea ascunderii cunoștințelor. De asemenea, rezultatele arată că raționalitatea membrilor echipei atenuează asocierea pozitivă dintre cogniția irațională și ascunderea cunoștințelor. În final, rezultatele arată că raționalitatea membrilor echipei crește emergența relațiilor negative în cadrul echipei, ceea ce, la rândul său, duce la o mai mare ascundere a cunoștințelor și la o mai mică partajare a cunoștințelor. Studiul nostru reprezintă una dintre primele încercări empirice, bazate pe date multi-sursă, de a testa interacțiunea dintre cogniția rațională, cogniția irațională și relațiile negative într-un cadru de lucru, în ceea ce privește comportamentele de partajare și ascundere a cunoștințelor.

2. Dincolo de imaginea verde: Cum relevanța ecologică amplifică condiționarea evaluativă și efectele de halo în brandingul organizațional

Prezintă: Ion Alexandru Ionașcu (Timișoara)

Autori: Ion Alexandru Ionașcu, Florina-Gabriela Huzoai, Andrei Rusu

Afilieri: Universitatea de Vest din Timișoara, Departamentul de Psihologie

Abstract:

Impresiile despre companii sunt adesea modelate prin condiționarea evaluativă și cea a atributelor, mecanisme de învățare asociativă care apar frecvent în dinamica pieței muncii și a mediului de afaceri. Cu toate acestea, se cunosc puține lucruri despre modul în care diagnosticitatea stimulilor necondiționați influențează aceste efecte de condiționare, în special în ceea ce privește trăsăturile legate de sustenabilitate și responsabilitatea socială corporativă (CSR). Acest studiu experimental a examinat dacă asocierea unor logo-uri corporative neutre (stimuli condiționați; CS) cu imagini valențate (US) modifică preferința generală afectivă (liking), inferențe privind trăsăturile organizaționale specifice și intențiile comportamentale, precum și dacă relevanța ecologică a stimulilor amplifică aceste efecte de halo. Într-un experiment online cu un design factorial mixt, participanții au vizualizat asocieri repetate între logo-uri și imagini valențate (pozitive vs. negative) cu grade diferite de relevanță ecologică, evaluând impresiile organizaționale pre- și post-condiționare. Pentru a elucida impactul asupra atractivității angajatorului, am evaluat modificările



survenite în intenția de a aplica pentru un loc de muncă la compania respectivă, disponibilitatea de a redacta o recenzie pozitivă și percepția companiei ca fiind integră și onestă. Rezultatele indică faptul că asocierile pozitive au crescut nivelul de atractivitate al logo-urilor corporative, în timp ce asocierile negative l-au diminuat. Aceste modificări de tip halo s-au extins atât asupra judecăților privind responsabilitatea ecologică, cât și asupra trăsăturilor non-ecologice, precum integritatea și onestitatea. În mod esențial, stimulii ecologic-relevanți au funcționat ca indicii diagnostici, amplificând semnificativ atât inferențele privind trăsăturile organizaționale, cât și intențiile comportamentale: dorința participanților de a aplica pentru un loc de muncă, de a achiziționa produse sau de a lăsa o recenzie pozitivă companiei. Analizele de mediere au arătat că modificările în atractivitate au explicat o parte substanțială a acestor efecte de halo, căile indirecte fiind deosebit de puternice în condiția stimulilor cu relevanță ecologică. Aceste constatări subliniază impactul pe care învățarea asociativă și relevanța stimulilor îl au în modelarea impresiilor despre organizații. Din perspectiva psihologiei organizaționale și a brandingului de angajator, rezultatele sugerează că asocierile cu tematică ecologică pot fi valorificate pentru a susține nu doar evaluările afective, ci și inferențele complexe despre personalitatea brandului și deciziile privind cariera.

3. Daily dynamics of Trust and Return to Work Intention during Psychiatric Hospitalisation

Prezintă: Ana Maria Radu (Timișoara)

Autori: Ana Maria Radu, Andrei Rusu

Afilieri: Universitatea de Vest din Timișoara

Abstract:

Introducere: Angajarea reprezintă o componentă esențială a recuperării și a stării de bine pentru persoanele cu tulburări psihice severe, însă spitalizarea este, de regulă, percepută ca o întrerupere a traiectoriilor ocupaționale. Bazându-se pe Modelul Carierei Sustenabile și pe teoria Conservării Resurselor, acest studiu a examinat dacă contextul spitalizării poate constitui o resursă de sprijin pentru intențiile de revenire la muncă, prin intermediul încrederii în personalul medical și al stării de sănătate percepute. Metode: Un eșantion de 104 adulți români cu tulburări severe a completat măsurători inițiale ale capitalului psihologic și ale autoreprezentării, precum și evaluări zilnice ale încrederii în personalul medical, ale stării de sănătate percepute și ale intențiilor de revenire la muncă pe parcursul a cinci zile. Modelarea structurală multilevel prin ecuații structurale a testat asocierile directe și indirecte la nivel intra- și inter-individual. Rezultate: La nivel zilnic, o încredere mai ridicată în personalul medical a fost asociată cu intenții mai puternice de revenire la muncă, atât direct, cât și indirect, printr-o stare de sănătate percepută mai bună. Între indivizi, o încredere mai mare a prezis intenții mai ridicate de revenire la muncă și o stare de sănătate mai bună, deși medierea nu a fost susținută la acest nivel. Capitalul psihologic a prezis pozitiv încrederea, starea de sănătate și intențiile de revenire la muncă, în timp ce autoreprezentare a fost asociată doar cu încrederea. Concluzie: Încrederea în personalul medical se conturează ca o resursă contextuală esențială care susține intențiile de revenire la muncă în rândul persoanelor spitalizate cu tulburări psihice severe, în timp ce capitalul psihologic funcționează ca o resursă personală-cheie ce prezice atât încrederea, cât și rezultatele vocaționale. Rezultatele sugerează că ocuparea sustenabilă a forței de muncă pentru această populație necesită atenție atât față de relațiile clinice de înaltă calitate, cât și față de dezvoltarea resurselor psihologice individuale pe durata spitalizării.



5. Admirația, Nu Rivalitatea, Prezice Auto-promovarea în Sarcini de Performanță

Prezintă: Simona Florescu (București)

Autori: Simona Florescu, Ilinca Bercaru, George Gunnesch-Luca

Afilieri: Universitatea din București

Abstract:

Narcisismul este asociat în așa măsură cu self-enhancement, adică auto-evaluări favorabile care depășesc dovezile obiective, încât această componentă este descrisă drept elementul central al narcisismului. Cu toate acestea, evoluții teoretice recente sugerează că această caracterizare ar putea fi prea vagă. Conceptul Narcissistic Admiration and Rivalry diferențiază între Admirație și Rivalitate, căi distincte ale narcisismului în a menține un sine grandios. Modelul teoretic prezice că auto-îmbunătățirea ar trebui să fie specifică Admirației, și nu o trăsătură generală a narcisismului. Am testat această predicție utilizând o sarcină bazată pe performanță cu un criteriu obiectiv de acuratețe, care permite controlul statistic al performanței reale. Studenți la psihologie ($N = 172$) au completat o sarcină de laborator în care au numărat colonii bacteriene virtuale pe plăci de agar sub restricții de timp. Participanții și-au evaluat performanța în raport cu colegii lor. Admirația și Rivalitatea au fost evaluate cu ajutorul NARQ. Modele Bayesiene cumulative logit au comparat valoarea predictivă a Admirației și Rivalității. Compararea modelelor a indicat dovezi puternice în favoarea faptului că Admirația îmbunătățește predicția peste Rivalitate. Admirația a prezis pozitiv auto-evaluări mai favorabile, în timp ce Rivalitatea nu a prezentat nicio asociere. Mai mult, probabilitățile prezise arată că Admirația reduce în principal probabilitatea ca persoana să se auto-evalueze ca fiind mai slab performantă decât colegii și crește probabilitatea de a raporta o performanță cel puțin la nivelul mediei, sugerând mecanisme de menținere a statusului mai degrabă decât revendicări explicite de superioritate.

6. School climate and student well-being: a multi-source multilevel analysis

Prezintă: Coralia Sulea (Timișoara)

Autori: Coralia Sulea, Dragoș Iliescu, Gabriel Fischmann

Afilieri: Universitatea de Vest din Timișoara; Universitatea din București

Abstract:

School-related well-being is a consistent predictor of academic achievement and long-term mental health. However, most existing studies examine students' individual perceptions while disregarding both the natural hierarchical structure of educational data and the perspectives of other key school community members: parents and teachers. The present study aimed to investigate the extent to which school climate perceptions reported by students, parents, and teachers predict students' well-being and students' personal resources simultaneously operating at three levels of analysis: individual, classroom, and school. The sample included 2170 students nested in 328 classes across 20 schools, along with 2720 parents and 496 teachers. Six school climate dimensions were assessed: resources, namely academic feedback, participation, psychological safety climate, student-teacher relations, peer relations, and parent-school relations. Instruments were adapted for each respondent type. Data were analyzed using three-level linear mixed models. Intraclass correlation coefficients indicated meaningful classroom-level variability across all dependent variables, justifying the multilevel approach. Individual-level predictors



showed the most consistent associations with well-being: psychological safety climate and student-teacher relations yielded significant effects for all five outcomes, with academic feedback and participation also emerging as robust predictors. Class-level contextual effects derived from student responses were significant for satisfaction, belonging, and engagement. The parental and teacher perspectives contributed significantly to emotional regulation. Psychological safety climate and the quality of teacher-student relations emerge as the central school resources for student well-being, at both individual and contextual levels. The study demonstrates the value of multilevel modeling with multiple sources in identifying the mechanisms through which group structures influence individual outcomes.

7. Vicious Cycle of Negative Affect in the Workplace

Prezintă: Gabriela Stuparu (București)

Autori: Gabriela Stuparu, Andrei Ion

Afilieră: Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București

Abstract:

This study integrates two relevant frameworks, Affective Events Theory and Process Model of Emotion Regulation, to investigate the temporal dynamics of affect, emotion regulation and one of most relevant organizational outcomes, job satisfaction. Utilizing a data-intensive longitudinal design based on a three-day daily diary methodology on a sample of 193 working adults, our study investigated the spillover impact of affect and the moderating role of various emotion regulation strategies (rumination, distraction, suppression, reappraisal, savoring) in the relationship between affect and job satisfaction. Our results suggest a spillover impact of negative affect from one day to another, thus revealing a vicious spiral in which negative affect persists and accumulates over a three-day period, ultimately reducing job satisfaction. In this vicious spiral, rumination acted as an amplifier, while positive affect acted as a buffer, weakening the spillover from day one to day two. Conversely, no virtuous spiral was found for positive affect. Our findings hold theoretical and practical relevance by integrating two relevant frameworks, studying within-person effects and offering insights for organizations to manage vicious spirals.



SECȚIUNEA 2

Moderator: Laurențiu Maricuțoiu
Burnout și sănătate ocupațională

Vineri, 13 martie | 17:00–19:00
Amfiteatrul Mărgineanu (sala 12)



1. Mecanisme explicative ale distresului psihologic: rolul stresului general, burnout-ului și rezilienței

Prezintă: Andra-Beatrice Tudorie (Iași)

Autori: Andra-Beatrice Tudorie, Ticu Constantin, Alexandra Maria Albert, Monica Ghiuzan, Diana-Elena Iosep, Andrei Ciceu

Afilieri: Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași

Abstract:

Distresul psihologic reprezintă o consecință frecventă a expunerii la stres cronic, fiind asociat cu afectare emoțională, cognitivă și funcțională. Studiul de față investighează relația dintre stresul general și distres, precum și rolul burnout-ului, simptomelor psihosomatice și rezilienței ca mecanisme explicative ale acestei relații. Eșantionul a inclus participanți adulți provenind din domenii ocupaționale variate. Variabilele asociate stresului (stres general – profesional, interpersonal, financiar și de sănătate; burnout; simptome psihosomatice; reziliență personală și colectivă) au fost evaluate prin chestionarul 4S, iar distresul a fost evaluat prin chestionarul DEAF. Rezultatele indică faptul că burnout-ul, reziliența și simptomele psihosomatice mediază semnificativ relația dintre stresul general și distres, sugerând că efectul stresului asupra distresului este parțial explicat prin epuizare emoțională și simptomatologie psihosomatică.

2. Are Emotional Regulation and Organizational Support Significant Protective Factors against Burnout?

Prezintă: Adrian Tudor Brate (Sibiu)

Autori: Adrian Tudor Brate

Afilieri: Lucian Blaga University of Sibiu

Abstract:

This study investigates the relationship between difficulties in emotional regulation, perceived organizational support, and occupational burnout among active employees from various professional fields in Romanian organizations. The main objective of the study was to identify psychological and contextual factors that can act as protective resources against burnout and professional exhaustion. Three instruments were used: the Difficulties in Emotion Regulation Scale, an adapted version for organizational context of the Multidimensional Scale of Perceived Social Support, and the Burnout Assessment Tool. Statistical analyses performed in JASP included Pearson correlations, linear regressions, and moderation analysis. The results confirmed the existence of significant relationships between emotional regulation difficulties and levels of burnout core dimensions, as well as between perceived organizational support and burnout. Organizational support also moderated the relationship between emotional regulation and specific dimensions of burnout, amplifying the protective effect of self-regulation on professional exhaustion. Theoretical and practical implications of the study are discussed, and strategies to stimulate protective resources are proposed, highlighting the importance of an integrated approach to individual and organizational factors in preventing burnout in the current workplace.



3. The Dark Part of Flow at Work: The Way to Burnout through Workaholism and Negative Affect as Mediators

Prezintă: Alina Daniela Ștefan (Timișoara)

Autori: Alina Daniela Ștefan, Delia Vîrgă

Afilieri: Universitatea de Vest din Timișoara

Abstract:

Purpose: This study examines the longitudinal relationships between flow at work, workaholism, negative affect, and burnout across three time points. Grounded in the Conservation of Resources theory, the research aims to clarify the potential protective and risk pathways through which flow at work is associated with employees' well-being over time. **Methodology:** The present study used a longitudinal design with three measurement waves, one month apart. The data were analyzed using a serial mediation model on a sample of 316 employees. **Findings:** The results support the tested model. We identified associations between flow at work at T1, workaholism at T2, negative affect at T2, and burnout at T3. The findings also demonstrate how workaholism mediates the relationships between flow at work and burnout over time. Additionally, negative affect at T2 mediates the relationship between flow at work at T1 and burnout at T3. Moreover, flow at work at T1 was negatively associated with burnout at T3. Finally, workaholism and negative affect mediate the relationship between flow and burnout, with a proposed serial indirect pathway from flow at work at T1 to burnout at T3 through workaholism, then negative affect at T2. **Originality/Value:** By testing this integrative model, the study offers a deeper understanding of how optimal work experience can both protect against and, under certain conditions, unintentionally contribute to employee strain, depending on the underlying psychological mechanisms.

4. Flexibilitatea copingului – evaluarea proprietăților psihometrice ale versiunii românești a chestionarului

Prezintă: Maria Știopu-Șoacă (Timișoara)

Autori: Maria Știopu-Șoacă, Delia Vîrgă, Laurențiu Maricuțoiu

Afilieri: Departamentul de Psihologie, Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, Universitatea de Vest din Timișoara

Abstract:

Această cercetare își propune să evalueze proprietățile psihometrice ale versiunii românești a Chestionarului de flexibilitate a copingului pe o populație specifică din domeniul educațional. Flexibilitatea copingului se referă la capacitatea indivizilor de a-și adapta strategiile de coping la stres în funcție de cerințele situaționale și este considerată un construct relevant în contexte ocupaționale caracterizate de cerințe ridicate și schimbări frecvente. În cadrul teoriei Solicitări-Resurse ale Postului, flexibilitatea copingului este o strategie proactivă utilizată de angajați pentru generarea de resurse personale și obținerea stării de bine și a performanței. În absența unor instrumente validate psihometric pentru evaluarea acestui construct pe populația din România, studiul de față urmărește testarea structurii factoriale, a invarianței de măsurare și a validității relative la construct și la criteriu a chestionarului. Primul studiu a fost realizat pe un eșantion de profesori din România și a avut ca obiectiv examinarea structurii factoriale a scalei, prin

compararea unor modele factoriale alternative. Analizele factoriale confirmatorii susțin o structură cu trei factori corelați pentru versiunea în limba română, în concordanță cu scala originală și cu literatura internațională. Al doilea studiu a urmărit testarea invarianței de măsurare în funcție de nivelul ierarhic. Al treilea studiu s-a concentrat pe examinarea validității convergente și divergente a chestionarului, prin analizarea relațiilor dintre flexibilitatea copingului și alte constructe relevante. În ansamblu, rezultatele demonstrează validitatea versiunii românești a acestei scale, care poate fi utilizată în organizații pentru a evalua flexibilitatea copingului la angajați și pentru a dezvolta intervenții pentru îmbunătățirea utilizării acestei strategii.

5. Varianță comună și similaritate lingvistică între burnout, depresie și anxietate

Prezintă: Ana-Maria Truică (București)

Autori: Ana-Maria Truică, Dragoș Iliescu

Afiliere: Universitatea de Vest din Timișoara; Universitatea din București

Abstract:

Burnoutul reprezintă o preocupare în creștere pentru sănătatea publică la nivel mondial, fiind asociat cu efecte negative asupra funcționării individuale și organizaționale. În literatura de specialitate nu există un consens privind conceptualizarea și delimitarea acestui construct. Suprapunerea dintre burnout, depresie și anxietate constituie un subiect actual de dezbatere. Folosind metoda comparației în perechi, analiza de rețea și scalarea multidimensională, studiul de față are un scop exploratoriu și investighează varianța comună dintre constructele burnout, depresie și anxietate, la nivelul similarității lingvistice a itemilor. Participanții, având doctorat în filologie și o medie de minimum 30 de ani ca specialiști în cuvinte, au evaluat similaritatea lingvistică între perechi de itemi ce măsoară cele trei concepte. Conform rezultatelor, analiza de rețea a arătat că simptomele punte ce stabilesc varianță comună între cele trei tulburări sunt: vulnerabilitate la stres, tensiune, distres psihic, epuizare și oboseală. Scalele epuizare, distres psihic, afectarea controlului emoțional s-au asociat puternic cu anxietatea. Planul centralității a inclus doar patru dimensiuni ale burnoutului: epuizare, distres psihic, afectarea controlului emoțional și afectarea controlului cognitiv. Simptomatologia depresiei este asociată într-o rețea de sine stătătoare, iar anxietatea s-a grupat în două rețele distincte: nemulțumire și frică. Aceste constatări pot contribui la înțelegerea distincției dintre cele trei concepte și la rolul limbajului în evaluarea constructelor psihologice.

6. Recenzia sistematică a literaturii științifice cu privire la influența stilurilor de atașament și a rezilienței psihologice asupra comportamentului de condus

Prezintă: Mihai Șerban (Academia Română)

Autori: Mihai Șerban, Mihaela Rus

Afiliere: Institutul de Filosofie și Psihologie al Academiei Române; Universitatea Ovidius, Constanța

Abstract:

Studiul integrează două recenzii sistematice de literatură științifică, complementare, dedicate analizării modului în care stilurile de atașament și reziliența psihologică influențează comportamentul de conducere auto la adulți. Împreună, acestea conturează un cadru explicativ

multistratificat al determinanților emoționali și reglatorii ai conduitei rutiere. Prima componentă sintetizează rezultatele a 98 de studii empirice identificate printr-o strategie de căutare în Web of Science Core Collection. Cartografierea bibliometrică a evidențiat unsprezece clustere tematice, care leagă atașamentul de traiectorii dezvoltative, reglare emoțională, impulsivitate, vulnerabilitate clinică, mecanisme neurobiologice, apartenență comunitară și identitate instituțională. Rezultatele indică în mod constant că atașamentul securizant funcționează ca factor protector în trafic, fiind asociat cu o reglare emoțională eficientă, o recuperare rapidă după stres, internalizarea normelor de siguranță și o sensibilitate crescută la semnalele comportamentale ale celorlalți participanți la trafic. În schimb, atașamentul insecurizant se corelează cu atribuire ostilă, reactivitate prelungită la stres, impulsivitate și diminuarea cooperării, crescând vulnerabilitatea la comportamente agresive sau riscante. A doua componentă analizează 221 de articole și investighează rolul rezilienței în comportamentul rutier. Rezultatele arată că reziliența constituie o resursă psihologică majoră pentru siguranța rutieră: șoferii rezilienți prezintă agresivitate redusă, autoreglare eficientă și adaptare superioară la stresori situaționali sau ocupaționali. Integrarea celor două perspective oferă un model coerent pentru dezvoltarea intervențiilor educaționale, clinice și organizaționale orientate spre creșterea siguranței rutiere.

7. A fi sau a nu fi un șofer bun: Relația dintre dificultățile în reglarea emoțională, anxietatea legată de condus și comportamentul la volan

Prezintă: Lorena Tîrla (Timișoara)

Autori: Lorena Tîrla, Paul Sârbescu

Afilier: Universitatea de Vest din Timișoara

Abstract:

Reglarea emoțiilor joacă un rol esențial în explicarea comportamentului șoferilor la volan. Șoferii care își reglează eficient emoțiile adoptă un stil de condus mai adaptativ comparativ cu cei expuși aceluiași surse de stres, dar care nu își reglează eficient emoțiile, iar modul în care șoferii își gestionează emoțiile este strâns legat de experiența anxietății la volan. De asemenea, dificultățile în reglarea emoțională au fost asociate cu comportamente de condus riscante. Cu toate acestea, direcția temporală a acestor relații nu este clar cunoscută, întrucât majoritatea studiilor existente s-au bazat pe design-uri transversale. Scopul studiului de față a fost de a clarifica relațiile dintre dificultățile în reglarea emoțională, anxietatea legată de condus și comportamentul la volan, respectiv erori și infracțiuni. Aceste relații au fost examinate prin intermediul Cross-Lagged Panel Models, de-a lungul a trei valuri de măsurare la patru săptămâni distanță. Modelul în care dificultățile în reglarea emoțională au prezis atât anxietatea legată de condus, cât și comportamentul la volan a oferit cel mai bun fit atât pentru erori, cât și pentru infracțiuni. Dificultățile în reglarea emoțională au prezis anxietatea legată de condus la valurile următoare, iar în ceea ce privește comportamentul la volan, au prezis erorile de condus, însă nu au fost observate efecte semnificative pentru infracțiuni, sugerând că relația dintre dereglarea emoțională și comportamentul la volan poate fi mai degrabă specifică erorilor neintenționate decât încălcării intenționate a regulilor de circulație.



SECȚIUNEA 3 – Work in Progress

Moderator: Andrei Rusu

**Evaluare, decizie și aplicații emergente în organizații
și contexte de risc**

**Sâmbătă, 14 martie | 09:00–11:00
Amfiteatrul Zorgo (sala 4)**



1. Developing NLP Models to Detect and Differentiate Burnout from Other Psychological Conditions

Prezintă: Adi Apostu (București)

Autori: Apostu Adi-Marian, Dragoș Iliescu

Afilieră: Universitatea din București

Abstract:

Burnout is often conflated with depression and anxiety due to overlapping symptoms, underscoring the need for refined detection methods. Building on the conceptual framework of Maslach and Leiter, this study integrates a custom-developed questionnaire with transformer-based Natural Language Processing models to identify unique linguistic markers of burnout. Data collection has begun, focusing on professionals in high-stress settings who complete open-ended items that probe emotional exhaustion, cynicism, and perceived efficacy. Preliminary analyses, conducted on an initial subset of responses, suggest that participants endorsing burnout-related experiences more frequently employ language reflecting detachment and diminished fulfillment. However, overlaps with depressive expressions indicate that refining feature engineering remains essential. In the first phase, questionnaire validity was assessed through expert review and pilot testing. Currently in the second phase, partial NLP model training has demonstrated promising early accuracy, but further data acquisition is in progress to bolster representativeness. Preliminary scoring of open-ended responses indicates consistent patterns of cynicism and frustration among high-burnout respondents, hinting at distinct lexical cues that may effectively separate burnout from anxiety or depression. Nevertheless, more extensive data gathering is required to conclusively validate these patterns across diverse occupational contexts. This integration of self-reported responses with advanced text analytics addresses the growing need for reliable, context-specific burnout measures and clarifies distinctions between closely related psychological conditions.

2. Brandul ca obiect simbolic: Efecte top-down asupra evaluării gustului

Prezintă: Ilinca Bercaru (București)

Autori: Ilinca Bercaru, Simona Florescu, George Gunnesch-Luca

Afilieră: Universitatea din București

Abstract:

Brandurile funcționează ca obiecte simbolice care poartă semnificații asociative ce pot modela evaluările cotidiene și pot activa procese de auto-verificare și auto-îmbunătățire a sinelui. În contexte cu diferențiere senzorială redusă, precum degustarea de bere, evaluarea gustului poate fi influențată nu doar de inputul senzorial, ci și de integrarea cognitivă a semnificației mărcii. Deși efectele pozitive ale brandurilor cu imagine favorabilă sunt bine documentate, rămâne neclar dacă o imagine negativă produce un efect simetric asupra evaluării gustului și dacă acest efect reflectă o modificare a experienței senzoriale sau o integrare cognitivă ulterioară. Prezentul studiu testează explicit simetria valenței imaginii de marcă și rolul momentului prezentării brandului. Într-un pretest, au fost confirmate diferențe robuste de reputație percepută între 14 mărci de bere disponibile pe piața românească. Designul experimental principal este unul factorial 2×3 , cu evaluarea gustului ca variabilă dependentă. Participanții degustă ambele beri, iar condiția de informare este manipulată între subiecți. Analiza Bayesiană a condiției blind indică evidență



moderată în favoarea ipotezei nule, sugerând absența unor diferențe sistematice de evaluare a gustului între cele două beri în lipsa informației despre marcă. Acest rezultat susține interpretarea conform căreia eventualele diferențe observate în condițiile etichetate ar reflecta integrarea simbolică a imaginii de marcă în procesul evaluativ, și nu diferențe senzoriale obiective.

3. Dark Patterns, Personalitatea și Experiența Utilizatorului: O Analiză Experimentală a Frustrării, Trădării și Intenției de Evitare a Brandului

Prezintă: Mihai Laurențiu Tudor (București)

Autori: Mihai-Laurențiu Tudor, Ioana David

Afilieră: București

Abstract:

Din ce în ce mai multe companii își doresc să crească numărul de consumatori pentru produsele lor, dar inevitabil creșterea poate rămâne stagnantă și implicit organizațiile trebuie să caute alte surse de monetizare. Designul manipulativ, cunoscut drept dark patterns, apare așadar ca un răspuns la nevoia companiei de a ține, chiar și artificial, clienții în ecosistemul lor. În studiul nostru experimental, folosind două prototipuri, unul etic și unul înșesat de elemente manipulative, dorim să descoperim dacă această metodă de retenție a clienților este eficientă sau dacă, în schimb, generează frustrare, creează percepția că brandul a trădat încrederea clientului și apare intenția de evitare a brandului în rândul clienților. Dorim să explorăm și modul în care personalitatea moderează relația între expunerea la elementele manipulative și potențialele consecințe negative.

4. Mental health issues among military drone operators

Prezintă: Răzvan-Lucian Andronic (Brașov)

Autori: Răzvan-Lucian Andronic, Cristina Maria Tofan, Liviu Măgurianu

Afilieră: „Henri Coandă” Air Force Academy Brașov; Institutul de Cercetări Economice și Sociale „Gheorghe Zane”, Academia Română – Filiala Iași; Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași

Abstract:

Although the war in Ukraine has been called the drone war since its first months, describing its psychological effects is an emerging field. The literature review highlights that the mental health of drone operators and occupational stress in the military environment represent areas of major interest for contemporary research. Although drone operators are often perceived as being at lower risk than other military categories, studies indicate the presence of symptoms of post-traumatic stress disorder in a significant percentage of them, with exposure to traumatic events being a relevant predictor. In parallel, occupational stress, generated by long working hours, administrative responsibilities and organizational pressures, has a considerable impact on psychological functioning, with a high number of operators reporting difficulties affecting professional performance and personal life. Although comparisons with other military groups do not indicate an overall higher risk of mental health problems, impaired cognitive functioning remains a significant problem. In this context, the literature highlights the need to implement specific interventions, such as mental health first aid training and the development of support programs,

including online, to reduce stigma and promote psychological well-being of military personnel, with a particular focus on drone operators.

5. Determinantele psihologice ale comportamentului de risc la volan: rolul trăsăturilor de personalitate, al stilului de conducere și al locusului de control

Prezintă: Ionel Simionca (Academia Română)

Autori: Ionel Simionca, Mihaela Rus

Afiliere: Institutul de Filosofie și Psihologie al Academiei Române; Universitatea Ovidius din Constanța

Abstract:

Comportamentul de risc la volan reprezintă un construct complex, determinat de interacțiunea dintre trăsături stabile de personalitate, mecanisme cognitive de procesare a pericolului și variabile atribuționale. Cercetările privind percepția hazardului și luarea deciziilor în trafic evidențiază faptul că diferențele individuale influențează atât anticiparea riscului, cât și probabilitatea angajării în conduite deviante. În același timp, modelul ierarhic al comportamentului șoferului subliniază rolul nivelurilor superioare de autoreglare și auto-control în siguranța rutieră. Studiile recente indică asocieri semnificative între trăsături precum impulsivitatea, agresivitatea sau căutarea de senzații și stilurile de conducere riscante. Complementar, locusul de control rutier influențează atribuirea responsabilității pentru evenimentele rutiere și poate modera relația dintre predispozițiile de personalitate și conduita efectivă. Pornind de la aceste premise teoretice și empirice, cercetarea propusă investighează relația integrativă dintre trăsăturile de personalitate, stilul de conducere și locusul de control, formulând următoarea întrebare de cercetare: în ce măsură trăsăturile de personalitate și orientarea locusului de control prezic stilul de conducere periculos și comportamentele de risc la volan? Studiul este conceput într-un design corelațional-predictiv, utilizând analize de regresie multiplă și modelare structurală pentru a testa efectele directe și indirecte ale variabilelor psihologice asupra conduitei rutiere.

6. Iertarea și echilibrul muncă-viață: o revizuire sistematică

Prezintă: Teodor Tăbuș (Academia Română)

Autori: Teodor Tăbuș, Mihaela Rus

Afiliere: Academia Română, Institutul de Filosofie și Psihologie „Constantin Rădulescu-Motru”; Universitatea Ovidius Constanța

Abstract:

Echilibrul muncă-viață a devenit un concept central în psihologia organizațională și în studiul bunăstării ocupaționale, cu toate acestea literatura de specialitate subliniază caracterul său vag și anume că este uneori folosit ca sinonim pentru conflict muncă-familie sau pentru satisfacția globală. Cercetările recomandă clarificarea work-life balance ca potrivire percepută între cerințe și resurse în viața profesională și privată. Conflictul muncă-familie este conceptualizat ca un conflict inter-rol bazat pe timp, tensiune și comportamente, iar interacțiunea muncă-familie poate urma mecanisme precum spillover, compensare, segmentare, consum de resurse sau conflict. Complementar, work-family enrichment surprinde dimensiunea pozitivă și este distinct de conflict. Studiile indică faptul că work-family conflict se asociază cu scăderea satisfacției și



bunăstării, în timp ce work–family enrichment are efecte pozitive. Iertarea este abordată atât ca valoare personală, cât și ca mecanism psihologic adaptativ prin care individul renunță la resentimente și răspunsuri de tip răzbunare, dezvoltând reacții benevolente față de sine, alții sau față de situații. Literatura de specialitate distinge iertarea de sine, a celorlalți și a situațiilor, precum și iertarea decizională versus emoțională, discutând și riscul pseudo-iertării de sine. Meta-analizele susțin legături între iertare și sănătatea mentală și evidențiază reducerea stresului și ruminației. Această lucrare prezintă o revizuire sistematică a literaturii cu privire la relația dintre iertare și echilibrul muncă–viață, constituind o parte integrantă a proiectului doctoral privind trăsăturile HEXACO, valorile personale și echilibrul muncă–viață la românii din țară și diaspora.

7. Rolul Reglării Emoționale Mindful în Contexte Organizaționale: Un studiu experimental al unei intervenții organizaționale

Prezintă: Adrian Iulian Budai (București)

Autori: Adrian Iulian Budai, Ion Andrei Gabriel

Afiere: Universitatea din București

Abstract:

Intervențiile bazate pe mindfulness au demonstrat efecte benefice asupra reglării emoționale și stării psihologice generale, dar mecanismele prin care aceste schimbări se transmit către rezultatele organizaționale, de exemplu performanța în rol și satisfacția profesională, rămân insuficient elucidate. Studiul propus adresează această lacună printr-un design controlat randomizat în care este evaluată influența unui program de intervenție mindfulness asupra reglării emoționale zilnice și asupra funcționării în context organizațional. Acest studiu examinează mecanismele psihologice prin care antrenamentul în mindfulness influențează afectul pozitiv, performanța în rol și satisfacția profesională în contexte organizaționale. Designul utilizat este unul crossover în două perioade, în cadrul căruia participanții parcurg o intervenție Mindfulness for Life cu durata de 8 săptămâni. Fundamentat în Mindfulness-to-Meaning Theory, modelul teoretic propune că dezvoltarea mindfulness facilitează creșterea afectului pozitiv prin optimizarea proceselor de difuzie cognitivă și reîncadrare cognitivă pozitivă. În acord cu Broaden-and-Build Theory, se ipotezează că amplificarea afectului pozitiv contribuie la îmbunătățirea performanței în rol și a satisfacției profesionale, prin consolidarea capitalului psihologic. Obiectivul principal al studiului este testarea acestor relații de mediere, cu scopul de a clarifica procesele prin care intervențiile bazate pe mindfulness pot susține reglarea emoțională și funcționarea organizațională.



SECȚIUNEA 4

Moderator: Lavinia Țânculescu-Popa

Resurse psihologice și motivație în organizații

Sâmbătă, 14 martie | 09:00–11:00

Amfiteatrul Mărgineanu (sala 12)



1. From Proactive Behaviors to Job Satisfaction: The Mediating Roles of Psychological Capital, Work Engagement, and Burnout in a Three-Wave Study

Prezintă: Gabriela-Lăcrămioara Drăghici (Timișoara)

Autori: Gabriela-Lăcrămioara Drăghici, Delia Vîrgă

Afilieră: Universitatea de Vest din Timișoara

Abstract:

Grounded in the Job Demands-Resources and Conservation of Resources theories, this study examines how employees actively build and mobilize personal resources to enhance job satisfaction over time. Previous research suggests that strengths use is an energizing and self-regulatory strategy that supports resource gain, such as optimism, self-efficacy, and hope, and buffers the impact of job demands, thereby reducing the risk of burnout and fostering engagement. Similarly, proactive vitality management reflects employees' intentional efforts to manage their energetic, affective, and cognitive resources, enabling sustained motivation and engagement at work. Within the Job Demands-Resources framework, both strategies are assumed to initiate resource-gain cycles; however, empirical evidence clarifying the mechanisms by which these proactive strategies translate into job satisfaction over time remains scarce. This study employed a three-wave longitudinal design with monthly intervals among Romanian employees. The sample included 481 employees at T1, 466 at T2, and 348 at T3. The proposed model was tested using Structural Equation Modeling with Maximum Likelihood estimation in R. After data analysis, strengths use and proactive vitality management at T1 both positively predicted psychological capital at T2. Psychological capital at T2 predicted higher work engagement, lower burnout, and higher job satisfaction at T3. Mediation hypotheses were partially supported: psychological capital mediated the effects of both strategies on work engagement and burnout, and serial mediation to job satisfaction via psychological capital and work engagement was significant for both strategies. Overall, the findings show that the benefits of strengths use and proactive vitality management for job satisfaction unfold sequentially through psychological capital and work engagement, with psychological capital acting as a central mechanism in line with resource gain processes proposed by the two theories.

2. Utilizarea punctelor forte și satisfacția în muncă: un model de mediere moderată al capitalului psihologic și controlului asupra muncii

Prezintă: Norberth-Ioan Okros (Timișoara)

Autori: Norberth Okros, Delia Vîrgă

Afilieră: Universitatea de Vest din Timișoara

Abstract:

Pe baza teoriei Solicitări-Resurse ale postului și în acord cu teoria Conservării Resurselor, acest studiu investighează utilizarea punctelor forte ca resursă personală în relația cu satisfacția în muncă, examinând rolul capitalului psihologic ca mecanism explicativ și al controlului asupra muncii ca factor contextual care poate amplifica această relație. Scopul cercetării este de a testa dacă utilizarea punctelor forte se asociază cu satisfacția în muncă atât direct, cât și indirect, prin creșterea capitalului psihologic, precum și dacă nivelul controlului asupra muncii întărește relația dintre utilizarea punctelor forte și capitalul psihologic, generând un efect indirect condiționat

asupra satisfacției în muncă. Am testat un model de mediere moderată pe un eșantion de 224 de angajați. Rezultatele arată că utilizarea punctelor forte se asociază pozitiv cu satisfacția în muncă, iar capitalul psihologic explică parțial această relație. De asemenea, controlul asupra muncii moderează legătura dintre utilizarea punctelor forte și capitalul psihologic: asocierea este pozitivă indiferent de nivelul controlului, însă devine mai puternică atunci când controlul asupra muncii este ridicat. În acord cu acest tipar, efectul indirect al utilizării punctelor forte asupra satisfacției în muncă, prin capitalul psihologic, crește odată cu nivelul controlului asupra muncii. Aceste rezultate sunt relevante deoarece evidențiază rolul strategiilor legate de designul muncii în susținerea proceselor de construire a resurselor personale și în conturarea atitudinilor față de muncă.

3. Achievement Motivation, Job Satisfaction, and Life Satisfaction: A Meta-Analysis

Prezintă: Sorina Naidin (București)

Autori: Sorina Naidin (University of Bucharest); Dragoș Iliescu (University of Bucharest); Dan Ispas (Illinois State University); Alexandra Ilie (Illinois State University); Andrei Ion (University of Bucharest); Andreea Butucescu (University of Bucharest)

Afilieri: Universitatea București

Abstract:

Achievement motivation (AM) is widely associated with positive outcomes in work settings, including enhanced job performance, organizational commitment, and career success. Although prior research consistently shows a strong link between AM and job satisfaction (JS), findings on the relationship between AM and life satisfaction (LS) remain mixed. Given that LS reflects satisfaction across multiple life domains beyond work, clarifying these relationships is essential. This meta-analysis synthesizes evidence from 46 studies ($N = 22,616$) to examine: (1) the strength and direction of the associations between AM and JS, and between AM and LS, and (2) whether AM predicts JS with a stronger effect than it predicts LS. Guided by Self-Determination Theory, which highlights the role of autonomy and competence in motivational outcomes, the analysis applied a random-effects model and included assessments of study quality, heterogeneity, outliers, and publication bias. Results revealed a robust, moderate positive association between AM and JS ($r = .55$), indicating that achievement-oriented individuals tend to experience higher satisfaction in their professional roles. In contrast, the relationship between AM and LS was significantly weaker ($r = .14$), supporting the view that AM's benefits are more domain-specific and do not uniformly extend to global well-being. The difference between the two effect sizes was statistically significant. These findings suggest that while AM reliably enhances work-related satisfaction, its influence on broader life evaluations is limited and shaped by additional contextual and personal factors. Implications for organizational practice and future research directions are discussed.



4. Investigating financial crime as a way to achieve peace, justice and strong institutions (SDG 16). The impact of relativistic ethics, financial knowledge, and money scripts on attitudinal-beliefs system concerning financial crime

Prezintă: Andreea-Luciana Urzică (Iași)

Autori: Andreea-Luciana Urzică

Afilieră: Iași

Abstract:

One of the Sustainable Development Goals challenges refers specifically to peace, justice and strong institutions. In this context, there has been an increased recognition that more attention needs to be paid to the financial crime area, but this topic constitutes a domain with largely unstudied potential. The main aim of this study was to investigate the role of ethical position on multiple outcomes defining attitudes and beliefs toward financial crime simultaneously. To assess differences in attitudes and beliefs toward financial crime between low-relativists and high-relativists, an online cross-sectional study was conducted among a convenience sample from Romania. Questionnaire data were analyzed using multivariate analysis of covariance. The model included attitude-related outcomes referring to general evaluation towards financial crime, agreement on equal allocation of resources for combating financial crime, and agreement on prison punishments. Beliefs-related outcomes referred to reduced risk detection, culture of white-collar crime, reduced consequences of being detected, necessity of custodial penalty, increasing rate of white-collar crime, seriousness of financial crimes and public acknowledgment of financial crime. The analysis also included financial knowledge and different money attitudes or scripts as covariates. Results indicated a significant effect of ethical position. Post hoc analyses demonstrated that higher relativists reported significantly higher levels of positive evaluations towards financial crime and significantly lower levels of agreement of equal allocation of resources for preventing or combating this issue than lower-relativists. Supplementary findings regarding covariates suggest significant effects of financial knowledge, money avoidance, and money status on multiple attitudes and beliefs towards financial crime.

5. Eficiența unei intervenții integrative de remodelare a postului și în afara lui pentru creșterea stării de bine în rândul polițiștilor

Prezintă: Ana-Daniela Petreuş (Timișoara)

Autori: Ana-Daniela Petreuş, Delia Vîrgă, Laurențiu Maricuțoiu

Afilieră: Universitatea de Vest din Timișoara

Abstract:

Acest studiu cvasi-experimental examinează eficiența unei intervenții concepute pentru a stimula strategiile de remodelare a postului și remodelare a vieții în afara muncii în rândul polițiștilor pentru creșterea stării de bine profesionale și personale a acestora. Grupul de intervenție a finalizat un program de patru săptămâni care a cuprins patru sesiuni de instruire: două privind remodelarea postului și două privind strategiile de remodelare în afara muncii. Grupul de control nu a primit niciun fel de intervenție și a completat chestionarele de auto-evaluare în aceleași trei momente de măsurare ca și grupul de intervenție. Rezultatele au arătat că intervenția a avut un efect semnificativ în evoluția implicării în muncă a polițiștilor și a strategiilor de remodelare a vieții în afara muncii,

în special autonomie și afiliere. Grupul experimental și grupul de control nu au prezentat diferențe semnificative în ceea ce privește strategiile de remodelare a postului și celelalte variabile asociate stării de bine luate în studiu. În ansamblu, rezultatele indică faptul că grupul de intervenție prezintă o traiectorie ascendentă mult mai puternică în timp, în ceea ce privește comportamentul de remodelare în afara muncii și implicarea în muncă comparativ cu grupul de control și sugerează că intervenția afectează mai degrabă rata schimbării decât produce o diferență imediată, statică, într-un singur moment dat.

6. Relația dintre feedback-ul negativ privind aspectul fizic la locul de muncă, imaginea corporală și satisfacția profesională

Prezintă: Diana-Maria Trifoi (Iași)

Autori: Diana Trifoi, Ticu Constantin, Ancuța-Mihaela Dumitrachi, Cristina Bologa, Mara-Ioana Luca, Andreea-Gabriela Filimon, Theea-Andreea Tei, Larisa-Georgiana Roman, Alexia-Cătălina Acsinoiu, Ecaterina Arici

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

Abstract:

Comentariile și comportamentele celorlalți legate de aspectul fizic pot influența semnificativ experiența angajaților în mediul organizațional. Studiul de față a investigat relațiile dintre feedback-ul negativ privind aspectul fizic la locul de muncă, imaginea corporală și satisfacția profesională. Rezultatele au arătat că feedback-ul negativ este asociat negativ cu satisfacția față de colegi și cu recompensele contingente, sugerând un impact semnificativ asupra dimensiunilor relaționale și de recunoaștere profesională. De asemenea, feedback-ul negativ a corelat pozitiv cu vulnerabilitatea imaginii corporale, inclusiv evaluarea negativă a greutății proprii și cu percepția unor presiuni sociale mai mari. Pe de altă parte, o imagine corporală mai pozitivă a fost asociată cu niveluri ridicate de satisfacție profesională. Rezultatele subliniază rolul politicilor organizaționale care tolerează presiunile inadecvate legate de aspectul fizic sau dimpotrivă promovează politici de combatere sau diminuare a stigmatizării corporale.

7. Valoarea economică a psihologiei industrial-organizaționale

Prezintă: Bogdan Oprea (București)

Autori: Bogdan Oprea

Afilier: Departamentul de Psihologie și Științe Cognitive, Universitatea din București

Abstract:

Lucrarea analizează valoarea economică a psihologiei industrial-organizaționale, evidențiind modul în care analiza utilității poate transforma rezultatele intervențiilor psihologice în indicatori financiari relevanți pentru decidenți. Deși domeniul a dezvoltat metode valide pentru îmbunătățirea performanței și stării de bine a angajaților, rezultatele sunt adesea exprimate în termeni psihologici, precum coeficienți de validitate sau mărimi ale efectului, mai puțin convingători pentru managerii orientați spre cost-beneficiu. Pe baza dovezilor empirice, lucrarea arată că procedurile valide de selecție pot genera creșteri substanțiale de productivitate și economii salariale semnificative, reducând totodată proporția angajaților slab performanți. Programele de



training și dezvoltare a leadershipului pot produce randamente financiare variabile, dar adesea pozitive, în special atunci când sunt bine adaptate contextului organizațional. Practicile de management al performanței, precum feedbackul, stabilirea obiectivelor și plata în funcție de performanță, conduc la creșteri măsurabile ale productivității și la retenția angajaților valoroși. De asemenea, intervențiile din psihologia sănătății ocupaționale generează beneficii economice prin reducerea riscurilor și creșterea eficienței. În concluzie, analiza utilității reprezintă un instrument esențial pentru a demonstra impactul financiar al psihologiei industrial-organizaționale și pentru a reduce decalajul dintre cercetare și practică, facilitând adoptarea deciziilor bazate pe dovezi în organizații.



SECȚIUNEA 5

Moderator: Mihaela Rus

Intervenții și autoreglare la locul de muncă

Sâmbătă, 14 martie | 15:30–17:30

Amfiteatrul Zorgo (sala 4)



1. Smart Breaks for Healthier Workdays: An Open-Label Feasibility Study of an AI Coach to Promote Active Microbreaks and Well-Being for Remote Workers

Prezintă: Patricia Albulescu (Timișoara)

Autori: Patricia Albulescu, Andrei Rusu, Coralia Sulea, Loredana Marcela Trancă, Zselyke Pap

Afilieri: Institutul pentru Cercetări Avansate de Mediu, Universitatea de Vest din Timișoara; Departamentul de Psihologie, Universitatea de Vest din Timișoara; Departamentul de Asistență Socială, Universitatea de Vest din Timișoara

Abstract:

Remote work increases sedentary time and musculoskeletal complaints, highlighting the need for scalable support to promote healthier workdays. This open-label feasibility study piloted Mobi, an AI conversational coach designed to prompt short, active micro-breaks during the workday. From a pool of 29 Romanian full-time remote employees who were eligible after screening, 16 initiated the program and 15 completed post-intervention assessments. The intervention lasted five consecutive workdays, during which Mobi delivered contextually relevant stretching, posture, and breathing activities via Slack. Feasibility and acceptability outcomes included adherence, usability, and satisfaction, while secondary outcomes focused on changes in vigor, physical discomfort, and affect. Adherence declined over time, resulting in an overall dropout rate of 68.8%. Participants reported taking, on average, 2.1 daily micro-breaks and exchanging a moderate number of chatbot messages. Usability was rated as acceptable, and satisfaction scores were generally positive, although pacing received lower ratings. Pre-post comparisons revealed significant reductions in physical discomfort and negative affect, while vitality showed a trend toward improvement. These findings suggest that an AI-guided microbreak intervention is feasible and acceptable, although iterative refinements to usability are still needed.

2. iJobs: adaptarea online a programului JOBS II – un studiu randomizat controlat

Prezintă: Alexandra Bodnaru (Timișoara)

Autori: Alexandra Bodnaru, Andrei Rusu, Delia Vîrgă, Anja Van den Broeck, Roland W. B. Blonk, Loredana Marcela Trancă, Dragoș Iliescu

Afilieri: Universitatea de Vest din Timișoara; KU Leuven; Tilburg University; Universitatea din București

Abstract:

Șomajul este un fenomen răspândit care afectează starea de bine și sănătatea mintală. Pornind de la teoria social-cognitivă, studiul de față a evaluat eficacitatea iJobs, prima adaptare online a programului JOBS II, asupra comportamentelor de căutare a unui loc de muncă, autoeficacității în căutarea unui loc de muncă, stării de bine și sănătății mintale, într-un studiu randomizat controlat cu un grup de control de tip listă de așteptare. Participanții din grupul de control au început iJobs imediat ce grupul de intervenție a finalizat programul. La o lună după intervenție, a fost evaluat statutul ocupațional al tuturor participanților care au început programul. Datele au fost analizate folosind modele liniare mixte și paradigma Intent-to-Treat. Rezultatele arată că iJobs îmbunătățește autoeficacitatea în căutarea unui loc de muncă, calitatea căutării unui loc de muncă și stima de sine, dar și că ameliorează problemele auto-raportate de sănătate mintală. Unele efecte au fost specifice studenților, respectiv creșterea autoeficacității și a stimei de sine, precum și



reducerea anxietății privind viitoarea carieră. În plus, analizele de la follow-up sugerează că iJobs poate influența pozitiv intensitatea căutării unui loc de muncă și efortul depus. În ansamblu, rezultatele arată că iJobs este o intervenție digitală promițătoare și demonstrează fezabilitatea implementării la scară largă a programelor online bazate pe dovezi.

3. AI- and Automation-Related Threat Awareness and Burnout: A Meta-Analysis

Prezintă: Andreea-Gabriela Filimon (Iași)

Autori: Andreea-Gabriela Filimon, Ticu Constantin, Daniela Anton, Denisa-Florentina Bologa, Ciceu Andrei-Marian, Coman Dan-Ioan, Doniga Diana, Ghiuzan Monica-Adelina, Lăstun Ștefania-Ana, Luca Mara-Ioana, Preda Adelina-Elena, Tănase Daria Elena, Trifoi Diana-Maria

Afilieri: Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași

Abstract:

În contextul transformărilor digitale accelerate, înțelegerea modului în care angajații percep inteligența artificială devine esențială pentru evaluarea riscurilor psihosociale din mediul de muncă. Acest studiu prezintă o meta-analiză a relației dintre tipuri distincte de percepții despre IA și indicatori ai epuizării ocupaționale, incluzând epuizarea emoțională, burnout-ul global și cinismul. Analiza a inclus un total de 28 de studii independente, cu un eșantion cumulativ de 12.720 participanți. Meta-analizele au fost realizate utilizând modele cu efecte aleatoare, iar coeficientul de corelație a fost utilizat ca măsură a mărimii efectului. Au fost delimitate trei categorii de percepții: percepții de tip amenințare, percepții negative non-amenințătoare și percepții pozitive/protective. Rezultatele indică faptul că percepțiile despre IA ca amenințare se asociază consistent cu niveluri mai ridicate ale epuizării ocupaționale, sugerând un profil de risc. Percepțiile negative non-amenințătoare au prezentat, de asemenea, asocieri pozitive cu epuizarea, însă interpretarea acestui tip de rezultat rămâne prudentă din cauza bazei empirice mai restrânse. În contrast, percepțiile pozitive/protective despre IA au fost asociate cu niveluri mai scăzute ale epuizării, sugerând un posibil rol de protecție psihologică. Analizele exploratorii de moderare au arătat că vârsta medie a eșantioanelor nu modifică semnificativ relația dintre percepțiile de amenințare și epuizarea ocupațională, ceea ce sugerează o asocierie relativ stabilă între grupe de vârstă. Sub-analizele pe tipuri de outcome arată că efectele sunt cele mai robuste pentru epuizarea emoțională, în timp ce pentru burnout-ul global și cinism baza de studii disponibile limitează formularea unor concluzii ferme. În ansamblu, rezultatele susțin ideea că percepțiile despre IA funcționează ca factori psihosociale de risc sau de protecție, cu implicații pentru evaluarea stresului ocupațional și pentru proiectarea intervențiilor organizaționale orientate spre adaptare și wellbeing.

4. Design jucăuș în activitatea fizică zilnică: Implicații pentru motivația intrinsecă față de mișcare, afect pozitiv, și implicare în muncă

Prezintă: Zselyke Pap (Timișoara)

Autori: Zselyke Pap, Delia Vîrgă, Arnold B. Bakker

Afilieri: Universitatea de Vest din Timișoara; Erasmus University Rotterdam

Abstract:

Pornind de la teoria autodeterminării, prezentul studiu introduce conceptul de Design Jucăuș al Activității Fizice ca strategie proactivă prin care angajații își remodelează activitatea fizică zilnică



prin integrarea deliberată a elementelor de distracție și competiție, pentru a o face mai motivantă și mai provocatoare. Propunem un model serial de mediere la nivel zilnic, care explică modul în care acest design se asociază cu implicarea în muncă prin intermediul unor mecanisme motivaționale și afective. În zilele în care indivizii utilizează mai intens această strategie, aceștia experimentează un nivel mai ridicat de motivație intrinsecă față de activitatea fizică. Motivația intrinsecă, la rândul său, este așteptată să prezică un nivel mai ridicat de activitate fizică efectivă. Ulterior, activitatea fizică este așteptată să genereze afect pozitiv, care contribuie la o implicare mai ridicată în muncă în aceeași zi. Datele au fost colectate printr-un design de tip jurnal zilnic pe parcursul a cinci zile consecutive de lucru. Rezultatele au susținut modelul propus, inclusiv efectul indirect serial complet dintre designul jucăuș, motivație intrinsecă, activitate fizică, afect pozitiv și implicare în muncă. Studiul contribuie la literatura privind autoreglarea proactivă și transferul resurselor între domenii, evidențiind această strategie ca o micro-intervenție zilnică prin care angajații își pot îmbunătăți simultan sănătatea fizică și bunăstarea ocupațională.

5. AI at Work: Young Professionals' Perspectives on AI Agents' Roles, Limits, and Impact

Prezintă: Nicoleta Iulia Olar (Cluj)

Autori: Nicoleta-Iulia Olar, Elena Cristina Manole, Petru Lucian Curșeu, Sabina Ramona Trif

Afilieri: Department of Psychology, Babeș-Bolyai University, Cluj-Napoca; Open University of the Netherlands, Heerlen

Abstract:

This study aimed to explore the roles and attributes that young professionals assign to AI agents at work. Data was collected using eight focus groups, featuring a total of 45 participants, with a large majority working in IT. Thematic analysis was used to extract common themes from the data, resulting in thirteen main themes, including lack of trust in AI, mixed perspectives on human-AI teams, AI role framing in work contexts, AI limitations and weaknesses, concerns about AI use and impact, AI benefits, AI uses, effects of AI on jobs, preference for humans and human characteristics, AI decision-making authority, user proficiency, perceptions of AI abilities, and AI anthropomorphism. Overall, the findings are consistent with prior research, yet they reveal several underlying contradictions in how AI is conceptualized. Participants tend to resist viewing an AI agent as a teammate or coworker, instead framing it primarily as a tool. At the same time, they express a strong tendency to restrict its autonomy, while simultaneously identifying this very restriction as one of the reasons it cannot assume a more collaborative role. Concerns about the quality and reliability of AI outputs also persist, despite participants reporting its application across a wide set of tasks. The results were used to develop a preliminary framework that models how attitudes towards AI, when mediated by a variety of factors, translate into perspectives on AI work roles.

6. Rolul micro-pauzelor în relația dintre solicitările postului și implicarea în muncă

Prezintă: Marius-Mihai Chira (Timișoara)

Autori: Marius Chira, Coralia Sulea, Andrei Rusu, Andra Jurca

Afilieri: Universitatea de Vest din Timișoara

Abstract:

În cadrul teoriei Solicitări-Resurse ale Postului, solicitările postului sunt asociate cu diminuarea implicării în muncă, în timp ce resursele și strategiile proactive pot avea un rol motivator și de protecție împotriva factorilor de stres. Studiul de față a investigat rolul micro-pauzelor ca strategie proactivă de autoreglare în relația dintre două solicitări specifice mediului educațional, și anume solicitările excesive ale postului și comportamentele inadecvate ale elevilor, și implicarea în muncă. Datele au fost colectate de la 162 de cadre didactice și au vizat implicarea în muncă, solicitările excesive, comportamentele inadecvate ale elevilor și frecvența micro-pauzelor. A fost testat un model de moderare triplă utilizând analiza de regresie liniară multiplă. Rezultatele au indicat faptul că modelul global a fost semnificativ și a explicat 18% din varianța implicării în muncă. Solicitățile excesive s-au asociat negativ cu implicarea, în timp ce micro-pauzele s-au asociat pozitiv cu implicarea în muncă. Interacțiunea triplă dintre comportamentele elevilor, solicitările excesive și micro-pauze a fost semnificativă, indicând faptul că relația dintre cele două solicitări diferă în funcție de nivelul micro-pauzelor. Mai specific, atunci când frecvența micro-pauzelor a fost scăzută, combinația dintre solicitări excesive ridicate și comportamente inadecvate a fost asociată cu niveluri mai reduse de implicare. La niveluri mai ridicate ale micro-pauzelor, acest efect s-a diminuat. Rezultatele susțin rolul micro-pauzelor ca mecanism de protecție în contexte profesionale solicitante.

7. Autoritatea algoritmului: efectele recomandărilor inteligenței artificiale asupra asumării riscului și responsabilității profesionale

Prezintă: Oana Monica Nae (București)

Autori: Oana Monica Nae

Afilieri: Universitatea din București, Master Comportament Organizațional și Consiliere Psihologică

Abstract:

Creșterea utilizării sistemelor de suport decizional bazate pe inteligență artificială în organizații ridică întrebări importante privind modul în care aceste tehnologii influențează comportamentul decizional uman. Deși literatura arată că algoritmi pot depăși performanța umană în sarcini de predicție și estimare, sunt încă insuficient explorate efectele recomandărilor algoritmice asupra asumării riscului și responsabilității profesionale în contexte organizaționale realiste. Prezenta cercetare investighează impactul recomandărilor explicite ale unui sistem AI asupra conformării comportamentale, percepției riscului, încrederii în decizie și responsabilității percepute. Studiul utilizează un design experimental între subiecți, în care participanții sunt expuși fie la o condiție cu recomandare AI, fie la o condiție fără recomandare. Scenariile decizionale vizează situații organizaționale care implică evaluarea riscului și alegerea între respectarea procedurii și utilizarea unei scurtături operaționale. Ipotezele examinează dacă prezența unei recomandări AI crește probabilitatea urmării opțiunii recomandate, influențează alegerea opțiunilor cu consecințe mai favorabile în contexte de risc, legitimează utilizarea scurtăturilor procedurale, este asociată cu un nivel mai ridicat de încredere în decizia luată, reduce responsabilitatea percepută și diminuează percepția subiectivă a riscului. Studiul explorează, de asemenea, rolul unor diferențe individuale, în special încrederea generală în tehnologie și preferința pentru efort cognitiv conștient. Prin integrarea literaturii privind algorithm appreciation, încrederea în automatizare și procesele decizionale sub risc, cercetarea contribuie la înțelegerea mecanismelor psihologice prin care autoritatea algoritmică poate modela deciziile profesionale.



8. Efectele unei micro-intervenții de utilizare a punctelor forte colective asupra funcționării la locul de muncă: Un design cvasi-experimental

Prezintă: Tisu Luca (Timișoara)

Autori: Tisu Luca & Delia Vîrgă

Afilieră: Universitatea de Vest din Timișoara

Abstract:

Context: Punctele forte colective—conștientizarea, încrederea și alocarea strategică a punctelor forte ale membrilor echipei—reprezintă resurse esențiale pentru funcționarea echipelor. Totuși, literatura oferă dovezi empirice limitate privind intervențiile care dezvoltă aceste capacități colective. Acest studiu evaluează efectele unei micro-intervenții de utilizare a punctelor forte colective asupra (a) performanței individuale și (b) funcționării în cadrul echipei, într-un context organizațional. Metodă: Am utilizat un design cvasi-experimental cu patru momente de măsurare pentru a evalua o intervenție în două faze. Șaizeci de angajați au fost alocați în condiția experimentală ($n = 34$) sau de control ($n = 26$). Grupul experimental a parcurs: (1) o intervenție inițială de utilizare a punctelor forte individuale, după metodologii pre-existente, urmată de (2) o intervenție de utilizare a punctelor forte colective axată pe conștientizarea punctelor forte ale echipei, încrederea în capacitățile colective și alocarea strategică a sarcinilor. Am colectat date: înainte de intervenția individuală (T_0), după intervenția individuală/inainte de intervenția colectivă (T_1), o săptămână după intervenția colectivă (T_2) și la follow-up de o lună (T_3). Grupul de control nu a primit nicio intervenție. Am utilizat modele mixte liniare cu estimare maximum likelihood pentru a testa efectele intervenției, controlând diferențele de la baseline prin ANCOVA. Rezultate: Intervenția de utilizare a punctelor forte colective a generat efecte robuste și susținute asupra funcționării în cadrul echipei. După controlul scorurilor de la baseline (T_1), grupul experimental a demonstrat o creștere semnificativă în privința funcționării în cadrul echipei atât la post-test ($d = 0.50$), cât și la follow-up ($d = 0.64$). Această creștere indică beneficii susținute și potențial amplificate ale intervenției. Apartenența la grupul experimental a explicat 34% din variația funcționării în cadrul echipei după controlul baseline-ului. Pentru performanța individuală, a apărut un efect semnificativ al grupului experimental la post-test ($d = 0.35$), deși acest avantaj s-a diminuat la follow-up ($d = 0.12$). Implicații: Studiul demonstrează că intervenția de utilizare a punctelor forte colective produce îmbunătățiri substanțiale și durabile în rândul angajaților, cu efecte mai mari la nivel de funcționare în echipă decât la nivel individual. Metodologic, cercetarea evidențiază de asemenea importanța considerării efectelor de response-shift în evaluarea intervențiilor care includ clarificare conceptuală.



SECȚIUNEA 6 - Work in Progress

Moderator: Coralia Sulea

**Practici și strategii organizaționale, well-being și
processe psihologice la muncă**

**Duminică, 15 martie | 08:30–10:30
Amfiteatrul Zorgo (sala 4)**



1. Implementarea Protocolului Unificat pentru Burnout (UP-B): Un studiu de fezabilitate și acceptabilitate

Prezintă: Athena-Anamaria Gândilă (Timișoara)

Autori: Athena Gândilă, Andrei Rusu, Delia Vîrgă, Bogdan Tudor Tulbure, Ioana Podină, Shannon Sauer-Zavala

Afiliere: Universitatea de Vest din Timișoara; Universitatea din București; University of Kentucky

Abstract:

Deși forma clinică a burnoutului a atras un interes crescând din partea comunității științifice, există încă puține intervenții bazate pe dovezi dezvoltate specific pentru a aborda manifestările sale clinice, iar eficacitatea acestora rămâne inconsistentă. Pentru a răspunde acestor limitări, a fost dezvoltată o nouă intervenție utilizând o metodologie de co-design. Protocolul Unificat pentru Burnout este o intervenție de grup, structurată în opt ședințe, construită pe baza Unified Protocol, a cărui eficacitate este solid documentată în literatura de specialitate. Studiul de față își propune evaluarea fezabilității și acceptabilității noii intervenții, urmărind evaluarea fezabilității implementării, analizarea acceptabilității intervenției atât din perspectiva participanților, cât și a psihoterapeuților, și explorarea preliminară a eficacității în reducerea burnoutului clinic și a simptomatologiei asociate. Pentru atingerea acestor obiective, studiul utilizează un design de tip trial deschis, cu un singur braț, incluzând două focus grupuri desfășurate la finalizarea intervenției și o evaluare de follow-up la o lună. Fezabilitatea va fi analizată în ceea ce privește capacitatea de recrutare, caracterul practic al implementării, adaptabilitatea și fidelitatea față de protocol. Acceptabilitatea va fi evaluată atât la nivelul fiecărui modul, cât și la nivel global. În plus, vor fi luați în considerare indicatori comportamentali, precum rata de abandon și aderența la tratament. Rezultatele anticipate vizează rate adecvate de recrutare și retenție, evaluări favorabile ale acceptabilității și indicii timpurii privind potențialul impact clinic al intervenției.

2. Rolul compasiunii față de sine în procesele de recuperare după muncă și variațiile extenuării profesionale

Prezintă: Elena Gabriela Balint (Iași)

Autori: Elena Gabriela Balint, Daniela Victoria Zaharia

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

Abstract:

Experiențele de recuperare după muncă reprezintă un mecanism esențial prin care angajații își refac resursele fizice, cognitive și emoționale, contribuind atât la menținerea stării de bine, cât și la susținerea performanței profesionale. Deși numeroase studii au analizat predictorii acestor experiențe, majoritatea s-au concentrat asupra factorilor contextuali, în timp ce rolul diferențelor individuale a fost explorat într-o măsură mai redusă. În cadrul acestui studiu, am investigat un predictor individual al experiențelor de recuperare, compasiunea față de sine. Am propus că un nivel mai ridicat de compasiune față de sine este asociat cu experiențe de recuperare mai consistente în timpul weekendului. Am pornit de la premisa că angajații care raportează mai multă auto-compasiune vor tinde să acorde prioritate refacerii resurselor în timpul liber, evitând



ruminarea asupra sarcinilor profesionale și implicându-se în activități care facilitează detașarea psihologică, relaxarea, precum și dezvoltarea percepțiilor de control și competență. La rândul lor, aceste experiențe de recuperare ar trebui să conducă la un nivel mai scăzut al extenuării resimțite luni, comparativ cu nivelul raportat vineri. Lotul preliminar pe care au fost testate aceste ipoteze a inclus 195 de participanți provenind din domenii profesionale diverse. Rezultatele susțin ipoteza conform căreia compasiunea față de sine este un predictor pozitiv al experiențelor de recuperare din weekend. De asemenea, angajații care au raportat niveluri mai ridicate ale experiențelor de recuperare au prezentat o reducere mai pronunțată a extenuării luni, comparativ cu vineri. În ansamblu, aceste rezultate indică faptul că auto-compasiunea ar putea constitui un factor relevant în înțelegerea proceselor de recuperare după muncă.

3. Inerția emoțiilor în mediul organizațional: Rolul strategiilor de reglare emoțională într-un studiu daily diary

Prezintă: Raluca Moldovan (București)

Autori: Raluca Moldovan

Afilieră: București

Abstract:

Emoțiile pe care le trăim la locul de muncă se schimbă pe parcursul zilei, însă cele negative tind uneori să persiste și să se prelungească de la un moment la altul, fenomen cunoscut sub denumirea de inerție emoțională. Nivelurile crescute de inerție a afectului negativ au fost asociate cu vulnerabilitate psihologică, rigiditate în autoreglare și scăderea adaptării la stres. Din perspectiva flexibilității emoționale, sănătatea psihologică nu depinde doar de intensitatea emoțiilor, ci și de capacitatea individului de a se adapta eficient în funcție de context. Cu toate acestea, rolul strategiilor zilnice de reglare emoțională în dinamica afectivă din mediul organizațional rămâne insuficient investigat. Studiul de față examinează modul în care strategiile de reglare emoțională influențează atât nivelurile ulterioare de afect negativ și afect pozitiv, cât și inerția afectului negativ, utilizând un design de tip daily diary desfășurat pe parcursul a cinci zile consecutive de muncă. Angajați full-time vor completa un chestionar inițial, urmat de evaluări repetate de patru ori pe zi. Datele vor fi analizate prin modele de regresie multilevel pentru a surprinde procesele dinamice intra-individuale. Ne așteptăm ca strategiile maladaptive, precum ruminarea și suprimarea, să prezică niveluri ulterioare mai ridicate de afect negativ și să amplifice inerția emoțională negativă, iar strategiile adaptative, precum reevaluarea cognitivă și acceptarea, să reducă inerția afectivă și să indice flexibilitate emoțională crescută.

4. Implementarea politicilor de dezvoltare durabilă cu privire la munca decentă – între strategii și practici organizaționale

Prezintă: Sorina Florea (Cluj)

Autori: Sorina Florea, Catalina Otoi

Afilieră: Universitatea Babeș-Bolyai, Work and Organizational Psychology Research Center

Abstract:

Lucrarea de față raportează rezultate preliminare dintr-un efort mai amplu de identificare a unor patternuri în implementarea politicilor cu privire la trei aspecte surprinse în scopurile de dezvoltare



durabilă promovate la nivel mondial de Națiunile Unite și anume munca decentă și starea de bine, diversitate, incluziune și egalitate de gen și implementarea noilor tehnologii pentru dezvoltarea unor comunități durabile. Având în vedere presiunile tot mai mari la nivel global pentru a adresa problemele complexe cu care se confruntă societatea noastră și nevoia de a articula politici publice pentru adresarea lor și a legifera aspecte care vin să sprijine dezvoltarea durabilă, la nivel organizațional apare tot mai frecvent nevoia de a restructura strategiile organizaționale în vederea adoptării acestor politici. Studii recente arată însă faptul că putem identifica discrepanțe între ceea ce este declarat ca politică organizațională la nivel public și practică organizațională. Cercetarea de față vizează în mod specific aspecte cu privire la munca decentă, sănătatea și starea de bine a angajaților și pornește de la următoarele întrebări de cercetare: cum este conceptualizată munca decentă la nivel organizațional și la nivelul angajaților, în ce măsură există discrepanțe între strategia oficială sau politicile promovate de organizații și practicile organizaționale, care sunt aspectele la nivel organizațional care blochează sau susțin implementarea acestor practici și care sunt aspectele asociate muncii decente, sănătății și stării de bine a angajaților care se mențin tabu și nu sunt abordate deschis la nivel organizațional. Am utilizat analiza tematică de conținut pentru a analiza datele provenite din 210 interviuri structurate. Contribuția principală a lucrării vizează identificarea unor patternuri cu privire la implementarea strategiilor de dezvoltare sustenabilă în practici concrete la nivelul organizațiilor și grupurilor de muncă.

5. Utilizarea Inteligenței Artificiale la Locul de Muncă și Experiențele Psihologice ale Angajaților: Evaluările de tip Provocare–Obstacol și Rolul Moderator al Conducerii de tip Coaching

Prezintă: Mirela Nastasie (Cluj)

Autori: Mirela Nastasie, Claudia L. Rus, Cătălina Oțoiu

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

Abstract:

Employees increasingly use Artificial Intelligence tools as part of their daily work, yet their reactions to these technologies vary widely. For some, working with AI feels energizing and developmental; for others, it becomes a source of pressure, uncertainty, and fatigue. What remains unclear is how AI use translates into such divergent psychological outcomes and when supportive leadership can shape the interpretive processes that drive these effects. Building on challenge–hindrance appraisal theory, this study tests a time-lagged, two-wave moderated mediation model examining whether cognitive appraisals explain the link between AI use and employee well-being, and whether coaching leadership moderates how those appraisals form. At Wave 1, employees report their AI use, challenge and hindrance appraisals, and perceptions of coaching leadership. At Wave 2, employees report work engagement and burnout. To strengthen directional inference, engagement and burnout are also assessed at Wave 1, allowing Wave 2 effects to be estimated while controlling for baseline levels. We hypothesize that AI use predicts both challenge and hindrance appraisals; challenge appraisals, in turn, predict higher subsequent engagement, whereas hindrance appraisals predict higher subsequent burnout. Coaching leadership is expected to moderate appraisal formation, specifically strengthening the positive association between AI use and challenge appraisals. By integrating technology use, cognitive appraisal processes, and leadership context in a time-lagged design, this study aims to clarify the conditions under which



AI functions as a developmental challenge that supports engagement versus a perceived hindrance that contributes to burnout.

6. Validarea și calibrarea chestionarului HAPPY: rolul moderator al variabilelor socio-demografice în relația dintre burnout și wellbeing

Prezintă: Diana-Elena Iosep (Iași)

Autori: Diana-Elena Iosep, Ticu Constantin, Ciceu Andrei-Marian, Tudorie Andra-Beatrice

Afilieră: Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași

Abstract:

Lucrarea de față, ancorată în obiectivele dezvoltării durabile, își propune validarea și calibrarea chestionarului HAPPY, care măsoară starea de bine, prin raportare la instrumentul 4S. Miza centrală a studiului constă în investigarea rolului variabilelor socio-demografice, respectiv vârsta, genul și categoria ocupațională, ca potențiali mediatori și sau moderator ai relației dintre burnout și wellbeing. Cercetarea utilizează un design transversal, pe un eșantion adult heterogen, cu analize psihometrice orientate spre consistența internă, validitatea convergentă și calibrarea dintre scalele HAPPY și 4S. În plus, chestionarul HAPPY este integrat într-o rețea mai largă prin asocierea cu dimensiunile PsihoProfile, în vederea evaluării sensibilității diagnostice și a utilității sale aplicative. Anticipăm că HAPPY va avea proprietăți psihometrice satisfăcătoare și relații semnificative cu indicatorii de burnout și profil psihocomportamental, contribuind la optimizarea instrumentelor digitale de evaluare psihologică și la susținerea intervențiilor organizaționale orientate spre bunăstare și sustenabilitate.



SECȚIUNEA 7

Moderator: Răzvan-Lucian Andronic
Psihometrie, evaluare organizațională și
comportament de risc

Duminică, 15 martie | 08:30–10:30
Amfiteatrul Mărgineanu (sala 12)



1. Validarea a trei scale cu item singular într-un context multi-party

Prezintă: Miruna Gavreliuc (Cluj)

Autori: Sabina Trif, Petru L. Curșeu, Miruna Gavreliuc, Elena C. Manole

Afilieră: Universitatea Babeș-Bolyai

Abstract:

Datele au fost colectate prin autoraportare pentru măsurători cu itemi multipli ale conflictului, măsurători cu item singular ale conflictului, entitativitate, încredere, identificare și procese de tranziție. Prezentăm mai multe analize de validare a măsurătorilor cu item singular, precum calculul coeficientului alpha pentru item singular, validitatea convergentă bazată pe corelațiile dintre scala cu item singular și scalele cu itemi multipli, analize factoriale confirmatorii și analize asociative cu alte variabile. De asemenea, oferim dovezi privind validitatea concurentă, pe baza comparațiilor corelaționale dintre măsurătorile cu item singular și măsurătorile cu itemi multipli și variabile relevante precum încrederea, identificarea cu echipa, procesele de tranziție și entitativitatea echipei. Utilizăm, totodată, un model de tip mixed models pentru analiza relațiilor dintre variabile, demonstrând că valoarea predictivă a măsurătorilor cu itemi multipli este, în mare parte, mediată prin măsurătorile cu item singular. Propunem atât implicații teoretice privind conceptualizarea și măsurarea conflictului de echipă, cât și implicații practice, în special pentru situațiile în care măsurarea trebuie să fie atât rapidă, cât și mai puțin intruzivă.

2. Validarea versiunii românești a Scalei Subminării de Sine

Prezintă: Mădălina-Alina Giurgi (Timișoara)

Autori: Mădălina Giurgi, Delia Virgă, Laurențiu Maricuțoiu

Afilieră: Departamentul de Psihologie, Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, Universitatea de Vest din Timișoara

Abstract:

Prin acest studiu, ne-am propus să investigăm proprietățile psihometrice ale versiunii românești a Scalei Subminării de Sine în rândul angajaților. Pentru a testa validitatea și fidelitatea versiunii românești a scalei, am efectuat trei studii. În primul studiu, am adaptat și validat versiunea românească a instrumentului pe un eșantion de angajați. În urma analizei factoriale confirmatorii, am concluzionat că modelul într-un singur factor prezintă indici de potrivire buni. În al doilea studiu, am colectat date de la un eșantion de profesori și l-am concatenat cu eșantionul de angajați, pentru a testa invarianța de gen. După echilibrarea eșantionului, am observat că instrumentul beneficiază de invarianță de gen, atât metrică, cât și scalară, ceea ce înseamnă că acesta funcționează la fel pentru ambele categorii de gen. În al treilea studiu, am validat un model încrucișat și am testat validitatea predictivă a versiunii românești a scalei prin corelații între subminarea de sine și starea de bine, fluctuația de personal, diferite solicitări ale muncii și personale, precum și performanța în sarcină. Rezultatele dovedesc că subminarea de sine prezice toate aceste variabile. Pe baza rezultatelor celor trei studii, putem concluziona că versiunea românească a Scalei de Subminare de Sine are o bună validitate și fidelitate.



3. Factori psihosociali ai conducerii riscante: dezvoltarea unui instrument de evaluare

Prezintă: Dorina Badea-Revici (Academia Română)

Autori: Dorina Badea-Revici, Mihaela Rus

Afilieri: Institutul de Filosofie și Psihologie „Constantin Rădulescu-Motru”, Academia Română

Abstract:

Cercetările din domeniul psihologiei transporturilor evidențiază rolul factorilor de personalitate, emoționali și psihosociali în explicarea comportamentului de conducere riscant. Cu toate acestea, instrumentele standardizate utilizate frecvent surprind aceste dimensiuni la un nivel general, fără a le transpune sistematic în contextul situațional specific conducerii auto. Având ca punct de plecare un systematic literature review cu abordare multidimensională asupra comportamentului de conducere riscant, corelat cu literatura teoretică și aplicativă din psihologia transporturilor, studiul de față propune dezvoltarea unui checklist original care să surprindă manifestările contextuale ale factorilor psihosociali implicați în conduita rutieră. Checklist-ul este structurat pe cinci dimensiuni: tendințe dispoziționale de asumare a riscului și control în trafic; reglare emoțională și cognitivă în trafic; atitudini și motivații asociate conducerii riscante; influențe sociale și contextuale asupra stilului de conducere; indicatori comportamentali ai conducerii riscante. Itemii au fost formulați astfel încât să fie complementari instrumentelor consacrate, fără a reproduce conținutul acestora, permițând corelarea directă între caracteristicile psihologice și expresia lor comportamentală la volan. Lucrarea prezintă raționamentul teoretic care a stat la baza construcției itemilor, structura instrumentului și protocolul propus pentru evaluarea proprietăților psihometrice prin procedura test–retest.

4. Stilul de coping și efectul Dunning–Kruger în explicarea comportamentului de risc al decidenților din transportul feroviar

Prezintă: Aurelia Florina Bratei (Academia Română)

Autori: Aurelia Florina Paraschiv Bratei, Mihaela Rus, Alina Constantina Ilie Miloș

Afilieri: Institutul de Filosofie și Psihologie „C. Rădulescu-Motru”, Academia Română;
Universitatea Ovidius, Constanța

Abstract:

Comportamentul de risc în luarea deciziilor reprezintă un factor critic pentru siguranța operațională în transportul feroviar, fiind influențat de interacțiunea dintre distorsiuni cognitive și mecanisme psihologice de autoreglare. Printre acestea, efectul Dunning–Kruger, asociat supraîncrederii și evaluării eronate a competenței, precum și stilurile de coping utilizate în gestionarea stresului și a incertitudinii, pot contribui semnificativ la apariția deciziilor riscante în contexte organizaționale complexe. Scopul acestui studiu este de a analiza literatura de specialitate privind rolul stilurilor de coping și al efectului Dunning–Kruger în explicarea comportamentului de risc decizional în transportul feroviar. Cercetarea este realizată sub forma unei revizuii sistematice a literaturii, în conformitate cu recomandările PRISMA 2020, utilizând baze de date internaționale relevante pentru psihologia organizațională și siguranța transporturilor. Analiza bibliometrică și tematică a literaturii este susținută prin utilizarea software-ului VOSviewer, care permite identificarea clusterelor conceptuale dominante și a relațiilor dintre principalele direcții de cercetare. Literatura analizată evidențiază faptul că efectul Dunning–Kruger este asociat frecvent cu subestimarea



riscurilor și cu adoptarea unor decizii insuficient fundamentate, în special în contexte operaționale caracterizate de presiune și incertitudine. De asemenea, stilurile de coping dezadaptative pot amplifica impactul supraîncrederii asupra comportamentului de risc, în timp ce strategiile de coping adaptative sunt asociate cu decizii mai prudente.

5. Realitatea virtuală și comportamentul agresiv în trafic: o revizuire sistematică și analiză bibliometrică

Prezintă: Constantina Alina Miloș (Academia Română)

Autori: Constantina-Alina Miloș, Mihaela Rus, Aurelia Florina Paraschiv Bratei

Afilieri: Institutul de Filosofie și Psihologie „Constantin Rădulescu-Motru”, Academia Română; Universitatea Ovidius, Constanța

Abstract:

Comportamentul agresiv în trafic reprezintă un fenomen de interes în psihologia transporturilor, fiind asociat cu un risc crescut de implicare în conflicte și evenimente rutiere nedorite. Intervențiile tradiționale utilizate pentru gestionarea acestui comportament sunt în principal de natură educațională sau normativă, iar rezultatele raportate sunt variabile în funcție de context și de caracteristicile individuale ale conducătorilor auto. În acest context, cercetările recente explorează utilizarea tehnologiilor imersive, în special a realității virtuale, ca instrumente complementare de intervenție psihologică. Prezenta lucrare realizează o revizuire sistematică, integrată cu o analiză bibliometrică, având ca obiectiv examinarea stadiului actual al cercetărilor privind utilizarea programelor bazate pe realitatea virtuală în relație cu comportamentele agresive ale conducătorilor auto. Metodologia urmează recomandările PRISMA 2020 și include o strategie de căutare structurată în bazele de date Web of Science, Scopus și PsycINFO. Au fost analizate studii empirice, meta-analize și revizuri sistematice care abordează relația dintre frustrare în trafic, agresivitate rutieră, procese de reglare emoțională și utilizarea mediilor virtuale imersive. Rezultatele indică o dezvoltare graduală a interesului pentru utilizarea realității virtuale în acest domeniu, cu o orientare recentă către studierea autoreglării emoționale și a expunerii controlate la situații frustrante din trafic.

6. De la simulator la mediul rutier real: o revizuire sistematică a transferului competențelor și a performanței de conducere

Prezintă: Elena-Cristina Nae (Academia Română)

Autori: Elena Cristina Nae, Ana-Maria Cazan

Afilieri: Institutul de Filosofie și Psihologie „Constantin Rădulescu-Motru”, Academia Română; Universitatea Transilvania din Brașov

Abstract:

Simulatoarele de conducere au devenit instrumente esențiale în cercetare, instruirea șoferilor și evaluarea clinică, oferind medii sigure pentru învățare și evaluarea performanței. Cu toate acestea, rămâne neclar în ce măsură competențele dobândite și performanța manifestată în simulator se transferă către conducerea în condiții reale. Prezenta revizuire sistematică sintetizează dovezile empirice privind transferul instruirii și al performanței din simulatoarele de conducere către situațiile reale de trafic, analizând atât efectele comportamentale, cât și pe cele legate de siguranță.



În conformitate cu ghidurile PRISMA 2020, a fost realizată o căutare sistematică a literaturii în bazele de date PsycNet, ScienceDirect, PubMed, ProQuest și arXiv. Studiile eligibile au fost selectate pe baza cadrului PECO, incluzând participanți umani și cel puțin un indicator validat în condiții reale. Douăzeci și patru de studii au îndeplinit criteriile de includere. Dovezile convergente indică faptul că intervențiile bazate pe simulator pot îmbunătăți performanța de conducere în condiții reale, în special în ceea ce privește anticiparea pericolelor, scanarea vizuală, menținerea distanței față de vehiculul din față și controlul vitezei. Efectele de transfer au fost mai consistente în studiile care au utilizat simulatoare cu fidelitate ridicată, feedback structurat și programe de instruire desfășurate în mai multe sesiuni.

7. Paradoxul responsabilității: când autonomia și semnificația muncii devin surse de presiune psihologică.

Prezintă: Pompiliu Postu (București)

Autori: Ioana-Dorina Coldea, Pompiliu Postu, Marcel Mârza, Maria-Yaelle Toader

Afiere: Academia Națională de Informații "Mihai Viteazu"

Abstract:

Obiective: Obiectivul principal al lucrării este investigarea modului în care resursele postului influențează capacitatea angajaților din generația Z de a face față solicitărilor profesionale și de a-și menține nivelul de implicare în muncă. Identificarea unor strategii de intervenție managerială pentru a crește nivelul de implicare în muncă a angajaților în perioadele de suprasolicitare. Metodologie: Pentru a evalua modul în care configurația resurselor influențează capacitatea angajaților de a face față presiunii muncii, au fost aplicate analize de regresie moderată care au examinat relația dintre solicitările postului și implicarea în muncă, în funcție de nivelul autonomiei și semnificației sarcinii. Datele au fost culese prin intermediul unui instrument de diagnoză organizațională dezvoltat in-house în conformitate cu modelul JD-R. Rezultate și discuții: Analiza de regresie moderată a relevat o interacțiune de ordinul trei între solicitările postului, semnificația sarcinii și autonomie asupra nivelului de implicare ($b = -.20, p < 0.01$). Aceasta indică faptul că efectul presiunii muncii asupra motivației nu este uniform, ci depinde de configurația resurselor disponibile (autonomie și sens). Mai exact, efectul benefic al uneia dintre resurse asupra relației solicitări – implicare este diminuat și inversat atunci când cealaltă resursă este de asemenea la un nivel ridicat. Aceste rezultate ne arată faptul că resursele analizate nu funcționează aditiv, ci interdependent, efectele acestora asupra implicării fiind dependente de configurația contextuală în care sunt activate. Din perspectivă managerială, studiul relevă necesitatea unei gestionări diferențiate a resurselor postului, adaptate profilului angajatului și contextului ocupațional. În cazul angajaților din generația Z, autonomia și semnificația muncii nu trebuie oferite cumulativ, ci calibrate în funcție de nivelul presiunii operaționale. În condiții de supraîncărcare, este indicat ca managerii să calibreze nivelul de autonomie pentru a reduce presiunea percepută, în timp ce în perioadele cu solicitări reduse, menținerea unui nivel ridicat al autonomiei poate susține implicarea în muncă.



Descriere Workshop-uri

Program Workshop-uri

Joi, 12 Martie		
14:00–16:00	W1 Martin Gabriela Metodologii agile de management al schimbării în practica psihologului organizațional: de la rezistență la adaptare durabilă	Sala 19
	W2 Doru Marineanu Psihologia militară și sustenabilitatea organizațională: autoreglare, decizie și reziliență umană	Sala 10
16:00–18:00	w3 Luca Tisu, Delia Virga Utilizarea punctelor forte în context organizațional: de la teorie la practică	Sala 19
	w4 Cătălina Popoviciu, Smaranda Gutu, Cezar Giosan, Florinda Golu Relational Well-being: Starea de bine ca proces relațional	Sala 10
	w9 Pantilimon-Alexandru Găinaru Intervenții organizaționale pentru stimularea comportamentelor proactive: o abordare JD-R	Amfiteatru „Nicolae Margineanu”
18:00–20:00	W5 Ioana David Spiritualitate și sens la locul de muncă: aplicații psihologice în contexte organizaționale	Sala 19
	W6 Andreea Butucescu Interviul comportamental sau obiectivarea procesului de interviu ca metodă de evaluare	Sala 10
Vineri, 13 Martie		
10:00–12:00	W7 Lavinia Țânculescu-Popa Când munca devine prea mult, cu mult înainte de pensie: etape de carieră și tendințe europene cu privire la intenția de	Sala 19
	W8 Rus Mihaela, Băiceanu Carmen Mihaela Comportamente de risc disfuncționale la bord. O abordare psihodinamică a agresivității, burnout-ului și rezilienței în profesiile maritime	Sala 10

W1 – Joi, 12 martie, orele 14-16, Sala 19

Martin Gabriela | Metodologii agile de management al schimbării în practica psihologului organizațional: de la rezistență la adaptare durabilă

Workshop-ul abordează rolul psihologului organizațional în gestionarea schimbării în contextul instabilității, al cerințelor ocupaționale crescute și al rezistenței la schimbare. Sunt discutate limitele modelelor tradiționale și este propusă integrarea principiilor Agile, adaptate intervenției psihologice, cu accent pe flexibilitate și ajustare incrementală. Schimbarea este analizată ca proces organizațional și experiență psihologică, iar prin studii de caz sunt oferite repere aplicative pentru creșterea adaptabilității și sustenabilității intervențiilor.

W2 – Joi, 12 martie, orele 14-16, Sala 10

Doru Mărineanu | Psihologia militară și sustenabilitatea organizațională: autoreglare, decizie și reziliență umană

Workshop-ul explorează psihologia militară ca sursă de bune practici pentru sustenabilitate organizațională în contexte de stres, incertitudine și presiune decizională. Sunt integrate dimensiunea clinic-preventivă și cea operațională, evidențiind rolul autoreglării și al resurselor psihologice în menținerea performanței. Este subliniată contribuția leadershipului și a culturii organizaționale în dezvoltarea rezilienței, cu accent pe transferul acestor principii în organizații civile pentru prevenție, adaptare și funcționare sănătoasă.

W3 – Joi, 12 martie, orele 16-18, Sala 19

Luca Tisu, Delia Virga | Utilizarea punctelor forte în context organizațional: de la teorie la practică

Utilizarea punctelor forte individuale reprezintă o strategie proactivă esențială pentru creșterea implicării și performanței angajaților în organizații. Acest workshop de 2 ore își propune să integreze fundamentele teoretice solide cu aplicațiile practice, oferind participanților atât înțelegerea aprofundată a proceselor psihologice implicate, cât și instrumentele concrete necesare pentru implementarea intervențiilor bazate pe puncte forte în context organizațional.

W4 – Joi, 12 martie, orele 16-18, Sala 10

Cătălina Popoviciu, Smaranda Gutu, Cezar Giosan, Florinda Golu | Relational Well-being: Starea de bine ca proces relațional

Workshop-ul Relational Well-being abordează starea de bine ca proces relațional, construit în interacțiunea cu ceilalți, comunitatea și sinele. Fundamentat în perspective psihologice și sociologice,



propune o abordare integrativă aplicabilă în contexte educaționale și profesionale, analizând rolul apartenenței, recunoașterii și co-reglării emoționale. Demersul îmbină fundamente teoretice cu exerciții experiențiale și pune accent pe relational thinking, relational working și crearea de spații sigure, oferind instrumente pentru integrarea perspectivei relaționale în practică.

W5 – Joi, 12 martie, orele 18-20, Sala 19

Ioana David | Spiritualitate și sens la locul de muncă: aplicații psihologice în contexte organizaționale

Workshop-ul abordează rolul sensului muncii, al valorilor personale și al spiritualității în organizații marcate de presiune și incertitudine. Spiritualitatea este analizată ca resursă psihologică distinctă de religiozitate, fiind prezentate modele privind munca semnificativă, vocația și relația dintre sens, wellbeing, engagement și burnout, într-un cadru etic și non-confesional. Demersul include aplicații practice, exerciții și studii de caz, oferind repere pentru integrarea responsabilă a acestor dimensiuni în intervenții de coaching, leadership și dezvoltare organizațională.

W6 – Joi, 12 martie, orele 18-20, Sala 10

Andreea Butucescu | Interviuul comportamental sau obiectivarea procesului de intervieware ca metodă de evaluare

Interviul clasic este cea mai utilizată metodă de evaluare, este printre cele mai preferate metode atât din perspectiva angajatorului, cât și din perspectiva angajatului, deși în mod paradoxal nu este printre cele mai predictibile sau solide metode de evaluare. Obiectivele acestui workshop sunt: a) Punctarea limitelor interviului clasic ca metodă; b) Explicarea modalității în care interviul comportamental rezolvă aceste probleme; c) Explicarea specificului interviului comportamental; d) Discutarea structurii interviului comportamental; e) Discutarea tehnicilor de interogare; f) Discutarea unor aspecte tehnice legate de interviu, precum numărul de competențe evaluate, durata de desfășurare.

W7 – Vineri, 13 martie, orele 10-12, Sala 19

Lavinia Țânculescu-Popa | Când munca devine prea mult, cu mult înainte de pensie: etape de carieră și tendințe europene cu privire la intenția de pensionare anticipată

Workshop-ul analizează intenția de părăsire anticipată a muncii ca proces gradual, influențat de etapa de carieră și experiențele profesionale. Pe baza datelor SHARE Wave 8 din 21 de țări europene, sunt examinate intențiile de early retirement la angajați 50+, organizați în patru grupuri după proximitatea față de pensionare. Sunt discutate condițiile de muncă, satisfacția, sprijinul organizațional și sănătatea. Componenta aplicativă vizează identificarea unor direcții concrete de intervenție pentru susținerea retenției și implicării angajaților seniori.



W8 – Vineri, 13 martie, orele 10-12, Sala 10

Rus Mihaela, Băiceanu Carmen Mihaela | Comportamente de risc disfuncționale la bord. O abordare psihodinamică a agresivității, burnout-ului și rezilienței în profesiile maritime

Workshop-ul analizează mediul ocupațional maritim, marcat de izolare, ierarhii stricte și risc fizic, factori ce pot favoriza comportamente disfuncționale la bord. Din perspectivă psihodinamică, sunt explorate agresivitatea, burnout-ul și reziliența psihologică. Agresivitatea este înțeleasă ca expresie a conflictelor intrapsihice, iar burnout-ul ca proces de epuizare asociat mecanismelor defensive rigide, cu impact asupra siguranței și sănătății mintale. Sunt discutate intervenții orientate spre prevenție, reflecție și suport emoțional, pentru susținerea performanței sustenabile în domeniul maritim.

W9 – Joi, 12 martie, orele 16-18, Amfiteatru “Nicolae Margineanu”

Pantilimon-Alexandru Găianu | Intervenții organizaționale pentru stimularea comportamentelor proactive: o abordare JD-R

Workshop-ul propune o abordare integrată a comportamentelor proactive, fundamentată pe modelul Job Demands–Resources (JD-R), în care proactivitatea este conceptualizată ca un proces de autoreglare și generare de resurse. Sunt analizate tipuri distincte de comportamente proactive (feedback seeking, job crafting, taking charge), rolul resurselor personale – în special vitalitatea și auto-eficacitatea – și condițiile organizaționale în care acestea devin adaptative sau pot conduce la auto-subminare. Accentul este pus pe proiectarea intervențiilor organizaționale responsabile și sustenabile, orientate spre performanță, bunăstare și dezvoltare durabilă.