

Asociația de Psihologie Industrială și Organizațională



Program științific

**A 12-a Ediție a Conferinței Naționale de Psihologie Industrială și
Organizațională "Horia D. Pitariu"**

***Psihologia Sănătății Ocupaționale
O provocare pentru organizații***

26-28 aprilie 2012

Timișoara

COMITETUL DE ORGANIZARE

Delia Vîrgă (Universitatea de Vest, Timișoara)
Dragoș Iliescu (SNSPA, București)
Florin Alin Sava (Universitatea de Vest, Timișoara)
Coralia Sulea (Universitatea de Vest, Timișoara)
Irina Macsinga (Universitatea de Vest, Timișoara)
Laurențiu Maricuțoiu (Universitatea de Vest, Timișoara)
Slivia Rusu (Universitatea de Vest, Timișoara)
Alexandra Neguț (Universitatea de Vest, Timișoara)
Paul Sârbescu (Universitatea de Vest, Timișoara)
Andreea Butucescu (Universitatea "Ovidius", Constanța)

COMITETUL ȘTIINȚIFIC

Zoltan Bogathy (Universitatea de Vest, Timișoara)
Dragoș Iliescu (SNSPA, București)
Florin Alin Sava (Universitatea de Vest, Timișoara)
Ticu Constantin (Universitatea "A.I. Cuza", Iași)
Delia Vîrgă (Universitatea de Vest, Timișoara)
Adrian Pitariu (Universitatea "Regina", Canada)
Filaret Sîntion (Universitatea "Ovidius", Constanța)
Laurențiu Maricuțoiu (Universitatea de Vest, Timișoara)
Coralia Sulea (Universitatea de Vest, Timișoara)
Daniela Vercellino (SNSPA, București)
Dorina Codlea (SNSPA, București)
Daniela Andrei (Universitatea "Babeș-Bolyai", Cluj-Napoca)
Adrian Brate (Universitatea "Lucian Blaga", Sibiu)

**Conferința Națională de Psihologia Muncii, Industrială și Organizațională
"Horia D. Pitariu" 26-28 Aprilie 2012, Timișoara**

- Program sintetic -

MIERCURI, 25 Aprilie				
17.30-20.30	Workshop pre-Conferință Andreea Butucescu (sala 334)			
JOI, 26 Aprilie				
9:00-10:00	Înscrieri			
10:00-11:00	Deschidere (Aula Magna a UVT)			
11:00-11:30	Coffee break			
11:30-13:00	<i>State of the art</i> – Petre Curșeu (Aula Magna a UVT)			
13:00-15:00	Pauza de prânz			
15:00-16:00	<i>State of the art</i> – Zoltan Bogathy (Aula Magna a UVT)	Workshop Laurențiu Maricuțoiu (sala 028)	Workshop Dragoș Iliescu & Andrei Ion (sala 334)	
16:00-16:30	Coffee break			
16:30-18:00	Secțiune lucrări 1 (sala 301) Secțiune lucrări 2 (sala 303)			
18:00-19:00	Lansare carte Ticu Constantin (sala 334)			
Începând cu ora 19.30	Cocktail (locație: Restaurantul Flora)			
VINERI, 27 Aprilie				
9:00-11:00	Secțiune lucrări 3 (sala 334)	Secțiune lucrări 4 (sala 301) Secțiune lucrări 5 (sala 303)		
11:00-11:30	Coffee break			
11:30-13:00	<i>Keynote</i> : Wilmar Schaufeli (Amfiteatrul Mare al UVT)			
13:00-15:00	Pauza de prânz			
15:00-16:00	<i>Keynote</i> : Mihaela Andronic (Aula Magna a UVT)			
16:00-16:30	Coffee break			
16:30-18:00	<i>State of the art</i> : Smaranda Boroș (Aula Magna a UVT)	Workshop Ticu Constantin (sala 334) 16.30-19.30		
SÂMBĂȚĂ, 28 Aprilie				
9:00-10:30	Symposium (sala A33)	Secțiune lucrări 6 (sala 334)	Wokshop Ioana Panc Sala 301 (8:00-11:00)	Workshop Lavinia Țânculescu Sala 303 (8:00-11:00)
10:30-11:00	Coffee break			
11:00-13:00	Ceremonia de decernare a premiului <i>Horia Pitariu</i> Încheierea conferinței (sala A33)			

**Conferința Națională de Psihologia Muncii, Industrială și Organizațională
"Horia D. Pitariu" 26-28 Aprilie 2012, Timișoara
- Programul detaliat al secțiunilor de lucrări -**

Secțiunea 1. Joi, 26 Aprilie, 16.30-18.00		
Moderator Coralia Sulea		
16.30-16.45	Coralia Sulea, Paul Sârbescu, Vlad Pandur, Gabriel Fischmann, Delia Vîrgă	Comportamentele pozitive extra-rol din organizații. Implicații ale resurselor organizaționale și personale.
16.45-17.00	Adina Iacob	Rolul trăsăturilor de personalitate în rezistența la schimbare a angajaților
17.00-17.15	Dan Florin Stănescu Roxana Mateiana	Cum descriu oamenii experiența schimbării locului de muncă din mediul public în cel privat? O analiză interpretativ fenomenologică
17.15-17.30	Lucia Rațiu, Adriana Băban	Coaching-ul ca practică de dezvoltare organizațională în percepția consultanților organizaționali
17.30-17.45	Maria Ionescu	Strategii de intervenție în reducerea stresului ocupațional la manageri
17.45-18.00	Corina Zaharia, Radu Andriciuc	Considerații privind asigurarea protecției psihologice în situații de urgență
Secțiunea 2. Joi, 26 Aprilie, 16.30-18.00		
Moderator Corina Ilin		
16.30-16.45	Costel Chiteș, Simona Trifu	Conceptul de performanță din prisma psihologiei sănătății
16.45-17.00	Catalina Tudose, Roxana Dinu, Maria Moglan	Societatea Română Alzheimer – 20 de ani de succese în cultura organizațională și motivarea voluntarilor
17.00-17.15	Georgiana Corcaci	Reprezentări sociale asupra reușitei în carieră - studiu de caz asupra profesiei de medic
17.15-17.30	Ioana Daniela Oros	Întreprinderea industrială – locul comun al conlucrării active pentru psihologi și ingineri
17.30-17.45	Sabina-Irina Gavriloaiei, Adina-Denisa Gherghe, Irina Vasilică, Răzvan-Constantin Vatamanu, Roxana-Georgiana Pentiuc, Victorița Lungu	Cum este perceput și evaluat psihologul practician în societatea românească?
17.45-18.00	Alin Gavreliuc, Dana Gavreliuc	Culturi organizaționale și identități personale în mediul educațional românesc

Secțiunea 3. Vineri, 27 Aprilie 9.00-11.00		
Moderator Eugen Iordănescu		
9.00-9.15	Elena Raluca Ciobotă	Studiu privind relația dintre stres ocupațional, satisfacție în muncă și angajament organizațional
9.15-9.30	Alina Maria Fleștea, Coralia Sulea, Paul Sârbescu	Preocupat de sine = Absorbit de muncă? Implicații ale dimensiunilor narcisismului pentru implicarea în muncă
9.30-9.45	Eugen Iordănescu, Gabriela Marcu	Suntem sensibili la prețul corect? O analiză experimentală a deciziei de cumpărare în marile rețele de retail românești
9.45-10.00	Teodora Daniela Gavriliă	Factori de influență asupra procesului decizional al consumatorilor
10.00-10.15	Liliana Cismariu, Corina Ilin, Zoltan Bogăthy	Intenții antreprenoriale în contextul crizei economice
10.15-10.30	Marian Popa, Daniela Ionescu, Teodora Manta, Roxana Năsoi, Iulia Loredana Stancu	O analiză a studiilor de psihologie a sănătății ocupaționale din România, în perioada 2005-2011
10.30-10.45	Alexandra Gheorghiu, Smaranda Bogdan, Laura Monica Coșa, Alexandra Gagiu, Georgeta Masiu, Larisa Andreea Todos, Ticu Constantin	Risc perceput și presiunea pasagerilor în cazul șoferilor tineri
10.45-11.00	Daniela Iosipov	Dimensiunea onestitate-umilință și influența ei asupra performanței umane
Secțiunea 4. Vineri, 27 Aprilie 9.00-11.00 (Secțiune "Assessment")		
Moderator Daniela Vercellino		
9.00-9.15	Andreea Tuțu, Zoltan Bogăthy, Alexandra Gheorghiu	Evaluarea competențelor angajaților romani: rezultatele unui studiu pilot
9.15-9.30	Andrei Ion, Dragoș Iliescu	Dimensiunile centrelor de evaluare versus efectele exercițiilor, sau doar erori ale evaluatorilor?
9.30-9.45	Chirilă Teodora	Măsurarea fenomenului de bullying pe populație românească; proprietățile psihometrice ale instrumentelor: Chestionarul Actelor Negative (NAQ-R) și Scala Abuzului Psihologic de la Locul de Muncă (EAPA-T)
9.45-10.00	Daniela Vercellino, Cristian Mihai, Irina Gioabă, Dragoș Iliescu	Efectul amorsei în rezultatele la testele de inteligență
10.00-10.15	Andrei Rusu, Silvia Rusu, Florin Alin Sava	Adaptarea Scalei de Autoeficacitate în căutarea unui loc de muncă pe populație românească
10.15-10.30	Florin Zamfirache, Lupu Mihaela, Mirela Badea	Chestionar de evaluare a performanțelor angajaților - rezultate preliminare
10.30-10.45	Florin Zamfirache, Cătălina Forcos	Evaluarea, cunoașterea și selecția resursei umane prin utilizarea testului nonverbal de inteligență

Secțiunea 5. Vineri, 27 Aprilie 9.00-11.00		
Moderator Irina Macsinga		
9.00-9.15	Irina Macsinga, Coralia Sulea, Paul Sârbescu, Gabriel Fischmann	Rolul empowermentului psihologic și al factorilor de personalitate în predicția rezultatelor la locul de muncă
9.15-9.30	Cristina Chirazof	Relația dintre compatibilitatea persoană-mediul și comportamentele de tip civic sau contraproductive
9.30-9.45	Rucsandra Hossu	Influența justiției organizaționale asupra angajamentului în muncă, intenției de turn-over și comportamentului civic organizațional
9.45-10.00	Andra Florina Toader	Rolul potrivirii persoana-organizație pentru intenția de a părăsi compania : potrivirea percepută, potrivirea actuală și efecte de mediere
10.00-10.15	Oana-Caziana Smeureanu	Influențele personalității și satisfacției în muncă asupra comportamentelor contraproductive
10.15-10.30	Claudia Lenuța Rus, Adriana Băban, Saul Neves de Jesus	Rolul mediator al învățării în echipă în relația dintre capital psihologic pozitiv și eficacitatea echipelor de muncă
10.30-10.45	Iorga Elena Mădălina, Dan Florin Stănescu	Studiu explorativ privind relația dintre workaholism, trăsăturile de personalitate și satisfacerea nevoilor de bază în cazul self-employed vs. angajați
10.45-11.00	Ramona Claudia Pașca	Factorii implicați în starea de bine și distres la șomeri
Secțiunea 6. Sâmbătă, 28 aprilie 9.00-10.30		
Moderator Dorina Coldea		
9.00-9.15	Dorina Coldea, Cristina Ionică	Motivație și satisfacție în muncă în mediul militar
9.15-9.30	Georgia - Karina Mindu	Studiu comparativ asupra satisfacției la locul de muncă și autoevaluării angajaților cu normă întreagă și timp parțial
9.30-9.45	Loredana Furdui, Simona Lădar, Victoria Roxana Rădoi, Camelia Retean, Mihaela Sava, Adrian Simion	Relația dintre justiția organizațională, suportul organizațional perceput și comportamentul civic organizațional. Rolul moderator al autoeficienței.
9.45-10.00	Dragoș Iliescu, Coralia Sulea	Gradul de agregare al intereselor vocaționale ca predictor al comportamentelor contraproductive în organizații
10.00-10.15	Andra Renata Crișan, Alina Damian, Oana Deteșan, Otilia Matei, Ioana Mihăilă, Semida Ticană	Meta-analiză: Relația dintre bullying și cerințele postului
10.15-10.30	Delia Pop	Cerințele postului într-un centru de servicii: de la prezenteism la epuizare profesională

Keynote speakers

*Invitații speciale ai conferinței noastre sunt prof. univ. dr. **Wilmar Schaufeli**, de la Universitatea Utrecht din Olanda, cu activitate de cercetare și predare în domeniul Psihologiei Sănătății Ocupaționale și, din sfera practicienilor, psiholog **Mihaela Andronic**, ce deține funcția de Senior Global Director - Talent Development la Alcatel-Lucent.*



Wilmar Schaufeli este profesor de psihologia muncii și organizațională la Universitatea Utrecht, Olanda și Senior Consultant pentru Schouten & Nelissen. În ultimele două decenii a publicat peste trei sute cincizeci de articole științifice și cărți. Cele mai multe pot fi descărcate de pe site-ul personal www.wilmarshaufeli.nl.

Wilmar Schaufeli este expert în studiul fenomenelor dezadaptative din sfera ocupațională, precum epuizarea profesională sau dependența de muncă. În prezent, interesele sale de cercetare gravitează, mai degrabă, spre aspectele pozitive: implicarea în muncă, entuziasmul sau starea de bine a angajaților.

Profesorul Schaufeli va susține o prezentare în plen, urmată de întrebări și răspunsuri. Tematica pusă în discuție de profesorul Schaufeli este de mare actualitate atât în România, cât și la nivel internațional, accentul fiind pus pe starea de bine a angajaților și sănătatea în mediul ocupațional.

Tema abordată în cadrul conferinței este: **Implicarea în muncă: Concept cheie al Psihologiei Sănătății Ocupaționale?**

În pofida numelui pe care îl poartă, Psihologia Sănătății Ocupaționale s-a axat, în mod tradițional, pe probleme de sănătate și absența unei stări de bine a angajaților. Până de curând, stresul de la locul de muncă și epuizarea profesională (engl. burnout) au constituit preocupările principale ale Psihologiei Sănătății Ocupaționale. Deși cunoștințele acumulate referitoare la aceste stări negative sunt impresionante, această abordare este discutabilă datorită focalizării exclusive pe aspectele negative. Cu aproximativ un deceniu în urmă, conceptul de implicare în muncă (engl. work engagement) a rezultat ca reversul pozitiv al epuizării profesionale. Această prezentare se va concentra pe cercetările legate de implicarea în muncă, inclusiv modalitățile de măsurare a constructului, posibilele cauze, corelații și consecințe ale sale. Rezultatele acestor cercetări pot fi integrate într-un model - Modelul Cerințelor - Resurselor Postului (engl. Job Demands - Resources Model - JD-R Model) - care specifică legătura dintre caracteristicile postului (e.g. cerințele postului, resursele postului), resursele personale, starea de bine a angajaților (e.g. implicare, epuizare) și consecințele în sfera muncii și a sănătății. În continuare, atenția se va îndrepta asupra strategiilor care pot fi utilizate pentru îmbunătățirea implicării în muncă a angajaților, atât la nivel individual, cât și la nivel organizațional. În concluzie, conceptul de implicare în muncă joacă un rol important în reducerea decalajului dintre Managementul Resurselor Umane și Psihologia Sănătății Ocupaționale și, prin aceasta, la dezvoltarea unei Psihologii a Sănătății Ocupaționale cu adevărat pozitive.



Mihaela Andronic este psiholog, absolventă a Facultății de Sociologie și Psihologie din Universitatea de Vest, Timișoara și are peste 15 ani de experiență în domeniul dezvoltării organizaționale și de conducere, consultanță și managementul resurselor umane.

Și-a început cariera în Timișoara, România, lucrând apoi în Franța și Belgia. În România a proiectat și livrat intervenții de formare și dezvoltare, precum și servicii de evaluare și coaching pentru companii multinaționale, IMM-uri și ONG-uri. A dobândit experiență operațională în domeniul resurselor umane, lucrând inițial ca director de resurse umane pentru Alcatel-Romania și, ulterior, pentru partea de Sud-Est a Europei.

În prezent dezvoltă, la nivel global, strategii, politici și practici în calitate de director al departamentului de Talent Development din cadrul Alcatel-Lucent. Este certificată într-o varietate de instrumente de evaluare și dezvoltare. A dobândit, de asemenea, o vastă pregătire în Analiză Tranzacțională în România, Ungaria și Marea Britanie. Începând cu anul 2007 ține prelegeri anuale în cadrul programului internațional MBA al IAE Aix-en-Provence (Franța).

Tema abordată în cadrul conferinței este: **Coachingul în organizații - ca instrument de dezvoltare personală.**

State of the art

Începând cu ediția XI-a a Conferinței Naționale de Psihologie Industrială și Organizațională, am inițiat un trend nou în cadrul conferințelor de psihologie din România, trend care este inspirat dintr-o practică mai degrabă comună pentru conferințele de prestigiu internaționale.

Intervențiile de tip "State of the art" reprezintă evidențierea unor tematici cheie care au cunoscut o dezvoltare deosebită și care au suscitată un interes crescut în ultimii ani în domeniul psihologiei organizaționale.

Organizate pe 3 tipuri de intervenții, prezentările State of the art din această ediție vor fi susținute de cercetători români recunoscuți, național sau internațional, ca personalități care au un cuvânt de spus în domeniile lor de interes. Cele 3 secțiuni vor fi organizate după cum urmează:

Established professional – Zoltan Bogàthy



Zoltan Bogàthy este prof. univ. dr. Colaborator al Departamentului de Psihologie din cadrul Facultății de Sociologie și Psihologie a Universității de Vest din Timișoara. A deținut funcția de șef al Catedrei de Psihologie, director al Centrului de Studii și Cercetări Psihologice din Timișoara și redactor șef al Revistei de Psihologie Aplicată în perioada 1994-2008. Prof. dr. Zoltan Bogàthy valorifică în activitatea de educare a generațiilor de psihologi experiența practică a celor 25 de ani de conducere a Laboratorului de Psihologie din Combinatul Siderurgic Reșița - singurul laborator uzinal de psihologie care funcționează fără întreruperi din 1968 până în prezent - la a cărei construcție și consolidare a contribuit. Această experiență este certificată și de calitatea de Expert recunoscut de EAWOP (European Association on Work and Organizational Psychology), făcând parte din echipa care a monitorizat modul în care se predă Psihologia muncii și organizațională în universitățile europene. Deține competențe recunoscute în domeniul managementului proiectelor, fiind directorul a două granturi universitare finanțate de Banca Mondială și CNFIS/CNCSIS și a fost Expert Evaluator CNCSIS și Expert Evaluator LEONARDO. Conduce o firmă de consultanță în domeniul managementului resurselor umane.

A publicat peste 70 de studii și articole în reviste de specialitate sau în volume colective. Dintre lucrările publicate amintim: *Îndreptarul psihologului industrial* (1975), *Negocierea în organizații* (1999), *Psihologie Organizațională* (2002), *Introducere în psihologia muncii* (2002), *Conflictele în organizații* (2002).

Preocupări: cultura organizațională, interculturalitate organizațională, competența și eficiența în organizații, eficiența managerială, comportament organizațional în organizații mixte.

Prelegerea în cadrul Conferinței va avea ca temă: **Psihologia muncii în România: tradiții, iluzii și realități.**

Mid-career contribution – Petru Lucian Curșeu



Petru Lucian Curșeu este profesor asociat în cadrul departamentului de Studii Organizaționale de la Universitatea Tilburg din Olanda. Predă cursuri de Comportament Organizațional și Complexitate Organizațională.

Interesele sale de cercetare vizează: dinamica grupurilor, cogniția socială (în special studiul stereotipurilor și al prejudecăților întâlnite în organizații) precum și procesul decizional în mediu organizațional.

A publicat în jurnale prestigioase precum: *Journal of Information Technology*, *Organization Studies*, *European Journal of Social Psychology*, *Group Dynamics*, *Journal of Managerial Psychology*, *Management Decision*, *Journal of Organizational Change Management*, *International Journal of Psychology*, *Learning and Individual Differences* și alte jurnale. De asemenea, are câteva articole în curs de publicare în jurnale importante din domeniul psihologiei sociale și organizaționale, cum ar fi: *British Journal of Social Psychology* și *European Journal of Work and Organizational Psychology*.

Dintre lucrările publicate amintim: *Leaders' emotional expressiveness and their behavioural and relational authenticity: Effects on followers (in press, coautor- 2012)*, *Team creativity in web site design: An empirical test of a systemic model(2010)*; *Composing effective teams through team-dating (coautor-2010)*; *How do virtual teams process information? A literature review and implications for management (coautor-2008)*; *Prejudice toward immigrant workers among Dutch employees (coautor-2007)*; *The effects of groups' variety and disparity on groups' cognitive complexity (coautor- 2007)*; *Emergent states in virtual teams. A complex adaptive systems perspective (2006)*.

Preocupări: dinamica grupurilor, cogniția socială, procesul decizional.

Prelegerea în cadrul Conferinței va avea ca temă: **Sinergia cognitivă a grupurilor.**

Early career contribution – Smaranda Boroș



Smaranda Boroș și-a obținut doctoratul în psihologie (cum laudae) în 2007 la Universitatea Babeș-Bolyai. A absolvit Masteratul de Psihologia Resurselor Umane și Marketing (2004) și este licențiată în Psihologie (2003) și Sociologie (2004) a aceleiași universități.

Ulterior studiilor universitare s-a specializat în consiliere și coaching individual și de grup în cadrul Professional Development Institute BV, Olanda (2009), The Tavistock Institute for Human Relations, Marea Britanie (2008) și a Asociației Române de Terapii Cognitiv-Comportamentale în colaborare cu Albert Ellis Institute (2005).

Interesele ei de cercetare vizează dinamica de grup (cu focus special asupra conflictului în grup, inteligența emoțională a grupurilor, creativității și performanței în grup), diversitatea grupurilor, stereotipuri de gen în management, identificare organizațională și socială. Pe aceste teme a publicat în reviste ca : British Journal of Management ; British Journal of Social Psychology ; International Journal of Conflict Management ; Social Psychology ; Journal of Managerial Psychology ; International Journal of Psychology ; Group Dynamics ; Cognitione, Creier, Comportament ; Psihologia Resurselor Umane și Revista de Psihologie Socială.

Prelegerea în cadrul Conferinței va avea ca temă: **Dinamica afectivă a grupurilor organizaționale.**

workshop-uri**W1-1: Task-Analysis-Tools (TAToo) – Etapele unui design complet și riguros de analiză a muncii și a postului****Formator(i):**

Andreea BUTUCESCU, MA

Universitatea Ovidius, Constanța, Centru de Consiliere Educațională și Profesională, 2x1 HCMS

Durata: 4 h

Rezumat:

The Task-Analysis-Tools (Anna Koch și Karl Westhoff, 2012) este un ghid practic de analiză a muncii și a postului care se bazează pe o serie de proceduri și metode testate empiric în scopul obținerii unei descrieri cât mai complete a sarcinilor postului analizat.

TAToo este un instrument ușor de implementat chiar și de nespecialiști, fiecare etapă fiind structurată în mod riguros. Un avantaj major al TAToo este că a fost proiectat ținând cont atât de exigențele științifice, cât și de realitățile practicii.

În cadrul workshop-ului ne propunem:

- expunerea principiilor teoretice și metodologice ale metodei TAToo;
- clarificarea aspectelor care țin de principalele decizii necesare în derularea unui astfel de program;
- dezbaterea aspectelor privind calitățile psihometrice ale TAToo, precum și a rezultatelor comparative ale acestuia cu alte instrumente: Position Analysis Questionnaire (PAQ) și Experience-based intuitive approach (EBIA);
- realizarea, împreună cu participanții, a profilului unui anumit post cu ajutorul TAToo, adaptat la expertiza, numărul participanților și timpul alocat workshop-ului de față.

În urma participării la acest workshop participanții vor:

- avea o viziune mai clară asupra procesului de analiză a muncii;
- cunoaște etapele necesare unui astfel de proces, așa cum sunt ele propuse de Anna Koch și Karl Westhoff (2012);
- cunoaște avantajele/dezavantajele principalelor scenarii metodologice de culegere a datelor (interviul structurat, chestionarul sau workshop-ul);
- dobândi competențe de analiză, condensare și convertire a informațiilor obținute într-un profil al cerințelor;
- avea abilitatea de a lua decizii documentate privind: conținutul și gradul de detaliere al profilului unui post, persoanele implicate, orientarea temporară (present-oriented and future-oriented approaches) și alte aspecte esențiale în derularea unui astfel de program.

Workshop-ul se adresează în primul rând studenților, practicienilor debutanți din domeniul resurselor umane și practicienilor cu experiență în alte arii decât analiza muncii și a posturilor, care vor să acumuleze experiență în acest domeniu important.

W1-2: Integrarea datelor obținute din evaluarea psihologică**Formator(i):**

Dragoș ILIESCU, PhD ¹, Andrei ION, MSc ²

¹ Școala Națională de Studii Politice și Administrative, București

² Universitatea București

Durata: 3 h

Rezumat:

Acest workshop se concentrează pe diversele abordări privind integrarea datelor provenite din surse și metode multiple, în programele complexe de evaluare a personalului. Variile metode calitative și cantitative de evaluare psihologică utilizate în evaluare, în selecția și dezvoltarea personalului, ar trebui să genereze scoruri valide pentru competențele țintite. Însă foarte deseori evaluările psihologice singulare utilizate nu țintesc direct competențe, sau nu țintesc aceleași competențe. Acest workshop o să prezinte participanților un framework de competențe detaliat, care poate fi aplicat pas cu pas, în care să fie integrate evaluările calitative și cantitative. Sunt discutate și cele mai des întâlnite erori de evaluare care apar la astfel de eforturi de integrare. Sunt de asemenea discutate diferențele între abordările integrative statistice și abordările integrative bazate pe judecata profesională a evaluatorilor, acestea fiind întotdeauna raportate la scopul general al procesului de evaluare.

Printre punctele care vor fi atinse enumerăm:

- sistemele de competențe în selecția de personal;
- instrumente utilizate pentru evaluarea competențelor;
- notările în metodele calitative de evaluare;
- erori comune (heuristics) în notările oferite de evaluatori;
- integrarea datelor calitative și cantitative în evaluarea de personal;
- notarea globală în evaluare (integrarea simulărilor, aptitudinilor cognitive și personalității).

În urma participării la acest workshop participanții vor:

- cunoaște cel puțin un sistem de competențe utilizabil în practica de resurse umane;
- cunoaște diferența dintre sistemele de trăsături și cele de competențe;
- cunoaște instrumente, modalități și abordări pentru măsurarea competențelor;
- cunoaște abordările corecte de notare în metodele calitative de evaluare a competențelor;
- cunoaște și identifica erorile comune în notările oferite de evaluatori;
- dobândi competențele pentru a integra date provenind din metode cantitative (precum măsurarea abilităților cognitive sau a trăsăturilor de personalitate), calitative (precum interviul comportamental sau situațional, simulările și alte observații controlate).

W1-3: Centrul de evaluare (assessment center) - bune practici în design și implementare**Formator(i):**

Lect. univ. drd. Ioana PANC,

Universitatea Titu Maiorescu, Coordonator Centrul de Consiliere în Carieră UTM

Durata: 4 ore

Rezumat:

Utilizat la scară largă în selecția, diagnosticul și dezvoltarea resurselor umane, centrul de evaluare suscită interes atât în rândul practicienilor, cât și în mediul academic. Validitatea sa diferă (de la $r=.25$ la $r=.78$, Gaugler și colaboratorii, 1987; Arthur și colaboratorii, 2003) în funcție de designul centrului - alegerea dimensiunilor, stabilirea exercițiilor - și implementarea acestuia - metode de observație, trainingul evaluatorilor etc.

Integrând cercetările empirice de ultimă oră cu privire la validitatea centrului de evaluare la nivel internațional, precum și practicile din organizații europene și americane, workshop-ul urmărește prezentarea unor bune practici în designul și implementarea centrului de evaluare în procesele de selecție și dezvoltare a resurselor umane, dar și în direcția investigării potențialului de dezvoltare.

Participanții vor fi invitați să participe activ la parcurgerea etapelor în proiectarea unui centru de evaluare pentru investigarea potențialului antreprenorial. Vor fi stabilite și definite dimensiunile evaluate, vor fi elaborate exerciții și vom stabili matricea dimensiuni x exerciții.

Vom urmări o înregistrare video a unui grup de candidați într-un centru de evaluare, participanții având ocazia să practice observarea, înregistrarea și clasificarea comportamentelor pe dimensiuni. La final, vom integra rezultatele observațiilor și vom contura un raport de feedback.

Datorită caracterului practic și pragmatic al temei și al metodelor de lucru workshop-ul se adresează practicienilor din domeniul resurselor umane și al dezvoltării carierei, precum și tuturor specialiștilor care utilizează instrumente nestandardizate de evaluare în activitatea lor. Abordarea "evidence-based" a temei poate însă suscita și interesul "teoreticienilor" interesați de validitatea instrumentelor de evaluare, centrul de evaluare fiind o metodă care a suscitat dezbateri efervescente pe această temă.

Nota: În funcție de expertiza auditorului, workshop-ul se poate focaliza pe dezbateri cu privire la validitatea instrumentului ("paradoxul validității" centrului de evaluare; validitatea de construct: dimensiuni vs. exerciții și modelul mixt, Melchers, Wirz și Kleinmann, 2011) sau la detalii privind implementarea metodei (trainingul evaluatorilor, metode de înregistrare a observațiilor etc).

W1-4: Analiza climatului organizațional – de la chestionarul de opinie la proceduri standardizate de evaluare

Formator(i):

Prof. univ. dr. Ticu CONSTANTIN

Universitatea „Alexandru Ioan Cuza”, Iași

Durata: 4 ore

Rezumat:

Analiza climatului organizațional este considerată o formă de diagnoză organizațională prin care se poate realiza analiza percepțiilor, opiniilor sau evaluărilor formulate de către angajați, cu referire la procesele și procedurile firmei/instituției din care fac parte, în scopul identificării unor soluții de optimizare a activității și satisfacției profesionale. Culegerea datelor se poate realiza cu ajutorul unor proceduri deschise (bazate, în principal pe "chestionare de opinie" construite ad-hoc) sau prin intermediul unor proceduri standardizate de analiză a climatului organizațional (chestionare standardizate / check-list).

Principalele obiectivele ale workshop-ului sunt:

- familiarizarea participanților cu conceptele și problematica *analizei climatului organizațional*;
- conștientizarea erorilor și exersarea modului de formulare corectă a întrebărilor în cadrul unui chestionar "de opinie", vizând analiza climatului organizațional;
- exemplificarea modului de utilizare a unor proceduri standardizate de evaluare a climatului organizațional și conștientizarea valorii aplicative a unor astfel de proceduri.

Deprinderile sau competențe inițiate în cadrul acestui workshop vor viza:

- analiza "problemei" organizaționale în scopul definirii unor obiective specifice sau sub-dimensiuni ale diagnozei organizaționale;
- formularea corectă a întrebărilor unui chestionar care să permită colectarea de informații cheie relevante din perspectiva soluțiilor sau strategiilor viitoare;
- conștientizarea avantajelor și limitelor chestionarelor cu întrebări deschise și a procedurilor standardizate de evaluare a climatului organizațional.

W1-5: Abordarea multinivel în cercetarea comportamentului organizațional**Formator(i):**

Lect. univ. dr. Laurențiu P. MARICUȚOIU

Universitatea de Vest din Timișoara

Durata: 3 ore

Rezumat:

Structurile organizaționale pot fi privite ca structuri sociale multinivelare (individ, grup, departament șamd). Până nu demult, datele culese la nivele diferite nu puteau fi integrate într-un singur model unitar, ci erau agregate sau dezagregate pentru a putea fi analizate. Modelarea multinivel (*multilevel modeling*) s-a dezvoltat în anii '90 ca alternativă de analiză a datelor provenite din structuri sociale cu nivele multiple. În Psihologia Industrială și Organizațională, analiza multinivel este folosită pentru a înțelege dinamicile grupurilor de lucru sau pentru a analiza datele provenite din design-uri longitudinale.

Workshopul își propune atingerea următoarelor obiective:

- înțelegerea conceptului de sistem social multinivel;
- înțelegerea specificului modelării sistemelor sociale multinivel;
- înțelegerea conceptelor specifice modelelor multinivel;
- familiarizarea cu software-ul dedicat analizei multinivel (*HLM – Hierarchical Linear Modeling*).

Workshop-ul se adresează masteranzilor și doctoranzilor în Psihologie și cercetătorilor din domeniul Psihologiei Industriale și Organizaționale.

În urma acestui workshop, participanții vor putea să:

- identifice corect design-urile multinivel;
- structureze bazele de date pentru utilizarea HLM;
- analizeze datele folosind *Hierarchical Linear Modeling*;
- interpreteze rezultatele analizelor multinivel;

W1-6: Utilizarea indicatorilor de eficiență a Capitalului Uman în diagnoza organizațională

Formator(i):

Lavinia ȚÂNCULESCU, MSc.

Manager Consultanță în soluții de Capital Uman

Durata: 3 ore

Rezumat:

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

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

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

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

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

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

Symposium. Sâmbătă, 28 aprilie, 9:00-10:30.

Practicile cotidiene (ne)sustenabile la locul de muncă – rolul factorilor structurali și organizaționali

Convenor:

Corina Ilin, *Universitatea de Vest din Timișoara*

Invitat:

Zoltan Bogathy, *Universitatea de Vest din Timișoara*

Discussant:

Ricardo Garcia Mira, *University of A Coruña*

Symposiumul prezintă și discută pentru prima dată în România abordarea și rezultatele preliminare ale proiectului EU LOCAW 265155 – FP7 2010.

Proiectul "Low carbon at work" se desfășoară în șase țări europene (Italia, Olanda, România, Spania, Suedia și Marea Britanie) și încearcă să înțeleagă care sunt factorii individuali, structurali și organizaționali ce facilitează sau împiedică urmarea căilor sustenabile în producție și consum, prin explorarea practicilor manageriale și ale angajaților în organizații diverse.

În cadrul conferinței APIO vom prezenta rolul și contribuția grupului de cercetare din Departamentul de Psihologie al Universității de Vest din Timișoara în managementul pachetului de lucru 3 WP3 și rezultatele din organizația parteneră, Aquatim.

Scopul acestui simpozion este de a prezenta și discuta teoriile și metodele inovative incluse în WP3 dar și rezultatele preliminare ale studiului de caz din Timișoara.

Vom discuta, implicațiile acestora pentru cercetările viitoare.

SYM1-1: O revizuire teoretică a studiilor privind factorii macro-structurali care influențează sustenabilitatea practicilor cotidiene de locul de muncă

Daniela MOZA – am modificat sa fie numele pe o linie si apartenenta pe alta linie

Universitatea de Vest din Timișoara

Obiective: Obiectivul principal al pachetului de lucru 3 din cadrul proiectului LOCAW a fost realizarea unei analize comprehensive a macro-factorilor care influențează practicile (ne)sustenabile cotidiene de la locul de muncă. Ca prim pas pentru îndeplinirea acestui obiectiv, am realizat o revizuire a literaturii de specialitate. Scopul acesteia a fost de a schița un cadru teoretic care să indice direcțiile în care era necesar să se îndrepte noile studii empirice pe care urma să le realizăm.

Metode: În primul rând, am căutat referințe teoretice pentru a argumenta nevoia de schimbare a organizațiilor în privința sustenabilității mediului și a responsabilității sociale a afacerii. În al doilea rând, am realizat o trecere în revistă a teoriilor importante din psihologia organizațională care ar putea fi relevante pentru obiectivele studiului nostru. În al treilea rând, am revizuit studiile care au investigat modul în care anumiți factori structurali și organizaționali influențează sustenabilitatea practicilor de la locul de muncă.

Rezultate: Tabloul rezultat în urma acestei revizuirii teoretice are, în centrul său, cultura organizațională, ca factor fundamental de influență în ceea ce privește sustenabilitatea practicilor de la locul de muncă. Alte categorii importante de factori, care au fost evidențiați de rezultatele unor studii anterioare sunt: factori organizaționali, precum viziunea, misiunea și valorile organizației, angajamentul organizațional, stilul de leadership și strategiile manageriale sau normele organizaționale; factori socio-culturali, precum presiunea grupului și factori politico-economici, precum reglementările guvernamentale sau presiunile pieței competitive. Alte accente importante în acest tablou sunt cele referitoare la potențialul factorilor identificați de a acționa ca factori motivaționali sau ca bariere ori drivere pentru realizarea unor practici sustenabile la locul de muncă.

Concluzii: Pe baza informațiilor obținute în urma acestei revizuirii teoretice s-au construit criteriile de referință și principalele teme de interviu care au stat la baza investigațiilor empirice ulterioare. În plus, rezultatele analizelor calitative au fost apoi comparate cu cele ale revizuirii teoretice, pentru a desprinde concluzii legate de dovezile noi aduse de studiul nostru și care sunt sau nu în acord cu cele obținute în urma cercetărilor anterioare.

SYM1-2: Aspecte metodologice inovative – back-casting scenarios

Adina DUMITRU

Universitatea de Vest din Timișoara

Obiective: Back-casting scenarios este o metodologie relativ nouă în domeniul sustenabilității și schimbării climatice, chiar dacă a apărut în anii '70 a început să fie utilizată doar recent în procesul de luare a deciziilor și în elaborarea politicilor publice.

În studiile privind dezvoltarea sustenabilă back-casting scenarios permit analiza diferitelor tipuri de scenarii posibile pentru viitor, dezvoltarea de agende și strategii de atingere a acestora.

Metoda: Metoda are o puternică componentă normativă. Pornește de la obiective sau stadii din viitor, dezirabile, și apoi analizează pașii și politicile necesare pentru atingerea acestora, în vederea desenării agendei ce poate fi implementată, cerând cooperarea și comunicarea diferiților actori implicați în complexul mediu socio-economic și politic. De asemenea este un instrument cantitativ util pentru studiile privind schimbarea climatică.

Rezultate: Aceasta lucrare prezintă rezultatele aplicării back-casting scenarios în studiul de caz de la Aquatim. Vom prezenta rezultatele obținute la Aquatim utilizând metoda scenario-development, ce combină input-urile stakeholder-ilor și cercetătorilor în vederea generării unei imagini dezirabile pentru viitor.

Concluzii: Vom discuta pro și contra backcasting scenarios, și rolul ei în studierea practicilor (ne)sustenabile de la nivelul organizației, implicațiile pentru viitoarele cercetări.

SYM1-3: Drive-re și bariere din cadrul practicilor cu emisii scăzute de carbon de la locul de muncă: factori structurali și organizaționali.

Alexandra DOCEA

Universitatea de Vest din Timișoara

Obiective: Analiza globală a macro-factorilor ce influențează comportamentele și practicile de zi cu zi de la locul de muncă, în cadrul organizației Aquatim din Timișoara. Organizația își desfășoară activitatea într-un context politic, economic și social, care generează fie bariere, fie drive-re pentru implementarea practicilor organizaționale durabile. Contextul extern acționează ca un set de limite asupra organizației, generând oportunități sau obstacole pentru schimbare.

Metode: Pentru a identifica factorii structurali și organizaționali care influențează practicile sustenabile de zi cu zi din cadrul Aquatim, am realizat o analiză a documentelor relevante, ce conțin referiri la reglementările de mediu, condiții politice, economice și sociale, planuri strategice și practicile de zi cu zi ale organizației. De asemenea, am realizat o analiză a 10 interviuri cu angajați situați la diferite niveluri ierarhice de luare a deciziilor în cadrul organizației. Toate materialele au fost supuse analizei de conținut tematic (Braun & Clark, 2006; Ryan & Bernard Russel, 2003); acest tip de analiză a fost posibil pentru toate documentele și a fost realizat folosind Pachetul de Analiză Software a Datelor Asistat pe Calculator (Computer Assisted Data Analysis Software Package), ATLAS.ti.

Rezultate: Rezultatele obținute pot fi grupate în trei categorii de factori macro-structurali, cu impact fie de drive-re, fie de bariere, asupra practicilor sustenabile de fiecare zi: factori individuali, factori organizaționali și factori externi.

Concluzii: Acești macro-factori au fost analizați după cum se reflectă în documente și interviuri, explicând modul în care oamenii înțeleg și percep influența macro-factorilor asupra comportamentele lor de zi cu zi la locul de muncă. Datele obținute în acest pachet de lucru vor fi completate cu datele obținute în pachete viitoare ale proiectului LOCAW, cu privire la gestionarea și influența sindicatelor cu privire la practicile durabile organizaționale, ajungând astfel la o analiză cuprinzătoare a condițiilor structurale și organizaționale ce influențează practicile sustenabile de la locul de muncă. În final se va obține o sinteză ce va cuprinde comparații transnaționale și soluții politice pentru a ajunge la o Europă cu emisii reduse de carbon.

SYM1-4: Proiectul LOCAW și teoria lui Bronfenbrenner

Ildiko ERDEI

Universitatea de Vest din Timișoara

Obiective: Organizarea rezultatelor și concluziilor pachetului de lucru 3 din cadrul proiectului LOCAW într-o formă integratoare.

Metode: Teoria lui Bronfenbrenner oferă o perspectivă ecologică asupra dezvoltării umane în mod general și al comportamentului în mod special. Mediul este privit ca un sistem al structurilor ierarhice, fiecare structură fiind integrată celeilalte. Structurile ierarhice prezentate în model sunt: microsistemul, mezosistemul, exosistemul și macrosistemul. Microsistemul este mediul fizic și social apropiat al individului și interacțiunile interpersonale, activitățile din acest mediu. Mezosistemul cuprinde interacțiunile dintre mediile și structurile de dezvoltare în care individul este cuprins. Exosistemul se referă la mediile sau structurile în care individul nu este prezent în mod activ, dar care au efecte asupra mediului în care individul trăiește, iar macrosistemul este contextul mai larg care influențează forma și conținutul sistemelor anterioare: sistemul social, politic, economic respectiv valorile și normele culturale.

Rezultate: Pentru a surprinde factorii care influențează comportamentul la locul de muncă, în proiectul LOCAW sunt investigate toate aceste sisteme, precum și relațiile dintre acestea.

Concluzii: Vom evalua potențialul integrator al teoriei ecologice a lui U. Bronfenbrenner în sinteza factorilor individuali, structurali și organizaționali ce facilitează sau împiedică urmarea căilor sustenabile în producție și consum, prin explorarea practicilor manageriale și ale angajaților în organizații diverse.

Secțiunea 1. Joi, 26 Aprilie, 16:30-18:00.

S1-1: Comportamentele pozitive extra-rol din organizații. Implicații ale resurselor organizaționale și personale

Coralia SULEA, Paul SÂRBESCU, Vlad PANDUR, Gabriel FISCHMANN, Delia VÎRGĂ

Universitatea de Vest din Timișoara

Obiective: Comportamentele civic-participative din organizații au efecte pozitive pentru organizație și membrii acesteia, iar înțelegerea potențialilor predictorii personali și situaționali este de interes actual pentru cercetători și specialiștii din domeniul resurselor umane. Empowerment-ul psihologic în organizații a devenit în ultimii ani un subiect de interes în domeniul psihologiei organizaționale, datorită efectelor pozitive pe care acesta îl are pentru indivizi și organizațiile din care fac parte (e.g., angajament organizațional, confort psihologic, performanță). Studiul de față testează, folosind analiza de cale, rolul de mediator al empowerment-ului pentru relația dintre resurse organizaționale (e.g., suportul perceput din partea organizației, claritatea rolului și justiția organizațională) și comportamentele civic-participative ale angajaților.

Metode: Pentru un eșantion de N=258 (52% femei), cu o medie de vârstă m=38 au fost colectate date prin următoarele instrumente: empowerment psihologic (Spreitzer, 1995), justiția organizațională (Colquitt, 2001), claritatea rolului (Gregson și colaboratorii, 1994), suportul organizațional perceput (Eisenberger și Armeli, 2001) și comportamentul civic-participativ (Lee și Allen, 2002).

Rezultate: Pentru verificarea rolului de mediator al empowerment a fost utilizată analiza de cale. A fost identificat un model în care empowerment mediază parțial relațiile dintre justetea organizațională, suportul organizațional perceput, claritatea rolului și comportamentul civic-participativ. Principalii indicatori de potrivire ai modelului au valori optime: $\chi^2(3) = 4.78$ ($p > .05$), GFI = .99, NFI = .99, RMSEA = .05.

Discuții: Rezultatele acestui studiu au atât implicații pentru dezvoltarea literaturii legate performanța extra-rol, evidențiind rolul de mediator parțial al empowerment-ului pentru relația dintre resursele organizaționale și comportamentele pozitive extra-rol, cât și pentru practicieni, oferind recomandări pentru dezvoltarea unor astfel de relații benefice. Semnificația percepută a muncii, competența, auto-determinarea și impactul pe care angajatul îl are la locul său de muncă (i.e., dimensiunile empowerment-ului) sunt potențate de modul în care: organizația își tratează corect angajații, oferă un cadru clar al rolului profesional și oferă suport angajaților. Mai departe, aceste dimensiuni contribuie semnificativ la implicarea angajaților în comportamente benefice pentru colegii lor și/sau organizație.

S1-2: Rolul trăsăturilor de personalitate în rezistența la schimbare a angajaților

Adina IACOB

Școala Națională de Studii Politice și Administrative, București

Lucrarea de față cercetează rolul pe care-l dețin trăsăturile de personalitate în procesul de gestionare a schimbării organizaționale, mai precis, în rezistența la schimbare a angajaților unei companii din domeniul tehnologiei informaționale din România.

Obiective: Analiza scalelor chestionarului de personalitate HEXACO-PI-R și corelațiilor acestora cu subscalele chestionarului RTC de Rezistență la Schimbare.

Stabilirea corelației între trăsăturile de personalitate măsurate de HEXACO-PI-R și rezistența la schimbare pe care o experimentează angajații în mediul organizațional.

Metode: Instrumentele utilizate au fost Inventarul de Personalitate HEXACO Revizuit, HEXACO-PI-R (Lee și Ashton, 2007), versiunea de 100 de itemi, și Chestionarul de Rezistență la Schimbare (Oreg, 2003), aplicate unui lot format din 40 de angajați, cu vârste cuprinse între 20-41 de ani, distribuiți în mod egal, în funcție de gen.

Rezultate: Există o diferență semnificativă între bărbați și femei referitor la scala Emotivitate a chestionarului HEXACO-PI-R. Nu există o diferență semnificativă între bărbați și femei în ceea ce privește scala Rezistență la Schimbare a chestionarului RTC. Conștiinciozitatea ridicată a angajaților nu influențează rezistența acestora la schimbare. Vârsta angajaților nu influențează rezistența acestora la schimbare.

Discuții: Implicațiile pentru practică ale prezenței cercetării constau în conștientizarea angajaților cu privire la modul în care își gestionează emoțiile, întrucât acestea le influențează rezistența la schimbare. De asemenea, este necesară conștientizarea managerilor cu privire la faptul că resursa umană ar trebui să fie prima variabilă de luat în considerare atunci când își propun să implementeze un proces de schimbare organizațională. În fine, existența unui psiholog organizațional poate constitui un factor de stimulare și susținere a unor schimbări pozitive în cadrul organizației. O viitoare cercetare ar putea releva modul în care angajații extraverti – cu o stimă de sine socială ridicată, cu o îndrăzneală socială ridicată și cu o vitalitate ridicată – se adaptează la schimbare. O altă direcție de cercetare ar putea asocia rezistența la schimbare cu subscalele Spaimă și Anxietate, ilustrând ipoteza că angajații cu un grad ridicat de anxietate sunt mai rezistenți la schimbare.

S1-3: Cum descriu oamenii experiența schimbării locului de muncă din mediul public în cel privat? O analiză interpretativ fenomenologică.

Dan Florin STĂNESCU, Roxana MATEIANA

Școala Națională de Studii Politice și Administrative, București

Obiective: Obiectivul acestui studiu calitativ este de a prezenta o analiză detaliată, idiografică (Lamiell, 1998; Windelband, 1998) a experienței schimbării locului de muncă din mediul public în mediul privat, respectiv de a înțelege experiența trăită și modul în care participanții dau sens acestei experiențe.

Metode: Studiul a fost efectuat pe un lot format din 5 persoane cu vârste cuprinse între 24 și 46 de ani, aceștia reprezentând mai degrabă o “perspectivă” decât o “populație”. Cu fiecare dintre aceștia au fost efectuate interviuri semi-structurate, apoi transcripturile acestora au fost supuse analizei interpretativ fenomenologice (Smith, Flowers și Larkin, 2010). Aceasta a implicat analiza linie cu linie a răspunsurilor experiențiale, ale semnificațiilor și înțelesurilor fiecărui participant și notarea primelor impresii (Larkin, Watts și Clifton, 2006), urmată de identificarea temelor emergente în materialul experiențial, evidențierea divergențelor și convergențelor, pentru un singur caz și apoi pentru restul cazurilor (Eatough și Smith, 2008).

Rezultate: Cinci teme au fost extrase din materialul experiențial oferit de cei 5 participanți: specificitatea locului de muncă în mediul public, cauzele schimbării locului de muncă, specificități ale locului de muncă din mediul privat, bariere de adaptare, respectiv schimbări în relația viață profesională – viață de familie.

Discuții: Pe baza conținutului verbatim obținut s-a putut creiona un „portret” al mediului profesional (public) ca produs al unui anumit mediu cultural, economic, social și chiar politic, în special prezentat în antiteză cu mediul privat. Predilecția către „colectivul familie”, dezorganizarea instituțională, haosul birocratic, lipsa motivației și rutina sunt printre elementele care fac diferența și care „le lipsesc” participanților în noul loc de muncă. Considerăm că o astfel de abordare (de tip calitativ) aduce un “new insight” în ceea ce privește schimbarea locului de muncă din mediul public în cel privat, bazat pe informațiile “la prima mână” oferite de participanții angajați direct în această situație (Smith, Flowers și Larkin, 2009).

S1-4: Coaching-ul că practică de dezvoltare organizațională în percepția consultanților organizaționali

Lucia RAȚIU, Adriana BĂBAN

Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca

Obiective: Investigarea percepțiilor și atitudinilor consultanților organizaționali privind munca lor cu persoane cu funcție de conducere și conturarea locului și rolului pe care coaching-ul îl are în practica de consultanță organizațională.

Metode: Grupul de participanți a cuprins 15 practicieni în domeniul resurselor umane cu minim 5 ani experiență în munca de consultanță și dezvoltare organizațională. Distribuția în funcție de gen a fost aproximativ egală: masculin, N=7, iar feminin, N=8; vârsta a variat între 26 și 52 ani (M=37.60 și AȘ=6.95). Pregătirea de bază este în domeniul psihologiei în cazul a 60% dintre participanți, dar întregul grup are și studii postuniversitare în domeniul socio-uman. Eșantionarea participanților s-a realizat prin metoda "bulgărelui de zăpadă", în categoria de interes pentru tema cercetării. Datele au fost colectate prin interviu semistructurat, iar materialul verbal rezultat prin transcrierea acestora a fost prelucrat cu analiza tematică și softul Atlas.ti.

Rezultate: Temele identificate în conținutul interviurilor sintetizează practici de intervenție organizațională, aplicate cu precădere persoanelor cu funcție de conducere, cu toate aspectele sale, de la caracteristici ale clientului, ale consultantului, până la proces și rezultate. Integrarea lor a permis conturarea unui model local al coaching-ului care furnizează un cadru explicativ pentru reflecția asupra schimbărilor cu care se confruntă organizația și asupra provocărilor noilor metode de intervenție. Acest cadru explicativ subliniază importanța experienței anterioare în delimitarea expectanțelor, a rolului practicianului în relație, importanța legăturii cu organizația și a impactului intervenției la nivelul organizației. Printre practicile de intervenție organizațională, coaching-ul a apărut ca un instrument pentru o învățare continuă, reflecție asupra învățării și pentru construirea de noi sensuri și soluții la problemele organizaționale.

Discuții: În organizațiile românești, coaching-ul pentru persoane cu funcție de conducere a pătruns că practică, mai ales sub influența companiilor multinaționale. În ciuda acestor influențe și a tendințelor de extindere a coaching-ului, datele din studiul de față indică faptul că intervenția de coaching nu are un loc bine definit între practicile în scop de dezvoltare la nivelul conducerii în organizațiile românești. Dar, pe o piață dinamică, se remarcă faptul că utilizarea unor metode specifice coaching-ului cu toate caracteristicile sale – relație, client, rezultate – este prezentă.

S1-5: Strategii de intervenție în reducerea stresului ocupațional la manageri

Maria IONESCU

Asociația de Psihologie Aplicată Timișoara (ASPAT)

Această lucrare este o continuare a unei cercetări făcute în anul 2005, în cadrul unei evaluări a performanțelor profesionale la manageri, cerută de angajator. Obiectul de activitate: operațiuni bancare.

Am hotărât să continui cercetarea de data aceasta îndreptându-mi atenția spre strategii de intervenție în reducerea stresului ocupațional la manageri. Acest fenomen a creat grave probleme în viața oamenilor implicați în funcții de decizie atât la nivel individual cât și la nivel organizațional. Scopul lucrării a fost acela de a identifica factorii stresori care au dus la apariția unor probleme de sănătate (modificare de HTA, DZ) că boală profesională în rândul managerilor tineri (cu vârste cuprinse între 24-49 ani) de a interveni cu anumite strategii de reducere a suprasolicitării profesionale, de a păstra un echilibru între viața profesională și personală în rândul managerilor. Dintre aceștia 80% sunt căsătoriți, 65% au copii cu vârste cuprinse între: 2 ani - 16 ani.

Obiective: Obiectivul general a fost creșterea fiabilității managerului la locul de muncă (calitatea serviciilor oferite clienților, productivitatea, omogenitatea echipei) prin introducerea unui program flexibil la locul de muncă, pentru creșterea eficienței activității simultan cu creșterea echilibrului între lucru și viața de familie.

Metode: Investigații medicale de MM și evaluări psihologice cof.HG.355/2007.

Rezultate: Din total de 308 manageri evaluați din punct de vedere medical și psihologic la cele trei firme, 166 manageri au fost identificați cu creșteri de HTA, reiese din raporturile medicale periodice ianuarie-iunie 2011. Dintre aceștia, 58 manageri au acceptat recomandările făcute de medicii de MM, continuând investigațiile de specialiștii cardiologi și luând tratament de specialitate. 108 manageri cu vârsta cuprinsă între 24-35 ani sunt rezistenți la indicațiile medicilor de specialitate, nu continuă investigațiile, nu urmează tratamentul medicamentos.

Recomandări și măsuri: activități de suport/consiliere psihologică; discuții cu mentorii; stimularea performanțelor profesionale; introducerea unui program flexibil de lucru; efectuarea periodică a examenului medical și psihologic.

Discuții: Am implementat un sistem de evaluare a performanțelor profesionale pentru managerii de producție, asigurarea calității, HR.

S1-6: Considerații privind asigurarea protecției psihologice în situații de urgență

Corina ZAHARIA, Radu ANDRICIUC

Institutul de Studii pentru Ordine Publică al M.A.I., București

Cu toate că ne-am aștepta ca oamenii să se comporte complet diferit în situații de dezastru diferite, studiile științifice au descoperit un număr ridicat de similitudini comportamentale.

Pentru că, atunci când nimic nu mai este normal, regulile de fiecare zi, rutiniere, nu se mai aplică așa cum am fost obișnuiți. De exemplu, din punct de vedere fiziologic, în condiții normale, creierul are nevoie de 8-10 secunde pentru a prelucra o informație complexă primită.

Cu cât crește stresul, cu atât timpul de reacție se lungește mai mult. Astfel că, în mod paradoxal, în situații de dezastru, cu cât crește nevoia de a decide mai repede, cu atât capacitatea de răspuns a creierului scade.

Specialiștii cred că acest lucru se datorează faptului că, la nivel mintal, există un set de informații care sunt accesate imediat și pot da o soluție. Pentru ceilalți, creierul trebuie să **caute o soluție**, ceea ce face să reacționeze mai lent sau deloc (în cazul în care nu au găsit o soluție).

Astfel, în medie, la cei 900 supraviețuitori ai atacului terorist de la World Trade Center au trebuit să treacă 6 minute până când au reacționat într-un fel sau altul. Dar au existat și cazuri în care reacția a apărut și la ½ de oră după atac.

Dacă la nivel global, regional sau național, s-au luat măsuri de acordare a primului ajutor psihologic persoanelor afectate de un dezastru, indiferent dacă acestea sunt din rândul populației sau echipelor de căutare – salvare, la noi în țară nu avem instituționalizat un astfel de sistem.

Autorii prezentării consideră că recomandările, în domeniu, ale Biroului de Coordonare a Ajutorului Umanitar care funcționează pe lângă Organizația Națiunilor Unite pot constitui un suport operațional pentru crearea unui standard și unei proceduri pentru gestionarea stresului cumulativ în situații de urgență generate de dezastre. Necesitatea este stringentă deoarece existența unei resurse umane limitate ne obligă să-i acordăm protecție și din această perspectivă.

Obiective: definirea cadrului pentru crearea unui standard profesional în domeniu; identificarea reperelor profesionale necesare realizării unei proceduri în direcția studiată.

Metode: sondaje de opinie în diferite categorii de populație și structuri ale MAI; analize statistice privind dinamica evoluției fenomenului în țara noastră în ultimul deceniu.

Rezultate: reducerea persoanelor cu traume psihice definitive din rândul populației și echipelor de căutare-salvare.

Discuții: determinarea metodologiei optime pentru realizarea obiectivelor propuse; determinarea competențelor necesare creării standardului profesional în domeniu.

Secțiunea 2. Joi, 26 Aprilie, 16:00-18:00.

S2-1: Conceptul de performanță din prisma psihologiei sănătății

Costel CHITEȘ, Simona TRIFU

Universitatea „Dimitrie Cantemir”, Colegiul Național de Informatică „Tudor Vianu”, București, Universitatea București

Obiective: Necesitatea sistematizării ideilor din lucrarea de față s-a născut în urma workshopului desfășurat în manieră interactivă cu un grup de psihologi din domeniul clinic, cât și educațional, susținut pe tema antrenamentului elevilor și adolescenților de performanță (*elemente predictive, structuri și structurări de personalitate*).

Materialul de față reprezintă o sinteză competentă cu referire directă în aria Psihologiei Sănătății în domeniul școlar „*de vârf*”, explicitându-se *avantajele*, cât și *riscurile* la care sunt supuși tinerii cu targete academice înalte.

Studiul își propune punctarea **argumentelor pro și contra** în ceea ce privește antrenamentul și *drumul* de performanță, pe următoarele dimensiuni: analiza climatului familial; interacțiunea motivațională în conexiunea intergenerațională; posibile elemente trigger în activarea dinamicii competiționale; raportul motivație/dorință/implicare ergică; analiza nivelelor conștient *versus* inconștient; interacțiunea potențial biologic – potențial temperamental – potențial motivațional în triada ereditate – mediu – educație.

Metode: Punctul de pornire l-a constituit analiza calitativă a zece cazuri de copii, adolescenți și tineri antrenați de performanță în diferite domenii științifice, reliefându-se *avantajele* și *limitele*, precum și riscul structurării dizarmonice sau a unor posibile decompensări în registrul psihopatologic.

Rezultate: A fost creionat conceptul de **Performanță** cu trimitere directă la Creativitate și la teoria piagetiană. Conceperea modelului **precondiționare – activare – șansă**. Posibile portrete psihologice; ipoteza identificării cu părintele; ipoteza imaginii în oglindă. Definirea psihologică a conceptului laic de „dopaj intelectual”. Studiul fenomenului accelerării proceselor de învățare. Abordarea noțiunilor de standard; target; limite. Explicitarea diferențelor: învățare empirică/învățare formativă; abordarea nivelelor *intuitiv/simbolic/rațional*.

Discuții: Rezultatele pot contribui la emiterea unor supoziții în ceea ce privește creșterea gradului de adaptare a copiilor și adolescenților la un *corect* și *judicios* training de performanță, fără riscul unei structurări dizarmonice de personalitate și fără pierderea contactului cu realitatea.

S2-2: Societatea Română Alzheimer – 20 de ani de succese în cultura organizațională și motivarea voluntarilor

Catalina TUDOSE, Roxana DINU, Maria MOGLAN

Societatea Română Alzheimer (SRA)

Societatea Română Alzheimer (SRA) este lider în sprijinul persoanelor cu demență și familiilor acestora în România. În cei 20 de ani de existență, SRA a oferit informații și sprijin pentru persoanele suferinde de demență, precum și pentru îngrijitorii acestora, a desfășurat ample programe de educație, a inițiat programe de instruire a profesioniștilor care lucrează în domeniul psihogeriatricii, a dezvoltat toată seria de servicii de îngrijire comunitară și a organizat ample campanii pentru o mai bună înțelegere a demenței. Toate acestea s-au realizat cu ajutorul voluntarilor.

Obiective: În perioada: iulie - octombrie 2011, SRA a realizat o cercetare la sfârșitul celor două campanii de testare gratuită a memoriei, cercetare care a avut următoarele obiective:

(1) investigarea motivației voluntarilor, (2) identificarea nevoilor voluntarilor.

Scopul cercetării a fost acela de a identifica nevoile și motivațiile persoanelor care au ales să dedice timpul lor activității de voluntariat, în absența oricăror beneficii materiale.

Metode: A fost folosit un studiu calitativ care a fost realizat cu ajutorul unor interviuri în profunzime realizate pe 38 de voluntari care lucrează în cadrul programelor SRA pentru a determina motivațiile care i-au determinat să se ofere ca voluntari, precum și de a explora dacă există diferențe semnificative în motivarea acestora pe bază de vârstă, sex și pregătire profesională. Studiul a cercetat mai departe și satisfacerea nevoilor acestor voluntari privind alegerea lor.

Rezultate: Acest studiu a demonstrat faptul că motivațiile legate de activitatea de voluntariat sunt complexe și de multe ori specifice pentru rolul adoptat de către voluntari. Gradul de satisfacție crescut s-a datorat modalității de a intra în contact cu oamenii în medii naturale (pe stradă, în farmacii), de interacțiunile pozitive cu pacienții. Un alt rezultat semnificativ al studiului a fost acela că voluntarii au nevoie ca timpul și disponibilitatea lor să fie respectate.

Nu s-au constatat diferențe clare în motivație pe bază de sex și vârstă.

S2-3: Reprezentări sociale asupra reușitei în carieră - studiu de caz asupra profesiei de medic

Georgiana CORCACI

Universitatea "Petre Andrei", Iași

Obiective:

1. Identificarea semnificației termenului de reușită în carieră în opinia medicilor.
2. Identificarea semnificației termenului de reușită în carieră în opinia oamenilor obișnuiți, beneficiari ai serviciilor medicale.
3. Identificarea semnelor distinctive ale reușitei profesionale (atât pentru medici cât și pentru populație).
4. Identificarea motivațiilor care i-au determinat pe medici să-și aleagă această profesie.
5. Determinarea gradului influenței mediului organizațional asupra reușitei în carieră.
6. Identificarea dificultăților ce pot apărea în drumul spre reușita profesională.
7. Identificarea gradului în care în personalitatea medicilor se întâlnesc următorii factori: capacitate de stăut, sociabilitate, responsabilitate, autocontrol și eficiență intelectuală.
8. Identificarea modului în care imaginea medicilor este reflectată în presă, precum și opinia medicilor și a beneficiarilor serviciilor medicale referitoare la modul în care mass-media prezintă sistemul de sănătate românesc.

Metode: În cadrul cercetării realizate au fost folosite următoarele metode:

- documentarea teoretică;

- interviul semi-structurat;

- testul psihologic de personalitate CPI (scalele din C.P.I. considerate ca fiind relevante pentru cercetarea de față, fiind în număr de 5 - CS (capacitate de statut), SY (sociabilitate), RE (responsabilitatea), SC (autocontrol) și IE (eficiența intelectuală)).

Rezultate: Vom realiza o analiză comparativă între modul în care medicii se privesc pe ei înșiși și modul în care sunt priviți de ceilalți, punând accentul pe statutul profesional al acestora și pe nivelul reușitei în carieră la care se situează.

Discuții: Indubitabil, reușita în carieră suportă din partea actorilor sociali o multitudine de definiții, ea neputând fi limitată la o înțelegere unanimă. Fiecare dintre aceștia trăiesc și sunt formați într-un anumit spațiu geografic, cultural, într-un context specific, aparțin unui grup în care activează, raportându-se la o serie de legi, de forțe coercitive și integrând în propria existență elemente care decid și delimitează apartenența lor.

S2-4: Întreprinderea industrială – locul comun al conlucrării active pentru psihologi și ingineri

Ioana Daniela OROS

SC FISE ELECTRICASERV SA, Cluj-Napoca

Prin lucrarea noastră încercăm să prezentăm locul de muncă al psihologilor și inginerilor industriali. Trebuie să ținem cont că e "mai important ceea ce ne unește, decât ceea ce ne desparte". Prin prisma acestui lucru, considerăm potrivită definiția organizațiilor dată de Gary Johns (2007) „*organizațiile sunt invenții sociale destinate realizării unor scopuri comune prin efort de grup*”. Ideea de „invenție socială” arată că organizațiile au drept caracteristică comună și esențială „posibilitatea coordonării oamenilor”, nu doar a lucrurilor.

Apartenența la un grup determină anumite comportamente, atitudini, percepții, precum și modelarea trăsăturilor caracteriale. Se indică necesitatea cunoașterii îndeaproape a nevoilor angajaților de-a acționa drept catalizatori pentru schimbările din organizație, întrucât, ei cunosc cel mai bine realitatea practică a organizației. În timp ce inginerii cunosc o realitate compusă din cifre aparținând „centrelor de cost”, psihologii cunosc o realitate palpabilă.

Pentru ca oamenii să poată avea eficiență în activitatea lor și a surmonta toate obstacolele apărute datorită atât impresiei că unii muncesc mai mult decât ceilalți făcând „producție”, cât și impresiei că ceilalți „nu fac nimic” este nevoie de un anumit tip de comportament. *Comportamentul cooperant* este rezultatul calităților personale sau colective ale salariaților. Aceste calități pot fi considerate un factor de succes în momentul în care promovează încrederea. În acest mod, încrederea poate fi definită prin existența convingerii că acțiunile unui partener de afaceri pot fi benefice pentru toți asociații sau cel puțin n-au un efect negativ asupra activității celorlalte entități organizatorice.

S2-5: Cum este perceput și evaluat psihologul practician în societatea românească?

Sabina-Irina GAVRILOAIEI, Adina-Denisa GHERGHE, Irina VASILICĂ, Răzvan-Constantin VATAMANU, Roxana-Georgiana PENTIUC, Victorița LUNGU

Universitatea "Alexandru Ioan Cuza", Iași

Obiective: Obiectivele principale ale cercetării au fost (a) identificarea imaginii psihologului în societatea românească și (b) analiza modului în care psihologul practician este evaluat de către actualii și potențialii lui clienți.

Metode: Datele au fost colectate cu ajutorul metodei chestionarului de opinie, în format on-line (Google. Docs). Respondenții au fost solicitați să declare primele cuvinte care le vin în minte atunci când aud cuvântul "psiholog" și să îl evalueze în funcție de mai multe variabile: *disponibilitatea, eficacitatea, utilitatea, competența, atenția oferită clientului* etc. Pentru a facilita analiză corectă a datelor a fost introdus un item de departajare între respondenții care au apelat la serviciile unui psiholog și cei care nu au avut această oportunitate.

Rezultate: Analizele s-au realizat pe un lot particular, auto-selectat de 804 persoane, majoritatea acestor persoane fiind de gen feminin (73%), din mediul urban (86%) și cu studii universitare sau post-universitare (79%). Menționăm faptul că 74% dintre aceste persoane au cunoscut un psiholog practician, în timp ce doar 40% au apelat la serviciile acestuia.

De remarcat este faptul că psihologii practicieni au fost evaluați pozitiv de către clienții lor pe toate dimensiunile utilizate în cercetare și numai de 17% dintre aceștia declară că nu ar mai apela la un psiholog în următorul an calendaristic. Reprezentarea socială a psihologului practician diferă în funcție de tipul de respondent (implicat sau nu într-o relație profesională cu un psiholog practician) și de domeniul de specializare (clinică, organizațională, educațională sau apărării).

Discuții: Datele obținute permit analize variate a modului în care psihologii practicieni din diferitele domenii de specializare, analize care ne pot ajuta să înțelegem mai bine modul în care este perceput psihologul practician în societatea românească actuală.

S2-6: Culturi organizaționale și identități personale în mediul educațional românesc

Alin GAVRELIUC, Dana GAVRELIUC

Universitatea de Vest din Timișoara

Obiective: Studiul nostru își propune să configureze profilele specifice ale cadrelor didactice în registrul axiomei sociale, dimensiunilor culturale și patternurilor relaționale asociate autonomiei personale. Principala dilemă care ghidează investigația noastră și căreia intenționăm să îi răspundem este următoarea: în ce măsură apartenența profesorilor la mediul pre-universitar sau universitar, care presupune o socializare secundară diferită, este însoțită sau nu de către profile identitare distincte în cadrul convingerilor implicite și tiparelor relaționale?

Totodată, lucrarea vizează examinarea inter-relațiilor dintre diferitele subscale ale modelului axiomei sociale și dimensiunilor culturale din modelul Hofstede cu cele din registrul autonomiei personale, măsurate prin intermediul stimei de sine, locului controlului și autodeterminării.

Metode: Am organizat o anchetă de teren derulată în mediul educațional din Timișoara, pe un eșantion alcătuit din 522 de subiecți (253 din mediul pre-universitar și 269 din mediul universitar). Probele aplicate au fost: Social Axioms Survey (SAS 60 - Leung, Bond), Values Survey Module (VSM94 - Hofstede), Self-determination Scale (SDS - Sheldon, Ryan, Rice), Self-esteem scale (SES - Rosenberg), Locus of control Scale (LCS - Rotter).

Rezultate: Când se înregistrează diferențe statistic semnificative între loturile de subiecți din mediul pre-universitar și cel universitar, acestea indică o progresivă dezangajare, deresponsabilizare și duplicitate, pe măsură ce se avansează înspre straturi sociale care presupun (cantitativ și calitativ) mai multă "școală", ceea ce este contrar tendințelor înregistrate în cercetări cu un design metodologic similar. Astfel, profesorii din mediul universitar manifestă scoruri statistic semnificativ mai ridicate decât cei din mediul pre-universitar pe dimensiunile cinism social, răsplătă pentru angajare, religiozitate și distanță față de putere. O tendință similară se identifică atunci când unitățile de analiză sunt cohorțele generaționale, "tinerii" arătându-se a fi stratul social cel mai problematic

Discuții: Rezultatele noastre indică rolul de prim-plan al strategiilor relaționale duplicitare (cinism social ridicat, stimă de sine și auto-determinare scăzută) în abordarea schimbărilor organizaționale din mediul educațional în România contemporană, evidențiind prezența unor forme de patologie socială generalizate, cu rădăcini trans-generaționale.

Sunt discutate implicațiile pe care aceste rezultate le pot avea în înțelegerea și recalibrarea politicilor educaționale din România contemporană, în cadrul procesului de reformă din sistem.

Secțiunea 3. Vineri, 27 Aprilie, 9:00–11:00.

S3-1: Studiu privind relația dintre stres ocupațional, satisfacție în muncă și angajament organizațional

Elena Raluca CIOBOTĂ

Școala Națională de Studii Politice și Administrative, București

Obiective: Obiectivul principal al acestei cercetări este investigarea relației dintre stres ocupațional, satisfacție în muncă și angajament organizațional.

Metode: Cercetarea are la bază un eșantion de angajați din diferite medii organizaționale. Lotul cuprinde 45 de angajați, cu următoarele caracteristici: 11 de gen masculin, 34 de gen feminin, cu studii medii, universitare și post-universitare, cu experiență în organizație între 1 și 4 ani și cu vârsta cuprinsă între 21 și 47 de ani. Pentru a măsura nivelul de stres din organizații a fost utilizat Stress Diagnostic Survey (SDS, Ivancevich și Matteson, 1980). Satisfacția în muncă a fost determinată prin intermediul Chestionarului de evaluare a satisfacției în muncă (Spector, 1994), iar angajamentul organizațional a fost măsurat cu ajutorul Utrecht Work Engagement Scale (UWES, Schaufeli și Bakker, 2003).

Rezultate: Analizele preliminare sugerează că stresul ocupațional constituie un predictor al satisfacției în muncă și al angajamentului organizațional. Un nivel scăzut de stres ocupațional va corela pozitiv cu niveluri ridicate de satisfacție în muncă și angajament organizațional, acestea din urmă având rol de variabile dependente.

Discuții: Rezultatele relevă importanța sănătății organizaționale asupra satisfacției în muncă și asupra angajamentului organizațional. De aceea, programele de dezvoltare organizațională pot avea în vedere demersul de investigare și de gestionare a nivelului de stres ocupațional pentru a obține satisfacție în muncă și angajament organizațional.

S3-2: Preocupat de sine = Absorbit de muncă? Implicații ale dimensiunilor narcisismului pentru implicarea în muncă

Alina Maria FLEȘTEA¹, Coralia SULEA², Paul SÂRBESCU²

¹ *Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj Napoca*

² *Universitatea de Vest din Timișoara*

Obiective: Dimensiunile adaptative ale narcisismului sunt relaționate cu rezultate pozitive ca satisfacția în relațiile interpersonale sau, sistematizarea și orientarea spre rezultat. În același timp, persoanele cu nivelul crescut de implicare în muncă (engl. work engagement) sunt asociate cu astfel de caracteristici. Conform modelului Job-Demands Resources știm că resursele din organizație (e.g., suportul de la locul de muncă) au un rol important pentru nivelul de implicare al angajatului în munca sa. Studiul de față testează printr-un model, folosind analiza de cale, relațiile dintre dimensiunile adaptative și dezadaptative ale narcisismului și nivelul de implicare în muncă, ținând cont de prezența sau absența suportului din partea superiorilor.

Metode: Pentru un eșantion de N=140 (68% femei) cu vârste cuprinse între 18 și 58 de ani (m=28) au fost colectate date prin următoarele scale: Narcissism Personality Inventory (Raskin și Terry, 1988), Utrecht Work Engagement Scale, (Schaufeli și colaboratorii, 2006), Supervisor support (Caplan, 1975).

Rezultate: Rezultatele obținute arată că modelul ce testează medierea parțială are cei mai buni indici de potrivire (exemplu, $\chi^2(1) = .084$, $P > .05$, GFI = 1.00, AGFI = .99, NFI = .99, RMSEA = .00), susținând parțial ipotezele cercetării. În mod specific, s-a observat prezența unor legături semnificative între dimensiunea adaptativă a narcisismului și implicarea în muncă (legătură directă și mediată parțial de suportul din partea șefului) și o legătură mediată total de suportul din partea șefului între dimensiunea dezadaptativă și implicarea în muncă.

Discuții: Cercetarea de față aduce în discuție o variabilă oarecum neglijată în cercetările de psihologie organizațională, și pusă mai degrabă în relație cu efecte nedorite. Distincția între partea benefică și cea non-benefică a narcisismului rafinează modalitatea de analiză a acestei caracteristici personale. Rezultatele cercetării contribuie atât la dezvoltarea literaturii de specialitate, oferind o abordare inovativă, cât și la perspectiva practicienilor, prezentând o abordare mai precisă a dimensiunilor personale ale angajaților.

S3-3: Suntem sensibili la prețul corect ? O analiză experimentală a deciziei de cumpărare în marile rețele de retail românești

Eugen IORDĂNESCU, Gabriela MARCU

Universitatea "Lucian Blaga", Sibiu

Obiective: Studiul își propune să stabilească dacă decizia de cumpărare a unui set de produse este influențată de percepția asupra corectitudinii prețului. În acest context, conceptul de corectitudine a prețului presupune analiza raportului între costurile și rezultatele unui schimb, așa cum arată Adams (1965) sau Oliver și Swan (1989a, 1989b), respectiv analiza raportului între prețul la care un produs a fost achiziționat de către retailer și prețul la care acesta vinde consumatorului final acel produs. Percepția politicii de prețuri a unei firme ca fiind incorecte vizează atât prețul în sine, cât și raționamentele care au stat la baza stabilirii sale, cum ar fi costul bunului vândut (Bolton, Warlop și Alba, 2003). În cazul în care prețul unui produs este perceput ca fiind incorect, este de așteptat că intenția de cumpărare a produsului să scadă semnificativ (Campbell, 1999).

Metode: Metoda principală folosită a fost experimentul în mediul natural (rețeaua de magazine Real). Folosind focus grupul, a fost definită o listă cu 9 produse alimentare de baza cel mai frecvent cumpărate din marile rețele de magazine și un nivel maxim rezonabil pentru adaosul comercial (25%). Pentru fiecare dintre cele nouă condiții experimentale a fost prezentat participanților un catalog cu produse alimentare de bază. Prețul produselor a fost prețul cel mai mic al retailerului din ziua realizării experimentului. Prețul final de vânzare anunțat pentru cele 9 produse testate a fost același, însă pentru un grup nu a fost anunțat adaosul comercial pentru 4 grupuri adaosul anunțat a fost 25%, 50%, 75%, 100%, exprimat procentual, iar pentru celelalte 4 grupuri adaosul a avut aceleași 4 nivele, însă exprimate sub forma unei sume de bani.

Rezultate, discuții: Datele experimentale indică scăderea intenției de cumpărare în legătură cu raportul cost/preț, așa cum au arătat și alte cercetări similare. În mod neașteptat, raportul nu are variație liniară, așa cum am presupus inițial. Analiza cvasiexperimentală evidențiază faptul că genul, vârsta și nivelul de educație al participanților nu influențează semnificativ rezultatele. Subseturile de date ne permit să concluzionăm că pentru produsele cu valoare mică, exprimarea procentuală a adaosului comercial activează în mai mare măsură reacția la adaosuri comerciale exagerate decât exprimarea în formă brută.

S3-4: Factori de influență asupra procesului decizional al consumatorilor

Teodora Daniela GAVRILĂ

Școala Națională de Studii Politice și Administrative, București

Obiective: Studiul de față verifică dacă implicarea conținutului reamintit are efecte asupra deciziei consumatorilor. S-a intenționat replicarea cercetării lui Schwartz și colaboratorii (1991) existând unele modificări și completări care constau în gradul de implicare a calității vieții și satisfacției la locul de muncă în procesul de decizie al consumatorului.

Metode: Cercetarea fost realizată pe 125 de participanți cu vârstele cuprinse între 19 și 51 de ani ($M=23$, $AS=6,23$). Aceștia au fost rugați să completeze 4 chestionare care au constat în Quality of Life Scale și Minnesota Satisfaction Chestionary, o fișă în care li s-a cerut să ofere un număr de argumente împotriva (negative) sau pentru (pozitive) a cumpăra produse alimentare fabricate în România și o fișă de evaluare a preferințelor după ce s-a determinat reamintirea informațiilor.

Rezultate: În urma analizei statistice reiese că procesul decizional al consumatorilor este influențat de informația reamintită în cazuri specifice. Așadar participanții aleg produsele fabricate în România ($M=3.17$, $AS=1,54$) în urma evocării unui număr mare de argumente negative ($M=6.00$, $AS=1.13$) și preferă produsele importate ($M=2.60$, $AS=1.499$) după ce au oferit un număr mic de argumente negative ($M=1.72$, $AS=1.395$).

S-a demonstrat că satisfacția la locul de muncă are un rol important în ceea ce privește predicția calității vieții. Mai mult decât atât, cele două dimensiuni au un efect asupra conținutului amintit în ceea ce privește numărul mic de argumente pozitive ($r=.40$, $P<.001$) oferit de participanți. Nu există date statistice care să confirme ipoteza că Job Satisfaction și Quality of Life influențează deciziile consumatorului.

Discuții: Rezultatele acestui studiu nu coincid în totalitate cu cercetarea de la care s-a pornit, o explicație posibilă fiind diferențele dintre criteriile utilizate: asertivitate versus nonasertivitate, BMW versus Mercedes, produse alimentare fabricate în România versus produse din import. Ambiguitatea criteriului este de asemenea o carență metodologică.

S-a demonstrat însă faptul că materialul amintit influențează deciziile consumatorilor și că există o relație între calitatea vieții, satisfacția la locul de muncă și numărul de informații amintite.

S3-5: Intenții antreprenoriale în contextul crizei economice

Liliana CISMARIU, Corina ILIN, Zoltan BOGATHY

Universitatea de Vest din Timișoara

Obiectiv general: Oferirea unui model viabil de succes antreprenorial.

Obiective specifice: Identificarea intenției antreprenoriale în rândul tinerilor în contextul crizei economice. Identificarea principalelor trăsături de personalitate ale potențialilor antreprenori. Identificarea percepției tinerilor asupra contextului economic din perspectiva valorilor.

Metode: Datele au fost culese prin aplicarea următoarelor chestionare la nivel de grup: Chestionarul privind intențiile antreprenoriale (EIQ), versiunea 3.1.; Chestionarul de personalitate Big Five ce cuprinde 240 de itemi grupați în 5 scale: extraversiune, agreabilitate, nevrozism, conștiinciozitate și deschidere, fiecare cu câte 6 subscale; Lista valorilor Schwartz.

Rezultate: Se evidențiază corelațiile pozitive între vârstă și activitatea antreprenorială, respectiv extraversiune și activitatea antreprenorială; masteranzii politehniști manifestă o atracție mai mare spre activitatea antreprenorială în timp ce masteranzii de la psihologie sunt mai atrași de poziția de angajat; masteranzii politehniști au un nivel mai ridicat al extraversiunii și al deschiderii, iar cei de la psihologie au un nivel mai ridicat al neuroticismului; psihologii sunt mai ambițioși iar politehniștii au o eficiență personală și rigiditate morală mai mare.

Discuții: Antreprenoriatul este considerat unul dintre cei mai importanți factori care contribuie la dezvoltarea și creșterea economică și aduce numeroase beneficii societății. Antreprenoriatul se referă la abilitatea unui individ de a transforma ideile în acțiuni cu finalitate economică și socială precisă. Aspectele cognitive, factorii psihologici, valorile sau capitalul social influențează deciziile personale ale oamenilor. Antreprenorii sunt persoanele sociabile, cărora le place să interacționeze cu cei din jurul lor, deschise spre ambianța fizică socială, cu un nivel de extraversiune ridicat.

S3-6: O analiză a studiilor de psihologie a sănătății ocupaționale din România, în perioada 2005 - 2011

Marian POPA, Daniela IONESCU, Teodora MANTA, Roxana NĂSOI, Iulia Loredana STANCU

Universitatea București

Comunicarea prezintă rezultatele unui studiu retrospectiv efectuat asupra articolelor publicate în reviste și a comunicărilor la conferințe de psihologie, în perioada 2005-2011, pe teme asociate domeniului sănătății ocupaționale. Au fost identificate 49 de articole din patru reviste de specialitate (Revista de Psihologie Organizațională, București; Revista de psihologie - Academia Română; Revista de Psihologie Socială, Iași; Revista de Psihologie Aplicată - Timișoara) și 121 de comunicări din șase ediții ale unor conferințe de psihologie (Conferința APIO 2009-2010-2011; Conferința de Psihologie Aplicată 2007-2009; Conferința Națională de Psihologie 2006).

Analiza s-a bazat pe clasificarea cercetărilor în funcție de două criterii: tipul de cercetare și tema abordată. Fără a fi exhaustivă, analiza efectuată permite extragerea unor concluzii relevante pentru orientarea de ansamblu a cercetării științifice în domeniul sănătății ocupaționale din România.

Sub aspectul tipului de cercetare, a fost constatată o predominanță covârșitoare a cercetărilor de tip explorator/descriptiv și o adresare foarte redusă a problematicii intervenției și schimbării. În ceea ce privește temele abordate, acestea se concentrează cu precădere asupra stresului ocupațional, sănătății și stării de bine, leadershipului și comportamentului organizațional pozitiv. Printre subiectele foarte puțin sau deloc abordate sunt: abuzul de substanțe, îmbătrânirea forței de muncă, recuperarea capacității de muncă, workaholismul, genul la locul de muncă.

Rezultatele sunt analizate și discutate, inclusiv din perspectivă comparativă cu analize similare pe plan internațional.

S3-7: Risc perceput și presiunea pasagerilor în cazul șoferilor tineri

Alexandra GHEORGHIU, Smaranda BOGDAN, Laura Monica COȘA, Alexandra GAGIU, Georgeta MASIU, Larisa Andreea TODOS, Ticu CONSTANTIN

Universitatea „Alexandru Ioan Cuza”, Iași

Obiective: Tinerii șoferi ridică probleme atât pe plan internațional cât și național prin numărul de evenimente rutiere în care sunt implicați aceștia. În ultima perioadă cercetările se concentrează din ce în ce mai mult spre zona influențelor sociale și a presiunii prietenilor în asumarea comportamentelor riscante la volan (Allen și Brown, 2008; Horvath, Lewis, și Watson, 2012). În cercetarea de față autorii au investigat percepția riscului și a comportamentelor riscante la volan precum și percepția influenței din partea grupului de prieteni.

Metode: Ca și metodă de colectare a informațiilor a fost selectat focus grupul. Au fost realizate o serie de focus grupuri pe șoferi tineri și pe pasageri tineri (18-25 de ani) pentru a compara și completa perspectivele celor două grupuri implicate asupra riscului în trafic și a influenței pasagerilor.

Rezultate: Datele obținute sugerează faptul că tinerii șoferi și pasageri consideră depășirea vitezei ca fiind un comportament riscant. Studii anterioare (Hăvârneanu și Gheorghiu, 2010) au evidențiat însă că tinerii șoferi români nu percep viteza ca fiind riscantă. În afară de viteză, cele mai frecvente comportamente riscante enumerate de participanți sunt condusul sub influența alcoolului sau a drogurilor, nesemnalezarea manevrelor, depășirile nepermise sau nepurtarea centurii de siguranță.

Rezultatele mai indică faptul că tinerii șoferi conștientizează faptul că pasagerii pot încerca să îi determine să încalce reguli de circulație, dar cred că pot refuza cu ușurință să se supună. Strategia preferată de pasageri pare a fi ironizarea tânărului șofer până se obține complianța, iar mesajele verbale primează atât ca putere de convingere cât și ca frecvență asupra celor non-verbale.

Discuții: Înțelegerea și cunoașterea comportamentului tinerilor șoferi reprezintă primul pas necesar pentru modificarea acestuia. Studiarea impactului și a capacității grupului de prieteni de a influența comportamentul șoferilor se dovedește a fi din ce în ce mai importantă pe măsură ce rezultatele indică faptul că prietenii joacă un rol semnificativ. Pot fi dezvoltate astfel programe de intervenție care vizează desensibilizarea tinerilor șoferi la acest tip de influență sau care să îi ajute să învețe să o gestioneze sau să o minimizeze.

S3-8: Dimensiunea onestitate-umilință și influența ei asupra performanței umane.

Daniela IOSIPOV

Universitatea "Alexandru Ioan Cuza", Iași

De mai bine de 20 de ani, cercetările în domeniul personalității și cel al performanței în muncă, au fost realizate pornindu-se de la "Modelul Big Five" al personalității, propus pentru prima dată de Fiske (1949) și concretizat într-un instrument complet de către Costa și McCrae (1991). Considerând că acesta, prin dimensiunile cuprinse, nu prezice suficient de bine performanța în muncă din anumite domenii de activitate, **Kibeom Lee și Michael C. Ashton** propun un nou model, de data aceasta cu șase factori: 1. Onestitate – Umilință, 2. Extraversie, 3. Conștiinciozitate, 4. Deschidere, 5. Agreabilitate și 6. Emotivitate. Primul factor este o dimensiune nouă, propusă de autori, următorii trei sunt similari cu cei ai modelului Big Five, iar ultimii doi reprezintă variante ușor modificate ale factorilor Agreabilitate și, respectiv, Nevrotism, ai modelului lui Costa și McCrae.

Dimensiunea propusă de Ashton și Lee, Onestitate – Umilință, cuprinde patru scale:

Scala de sinceritate – măsoară tendința de a fi natural în relațiile interpersonale. Astfel, indivizii ce înregistrează un scor scăzut se vor preface că îi plac pe ceilalți și vor încerca să-i fleteze pentru a obține favoruri, în timp ce persoanele cu scor ridicat nu sunt dispuse să îi manipuleze pe ceilalți.

Scala de cinste – măsoară tendința de a evita fraudă și corupția. Persoanele ce obțin scoruri mici sunt dispuse să câștige prin trișat sau furt, în timp ce scorurile mari sunt caracteristice persoanelor ce nu sunt dispuse să profite de alții sau de societate, în general.

Scala de evitare a lăcomiei – evaluează tendința de a nu fi interesat de bogăție exagerată, bunuri de lux și semne ale unui statut social înalt. În consecință, scorurile mici indică persoane cărora le place să aibă și să afișeze averea și privilegiile asociate, în timp ce scorurile mari sunt obținute de către persoane care nu sunt motivate în mod special de aspectul financiar sau de statut social.

Scala de modestie – evaluează tendința de a fi modest și rezervat. Astfel, un scor scăzut va fi obținut de către o persoană care consideră că este superioară și că i se cuvin anumite privilegii, în timp ce un scor ridicat va fi obținut de cei care se văd ca fiind persoane obișnuite, ce nu pretind tratament special.

Datorită componentelor sale pozitive, ne așteptăm ca dimensiunea Onestitate – Umilință să prezinte o colerația directă, semnificativă statistic, cu performanța în munca din domeniul medical.

Secțiunea 4. Vineri, 27 Aprilie, 9:00-11:00.

S4-1: Evaluarea competențelor angajaților români: rezultatele unui studiu pilot

Andreea TUȚU¹, Zoltan BOGATHY², Alexandra GHEORGHIU¹

¹Universitatea "Alexandru Ioan Cuza", Iași

²Universitatea de Vest din Timișoara

Obiective: Un prim obiectiv al acestui studiu a presupus definirea și evaluarea competențelor profesionale ale unui grup de 365 de angajați români (82.96% rata de participare). Cel de-al doilea obiectiv asumat a vizat testarea liniarității relației dintre competențele profesionale și performanța la locul de muncă.

Metode: 49 de profiluri standard de competențe au fost definite pentru a acoperi rolurile și funcțiile profesionale deținute de angajații incluși în cercetare. Demersul de definire a competențelor profesionale a presupus peste 40 de ore de interviuri (17 top și middle manageri; Competency Elicitation Interview, Faix și colaboratorii, 1991). După încheierea procesului de benchmarking, profilurile au fost utilizate pentru evaluarea competențelor profesionale actuale. Scala lui Robertson (1996, 1997) a fost utilizată pentru evaluarea performanței profesionale.

Rezultate: Rezultatele evaluării de tip 270 de grade susțin ideea conform căreia se poate vorbi de o relație între competențele profesionale și performanța la locul de muncă ($r=0.58$), însă analizele ulterioare au infirmat ipoteza "liniarității" acesteia (norul de puncte indicând faptul că marea majoritate a subiecților evaluați ca având un nivel ridicat de competențe profesionale au un nivel raportat de performanță scăzut). Surprinzătoare este și scăderea puterii de corelație între competențe și performanța în funcție de persoana care evaluează ($r=.60$ – manager, $r=.56$ – coleg și $r=.46$ – auto-evaluare).

Discuții: Rezultatele susțin ideea conform căreia competențele profesionale sunt necesare dar nu și suficiente pentru a garanta un înalt nivel de performanța în muncă. Mai mult, indicii de potrivire ai competențelor actuale cu profilul standard de competențe cerut pentru fiecare funcție în parte nu par a fi predictorii viabili ai performanței, acest lucru generând o nouă serie de întrebări privind tehnicile actuale de recrutare și selecție (prin potrivirea cu un profil standard sau cu un set de cerințe și competențe obligatorii) atât de larg răspândite la noi în țară.

S4-2: Dimensiunile Centrelor de evaluare versus Efectele exercițiilor, sau doar erori ale evaluatorilor?

Andrei ION, Dragoș ILIESCU

Școala Națională de Studii Politice și Administrative, București

Centrele de evaluare (engl. Assessment Center), una dintre multiplele proceduri de selecție, a suscitată, deopotrivă, interesul multor practicieni și cercetători în ultimii zeci de ani. Centrele de evaluare reprezintă o evaluare standardizată a comportamentului, bazată pe input-uri multiple, provenite de la mai mulți evaluatori instruiți și de la tehnici multiple de evaluare (International Task Force on Assessment Center Guidelines, 2009, p. 244).

În pofida popularității în creștere a Centrelor de evaluare, validitatea de construct a acestei metode continuă să fie pusă la îndoială, fiind percepută ca un dezavantaj al acesteia (Bowler și Woehr, 2009). Cea mai folosită abordare cu privire la construirea Centrelor de evaluare utilizează paradigma matricii multi-trăsătură multi-metodă (engl. multi-trait, multi-method matrix - MMTM), unde trăsăturile sunt considerate foarte relevante și exercițiile sunt privite numai ca o metodă de colectare a informațiilor legate de dimensiuni. În această paradigmă, trăsăturile/dimensiunile derivate din diverse forme de analiză a muncii sunt considerate a fi în legătură cu performanța, în timp ce exercițiile sunt proiectate pentru a putea oferi o estimare precisă a dimensiunilor țintite.

Scopul acestei lucrări este să investigheze structura factorială a unui Centru de evaluare. Eșantionul a cuprins un număr de 466 de participanți (273 de bărbați și 193 de femei), cu vârsta cuprinsă între 22 și 50 de ani. Datele cu privire la performanța în muncă au fost colectate de la 305 de participanți. În vederea analizării structurii Centrului de evaluare s-a realizat o analiză factorială exploratorie (metoda de extracție: ML, cu o rotație oblică). Rezultatele indică faptul că scorurile individuale tind să se grupeze mai degrabă în jurul exercițiilor, decât în jurul dimensiunilor/competențelor.

S4-3: Măsurarea fenomenului de bullying pe populație românească, proprietățile psihometrice ale instrumentelor: Chestionarul Actelor Negative (NAQ-R) și Scala Abuzului Psihologic de la Locul de Muncă (EAPA-T)

Chirilă TEODORA

Universitatea "Alexandru Ioan Cuza", Iași

Problemă: Deși în ultimii 15 ani fenomenul de bullying a fost recunoscut din ce în ce mai mult ca o problemă a societății actuale, nu există niciun instrument autohton care să surprindă acest fenomen la locul de muncă.

Scopul studiului: Principalul obiectiv al studiului de față este cel de a investiga, pe populație românească, proprietățile psihometrice a două chestionare, existente în literatură, menite să măsoare bullying-ul la locul de muncă: (1) Chestionarul Actelor Negative Revizuit (NAQ-R, Einarsen, Hoel și Notelaers, 2009) și (2) Scala Abuzului Psihologic de la Locul de Muncă (Escartin, Rodriguez-Carballeira, Gomez-Benito, Zapf, 2010).

Metodele: Cele două scale au fost supuse următoarelor analize statistice: (1) Analiză factorială exploratorie; (2) Analiză factorială confirmatorie; (3) Coeficienții Alpha Cronbach și (3) Corelații între cele două probe.

Rezultate: Analizele factoriale au evidențiat patru factori principali pentru varianta românească a scalei EAPA-T (Escartin și colaboratorii, 2010) și trei factori principali pentru varianta românească a scalei NAQ-R (Einarsen și colaboratorii, 2009). Coeficienții alpha cronbach au fost mai mari de .7 pentru fiecare factor în parte, corelația dintre cele două probe evidențiază o validare convergentă bună între cele două probe.

Concluzii: Rezultatele prezentului studiu ne arată că cele două instrumente sunt capabile să măsoare fenomenul de bullying la locul de muncă fiind primele instrumente de evaluare a prezenței sau absenței fenomenului în cadrul unei organizații românești.

S4-4: Efectul amorsei în rezultatele la testele de inteligență

Daniela VERCELLINO, Cristian MIHAI, Irina GIOABĂ, Dragoș ILIESCU

Școala Națională de Studii Politice și Administrative, București

Obiective: În ultimii ani se remarcă un interes crescut al măsurării inteligenței, raționale și emoționale, ca predictor al performanței profesionale. În acest sens, lucrarea de față și-a propus să investigheze nu doar relația dintre inteligența rațională și emoțională, ci și triada inteligență și motivație versus performanță, luându-se în considerare studiile recente ale lui Duckworth et. al. (2011) care indică faptul că o parte a scorului obținut la testele de inteligență rațională poate fi explicată și de motivația subiectului de a se implica în sarcină, nu doar de aptitudinile cognitive ale subiecților.

Metode: S-a recurs la evaluarea unui eșantion format din 40 de studenți în anul I la psihologie, în două situații experimentale diferite. În prima etapă, subiecților li s-a cerut să completeze GAMA și MCSEIT ca parte a unei cercetări universitare. La interval de 3 săptămâni, aceluiași lot de subiecți li s-a cerut să completeze aceleași teste, însă amorsa a constat într-un discurs motivațional. În a doua fază aceștia au fost informați că dacă obțin rezultate de peste 115 puncte la teste vor primi anumite recompense monetare și puncte în plus la nota finală la un curs.

Rezultate: Ne așteptăm ca scorurile la cele două aplicări consecutive să difere semnificativ statistic, explicația constând în implicarea mai puternică în sarcină în a doua situație, când miza are valoare ridicată pentru subiecți.

S4-5: Adaptarea Scalei de Autoeficacitate în Căutarea unui loc de Muncă pe populație românească

Numele cu majuscule! Andrei RUSU ¹, Silvia Rusu ², Florin Alin Sava ²

¹ *Universitatea „Alexandru Ioan Cuza”, Iași*

² *Universitatea de Vest din Timișoara*

Obiective: Studiul vizează adaptarea unei scale de măsurare a autoeficacității în căutarea unui loc de muncă pe un lot de studenți români. Scala de Autoeficacitate în Căutarea unui Loc de Muncă (*Job Search Self –Efficacy Scale – JSSE*) cuprinde 10 itemi preluați de către autori din diverse cercetări pe acest subiect (Saks și Ashforth, 1999).

Metode: Lotul de participanți a cuprins studenți în an terminal și masteranzi, care au declarat că se află în căutarea unui loc de muncă. Pe lângă explorarea structurii factoriale a scalei, a fost testată consistența internă, validitatea de construct și validitatea de criteriu.

Rezultate: Datele obținute indică bune proprietăți psihometrice pentru acest instrument, atât din perspectiva consistenței interne, cât și a formelor de validitate explorate.

Discuții: Scala de Autoeficacitate în Căutarea unui Loc de Muncă reprezintă un bun instrument pentru cercetările care vizează persoanele cu statut de șomer sau cele aflate în căutarea unui nou loc de muncă.

S4-6: Chestionar de evaluare a performanțelor angajaților - rezultate preliminare

Florin ZAMFIRACHE¹, Lupu MIHAELA², Mirela BADEA²

¹*Horeca Expert, Constanța*

²*Universitatea Andrei Șaguna, Constanța*

Acest chestionar își propune să evalueze performanțele angajaților în muncă. Cele 6 dimensiuni investigate sunt: Interes profesional, decizii în rezolvarea de probleme specifice locului de muncă, Responsabilitate în îndeplinirea sarcinilor trasate, Disciplina muncii, Integrarea în colectiv, Comportamentul etic.

Etape:

1. Au fost generate pentru fiecare dimensiune profesională, pe baza unui chestionar, exemple de comportamente inferioare, medii și superioare. La această acțiune au participat un număr de 10 angajați din diferite departamente.
2. Conform tehnicii de proiectare a SEAC, exemplele comportamentale au fost cuprinse într-un chestionar, fiind listate într-o ordine aleatorie, și s-a cerut unui grup de 18 experți să facă operația de retroversiune, adică de redistribuție a exemplilor. În final, au fost reținute acele exemple comportamentale la care s-a obținut o realocare în procent de peste 60%. De asemenea s-au reținut acele dimensiuni profesionale la care au fost realocate peste 80% din exemplele comportamentale generate în faza inițială.
3. Un lot de 10 experți au procedat la acordarea de note între 1 și 9 fiecărei descrieri comportamentale. Au fost eliminate în final acele exemple care realizau o abatere standard mai mare de 1,5.
4. Pentru fiecare dimensiune profesională au fost alese trei exemple comportamentale care să semnifice un comportament superior, mediu și inferior.

Caracteristici psihometrice:

Prin metoda test-retest, am calculat coeficientul de corelație Bravais-Pearson și am obținut valoarea 0.724, corespunzătoare $p < 0.01$ semnificativă.

Pentru evaluarea consistenței interne am obținut coeficientul Alpha= 0.687 semnificativ.

S4-7: Evaluarea, cunoașterea și selecția resursei umane prin utilizarea testului nonverbal de inteligență

Florin ZAMFIRACHE¹, Cătălina FORCOS²

¹*Horeca Expert, Constanța*

²*Universitatea Ovidius, Constanța*

Obiective: Stabilirea relației dintre nivelul ridicat de inteligență și aprecierea profesională a angajaților. Evidențierea relațiilor dintre inteligență și motivația performanței în profesie.

Metode: Matricele Progressive Raven – Forma Standard; Inventarul de motivație a performanței – AMI; Chestionar propriu de evaluare a performanțelor angajaților.

Rezultate: În urma rezultatelor obținute se confirmă ipoteza că nivelul de inteligență corelează pozitiv cu cel al motivației pentru performanța profesională. În urma rezultatelor obținute se confirmă ipoteza că persoanele cu un coeficient de inteligență ridicat sunt apreciate *pozitiv în cadrul organizației*.

Discuții: Nivelul de inteligență îi ajută pe angajații organizației să înțeleagă și să conștientizeze că motivația pe care aceștia o manifestă pentru performanțele obținute în cadrul organizației trebuie să fie la baza activității lor pentru a putea obține rezultate atât profesionale cât și financiare. Dinamismul impus de complexitatea managerială contemporană caracterizată printr-un ritm alert imprimat proceselor de schimbare organizațională face ca natura și definiția muncii în sine, ce conține ea și ce înseamnă o bună performanță în muncă să transforme în adaptarea la un cadru managerial instabil, într-o continuă schimbare.

Astfel inteligența este mai importantă ca orice alt factor în determinarea de performanțe remarcabile și nu poate fi neglijată în contextul în care se proiectează un sistem de evaluare a personalului unei companii.

Secțiunea 5. Vineri, 27 Aprilie, 9:30-11:00.

S5-1: Rolul empowermentului psihologic și al factorilor de personalitate în predicția rezultatelor la locul de muncă

Irina MACSINGA, Coralia SULEA, Paul SÂRBESCU, Gabriel FISCHMANN

Universitatea de Vest din Timișoara

Obiectiv: Principalul obiectiv al studiului este de a analiza rolul factorilor de personalitate și valoarea predictivă adăugată de empowerment în implicarea în muncă, angajamentul organizațional și comportamentul civic organizațional.

Metode: Pe un număr de N=258 participanți (52% femei) au fost aplicate cinci probe: Inventarul de personalitate Decas (Sava, 2008), Scală de evaluare a empowermentului psihologic (Spreitzer, 1995), Scală de evaluare a implicării în muncă (Schaufeli și Bakker, 2003), Scală de evaluare a angajamentului organizațional (Meyer și Allen, 1997) și Scală de măsurare a comportamentului civic organizațional (Lee și Allen, 2002).

Rezultate: Pentru testarea obiectivului acestui studiu a fost utilizată regresia multiliniară de tip ierarhic. Variabilele dependente au fost implicarea în muncă, comportamentul civic organizațional, angajamentul afectiv, normativ și de continuitate. În primul pas, predictorii au fost vârsta, genul și vechimea pe post. În pasul al doilea s-au adăugat factorii de personalitate, iar empowerment a fost adăugat în ultimul pas. Empowerment-ul a adus un potențial explicativ semnificativ în cazul tuturor variabilelor dependente, potențial ce variază de la 1.9% (pentru angajamentul de continuitate) la 14% (pentru implicarea în muncă).

Discuții: Plusul de cunoaștere pe care studiul de față îl aduce constă în evidențierea efectului cumulat al factorilor de personalitate și empowermentului asupra comportamentelor la locul de muncă. Relațiile evidențiate pot fi utile managerilor în înțelegerea faptului că variabilele intraindividuale (extraversiunea, conștiinciozitatea) împreună cu atitudinea activă a angajaților față de muncă și cu sentimentul acestora că dețin controlul asupra rolului lor (empowermentul psihologic) crează condițiile creșterii implicării în muncă, atașamentului și comportamentului civic organizațional.

S5-2: Relația dintre compatibilitatea persoană-mediu și comportamentele de tip civic sau contraproductive

Cristina CHIRAZOF

Școala Națională de Studii Politice și Administrative, București

Obiective: Investigarea relației dintre profilul vocațional al unei persoane și profilul vocațional al ocupației sale, relație exprimată prin conceptul de congruență, respectiv incongruență persoană-mediu ocupațional (profesie). Variabilele moderatoare care își exercită influența asupra relației dintre nivelul compatibilității și manifestarea comportamentelor fie contraproductive la locul de muncă, fie civice, sunt satisfacția profesională și atașamentul organizațional.

Astfel, ipoteza principală este : Un nivel ridicat al compatibilității persoană-mediu ocupațional va prezice un nivel ridicat al comportamentului civic la locul de muncă, pe când un nivel scăzut al compatibilității se traduce printr-un nivel ridicat al comportamentului contraproductiv.

Metode: Eșantionul a fost format din 100 de participanți, aparținând mai multor câmpuri ocupaționale. Pentru a măsura variabilele acestui studiu non-experimental s-au utilizat chestionare pentru măsurarea satisfacției profesionale, a atașamentului organizațional, comportamentului civic și comportamentului contraproductiv la locul de muncă, și Self Directed Search (John Holland) pentru aflarea profilelor vocaționale ale participanților, toate acestea fiind administrate online. Prelucrarea datelor s-a realizat folosind operații statistice: corelații și regresia moderată.

Rezultate: Se poate observa o influență semnificativă a compatibilității dintre profilele vocaționale ale participanților și cele ale profesiilor pe care aceștia le dețin, asupra manifestării comportamentelor contraproductive, respectiv civice. De asemenea, se observă o influență semnificativă a variabilelor moderatoare asupra acestei relații.

Discuții: Rezultatele acestei cercetări contribuie la dezvoltarea unor sisteme de selecție bazate pe în primul rând pe acest principiu al compatibilității dintre persoană și jobul pe care și-l aleg. Conceptul de "Person Environment Fit" este din ce în ce mai discutat în domeniul psihologiei industrial-organizaționale tocmai datorită faptului că s-au observat influențele majore asupra satisfacției profesionale, intenției de a părăsi anumite organizații și medii ocupaționale, sau asupra performanței profesionale.

S5-3: Influența justiției organizaționale asupra angajamentului în muncă, intenției de turn-over și comportamentului civic organizațional

Rucsandra HOSSU

Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională, Arad

Obiective: Studiul de față își propune să investigheze influența percepției justiției organizaționale – distributivă și procedurală – asupra angajamentului în muncă, intenției de turn-over și comportamentului civic organizațional (CCO) la personalul din vânzări, forță de muncă caracterizată de specialiști ca fiind una dinamică dar lipsită de stabilitate și omogenitate.

Metode: Lotul de subiecți este format din 76 de agenți de vânzări din domeniul alimentar și nealimentar, media de vârstă fiind de 29,8 ani. Scalele aplicate au măsurat percepția justiției organizaționale, angajamentul în muncă, intenția de turn-over și comportamentul civic organizațional.

Rezultate: Analiza statistică corelațională și regresia multiplă ierarhică au arătat că există o relație pozitivă între justiția distributivă și procedurală și angajamentul în muncă; percepția justiției distributive și procedurale se asociază negativ cu intenția de turn-over; percepția justiției distributive corelează pozitiv cu comportamentul civic organizațional; justiția distributivă prezice în mai mare măsură intenția de turn-over și, contrar ipotezei noastre și CCO, decât justiția procedurală; justiția procedurală exercită o influență mai puternică asupra nivelului de angajament decât justiția distributivă.

Discuții: Cele două tipuri de justiție organizațională, distributivă și procedurală prezic atitudini diferite față de slujbă. În meseriile cu personal deficitar, precum cele din vânzări, justiția distributivă are un efect mai mare asupra intenției de a părăsi organizația decât justiția procedurală. Chiar și atunci când trebuie să inițieze comportamente extra-rol, agenții de vânzări se raportează mai mult la alocarea recompenselor, decât la tratamentul primit de către superiori. Această din urmă dimensiune devine însă prioritară atunci când ne referim la sentimentul de apartenență la o organizație.

Rezultatele obținute pot constitui un pas în înțelegerea fluctuației mare de personal a agenților de vânzări, cât și a inițierii unor comportamente care se extind dincolo de rolurile formale descrise în fișa postului.

S5-4: Rolul potrivirii persoană-organizație pentru intenția de a părăsi compania: potrivirea percepută, potrivirea actuală și efecte de mediere

Andra Florina TOADER

Universitatea București

Obiective: Scopul studiului prezent este de a surprinde relațiile existente între potrivirea persoană-organizație, definită ca și congruența valorică între valorile individului și valorile organizației (Chatman, 1989, 1991) și intenția angajatului de a părăsi compania, atât ca influență directă a compatibilității cât și ca efect mediat de variabile atitudinale precum satisfacția în muncă și practicile de socializare organizațională. Studiul are la bază Teoria socializării (Schein, Van Maanen, 1979, Jones, 1986) conform căreia indivizii își adaptează valorile personale potrivit mediului organizațional, dar și cadrul Atracție-Selecție-Plecare (Schneider, 1986) care afirmă că individul rămâne sau pleacă din organizație în funcție de valorile sale originare.

Metode: Modelul cercetării este cross-sectional, intrasubiecti. Cercetarea a cuprins un număr de 67 de persoane, din diferite organizații, selectate prin eșantionare de conveniență pe bază de voluntariat (61.2% femei, 38.8% bărbați). Măsurarea potrivirii s-a realizat direct - potrivirea percepută (2 itemi, Cable și De Rue, 2002, $\alpha=.892$) și indirect - compatibilitatea obiectivă persoană-organizație (Organizațional Culture Profile - varianta prescurtată OCP 28, $\alpha=.945$, Sarros et al, 2003), calculată ca diferența de scoruri între valorile personale și cele organizaționale.

Rezultate: Au fost descoperite corelații pozitive între potrivirea directă și satisfacție ($r=.717$, $p<0.001$) și între potrivirea indirectă și satisfacție ($r=.322$, $p<0.008$), corelații negative cu intenția de a părăsi compania: $r=.605$, $p<0.001$ pentru potrivirea directă și $r=.460$, $p<0.001$ pentru potrivirea indirectă. Efectul de mediere a fost testat prin analiza de regresie ierarhică. Satisfacția în muncă nu a mediat între potrivirea indirectă PO și intenția de a părăsi compania ($b=0.259$, $p=0.03$) dar a avut o contribuție semnificativă statistic la medierea relației între potrivirea percepută și intenția plecării ($b=0.320$, $p=0.205$, Sobel $p<0.001$). Practicile de socializare nu au mediat efectul potrivirii directe sau indirecte asupra intenției de a pleca, efectul potrivirii rămânând semnificativ ($p<0.01$, $p<0.03$). Testul Sobel pentru testarea medierii de asemenea nu a relevat efecte semnificative ale socializării ca mediator ($p>0.05$).

Discuții: Potrivirea directă și cea indirectă sunt concepte diferite cu o zonă de suprapunere, prin efectul diferit pe care îl au asupra variabilelor atitudinale, atât direct cât și mediat. Potrivirea persoană-organizație are o contribuție mai mare în explicarea intenției de a pleca, conform cadrului ASA, descoperirile studiului fiind că valorile originare ale angajaților explică în mai mare măsură reacțiile lor atitudinale decât integrarea ulterioară a valorilor prin practici de socializare organizațională. Cercetări ulterioare impun testarea longitudinală a acestui model pe eșantioane cu un număr mai mare de participanți.

S5-5: Influențele personalității și satisfacției în muncă asupra comportamentelor contraproductive

Oana-Caziana SMEUREANU

Școala Națională de Studii Politice și Administrative, București

Obiective: Comportamentele contraproductive sunt abordate cu interes de către cercetători, manageri și psihologi datorită implicațiilor pe care acestea le au asupra organizațiilor și membrilor acestora. Conform Vardi și Weitz (2004), costurile pot fi economice (de exemplu, scăderea productivității companiei cauzată de întârzierea la locul de muncă, furt sau sabotaj) sau sociale (de exemplu, efecte psihologice sau fizice, de retragere sau satisfacția scăzută în muncă pentru angajații țintă ai unor astfel de comportamente). Administrarea anumitor probe și instrumente de evaluare în cadrul procesului de selecție vizează reducerea probabilității de apariție a comportamentelor contraproductive la locul de muncă. Cercetarea de față propune o analiză a relației dintre comportamentele contraproductive, trăsăturile de personalitate și satisfacția în muncă.

Metode: Pentru măsurarea variabilelor incluse în studiu, s-au utilizat următoarele instrumente: Chestionarul de comportamente contraproductive (The Counterproductive Work Behavior Checklist - CWB - C; Fox, și Spector, 2006), un test de personalitate de tip Big Five (itemii au fost furnizați de către International Personality Item Pool) și Chestionarul Minnesota pentru evaluarea satisfacției în muncă (Minnesota Satisfaction Questionnaire - forma scurtă).

Studiul s-a realizat pe un număr de 60 de participanți (31 bărbați și 29 femei), cu vârste cuprinse între 20 și 70 de ani ($M = 32.3$; $SD = 10.80$), care își desfășoară activitatea în cadrul a două companii din București.

Rezultate: Analizele statistice au evidențiat corelații negative semnificative între Indexul global al comportamentelor contraproductive și Coștiinciozitate ($r = -.42$, $p < .001$). Comportamentele contraproductive organizaționale corelează semnificativ cu Nevrotismul ($r = .26$, $p = .03$) și Conștiinciozitatea ($r = -.30$, $p = .02$). Comportamentele contraproductive interpersonale corelează negativ cu Deschiderea ($r = -.30$, $p = .01$), Agreabilitatea ($r = .30$, $p = .01$) și Conștiinciozitatea ($r = -.45$, $p < .001$). În urma analizei de regresie $r^2 = .168$, $F(58,1) = 11.684$, $p < .01$, conștiinciozitatea explică 16.8% din varianța indexului global al Comportamentelor contraproductive

Discuții: Acest studiu a încercat să surprindă influența trăsăturilor de personalitate și a satisfacției în muncă asupra comportamentelor contraproductive. Utilitatea practică a cercetării derivă din necesitatea exploatarea rezultatelor în contextul proiectării unei strategii de selecție precum și de optimizare organizațională.

S5-6: Rolul mediator al învățării în echipă în relația dintre capital psihologic pozitiv și eficacitatea echipelor de muncă

Claudia Lenuța RUS¹, Adriana BĂBAN¹, Saul Neves de JESUS²

¹ *Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj Napoca*

² *University of Algarve, Portugal*

Obiective: Studiul de față investighează rolul mediator al învățării în echipă în relația dintre capitalul psihologic pozitiv și eficacitatea echipelor de muncă. Învățarea în echipă este considerată dintr-o perspectivă procesuală multidimensională, a comportamentelor de învățare ale echipei reprezentate de construcția comună a semnificației, explorarea perspectivelor diferite, analiza erorilor, comunicarea erorilor, reflecția asupra proceselor, reflecția asupra rezultatelor, căutarea feedbackului și experimentare. Eficacitatea echipei de muncă este abordată sub aspectul performanței percepute a echipei, satisfacției membrilor față de echipă și viabilității echipei.

Metode: Participanții sunt 190 de angajați din domeniul medical (43.7%), vânzătorilor (13.2%), topografiei (22.21%), IT (19.5%) și consilierii vocaționale (1.6%). Aceștia fac parte din echipe de muncă alcătuite din 3 până la 20 de membri. Unitatea de analiză a datelor este una individuală, datele fiind colectate prin intermediul unor instrumente de tip auto-declarativ.

Rezultate: Rezultatele arată că relația dintre capitalul psihologic pozitiv și performanța echipei este mediată total de comportamentul de explorare a perspectivelor diferite ($\beta = .14, p > .05$) și parțial de comportamentul de analiză al erorilor ($\beta = .15, p < .05$). Datele privind rolul mediator al comportamentelor de învățare în relația dintre capitalul psihologic și satisfacția membrilor față de echipă arată că acestea mediază doar parțial această relație. Comportamentele de construcție comună a semnificației ($\beta = .16, p < .05$), explorare a perspectivelor diferite ($\beta = .23, p < .01$) și de analiză a erorilor ($\beta = .17, p < .05$) mediază total efectul capitalului psihologic asupra viabilității echipei de muncă.

Discuții: Împreună aceste rezultate subliniază și aduc un plus de cunoaștere despre rolul critic al procesului de reflecție și de acțiune al echipei în obținerea nivelului de performanță dorit, dar și a rezultatelor de ordin afectiv la nivelul angajaților cum sunt satisfacția față de echipă și viabilitatea echipei. Aceste rezultate arată că unul dintre factorii care contribuie substanțial la acumularea rezultatelor inconsistente privind cercetarea în domeniul învățării în echipă este cel legat de măsurarea acestui concept. În plus, studiul de față evidențiază comportamentele de învățare în echipă prin care capitalul psihologic al membrilor este transformat în diferite dimensiuni de eficacitate ale echipei de muncă.

S5-7: Studiu explorativ privind relația dintre workaholism, trăsăturile de personalitate și satisfacerea nevoilor de bază în cazul self-employed vs. angajați

Elena Mădălina IORGA, Dan Florin STĂNESCU

Școala Națională de Studii Politice și Administrative, București

Obiective: Workaholism-ul reprezintă o problemă de actualitate în domeniul psihologiei industrial-organizaționale, a cărei abordare se impune prin prisma efectelor negative pe care le are asupra individului deopotrivă în planul vieții private și al celei profesionale. Studiul de față și-a propus să determine măsura în care diferențele individuale în termeni de trăsături de personalitate, respectiv nivel de satisfacere a nevoilor psihologice de bază influențează tendința incontrollabilă de a munci excesiv, în cazul a două categorii ocupaționale distincte: angajați, respectiv persoane care dezvoltă propria afacere.

Metode: Pentru evaluarea personalității am utilizat BFM (Goldberg, 1999), varianta cu 50 de itemi. Nivelul de satisfacere a nevoilor psihologice de bază a fost măsurat prin intermediul Scalei Satisfacerii Nevoilor de Bază – Scala Generală (BNSG, Deci și Ryan, 2000), iar dependența față de muncă utilizând chestionarul propus de Schaufeli și Taris (DUWAS, 2004). Instrumentele au fost administrate unui lot format din 67 de participanți (32 bărbați și 35 femei cu o medie de vârstă $M=29.52$, $A.S.=7.24$) dintre care 36 – persoane angajate, respectiv 31 – self-employed.

Rezultate: Există diferențe semnificative la nivel de categorie ocupațională, persoanele care sunt self-employed înregistrând scoruri mai ridicate pe următoarele subscale: munca peste program, tendința incontrollabilă de a munci, satisfacerea nevoii de autonomie și nevrotism. Studiul corelațional a relevat faptul că, la nivelul întregului lot analizat conștiinciozitatea și deschiderea față de noi experiențe reprezintă cei mai buni predictorii ai tendinței de a munci excesiv, pe când gradul de satisfacere a nevoilor de autonomie și de relaționare corelează pozitiv cu experiențierea unei constrângeri interioare pentru a munci din greu. Interdependențele la nivelul celor două categorii ocupaționale în discuție indică faptul că angajații sunt mai conștiincioși și resimt mai acut nevoia de competență și de relaționare, fiind ca atare mai predispuși la a deveni workaholici; în cazul self-employed, dependența de muncă corelează semnificativ cu nevoia de autonomie.

Discuții: Datele obținute în cadrul prezentului studiu confirmă faptul că tendința de a munci excesiv resimțită ca o constrângere interioară de a munci din greu are antecedente diferite la nivel individual în cazul angajați vs. self-employed.

S5-8: Factorii implicați în starea de bine și distres la șomeri

Ramona Claudia PAȘCA

R & D Consulting, Bistrița

Pierderea locului de muncă este un eveniment care afectează aproximativ 765 000 de persoane din România, rata șomajului atingând la finalul lunii martie 2011 8,36% din total populație activă. În Uniunea Europeană, România se află pe locul 20 (din 27) între statele membre UE, având astfel una dintre cele mai ridicate rate ale șomajului.

Obiective: Obiectivul studiului este de a investiga factorii de sanogeneză care influențează starea de bine și satisfacția cu viața respectiv distresul perceput la șomeri.

Metode: Acest studiu a fost realizat pe o populație formată din 41 de participanți, (35 de participanți de sex feminin și 6 de sex masculin) care au fost incluși într-un proiect care are ca scop promovarea măsurilor active de ocupare pe piața muncii. Toate instrumentele de evaluare incluse în studiu sunt de tip auto-evaluare și măsoară: factorii de sanogeneză (credințele raționale, autoeficacitatea, acceptarea necondiționată a propriei persoane), starea de bine și satisfacția cu viața, distresul perceput, credințele iraționale.

Rezultate: Rezultatele obținute în urma prelucrărilor statistice indică o corelație negativă, semnificativă statistic între acceptarea necondiționată a propriei persoane și starea de bine – factorul lipsa încrederii, respectiv o corelație negativă, semnificativă statistic, între acceptarea necondiționată a propriei persoane și starea de bine, total. Corelația dintre acceptarea necondiționată a propriei persoane și starea de bine – factorul anxietate/depresie, respectiv starea de bine – funcționare socială defectuoasă, este ne semnificativă statistic pe eșantionul de subiecți investigat. Corelații semnificative statistic apar între suportul social perceput - prieteni, și starea de bine, starea de bine – factorul lipsa încrederii, starea de bine – factorul anxietate/depresie, respectiv starea de bine – funcționare socială defectuoasă. Corelația dintre cognițiile raționale și stare de bine (toate subscalele) este ne semnificativă statistic pe eșantionul de subiecți investigat. Rezultatele obținute în urma prelucrărilor statistice indică o corelație între cognițiile iraționale și stare de bine (toate subscalele) ne semnificativă statistic pe eșantionul de subiecți investigat. Nu s-a putut investiga analiza medierii evaluărilor cognitive între centralitatea rolului și starea de bine, deoarece nu au respectat condițiile minime necesare pentru testarea relației de mediere menționate de Baron și Kenny, 1986.

Discuții: Mărimea redusă a eșantionului inclus în studiu ar putea fi responsabilă de unele efecte care există și care nu pot fi evidențiate datorită numărului mic de subiecți raportat la numărul variabilelor. Creșterea eșantionului de participanți ar fi necesar într-un studiu ulterior deoarece ar putea aduce modificări ale rezultatelor obținute.

Secțiunea 6. Sâmbătă, 28 Aprilie, 9:00-10:30.

S6-1: Motivație și satisfacție în muncă în mediul militar

Dorina CODEA, Cristina IONICĂ

Academia Națională de Informații, București

Obiective: Cercetarea de față își propune să investigheze relațiile dintre sursele motivaționale, motivația pentru performanță și satisfacția față de muncă, relevante în context organizațional.

Obiective specifice: Identificarea surselor motivaționale și a dimensiunilor generatoare de satisfacție profesională caracteristice militarilor performanți. Identificarea relațiilor dintre sursele motivaționale, dominantele motivaționale relevante pentru performanță și dimensiunile satisfacției în muncă ale cadrului militar performant.

Metode: Elaborarea profilului angajatului motivat să dezvolte comportamente performante și orientat să obțină satisfacție profesională în organizația militară autohtonă; aplicarea Inventarului de Motivație a Performanței (AMI) pentru identificarea unui profil motivațional optim; aplicarea Inventarului Surselor Motivaționale (MSI) pentru identificarea surselor motivaționale dominante ale cadrului militar performant; aplicarea Job Satisfaction Survey-Global (JSS) pentru identificarea dimensiunilor generatoare de satisfacție profesională la militarii performanți; analiza și interpretarea corelațiilor evidențiate între dominantele motivaționale pentru performanță, sursele motivaționale și dimensiunile satisfacției în muncă.

Rezultate: Corelațiile evidențiate ne îndreptățesc să afirmăm că există anumite trăsături și caracteristici motivaționale care pot descrie profilul angajatului motivat să dezvolte comportamente performante și să obțină satisfacție profesională în organizația militară.

Discuții: Utilitatea practică a cercetării derivă din necesitatea exploatării rezultatelor în contextul proiectării unei strategii de selecție a personalului, a unor programe organizaționale de motivare a cadrelor militare și, implicit, de creștere a satisfacției în muncă.

S6-2: Studiu comparativ asupra satisfacției la locul de muncă și autoevaluării angajaților cu normă întreagă și timp parțial

Georgia - Karina MINDU,

Universitatea de Vest, Timișoara

Obiective: Există diferențe între conținutul contractelor individuale de muncă cu normă întreagă și cele cu timp parțial în ceea ce privește reglementările legale, dar și modul în care se desfășoară activitatea acestor două categorii de angajați diferă în mod semnificativ. O serie de studii din ultima decadă s-au concentrat pe stabilirea componentelor calității muncii, cum ar fi: accesul la training-uri și promovare, stresul, volumul de muncă sau independența, observându-se diferențe între cele două categorii de angajați. Cercetarea de față dorește să verifice, în aceeași notă, existența diferențelor apărute în ceea ce privește nivelul satisfacției la locul de muncă și modul în care aceștia se autoevaluează (core self evaluation), în funcție de tipul contractului individual de muncă (normă întreagă sau timp parțial).

Metode: Pentru atingerea obiectivelor propuse au fost administrate, pe un lot format din 60 de participanți, următoarele instrumente: Chestionarul Satisfacției cu Munca, în variantă scurtă (Brief Job Satisfaction Measure) și Scala Autoevaluării (Core Self Evaluation Scale).

Rezultate: Rezultatele indică existența unei diferențe semnificative între cele două categorii de angajați în ceea ce privește satisfacția la locul de muncă, dar nu și în modul în care aceștia se autoevaluează. În plus, există corelații semnificative între vechimea angajatului și modul în care se autoevaluează, respectiv vârsta acestuia și satisfacția la locul de muncă, în cadrul ambelor categorii de angajați.

Discuții: Monitorizarea calității muncii, având în vedere apartenența la una din cele două categorii, și centrarea pe menținerea echității în raport cu angajații, sunt importante deoarece contribuie atât la îmbunătățirea calității vieții angajaților, cât și la sporirea performanței la muncă, aducând beneficii deopotrivă angajatului și angajatorului.

S6-3: Relația dintre justiția organizațională, suportul organizațional perceput și comportamentul civic organizațional. Rolul moderator al autoeficienței.

Loredana FURDUI, Simona LĂDAR, Victoria Roxana RĂDOI, Camelia RETEAN, Mihaela SAVA, Adrian SIMION

Universitatea de Vest, Timișoara

Obiective: Obiectivul acestei cercetări a fost verificarea rolului moderator al autoeficienței în relațiile dintre justiția organizațională, suportul organizațional perceput și comportamentul civic organizațional.

Metode: Cercetarea non-experimentală s-a desfășurat pe un lot de 72 de participanți (40 de bărbați și 32 de femei cu vârsta cuprinsă între 24 și 33 de ani) utilizând Scala justiției organizaționale, Inventarul suportului organizațional perceput, Scala de evaluare a autoeficienței generalizate și Scala comportamentului civic participativ.

Rezultate: Pentru testarea ipotezelor acestei cercetări am folosit regresia multiliniară de tip ierarhic. Rezultatele obținute susțin rolul de moderator al autoeficienței în relația dintre justiția organizațională distributivă și comportamentul civic interpersonal. Nici un alt efect de moderare nu a fost identificat.

Discuții: Relația identificată între cele două concepte în cadrul acestei cercetări este una foarte des întâlnită în literatura de specialitate (Hofstede, 1991, Guangling, 2010 etc). Noutatea este faptul că această relație este moderată de autoeficiență.

Articolul aduce informații utile pentru organizații cu privire la rolul autoeficienței angajatului oferind suport atât managerilor cât și departamentelor de Resurse Umane dat fiind faptul că un nivel crescut al autoeficienței duce la apariția unor comportamente productive care cresc nivelul performanței angajatului astfel aducând beneficii organizației.

De asemenea studiul semnalează necesitatea introducerii autoeficienței ca și factor moderator în relațiile dintre particularitățile climatului organizațional și rezultatele angajatului.

S6-4: Gradul de agregare al intereselor vocaționale ca predictor al comportamentelor contraproductive în organizațiiDragoș ILIESCU ¹, Coralia SULEA ²¹ SNSPA, București² Universitatea de Vest, Timișoara

Obiective: Interesele vocaționale, ca parte a variabilelor motivaționale, sunt un predictor minor pentru diverse rezultate individuale, precum performanța, satisfacția muncii sau manifestarea comportamentelor contraproductive în organizații. Chestionarele de interese vocaționale nu generează însă doar scoruri pentru orientarea persoanei testate către diversele arii de interese măsurate, ci generează și indici de agregare a profilului. Gradul de definire, sau de agregare al profilului poate fi și el un predictor pentru rezultatele individuale.

Metode: Pentru un eșantion de N = 188 participanți (86 bărbați) cu vârste între 24 și 49 de ani (M = 40.0, SD = 7.2) au fost colectate date prin chestionarul SDS al lui Holland. De asemenea, s-au colectat date printr-un număr de chestionare de personalitate, printre ele NEO-FFI (Costa și McCrae, 1992) și chestionarul de Machiavelism-Narcisism-Psihopatie al lui Paulhus și Jones (2011). Emoționalitatea a fost evaluată prin PANAS, chestionarul de emoții pozitive și negative al lui Watson și Clark (1994). În fine, a fost aplicat un chestionar de comportamente contraproductive la locul de muncă (Robinson și Bennett, 2000)

Rezultate: Datele arată că gradul de agregare a profilului are validitate de criteriu pentru comportamentele contraproductive raportate. În plus, această variabilă neglijată până acum are validitate incrementală, peste variabilele de personalitate și peste emoționalitatea negativă, pentru predicția comportamentelor contraproductive la locul de muncă.

S6-5: Meta-analiză: Relația dintre bullying și cerințele postului

Andra Renata CRIȘAN, Alina DAMIAN, Oana DETEȘAN, Otilia MATEI, Ioana MIHĂILĂ, Semida TICANĂ
Universitatea de Vest, Timișoara

Obiective: Bullying-ul reprezintă un fenomen a cărui amploare ridicată la nivel de organizații s-a constatat tot mai mult în ultimii ani, captând atenția oamenilor de știință și ajungând să fie considerat de o parte dintre aceștia ca fiind principalul subiect de cercetare al anilor '90 din domeniul psihologiei organizaționale.

Scopul acestei meta-analize este acela de a investiga relația între bullying și cerințele postului.

Metode: Studiile incluse au fost cele de tip non-experimental. Au fost selectate cercetările publicate între anii 2004-2011, în care participanții au fost persoane adulte angajate. Informațiile colectate din cele 8 studii considerate eligibile, au fost analizate din prisma Modelului cerințelor-controlului la locul de muncă elaborat de Karasek (1979). Deoarece am utilizat un număr redus de studii, acestea au fost comparate utilizând meta-analiză efectelor fixe.

Rezultate: Coeficientul r are valoarea 0.251, existând un efect robust al corelației, susținut de coeficientul z Fisher cu valoarea de 34.96, ($p < 0.05$). Indicatorul de omogenitate Q este semnificativ statistic ($p < 0.05$), având astfel o situație de eterogenitate, în timp ce I^2 are coeficientul de 95,08%, ce indică o variație datorată caracteristicilor studiilor.

Discuții: Valoarea aplicativă a acestei meta-analize constă în faptul că ameliorarea fenomenului de bullying poate fi realizată prin luarea în considerare a dimensiunilor cerințelor postului, acest aspect contribuind la sănătatea organizațională.

S6-6: Cerințele postului într-un centru de servicii: de la prezenteism la epuizare profesională

Delia POP

Universitatea de Vest din Timișoara

Obiective: Efectuarea unei comparații privind gradul de prezenteism, epuizare profesională, caracteristicile postului (resurse și amenințări), percepția stării de sănătate și intenția de a părăsi organizația în cazul angajaților care vin la muncă în condiții de boală și a celor care nu vin la muncă în asemenea condiții.

Metode: 70 de asistenți relații cu publicul și comunicare, din cadrul unei companii de prestare servicii telefonice pentru clienți, din Timișoara, au fost împărțiți în două grupe: 36 care vin la muncă în condiții de boală și 34 care nu vin la muncă în condiții de boală.

Instrumente aplicate: Chestionarul MBI, Chestionarul "Munca mea", Proba TNO, Prezenteismul - măsurat prin intermediul unui singur item. Starea generală de sănătate - măsurată prin intermediul unui singur item.

Rezultate: Există o legătură semnificativă între dimensiunile epuizării profesionale și intenția de a părăsi organizația, precum și între caracteristicile postului și dimensiunile epuizării profesionale. Există diferențe între angajații care vin la muncă bolnavi și cei care nu vin bolnavi la muncă privind intenția de a părăsi organizația, percepția privind volumul de muncă și gradul de provocare al postului, precum și nivelul epuizării profesionale.

Discuții: S-a constatat că atât contextul, cât și conținutul muncii dintr-un centru de servicii vor provoca în rândul angajaților o scădere a resurselor personale, cu accentuarea sentimentului ineficienței și scăderea motivației în muncă, care va atrage intenția de a renunța la post și de a părăsi organizația. De asemenea, munca în condiții de boală va genera angajaților care preferă să muncească în asemenea condiții sentimente de nemulțumire, insatisfacție, plictiseală, dezinteres față de muncă, fapt ce va alimenta la ei o intenție mai mare de a renunța la post comparativ cu cei care nu vin bolnavi la muncă. Mai mult, angajații care vin bolnavi la muncă tind să fie mai epuizați energetic, motiv pentru care vor percepe un volum mai mare de muncă decât cei care nu vin la muncă în asemenea condiții. Prezenteismul are un impact negativ asupra percepției angajaților privind gradul de provocare al postului ocupat.