

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

*Psihologia organizațiilor și leadership-ul în societate*

NATIONAL CONFERENCE OF INDUSTRIAL AND ORGANIZATIONAL  
PSYCHOLOGY ”HORIA D. PITARIU”

*Psychology of organizations and leadership in society*



## **REZUMATE**

*24-26 MAI 2018, CONSTANȚA, ROMÂNIA*

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

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

**Ediția a XVIII-a**

**Constanța, 24-26 mai 2018**

**Instituti parteneri**

Universitatea *Ovidius* din Constanța

Consiliul Județean Constanța

Medical Park International

Policlinica Regina Maria

Yves Rocher România

Librăria Dorian Gray

Asociația de Psihologie și Siguranță Rutieră ”Psihotrafiq”

Nectărel – Magazin Online

## **CUPRINS**

**Cuvântul Președintelui APIO**

**Cuvântul Comitetului de Organizare**

**Comitetul științific și de organizare**

**Programul sintetic**

**Keynote speaker**

**State of Art**

**Rezumate workshop-uri**

**Programul detaliat al prezentărilor orale**

**Rezumatele lucrărilor**

**Premiul și bursele "Horia D. Pitariu"**

**Stimați participanți la Conferința Națională de Psihologie Industrială și  
Organizațională  
”Horia D. Pitariu” 2018**

Comunitatea profesională a cercetătorilor și practicienilor români care activează în domeniul psihologiei industriale, organizaționale și resurselor umane, și-a făcut o tradiție în a se reuni periodic pentru a celebra *cunoașterea și practica profesională fundamentată științific*.

În acest an, la cea de a **XVIII-a Ediție a Conferinței Naționale de Psihologie Industrială și Organizațională „Horia D. Pitariu”**, organizată sub tematica *”Psihologia organizațiilor și leadership-ul în societate”*, se confirmă o tradiție de 18 ani în organizarea acestor evenimente.

În anul 2000, tot la Constanța, avându-l ca președinte al Comitetul de organizare pe profesorul Filaret Sîntion, a avut loc prima Conferință APIO. Continuând o tradiție de mulți ani, în cadrul conferințelor *Asociației de Psihologie Industrială și Organizațională (APIO)* este promovat dezideratul asociației de a contribui în mod relevant la avansul cunoașterii și practicii din domeniul psihologiei industriale, organizaționale și resurselor umane, prin promovarea cercetării științifice, formarea de competențe practice și de cercetare, monitorizarea și dezvoltarea bune lor practici din acest domeniu, în Romania.

Aceste manifestări științifice creează un mediu de expertiză, un ”laborator temporar” în care se descriu contexte și probleme organizaționale, se propun strategii de diagnostic și se avansează diferite soluții de optimizare a activității organizaționale, totul în acord cu cele mai noi date ale cercetării științifice (*evidence based*) și cu nevoia de a oferi soluții practice, adaptate nevoilor organizațiilor românești. Fiind familiarizați rigorile activității profesionale realizată pe baze științifice, în acest cadru, nevoia de informare și de dezvoltare profesională a psihologilor practicieni este pusă în acord cu nevoia psihologilor cercetători de diseminare a informațiile științifice relevante și de validare empirică, în contextul organizațional românesc, a noilor modele de diagnostic și de intervenție organizațională. Organizarea anuală a Conferinței APIO permite reactualizarea periodică a informațiilor, reevaluarea anuală a inițiativelor, proiectelor sau parteneriatelor definite în anul anterior și, pornind de la această evaluare, continuarea celor care și-au demonstrat viabilitatea.

Împreună formăm o comunitate profesională puternică, dispusă să răspundă provocărilor profesionale ale societății în care trăim, provocări date, pe de o parte, de nevoia de profesionalizare a cercetării și practicii profesionale și, pe de altă parte, de nevoia de a răspunde noilor solicitări profesionale generate de evoluția tot mai rapidă a tehnologiei și a practicilor organizaționale. Continuând această tradiție și dezvoltând noi mijlocele de colaborare în cadrul comunității profesionale, vom fi capabili să oferim un viitor mai bun atât beneficiarilor serviciilor noastre cât și nouă, membrilor comunității profesioniștilor din domeniul psihologiei industriale, organizaționale și resurselor umane.

Vă mulțumim pentru implicarea în activitățile *Asociației de Psihologie Industrială și Organizațională (APIO)* și vă dorim ca participarea la Conferința APIO să vă aducă multe satisfacții profesionale, contacte, informații și insight-uri profesionale valoroase. Vă invităm să fiți mereu aproape de informațiile relevante legate de activitatea asociației, pe pagina de web (<http://www.apio.ro/>) sau pe pagina de Facebook a APIO (<https://goo.gl/y8sbeH>).

***Cu recunoștință,  
prof. dr. Ticu CONSTANTIN  
Președinte APIO, 2018.***

## **Stimați participanți și colegi,**

Comitetul de organizare vă urează **BUN VENIT** la manifestările din cadrul celei de-a **XVIII-a Ediții a Conferinței Naționale de Psihologie Industrială și Organizațională "Horia D. Pitariu"**, desfășurată la **Constanța, în perioada 24-26 mai 2018.**

***Prezența dumneavoastră este o onoare și o bucurie pentru noi.***

Ediția a XVIII-a a Conferinței APIO propune ca temă ” ***Psihologia organizațiilor și leadership-ul în societate***”, o temă deosebit de actuală pentru societatea românească.

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

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

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

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

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

***Comitetul de organizare al Conferinței APIO***

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

**Ediția a XVIII**  
**Constanța, 24-26 mai 2018**

## **Comitetul Științific**

Dragoș ILIESCU, Universitatea din București, București  
Ticu CONSTANTIN, Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași  
Mihaela RUS, Universitatea Ovidius din Constanța, Constanța  
Delia VÎRGĂ, Universitatea de Vest, Timișoara  
Adrian BRATE, Universitatea Lucian Blaga din Sibiu, Sibiu  
Laurențiu MARICUȚOIU, Universitatea de Vest, Timișoara  
Eugen AVRAM, Universitatea din București, București  
Coralia SULEA, Universitatea de Vest, Timișoara  
Cristian OPARIUC-DAN, Universitatea Ovidius din Constanța, Constanța  
Claudia RUS, Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj  
Petru CURȘEU, Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj  
Silvia MĂGUREAN, Universitatea de Vest, Timișoara  
Ștefan LIȚĂ, Institutul de Filosofie și Psihologie, Academia Română  
Doru MĂRINEANU, Centrul de Investigații Socio-Comportamentale,  
Ministerul Apărării Naționale  
Oana FODOR, Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj  
Adrian ROȘAN, Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj  
Marian POPA, Universitatea din București, București

## **Comitetul de organizare**

Dragoș ILIESCU, Universitatea din București  
Delia VÎRGĂ, Universitatea de Vest, Timișoara  
Ticu CONSTANTIN, Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași  
Andrei ION, Universitatea din București  
Eugen AVRAM, Universitatea din București  
Andreea BUTUCESCU, Universitatea din București  
Mihaela RUS, Universitatea *Ovidius* din Constanța  
Mihaela L. SANDU, Universitatea *Ovidius* din Constanța  
Cristian OPARIUC-DAN, Universitatea *Ovidius* din Constanța  
Raluca MATEI, Universitatea *Ovidius* din Constanța  
Rodica ENACHE, Universitatea *Ovidius* din Constanța  
Silvia PETROV, RAJA Constanța

**Voluntari în echipa de organizare:**

Veronica BĂLAN

Mariana Floricica CĂLIN

Bianca Oana CONSTANTINESCU

Carmen Georgiana ANDRONE

Elena BRĂTĂȘANU

Cristian Felician ZAHARIA

Andrei Alexandru MARCU

Georgiana IANCU

Camelia Gabriela COPĂCEANU

Alexandru BORDEI

Radu PALANGĂ

Mădălina MILEA



## Program 24 mai 2018

<b>Săli</b>			
<b>Ore</b>	<b>Hol central</b>	<b>S1</b>	<b>S2</b>
<b>9.00-10.00</b>	Inregistrarea participanților		
<b>10.00-12.00</b>		<b>Workshop 1</b> Analiza rețelilor ca metoda în construcția instrumentelor de diagnostic psihologic <b>Cristian OPARIUC – DAN</b>	<b>Workshop 2</b> Evaluarea performanțelor: de la proces la instrumente de evaluare a performanțelor <b>Delia VÎRGĂ</b>
<b>12.00-14.00</b>	<b>Masa de pranz</b>		
<b>14.00-16.00</b>		<b>Workshop 3</b> Redactarea rapoartelor de cercetare în R <b>George GUNNESH LUCA, Germania</b>	<b>Workshop 4</b> Evaluarea personalității și dezvoltarea grupurilor performante – elemente de design psiho- și sociometric <b>Ciprian RAULEA</b>
<b>16.00-16.15</b>	<b>Coffe break</b>		
<b>16.15-18.15</b>		<b>Workshop 5</b> Analiza muncii în cadru al celei de a patra revoluții industriale <b>Adrian-Tudor BRATE &amp; Mihaela MAN</b>	<b>Workshop 6</b> <i>Corporate psychopats</i> – construct sau realitate organizațională ? <b>Adrian ROSAN</b>
<b>19.00</b>	<b>Cina restaurant DEL MAR * Degustare de vinuri CASA GRAMMA</b>		

\*cina din data de 24.05 și masa de pranz din data de 25.05, restaurant Del Mar, 50 lei/persoana, se achită de către fiecare participant

## Program 25 mai 2018

	<b>Săli</b>		
<b>Ore</b>	<b>Hol central</b>	<b>S1</b>	<b>S2</b>
<b>8.00-9.00</b>	Inregistrarea participanților		
<b>9.00-10.00</b>	Inregistrarea participanților	Deschidere conferință	
<b>10.00-11.30</b>	<b>Keynote speaker Patricia Delhomme</b> <i>Risk analysis and decision-making models in road traffic:            How to make drivers safer and more environmentally friendly?</i>		
<b>11.30-11.45</b>	<b>Coffe break</b>		
<b>11.45-12. 45</b>	State of the Art, Earlier career <i>Paul Sarbescu</i>		
<b>12.45-13.45</b>	<b>Masa de prânz*</b>		
<b>13.45-14.45</b>	State of the Art Middle career <i>Dragos Iliescu</i>		
<b>14.45-15.45</b>	Lucrări pe secțiuni, Sala 1 <i>"Leadership în organizații și societate"</i> Moderatori: Adrian Brate, Eugen Avram	Lucrări pe secțiuni, Sala 2 <i>"Evaluare și intervenție în organizații (I)"</i> Moderatori: Ciprian Răulea, Oana Fodor	
<b>15.45-17.00</b>		Masa rotundă cu IMM-urile și companii din Constanța <i>Psihologia ca business</i>	
<b>17.00-17.15</b>	<b>Coffe break</b>		
<b>17.15-19.00</b>		Ședința APIO	
<b>19.00</b>	<b>Cina festivă, restaurant AMOS*</b>		

\*cina festivă din data de 25.05.2018, restaurant Amos, 100 lei/persoană

## Program 26 mai 2018

<b>Săli</b>		
<b>Ore</b>	<b>S1</b>	<b>S2</b>
9.00-11.00	Lucrări pe secțiuni, Sala 1. Secțiunea ” <i>Evaluare și intervenție în organizații (II)</i> ” Moderatori: Delia Vîrgă, Paul Sârbescu	Secțiune <i>Psihologia aplicata in organizațiile militare</i> , Sala2 <b>Workshop 7</b> <i>Dimensiunea de gen a identității profesionale în organizația militară</i> <b>Vasile MARINEANU, Iona VOICU</b>
11-11.30	<b>Coffe break</b>	
11.30-12.30	State of the Art Late career <b><i>Filaret Sîntion</i></b>	
12.30-13.30	Premiile <b><i>Horia Pitariu</i></b>	
13.30-14.00	Inchiderea conferinței	
14.00	Excursie opțională Insula Ovidiu	

**Keynote speaker**



Keynote speaker  
*Patricia Delhomme*

***Risk analysis and decision-making models in road traffic: How to make drivers safer and more environmentally friendly?***

First, I will outline the main issues in motorized road transport and I will give a definition of driving activity. Then, I will highlight some models of driving activity and motivation to take risks. Afterwards, I will provide some explanatory factors of the driver's decision-making processes, mainly on risky decisions on the road, which depend on the interactions between psychological dimensions (personality factors, attitudinal factors, subjective norms and transitional factors) and contextual factors (vehicles with driver assistance, laws and road signs as well as law enforcement controls, infrastructure and road users). Based on these factors, recommendations will be made on how to lead drivers safer and greener.

## **State of the Art**



Paul Sârbescu este Lector Univ. Dr. la Departamentul de Psihologie, Facultatea de Sociologie și Psihologie, Universitatea de Vest din Timișoara. Are ca domeniu de interes științific principal: Psihologia Transporturilor. Interese actuale în cercetare: Fundamentele automate ale comportamentului în trafic și Variația intra-individuală a comportamentului periculos la volan.

*Paul Sârbescu*

### **Fundamentele automate ale comportamentului în trafic și Variația intra-individuală a comportamentului periculos la volan**

O zonă fundamentală a Psihologiei Transporturilor se ocupă cu studierea comportamentului în trafic. Preocuparea pentru acest subiect este una cu importante aplicații practice deoarece multe comportamente periculoase la volan (ex. viteza excesivă, conducerea sub influența băutorilor alcoolice, ș.a.) sunt considerate printre principalele cauze ale accidentelor rutiere. Studiile realizate până în prezent au favorizat deseori studierea diferențelor inter-individuale în detrimentul celor intra-individuale.

Această prezentare își propune atât să descrie imaginea de ansamblu a diferențelor inter-individuale identificate până acum, cât și să punteze cele mai recente descoperiri privind variația intra-individuală a comportamentului în trafic.



Dragoș Iliescu este profesor universitar în cadrul Facultății de Psihologie și Științele Educației din cadrul Universității din București, unde conduce și școala doctorală. Pe lângă cariera sa academică a fost activ în consultanță de-a lungul ultimilor 20 de ani, fiind implicat sau conducând un număr de proiecte importante legate de testarea și evaluarea psihologică și educațională, în contexte comerciale sau guvernamentale, în Europa de Est, Asia, Africa și America de Sud. Interesele sale de cercetare se grupează în jurul a două mari domenii: psihologia aplicată în context ocupațional și în probleme de capital uman și testarea și evaluarea psihologică și educațională (cu o componentă interculturală puternică). Dragoș Iliescu a servit în diverse capacități oficiale pentru un număr de asociații profesionale naționale și internaționale; este actualul Președinte (2016-2018) al International Test Commission (ITC). Este Editor Asociat al European Journal of

Psychological Assessment și este autor a peste 100 de articole științifice, capitole de carte și cărți, printre altele fiind coordonatorul, împreună cu alți prestigioși colegi, a volum premiat internațional "International Handbook of Testing and Assessment", publicat în 2016 la Oxford University Press.

***Dragoș Iliescu***

## **Despre utilitate și impact în politici**

Psihologia muncii este o ramură aplicată a psihologiei - ca atare, se ocupă cu aplicarea în practică a unor principii și mecanisme mai generale, recunoscute de știința psihologică. Interesul său principal este acela de a contribui la starea de bine și performanța indivizilor, grupurilor, organizațiilor, comunităților și societății în ansamblul ei, în contexte legate de muncă. În acest scop, concurează pe un teritoriu larg, dar dens populat, și cu alte științe. Comparativ cu acestea, psihologia nu ocupă un loc privilegiat nici în construcția mentală a clienților potențiali (e.g., manageri), nici în narațiunea asociată cu performanța sau starea de bine, existentă la nivel social. Această prezentare descrie situația și încearcă să dea un răspuns la întrebarea "de ce" se întâmplă cele descrise mai sus. În fine, prezentarea încearcă să descriem modalități în care dilema aceasta este atacată de alte entități din interiorul psihologiei și să prescrie un număr de posibile ieșiri din poziția nefericită în care se află psihologia muncii, precum și de construcție eficientă pe viitor.





Filaret Sîntion este Conf. univ. dr., cadru didactic - Universitatea „Ovidius” Constanța, Facultatea de Psihologie și Științele Educației. Desfășoară activități didactice (cursuri, seminarii) la disciplinele: Statistică psihologică, Psihologie socială, Psihologie organizațională, Psihologie managerială, Psihologie militară și activități de cercetare în domeniul psihologiei organizaționale, psihologiei sociale.

*Filaret Sîntion*

### **Psihologie Militară și Psihologie Organizațională. Corelații, repere, contribuții**

Experiența personală ne permite să emitem ipoteza că o carieră profesională este rezultanta unei corelații: *cerințe/oportunități organizaționale – variabile de personalitate*. Cerințele organizaționale formulate explicit sau identificarea corectă a acestora de către un actor social (specialist), urmată de rezolvarea lor corectă constituie repere în dezvoltarea carierei.

În acest sens, mi se pare relevant să punctăm prin câteva repere cronologice corelația amintită, finalizată prin ceea ce am putea denumi astăzi *instituția psihologului militar*.

Evident că această realitate nu este rolul unei evoluții pozitiv accelerate, ci cu o evoluție sinusoidală dictată de factori supraordonați (societali).

În ceea ce privește implicarea personală în corelația amintită, ea poate fi sintetizată pe trei dimensiuni:

- cerințe psihologice organizațional-militare rezolvate și difuzarea lor – evident restricționată în ambientul profesional specific;
- contribuții la delimitarea unui nou capitol al psihologiei aplicate: *psihologia navală*;
- liderul – nu comandantul! – militar.

# **Workshop-uri**

**Workshop 1**  
***”Analiza rețelelor ca metodă în construcția instrumentelor  
de diagnostic psihologic”***

***Coordonator: Lect. univ. dr. Cristian Opariuc-Dan***

**Începuturi și „tradiții”**

În construcția instrumentelor de testare, evaluare și diagnostic psihologic, „atomul” este itemul, iar din variațiile răspunsurilor acestuia, asociate variațiilor răspunsurilor altor itemi, rezultă dimensiunile. În definitiv, construcția instrumentelor începe cu gradul în care itemii presupuși a măsura același lucru inter-corelează, ajungând la cunoscutul termen de consistență, ce ia deseori forma indicatorului alpha al lui Cronbach (Cronbach, 1951) sau a indicatorilor Kuder-Richardson – KR20 sau KR21 (Kuder & Richardson, 1937), coeficienți foarte cunoscuți ai fidelității măsurării utilizând itemii respectivi. Am putea afirma, fără să ne înșelăm prea mult, că pentru mulți, orice analiză a validității factoriale a unui instrument debutează cu investigarea consistenței interne, ca condiție a investigațiilor bazate pe analiza factorială, fiind considerată uneori, în mod eronat, chiar o măsură a unidimensionalității.

Doar că există și numeroase voci care afirmă că acești indicatori ai consistenței nu sunt atât de eficienți. Spre exemplu, Hattie arată că o consistență ridicată nu este, nici pe departe, indicatorul existenței unui factor latent care încarcă itemii, ci, mai curând, o expresie a redundanței itemilor, fiind influențat de numărul de itemi și de ceea ce numește el „repetiție paralelă a itemilor”, adică itemi care exprimă același lucru, formulați diferit (Hattie, 1985). Mai mult, dacă itemii sunt multidimensionali, adică în cazul în care numărul factorilor care încarcă itemii crește, se mărește și valoarea coeficienților de consistență, fapt care spulberă mitul unidimensionalității. În plus, într-o lucrare de referință în domeniul psihometriei, Kline afirmă că validitatea și consistența sunt opuse. Itemii foarte consistenți au, de fapt, o validitate foarte scăzută, tocmai din cauza faptului că sunt redundanți, exprimă aceeași idee (Kline, 1986). În realitate, nu avem, spre exemplu, 10 itemi diferiți, ci doar unul singur care înseamnă același lucru, exprimat sub forme diferite. În aceeași lucrare, Kline arată că „un instrument prezintă validitate maximă atunci când itemii corelează foarte slab între ei, însă corelează puternic cu un criteriu extern” (Kline, 1986, p. 3), accentuând mai mult asupra validității la criteriu decât asupra consistenței ca măsură a unidimensionalității.

Din fericire, există numeroase variante ce înlocuiesc cu succes analiza consistenței interne, eliminând totodată problemele sale. Ar fi metoda FHID (Factored Homogenous Item Dimensions), propusă de Comrey (Comrey, 1961), metoda analizei factoriale prin parcelare RPFA (Radial Parcel Factor Analysis),

propusă de Barrett și Kline (Barrett & Kline, 1981) sau alte variante de analiză factorială, toate pornind însă de la o abordare de tip cauzal a răspunsurilor la itemi. Cu alte cuvinte, răspunsul subiecților la un item este determinat de un factor latent, prezent într-o anumită „cantitate” la nivelul fiecărei persoane, dar pe care nu-l putem surprinde și măsura în mod direct. Un astfel de punct de vedere a dominat și încă domină analizele de date din domeniul construcției instrumentelor de diagnostic psihologic, doar că încep să apară puncte de vedere ce susțin că variabilele latente și relațiile dintre ele, nu pot, de unele singure, explica varietatea comportamentelor, deoarece se ignoră interacțiunea acestora cu factorii de mediu. Astfel, în funcție de mediu, comportamentele și factorii latenți se influențează reciproc, punându-se în discuție stabilitatea unei structuri identificate de variabile latente (Costantini, și alții, 2015). Iată că analiza factorială, bazându-se doar pe factorii pe care îi au în comun un set de itemi, nu poate explica în mod complet matricea de varianțe-covarianțe a acestora. Ar fi nevoie și de o modalitate de investigare a felului în care itemii exercită efecte unul asupra celuilalt, adică de construcția și analiza unei rețele de efecte directe între indicatori, metodă ce completează analiza factorială și poartă numele de analiza rețelei (NA – Network Analysis).

### **Workshopul**

În cadrul acestui atelier de lucru vom urmări un singur obiectiv: învățarea utilizării analizei rețelei de itemi, pentru a duce la un alt nivel demersul de construcție sau adaptare a instrumentelor folosite în diagnostic sau cercetare. Pentru a ne asigura că putem bifa „realizat” acest obiectiv, vom purta un dialog timp de 2 ore, împărțit astfel:

- Noțiuni privind rețelele și utilizarea lor în domeniul socio-uman (o oră) – Desigur, nimeni nu se așteaptă să trecem dintr-o dată la aplicații avansate de analiză a rețelelor. Va trebui să ne punem la punct cu bazele, înțelegând ce este o rețea, care sunt elementele sale constitutive, ce fel de indicatori statistici avem în cazul analizei rețelelor, de câte tipuri sunt rețelele și cum anume le putem folosi în cercetarea și practica psihologică. Desigur, o oră mai curând teoretică, la sfârșitul căreia să sperăm că monologul se va transforma în dialog.
- Utilizarea pachetelor „igraph” și „statnet” în analiza rețelelor (o oră) – De la teorie vom trece la practică. Utilizăm un instrument cunoscut deja, chestionarul BigFive Plus elaborat de echipa condusă de profesorul Ticu Constantin de la Iași pentru a analiza o dimensiune a acestuia de la A la Z și vom vedea cum putem face un pas mai departe simulând rețelele de factori de personalitate, deschizând drumul studiilor simulate.

## **Workshop 2.**

### ***“Evaluarea performanțelor: de la proces la instrumente de evaluare a performanțelor”***

**Coordonator: Conf. univ. dr. Delia VÎRGĂ** – psiholog principal în Psihologia muncii și organizațională, Psihologie aplicată în servicii.

Workshopul își propune să ofere participanților soluții practice legate de:

- prezentarea procesului de evaluare a performanțelor profesionale, la nivel organizațional,
- identificarea și definirea competențelor generale dintr-o organizație, precum și cele specifice postului, pe baza unor metode specifice.
- se vor discuta și exemplifica diferite instrumente de evaluare a performanțelor (scale pentru competente, obiective de performanță, sisteme mixte); criterii hard vs. criterii soft
- pornind de la acestea, împreună cu participanții, se vor elabora exemple de scale de evaluarea performanțelor
- se vor ilustra prin exemple practice legăturile dintre evaluarea performanțelor și alte procese organizaționale.

## **Workshop 3.**

### ***”Redactarea rapoartelor de cercetare in R”***

**Coordonator: George GUNNESH LUCA**

Repetabilitatea rezultatelor este una dintre componentele esențiale ale științei, iar ea depinde într-o bună măsură și de un schimb deschis de date, precum și de proceduri transparente, reproductibile. Cu toate că MS Word reprezintă pachetul software standard în redactarea articolelor sau rapoartelor de cercetare, el suferă la capitolul reproductibilitate, din cauza modului în care (nu) implementează componentele de analiza statistică. Mai mult, efortul depus pentru publicarea în formatul American Psychological Association (APA) este disproporționat de mare.

Ca o soluție la această problemă, pachetul R *papaja* împreună cu R-Markdown (un sistem de adnotare) permite fuzionarea analizei statistice cu proza științifică, dar și generarea de documente ce se conformează standardelor APA, permițând exportul în diferite formate (.docx, .pdf, .html). Acest workshop este structurat astfel:

### **I. Fundamente R**

*Întrucât grupele tind să fie heterogene din punct de vedere al cunoștințelor, prima parte este dedicată elementelor fundamentale ale limbajului R.*

1. Parte introductivă.
2. Ce sunt proiectele, structura sintaxei, ce definește un spațiu de lucru. Obiecte în R, alte elemente de baza: generarea sau importul de date.
3. Managementul datelor: variabile noi, missing data, sortare, unificare, selectare de variabile.

## **II. Analiza propriu-zisă și generarea de tabele/imagini în stil APA**

*O sarcină extrem de des întâlnită dar la fel de migăloasă (și cu un potențial ridicat de eroare, datorită complexității formatului APA) este generarea de tabele conținând rezultatele analizelor statistice.*

1. Analize simple (de ex: corelații, regresie) și prezentarea, distribuția rezultatelor cu pachetele *apaTables*, *apaStyle*.
2. Formatarea imaginilor *ggplot2* pentru a corespunde standardelor APA.

## **III. Generarea de documente complexe în format APA prin R-Markdown împreună cu pachetul *papaja***

*Ultima parte se ocupă cu compunerea, editarea și generarea unui document întreg (analiză statistică, text, tabele și imagini).*

1. Prezentarea R-Markdown/*papaja*
2. Parte practică: editarea/generarea împreună a unui document.

Acest workshop are ca scop conștientizarea existenței unor metode și soluții mult mai eficiente pentru unele task-uri zilnice (de ex: generarea de tabele, imagini), precum și însușirea elementelor de bază în R Markdown.

### **Workshop 4.**

***"Evaluarea personalității și dezvoltarea grupurilor performante – elemente de design psiho- și sociometric"***

***Coordonator: dr. psih. Ciprian RĂULEA*** – psiholog principal

Workshop-ul prezintă strategii moderne utilizate în psihologia personalului prin care psihologul realizează atât o evaluare predominant cantitativă a angajaților, cât și un demers calitativ de asistență, formare și dezvoltare a personalului. Pornind de la identificarea factorilor care determină eficiența personală, aceste strategii au ca finalitate consolidarea grupurilor de muncă, a relațiilor interpersonale din cadrul organizației, generând creșterea performanțelor și o mai mare eficiență echipelor de lucru.

Vom găsi împreună răspunsuri la întrebările:

„De ce psihologul organizațional trebuie să promoveze/utilizeze în mod consecvent evaluarea psihologică științifică?”

„Cum procedează psihologul atunci când proiectează programe de formare și dezvoltare a grupurilor performante?”

„Cum pot fi utilizate instrumentele psihometrice și analizele sociometrice în realizarea unui programe de team-training?”

Workshop-ul se adresează în principal psihologilor (și viitorilor psihologi) din domeniul psihologiei muncii și organizaționale dar și din domeniile psihologiei transporturilor și securității naționale; de asemenea, se adresează studenților, masteranzilor și/sau doctoranzilor în psihologie sau în domenii conexe: resurse umane, management, sănătate în muncă.

## **Workshop 5.**

### ***”Analiza muncii în cadrul celei de a patra revoluții industriale”***

**Coordonator: Adrian-Tudor BRATE & Mihaela MAN**

Workshop-ul abordează tematica analizei muncii în cadrul celei de a patra revoluții industriale, precum și cea a utilizării instrumentelor, tehnicilor și resurselor pentru optimizarea structurării și eficientizării rolurilor profesionale.

Atelierul de lucru aduce o perspectivă practică asupra analizei muncii, ca bază pentru celelalte procese de management al resurselor umane, precum configurarea posturilor, recrutare și selecție, training, evaluarea posturilor, prin propunerea următoarelor obiective:

- prezentarea metodelor și tehnicilor de analiza a muncii, cu aplicabilitate în context organizațional specific;
- evidențierea utilității aplicării acestor metode;

Se urmărește dezvoltarea de bune practici în domeniul psihologiei muncii și organizațională, prin:

- ✓ Asimilarea de cunoștințe privind analiza muncii în context ocupațional/ organizațional specific;
- ✓ Familiarizarea cu cadrul conceptual și metodologic al analizei muncii;
- ✓ Exersarea tehnicilor și abilităților de aplicare a metodelor și tehnicilor de analiza muncii
- ✓ Identificarea surselor de eroare / inacuratețe în derularea procesului de analiză a muncii.

Va fi abordată problema organizării muncii în actualul context organizațional, după care se va realiza o prezentare a cadrului în care analiza muncii se impune în practica uzuală din domeniul managementului de resurse umane. Sunt punctate apoi principalele metode de analiză a muncii și sursele de inacuratețe.

## Workshop 6.

### *”Corporate psychopats – construct sau realitate organizațională?”*

**Coordonator: Prof. univ. dr. Adrian ROȘAN**

Obiectivele workshop-ului constau în:

- ✓ descrierea constructului de psihopatie pe baza studiilor validate științific și implicațiile acesteia la nivel organizațional
- ✓ identificarea relațiilor dintre psihopatie, emoții morale și leadership în cadrul unei organizații
- ✓ analiza critică a teoriei Dark Triad Theory
- ✓ analiza critică a unor instrumente de evaluare a psihopatiei la nivel clinic și organizațional (Hare Psychopathy Checklist-Revised (PCL-R), Psychopathy Measure—Management Research Version (PM-MRV), Clinical Assessment of Prosocial Emotions: Version 1.1(CAPE 1.1))
- ✓ identificarea de comportamente specifice psihopatiei la nivel organizațional (duritate, emoții prosoziale limitate, narcisism, impulsivitate, machiavelism)- exerciții de grup

Constructul de psihopatie de tip organizațional încearcă să explice comportamentele lipsite de etică din organizații care se deosebesc de diferite forme de agresiune (Boddy, 2011), de leadershipul disfuncțional (Mathieu și alții, 2014) și abaterile de la locul de muncă (Dunlop și Lee, 2004). Psihopatia este o tulburare de personalitate, caracterizată prin deficite comportamentale, afective și interpersonale care include: emoții superficiale sau limitate prosozial, focus scăzut pe normele sociale, lipsa vinei, remușcării și a empatiei (Hare, 1993). Studiile asupra evaluării clinice a psihopatiei au scos la iveală fațete separate ale acesteia: afective (lipsa sentimentului de vină, emoții superficiale), interpersonale (grandiozitate și manipulare) și comportamentale (impulsivitate și iresponsabilitate) în adăuție la comportamentul antisocial ( Hare&Neumann, 2008).

Second hour (practical activities)

- ✓ analiza critică a instrumentelor de evaluare a psihopatiei la nivel organizațional
- ✓ prezentarea unui filmulet de 3 minute privind identificarea psihopatiei la nivel organizațional
- ✓ operaționalizarea constructului de psihopatie la nivel organizațional – exerciții de grup



## **Workshop 7 – Secțiunea psihologie militară**

### ***Dimensiunea de gen a identității profesionale în organizația militară***

**Coordonatori: Dr. Vasile MARINEANU & Iona VOICU**

Identitatea profesională, atunci când ne referim la profesia de militar, ca, de altfel, în orice altă profesie, reprezintă un construct subiectiv, un set de semnificații pe care cei care practică această profesie și le autoatribuie în context profesional (Dutton *et al.*, 2010; Asforth *et al.*, 2008; Slay & Smith, 2011), în baza unor atribute personale, apartenențe de grup, roluri profesionale îndeplinite, expectanțe de rol pe care le au ceilalți (colegi, comandanți, subordonați). Plecând de la acest context general, în cadrul workshop-ului vom încerca, împreună cu participanții, să răspundem la o serie de întrebări:

- există o dimensiune de gen în construcția acestei identități profesionale în organizația militară sau armata este o instituție care impune o neutralitate de gen?
- dacă există o dimensiune de gen, cum interferează aceasta în definirea/redefinirea identității profesionale a militarilor?
- există diferențe între cele două categorii de gen, atunci când își definesc propria identitate profesională? Dacă da, în ce constau aceste diferențe și ce impact au ele în adaptarea profesională în organizația militară?
- există consecințe psihologice și organizaționale ale existenței/non-existenței unei abordări genizate/non-genizate a profesiei militare?

**Prima oră (activități teoretice):** participanții vor fi (re)familiarizați cu conceptele de gen, identitate de gen, identitate profesională, pentru ca, ulterior, să fie analizate o serie de abordări teoretice cu privire la construcția identității profesionale și componenta de gen a acestei construcții (perspectiva identificării profesionale - Asforth, 2001; Asforth *et al.*, 2008; (Hogg and Terry, 2000 și modalități prin care genul devine un aspect utilizat ca un „celălalt” referențial în construcția identității profesionale a militarilor – Carreiras, 2016). Acest cadru teoretic va fi utilizat pentru a oferi răspunsuri la întrebările menționate mai sus, astfel încât, la finalul primei ore a workshop-ului, participanții să fie familiarizați cu principalele aspecte teoretice subsumate tematicii.

**A doua oră (activități practice):** vom realiza un exercițiu de construcție a unei grile de analiză a profesiei militare din perspectiva de gen; participanții vor lucra în grupuri de maxim 5, pe baza unor criterii de construcție a grilei, care vor fi furnizate de către coordonatori.

## **Programul detaliat al prezentărilor orale**

**25.05.2018 – Orele 14<sup>45</sup> – 15<sup>45</sup>, Sala 1**  
**Secțiunea ”Leadership în organizații și societate”**  
**Moderatori: Adrian Brate, Eugen Avram**

**ORL1** – ”O meta-analiză vizând efectul de crossover al îmbogățirii muncă–familie, în diade”.

*Alina Miculescu, Delia Virga, Laurențiu Maricutoiu, Daria Lupșa*

**ORL2** – ”Development of a Member Currency-Based Leader-Member Exchange (LMX) Scale for Supervisors: The SLMX-C”.

*Anata-Flavia Ionescu, Dragoș Iliescu*

**ORL3** – ”How Leadership Affects Citizenship Behaviors: Testing a Mediation Chain from Full-Range Leadership Styles through Leader-Member Exchange (LMX) and Work Motivation”.

*Anata-Flavia Ionescu, Dragoș Iliescu*

**ORL4** – ”The Marginal Utility of Leader-Member Exchange (LMX): Examining the Effects of Organizational Justice Perceptions on the Linearity of the Relationship between LMX and Subordinate Task Performance”.

*Anata-Flavia Ionescu, Dragoș Iliescu*

**ORL 18** – ”Networks in minds: An exploration of trust expectations and network centrality in multiparty collaboration”.

*Fodor, O.C., Fleștea, A.M., Onija, I. & Curșeu, P.L.*

**ORL 19** – ”Burnout and affect in teams: Does conflict and support asymmetry spice up the stew”?

*Mara Bria, L. Petru, Curșeu,*

*Oana Cătălina Fodor, Alina Maria Fleștea*

**ORL 24** – „Particularități ale angajamentului organizațional la cadrele didactice din învățământul preuniversitar românesc”

Stan Rosana și Vîrgă Delia

**25.05.2018 – Orele 14<sup>45</sup> – 15<sup>45</sup>, Sala 2**

**Secțiunea "Evaluare și intervenție în organizații (I)"**

**Moderatori: Ciprian Răulea, Oana Fodor**

**ORL5** – "Intervențiile de modelare a postului: O analiză de utilitate".

*Bogdan Oprea, Liubița Barzin*

**ORL6** – "Relația dintre singurătatea la locul de muncă și performanța la locul de muncă: o mediere moderată".

*Alexandru-Andrei Sîrbu și Andrei Cosmin Dumbravă*

**ORL 7-** "Gestiunea finanțelor personale și atitudinea față de bani la angajați – Modele predictive".

*Andreea-Luciana Urzică, Ticu Constantin*

**ORL 8** – "Eficacitatea intervențiilor de modelare a postului: Evaluare sistematică și meta-analiză preliminară".

*Liubița Barzin, Bogdan Oprea, Delia Vîrgă,  
Dragoș Iliescu, Andrei Rusu*

**ORL 9** – "Evaluarea impactului unui program de coaching asupra performanțelor agenților de vânzări din domeniul telecomunicațiilor folosind baze de date administrative".

*Irina Cojocar, Raluca Sfetcu*

**ORL 10** – "Intervalele tentației și integritate academică".

*Corina Ilin*

**ORL 11** – "Vocație, implicare în muncă și comportamente contraproductive la locul de muncă: o analiză de cale".

*Ioana David*

**ORL 21.** "Un model integrativ al relațiilor existente între trăsături, comportamente și performanța academică".

*Ioana Boșneag*

**ORL 23.** "Scala Autenticității: Verificarea proprietăților psihometrice pe populație românească"

*Ticu Constantin, Maidaniuc-Chirilă Teodora*

**26.05.2018 – Orele 9<sup>00</sup> – 11<sup>00</sup>, Sala 1.**

**Secțiunea ”Evaluare și intervenție în organizații (II)”**

**Moderatori: Delia Vârgă, Paul Sârbescu**

**ORL 12** – ”Coaching-ul și efectivitatea echipei: rolul mediator al siguranței psihologice și al învățării echipei”.

*Lucia Rațiu, Claudia Lenuța Rus, Cristian Talpoș*

**ORL 13** – ”What about taking care of the rescuers? Work stress in ambulance personnel and turnover intentions”.

*Claudia Barbul, Lucia Ratiu*

**ORL14** – ”Why having a job is good for your mental health – latent functions of employment in a six-wave longitudinal study with unemployed people”.

*Andrea Zechmann, Paul Karsten*

**ORL 15** – ”Pentru ce tipuri de trasee folosesc șoferii francezi carpoolingul? Principalele motivații pentru diverse tipuri de călătorii”.

*Alexandra Gheorghiu, Patricia Delhomme*

**ORL 16** – ”Mediere și efect moderator în relația dintre trăsăturile de personalitate ale șoferilor și comportamentele aberante în trafic”.

*Pantilimon-Alexandru Găianu, Paul Sârbescu*

**ORL 17** – ”The measurement invariance of the Short Dark Triad: Implications for high and low stakes contexts”.

*Mihaela Grigoraș, Andreea Butucescu,*

*Dragoș Iliescu, Cristian Opariuc-Dan*

**ORL 20** – ”Possible consequences of work engagement in a highly competitive organizational environment”.

*Lavinia Țânculescu*

**ORL 22.** ”The role of positive and negative affect on fairness perceptions in assessment situation”.

*Andreea Butucescu, Dragoș Iliescu*

## **Rezumatele lucrărilor**

# **ORL 1. O META-ANALIZĂ VIZÂND EFECTUL DE CROSSOVER AL ÎMBOGĂȚIRII MUNCĂ – FAMILIE ÎN DIADE**

*Alina Miculescu, Delia Vârgă, Laurențiu Maricutoiu, Daria Lupșa*

## **Obiective/RQ/Ipoteze**

Nucleul preocupărilor noastre este eficientizarea îndeplinirii rolurilor familiale și dobândirea succesului profesional, care contribuie la atingerea stării de bine.

Lucrarea prezentă are la bază teoria conservării resurselor și modelul teoretic RGD (engl. Resource-Gain-Development). Conceptul de îmbogățire muncă- familie a fost studiat în alte patru meta-analize care au demonstrat doar relația de transfer intra-individual (engl. spillover ), dar nu și relația de transfer inter-individual (engl. crossover) între parteneri, în relațiile diadice.

Obiectivul studiului este de a investiga relația dintre antecedentele și consecințele asociate cu îmbogățirea de la locul de muncă la familie și conflictul de la muncă la familie pentru cupluri.

## **Metodă**

Această analiză cantitativă se bazează pe o căutare sistematică a documentelor indexate online. Am inclus doar studiile care prezentau în abstract participanți: angajați, diade, cupluri și am exclus: adolescenții, pensionarii, persoanele diagnosticate, persoanele singure sau divorțate. 27 de studii au fost incluse în meta-analiză, iar dintre acestea, 9 studii au raportat atât îmbogățirea muncă- familie, cât și conflictul muncă- familie, iar 15 studii au raportat doar conflictul dintre muncă și familie.

Analiza matricei de corelații se va realiza utilizând modelul SEM (engl. Multilevel Structural Equation Modeling) prin care vom compara diferite modele de actor-partener, cu scopul de a investiga efectele de crossover și spillover specifice corelațiilor diadice.

## **Rezultate**

Rezultatele anticipative ale meta-analizei pot sugera existența unei legături între resurse (personale, familiale și de la locul de muncă) ale unui partener și consecințele asociate cu familia ale celui alt partener, prin intermediul îmbogățirii muncă-familie. Se consideră atât relația pozitivă de transfer, cât și cea negativă. De asemenea, rezultatele pot ajuta cercetărilor ulterioare prin includerea mediatorilor prin care se realizează modelul spillover-crossover.

De exemplu, rezultatele ar putea explica relația de spillover-crossover astfel: stresorii de la locul de muncă ai bărbatului, se asociază negativ cu

bunăstarea femeii prin intermediul conflictului muncă- familie. De asemenea, resursele personale și familiale ale soției se pot asocia pozitiv cu satisfacția maritală a bărbatului, prin intermediul îmbogățirii muncă- familie.

Concluziile acestui studiu ar putea sta la baza implementării unui program menit să ajute cuplurile să gestioneze presiunile vieții profesionale și să obțină o mai mare satisfacție maritală.

## ***ORL 2. DEVELOPMENT OF A MEMBER CURRENCY-BASED LEADER-MEMBER EXCHANGE (LMX) SCALE FOR SUPERVISORS: THE SLMX-C***

*Anata-Flavia Ionescu, Dragoș Iliescu*

### **Objective**

For the past two decades, leader-member exchange (LMX) theorists have expressed a constant concern about the substantial differences between member- and leader-rated LMX. The present paper focuses on the less investigated supervisor LMX (SLMX) and addresses this issue by developing and validating a scale that assesses SLMX as a distinct, theoretically consistent construct—the leader’s perception of the member’s contribution to the exchange in terms of member currencies.

### **Methods**

Survey data including demographic variables, member and leader LMX, and outcome variables (job satisfaction, turnover intentions, and organizational justice perceptions) were gathered from a Romanian sample of 371 subordinates nested under 63 supervisors working in a great variety of industries.

### **Results and discussions**

Multilevel exploratory and confirmatory factor analyses supported a structure of the scale consisting of five dimensions: affect, loyalty, professional respect, in-role contribution, and extra-role contribution. We found differential relations of the dimensions with subordinate outcomes such as job satisfaction, turnover intentions, and justice perceptions. Results suggested that SLMX is primarily a within-level construct, but it may not be completely leader-invariant.



**ORL 3. HOW LEADERSHIP AFFECTS CITIZENSHIP BEHAVIORS:  
TESTING A MEDIATION CHAIN FROM FULL-RANGE LEADERSHIP  
STYLES THROUGH LEADER-MEMBER EXCHANGE  
(LMX) AND WORK MOTIVATION**

*Anata-Flavia Ionescu, Dragoş Iliescu*

**Objective**

An often reported gap in the leadership literature is the failure to integrate the grand theories. The present study proposes and tests a chain model of mediation from full-range leadership styles to subordinate organizational citizenship behaviors (OCBs) through leader-member exchange (LMX) and work motivation as conceptualized by self-determination theory (SDT). In response to recent criticism of the current conceptualization of transformational leadership (Van Knippenberg & Sitkin, 2013), we analyzed idealized attributes, idealized behaviors, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration as separate independent variables.

**Methods**

The research was conducted in Romania, on a sample of 274 subordinates nested under 42 leaders from a wide range of work settings. We collected data in two waves: time 1 surveys included leader and member demographics, member ratings of their supervisor's leadership style, member LMX, and member motivation; at time 2 (three months later) we collected subordinate LMX and leader-rated OCBs.

**Results and discussions**

Hierarchical linear modeling results showed that LMX at least partially mediates the effects of all transformational leadership components on autonomous motivation, of transactional leadership on controlled motivation, and of passive/avoidant leadership on amotivation. In turn, we found autonomous motivation to fully mediate the influence of LMX on OCBI (but not OCBO), while controlled motivation accounted for all the association between LMX and OCBO (but not OCBI).

**ORL 4. THE MARGINAL UTILITY OF LEADER-MEMBER EXCHANGE (LMX): EXAMINING THE EFFECTS OF ORGANIZATIONAL JUSTICE PERCEPTIONS ON THE LINEARITY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN LMX AND SUBORDINATE TASK PERFORMANCE**

*Anata-Flavia Ionescu, Dragoş Iliescu*

**Objective**

In this study, we propose a model in which subordinate organizational justice perceptions influence the linearity of the relationship between leader-member exchange (LMX) and leader ratings of subordinate task performance.

**Methods**

The research was conducted in Romania, and the sample consisted of 274 subordinates nested under 42 leaders from a wide range of work settings. We collected data in two waves: time 1 surveys included leader and member demographics and subordinate LMX, and at time 2 (three months later) we collected subordinate organizational justice perceptions and task performance.

**Results and discussions**

Hierarchical linear modeling results revealed that, although the unmoderated association between LMX and leader-rated performance could be approximated as linear, it was best described by an inverted U shape when perceptions of interpersonal justice were high. No such moderating effects were confirmed for distributive, procedural, and informational justice. Our findings call for more research efforts devoted to integrating LMX and organizational justice literatures, and advocate the use of quadratic models in testing both main effects and interactions.

## **ORL 5. INTERVENȚIILE DE MODELARE A POSTULUI: O ANALIZĂ DE UTILITATE**

*Bogdan Oprea, Liubița Barzin*

### **Obiective**

Scopul articolului a fost acela de a estima valoarea economică a intervențiilor de modelare a postului pentru organizațiile care le implementează, utilizând aceleași proceduri de analiză de utilitate pe care le-a folosit Schmidt (2013) pentru a surprinde impactul economic al stabilirii obiectivelor. Analiza de utilitate, procesul prin care este estimată valoarea financiară a intervențiilor psihologice (Macan & Foster, 2004), are două beneficii majore: (1) le permite practicienilor din domeniul resurselor umane să comunice într-un mod eficient valoarea practicilor lor și (2) ajută persoanele cu putere de decizie din organizații să decidă ce strategii de gestionare a resurselor umane să adopte.

### **Metodă**

Au fost calculate creșterea măsurată în bani a productivității, utilizând formula  $(T)(N)(SDy) - (N)(C)$ , creșterea procentuală a productivității, utilizând formula  $(d)(SDp)$  și reducerea costurilor forței de muncă, utilizând formula  $100 - 100/(1 + \text{creșterea procentuală})$ , pentru intervențiile de modelare a postului. A fost utilizată o valoare a lui  $d$  de .19, obținută în urma unei meta-analize (Oprea, Barzin, Rusu, Vîrgă, Iliescu, 2018) care a inclus 268 de angajați în grupul de control și 321 de angajați în grupul de intervenție.

### **Rezultate**

Rezultatele au indicat o creștere măsurată în bani a productivității de \$131,600, o creștere procentuală a productivității de 5.7% și o reducere a costurilor forței de muncă de 5.4%. În acest articol a fost evidențiată pentru prima dată valoarea financiară a comportamentelor proactive la locul de muncă. Acest lucru reprezintă un pas important în creșterea credibilității ariei de cercetare a comportamentelor proactive și a intervențiilor care au ca scop stimularea acestora.

## **ORL 6. RELAȚIA DINTRE SINGURĂTATEA LA LOCUL DE MUNCĂ ȘI PERFORMANȚA LA LOCUL DE MUNCĂ: O MEDIERE MODERATĂ**

*Alexandru-Andrei Sîrbu, Andrei Cosmin Dumbravă*

### **Obiective**

Obiectivul acestui proiect este acela de (1) a releva impactul pe care Singurătatea îl are asupra performanței la locul de muncă, (2) a investiga măsura în care Burnout-ul poate fi o variabilă mediatoare cu rol în a explica modalitatea specifică în care Singurătatea afectează performanța și (3) a proba ipoteza conform căreia Extraversia ar putea modera relația dintre Singurătate și Burnout, diminuând efectele primei asupra celei din urmă.

### **Metodă**

Pentru derularea cercetării vom începe prin documentarea surselor importante pentru fundamentarea teoretică a studiului și redactarea acesteia într-o lună. În acest timp vom realiza traducerile instrumentelor prin metoda “back-translation” descrisă de Hambleton (2005) și crearea unui Google Forms pentru a fi distribuit în scopul colectării de date.

Vom colecta date prin intermediul formularului timp de aproximativ o lună și jumătate. După finalizarea fundamentării teoretice, vom redacta secțiunea metodologică a cercetării, după care vom centraliza datele colectate și le vom analiza prin procedurile statistice necesare pentru extragerea concluziilor. Pentru analiza datelor statistice va fi utilizat programul SPSS Statistics Versiunea 22 (2013), iar, în mod specific pentru analizele de mediere și moderare vom utiliza add-on-ul PROCESS (Hayes, 2013). Efectul indirect va fi testat pe baza unei proceduri de bootstrapping cu 5.000 de eșantioane în vederea controlării ”bias”-ului. Scorurile variabilelor vor fi standardizate automat în PROCESS prin procedura de ”mean-centering”. Va fi utilizat un interval de încredere bootstrap de 95%. Urmează redactarea într-o lună, a rezultatelor obținute și a secțiunii de concluzii și discuții ce prezintă dacă obiectivele studiului au fost atinse. La sfârșitul perioadei propuse pentru desfășurarea studiului, în ultimele două săptămâni, ne dorim să redactăm ultimele aspecte ce țin de limite întalnite în cercetarea noastră, redactarea bibliografiei și a abstractului.

Vom recurge la o eșantionare de tip convențional, întrucât nu vom avea acces la baze de date cu angajații. Instrumentul pentru evaluarea Singurătății la locul de muncă nu specifică că cei evaluați să aibe o perioadă minimă de muncă propunerea noastră este să includem în studiu persoane ce muncesc în cadrul unei

organizații de cel puțin 3 luni deoarece considerăm că până la această limită individul nu este obișnuit cu mediul de lucru, colegii, șeful etc.

Vom aplica instrumentele prin intermediul Google Forms unui eșantion estimat cu ajutorul programului G\*Power Analysis versiunea 3.1.9.2 pentru Windows.

Instrumente folosite: Singurătate - Loneliness at Work Scale; Extraversie – cei 10 itemi din The 5 NEO-PI-R Broad Domains; Burnout – Maslach Burnout Inventory; Performanța la locul de muncă – Griffin’s Performance Scale.

## **ORL 7. GESTIUNEA FINANTELOR PERSONALE ȘI ATITUDINEA FAȚĂ DE BANI LA ANGAJAȚI –MODELE PREDICTIVE**

*Andreea-Luciana Urzică, Ticu Constantin*

### **Obiective**

Obiectivul prezentei cercetări este acela de a identifica predictorii gestiunii optime a finanțelor personale precum și determinanții atitudinii față de bani la angajați români din diverse domenii de activitate.

### **Metodă**

La cercetare au luat parte 118 participanți care au fost de acord să completeze o serie de chestionare care se referă la *cunoștințele financiare obiective și subiective*. (Perry & Morris, 2005; Oanea & Dornean, 2012) *atitudinile față de bani* Klontz et al., 2011 ) *persistența motivațională* (Constantin, 2013), *concordanța sine –scop* (Sheldon & Elliot, 1999) *locul controlului economic* (Furnham , 1986; ), *gestiunea finanțelor personale* (Xiao & Dew, 2011.), *starea de bine financiară* (Prawitz et. al 2006). În plus, s-au mai luat în considerare variabile precum *amânarea gratificării* (Hoerger et al 2011; ), *orientarea temporală* (Strathman et al.,1994;) și *focusul regulatoriu* (Rusu et. al, 2015).

### **Rezultate**

Prelucrarea parțială a datelor a evidențiat câteva aspecte preliminare. Rezultatele ilustrează rolul predictiv a câtorva dintre variabilele incluse în analiză. Astfel, concluziile arată faptul că locul controlului economic explică 36,8 % din varianța atitudinii financiare. Mai exact, scăderea percepției controlului în raport cu chestiunile economice conduce la accentuarea atitudinii negative față de bani. În privința gestiunii optime a finanțelor personale se observă că 55,4% din varianța criteriului este explicată de predictorii: venit net pe membru de familie, amânarea

gratificării, atitudinea financiară, persistența motivațională, orientarea temporală și cunoștințele financiare subiective.

În plan secundar se discută impactul venitului și anticipării siguranței locului de muncă asupra gestiunii adecvate a resurselor financiare.

Nu în ultimul rând, se vor expune premisele testării unui model mai complex pe un set mai amplu de date aflate în curs de colectare.

## **ORL 8. EFICACITATEA INTERVENȚIILOR DE MODELARE A POSTULUI: EVALUARE SISTEMATICĂ ȘI META-ANALIZĂ PRELIMINARĂ**

*Barzin Liubița, Oprea Bogdan, Virgă Delia,  
Iliescu Dragoș, Rusu Andrei*

### **Obiective**

Obiectivul analizei prezente este investigarea eficacității intervențiilor de modelare a postului în îmbunătățirea comportamentului de modelare, implicării în muncă și a performanței angajaților.

### **Metodă**

Cele 11 studii identificate au fost analizate prin intermediul unei meta-analize de efecte aleatorii, utilizând pachetul statistic Comprehensive Meta-Analysis 2.0 (Borenstein, Hedges, Higgins, & Rothstein, 2005).

### **Rezultate**

În urma meta-analizei de efecte aleatorii, rezultatele arată efecte semnificative statistic în privința modelării postului, ca variabilă generală,  $g = .22$ ,  $p = .003$ , 95% CI [.08, .37], cât și pentru două dintre subcomponentele acesteia, căutarea provocărilor,  $g = .20$ ,  $p = .009$ , 95% CI [.05, .36], și reducerea solicitărilor,  $g = .49$ ,  $p = .001$ , 95% CI [.20, .77]. Un efect semnificativ, scăzut spre mediu, este observat în creșterea implicării în muncă ( $g = .43$ ,  $p < .001$ , 95% CI [.26, .59];  $Q > .05$ ,  $I^2 = 0\%$ ).

Pentru performanța generală, unde toate tipurile de performanță raportate sunt luate în considerare, rezultatele nu arată un efect semnificativ statistic ( $g = .21$ ,  $p = .130$ , 95% CI [-.06, .48]), însă rezultate semnificative statistic sunt obținute pentru performanța contextuală,  $g = .39$ ,  $p = .048$ , 95% CI [.01, .78]. Rolul instrumentelor utilizate, ocupația participanților, obiectivul și durata intervenției ca moderatori și implicațiile acestora sunt, de asemenea, analizate.

## **ORL 9. EVALUAREA IMPACTULUI UNUI PROGRAM DE COACHING ASUPRA PERFORMANTELOR AGENȚILOR DE VANZARI DIN DOMENIUL TELECOMUNICATIILOR FOLOSIND BAZE DE DATE ADMINISTRATIVE**

*Irina Cojocaru, Raluca Sfetcu*

### **Obiective**

Creșterea performanțelor agenților de vânzări reprezintă o preocupare constantă a companiilor care activează în domeniul serviciilor de telecomunicații. Studiul de față evaluează impactul unui program de coaching asupra performanței și veniturilor agenților de vânzări care activează în domeniul telecomunicațiilor. Programul de coaching evaluat urmărește creșterea competențelor în 3 arii diferite: a) deschiderea corectă a discuției de vânzare (5 dimensiuni), b) investigarea motivelor de schimbare (6 dimensiuni) și c) prezentarea ofertei și închiderea discuției (2 dimensiuni). În urma unui program de formare, agenții sunt evaluați de către șefii lor direcți în cadrul unei discuții de vânzare

### **Metodă**

Pentru studiul de față am analizat rezultatele evaluărilor obținute de un număr de 383 de angajați în intervalul iulie-decembrie 2016 și disponibile sub forma unei baze de date. Aceste informații au fost conectate (prin tehnici de record-linkage) cu informații privind vechimea în companie, sexul, vârsta și veniturile lunare ale angajaților. Au fost calculate diferențele de medii la scorurile de performanță și venituri în funcție de vârstă și sex și au fost corelate cele 13 dimensiuni urmărite de programul de coaching cu veniturile obținute.

### **Rezultate**

Corelarea performanței evaluate și a veniturilor obținute indică o asocieră semnificativă pentru 12 din cele 13 dimensiuni evaluate. Analiza performanței și veniturilor în funcție de sex indică rezultate mai slabe dar venituri mai crescute ale bărbaților prin comparație cu femeile.

## ORL 10. INTERVALELE TENTAȚIEI ȘI INTEGRITATE ACADEMICĂ

Corina Ilin

Oamenii (în general, oamenii de afaceri și politicienii în particular) „gândesc preponderent pe termen scurt” azi, aici, nu mâine, acolo; ei vor profit și voturi acum, nu în viitor. Povestea aceasta au spus-o psihologi celebrii (de exemplu Walter Mischel), e povestea *bezelei*, una pe care o mâncăm acum sau două pe care le mâncăm mai târziu! Vă propun să reflectăm la povestea *bezelei* și să vorbim despre *tentații*, (nu despre tentații pentru ceva dulce! și nici despre tentația minciunilor nevinovate, de exemplu, cele de la pescuit...) ci despre *tentația necinstei și a gândirii pe termen scurt și impactul lor asupra integrității academice/ din societate și implicit asupra rolului leadershipului*. Viața înseamnă tentație. Slăbiciune vs. rezistență, da vs. nu, acum sau mai târziu, impulsivitate vs. chibzuință, focalizare asupra prezentului și asupra viitorului (Zimbardo). Virtuțile promise cad pradă pasiunilor momentului. Aceasta este versiunea biblică, de la Adam și Eva...dar, versiunea modernă, cum arată ea? Dan Ariely studiază defectele din codul nostru moral, iar în urma unor experimente ingenioase a descoperit motivele ascunse pentru care (câteodată) credem că e în regulă să trișăm. Simțul de integritate, așa cum este definit de Ariely, este cantitatea de înșelătorie care ni se pare confortabilă moral, în esență, trișăm până la nivelul la care ne permite să păstrăm despre noi înșine imaginea de indivizi rezonabil de onești.

La nivel individual, majoritatea oamenilor, se văd pe ei înșiși ca fiind cinstiți și onorabili. În același timp însă vor să beneficieze de pe urma necinstei, înșelătoriei, minciunii etc. și să câștige cât mai multe resurse, bani, bunuri, prestigiu, putere și *cât mai repede*. Intre aceste două motivații există o tensiune permanentă pe care majoritatea oamenilor o experimentează în mod constant, spune Ariely. Cum e posibil? Aici intră în joc uimitoarea noastră *flexibilitate cognitivă* grație acestei abilități omenești putem trage foloasele înșelătoriei considerându-ne (totuși!) ființe umane minunate spune Ariely. Acest act de echilibrare este *procesul de raționalizare* și stă la baza a ceea ce Ariely numește teoria *factorului vrăjeală (fudge factor)* adică îndulcirea judecății morale atunci când vine vorba despre propriu comportament. Etica individuală are granițe *flexibile*, încercăm mereu să identificăm limita tentației dincolo de care putem beneficia de pe urma necinstei fără să ne deteriorăm imaginea de sine. Deci, *trebuie să găsim o cale de a schimba modul în care suntem capabili să raționalizăm acțiunile noastre privind necinstea*.

Concluzia experimentelor coordonate de Ariely & colab. este: *Când regulile sunt oarecum interpretabile, când există zone gri și când oamenii sunt lăsați să țină scorul propriei performanțe există tendința de a înșela*. În acest context, întrebarea de cercetare este: *Cum să îi faci pe oameni să trișeze mai puțin?* Avem câteva soluții identificate în literatura de specialitate: 1. *Reamintirea normelor morale în momentul tentației (Thomas Tang)* 2. *Evitarea suprasolicitării*



(Baba Shir, Sasha Fedorikhin) (știm că oamenii cad mai ușor pradă tentației atunci când creierul însărcinat cu gândirea deliberativă este ocupat cu altceva...) sau *evitarea epuizării eului* (oamenii suprasolicitați într-un domeniu sfârșesc prin a fi mai puțin morali în altul, cu alte cuvinte epuizarea conduce la înșelătorie!). 3. Evitarea *efectului ce-mama-dracului!* (un mic eșec ne face să abandonăm eforturile!) sau 4. *Teoria răsfațului rațional* (Dan Silverman) (atunci când se confruntă cu o tentație o persoană rațională trebuie să cedeze din când în când). Ne vor ajuta aceste strategii (sau avem nevoie de altele?) în recuperarea sănătății morale și consolidării culturii integrității în universitățile/ organizațiile/societatea noastră?

## **ORL 11. VOCAȚIE, IMPLICARE ÎN MUNCĂ ȘI COMPORTAMENTE CONTRAPRODUCTIVE LA LOCUL DE MUNCĂ: O ANALIZĂ DE CALE**

*Ioana David*

### **Obiective**

Studiul investighează relația dintre vocația/chemarea profesională (*engl.: calling*) cu comportamentele contraproductive manifestate la locul de muncă (*CWB*) via implicarea în muncă (*engl.: work engagement*).

### **Metodă**

Participanții au fost 246 angajați în companii din diverse arii ocupaționale (varsta medie = 36.77 ani; 65.4% femei). A fost efectuată o analiză de cale care a testat atât efectele directe cât și efectele indirecte ale chemării (vocației) și implicării în muncă asupra *CWB*. Coeficienții rezultați (RMSEA = .00; CFI = 1.00; SRMR = .00) sugerează o bună potrivire a modelului propus.

### **Rezultate**

*CWB* este influențat negativ de implicarea în muncă pentru acele persoane care simt o chemare pentru profesia pe care o exercită.

Rezultatele susțin într-o anumită măsură ipoteza rolului mediator al implicării în muncă în relația dintre chemarea profesională și comportamentele contraproductive la locul de muncă, ceea ce necesită investigații ulterioare pentru identificarea altor posibile influențe în interacțiunea dintre aceste aspecte manifestate la locul de muncă.

## **ORL 12. COACHING-UL ȘI EFECTIVITATEA ECHIPEI: ROLUL MEDIATOR AL SIGURANȚEI PSIHOLOGICE ȘI AL ÎNVĂȚĂRII ECHIPEI**

*Lucia Rațiu, Claudia Lenuța Rus, Cristian Talpoș*

### **Obiective**

Lucrarea prezintă investighează relația dintre coaching-ul echipei realizat de către lider, siguranța psihologică, comportamentele de învățare ale echipei și efectivitatea echipei definită prin trei criterii: performanța percepută a echipei, satisfacția membrilor față de echipă și viabilitatea echipei. Ipotezele lucrării susțin că relația dintre coaching-ul echipei și efectivitate este mediată serial de către siguranța psihologică și comportamentele de învățare ale echipei.

### **Metodă**

Participanții - 280 de angajați (subalterni și lideri) - au provenit din 48 de echipe. Datele au fost colectate cu instrumente psihometrice corespunzătoare variabilelor studiate: comportamentele de coaching ale liderului echipei (Arnold, Arad, Rhoades și Drasgow, 2001), siguranța psihologică (Edmondson, 1999), comportamentele de învățare ale echipei (Savelsbergh, van der Heijden, & Poell, 2009) și efectivitatea echipei (Hackman, 1987; Tekleab, Quigley, & Tesluk, 2009). Datele au fost analizate la nivel de echipă. Rezultatele analizei de mediere serială efectuată cu PROCESS v3 pentru IBM SPSS evidențiază măsura în care coaching-ul echipei are un efect direct, precum și efecte indirecte asupra celor trei criterii efectivității echipei atunci când siguranța psihologică și comportamentele de învățare sunt introduse în model ca mediatori seriali.

### **Rezultate**

Aceste rezultate ilustrează unul dintre mecanismele prin care coaching-ul echipei are un impact asupra criteriilor multiple ale efectivității echipei. Mai specific, liderii care manifestă comportamente de coaching, inițiind discuții și facilitând discuții în modalități care să creeze o atmosferă deschisă în care să apară provocări și întrebări - două ingrediente necesare în comportamentele de învățare - sunt mai susceptibili să crească efectivitatea unei echipe. Studiul de față se alătură cercetărilor din domeniul coaching-ului care arată beneficiile reale pe care coaching-ul le aduce în mediul organizațional.

## **ORL 13. WHAT ABOUT TAKING CARE OF THE RESCUERS? WORK STRESS IN AMBULANCE PERSONNEL AND TURNOVER INTENTIONS**

*Claudia Barbul, Lucia Rațiu*

Ambulance service is a demanding and hazardous industry. The ambulance professionals are among health care professionals that tend to get occupational stress physically and emotionally facing with patients' suffering, pain, and even death. Apart from influencing personal health, job stress could impair work performance due to deterioration of decision-making skill which directly impacts service provision and operations. Maintaining and promoting the psychological wellbeing of ambulance professionals is therefore vital, not only for employees but also for the broader community who rely on their services. Furthermore, in general, healthcare organizations are concerned with the increase in personnel turnover and its implications on the quality of service provided to the patients.

### **Objective**

The aim of this research is to uncover and deepen the understanding of the way ambulance personnel experience diverse types of stress and its influence on the work behavior and turnover intention as well as the potential impact of perceived organizational support in reducing the turnover.

### **Methods**

A heterogeneous sample of three hundred and twenty-four ambulance professionals in two Romanian counties, who had at least six-month work experiences on ambulance were participated in the study (52,46% % men, M age= 43,15; 5,3 % doctors, 46,2% nurses and 48,5% ambulance drivers). A self-administered questionnaire with specific items to measure variables such as socio-demographics, work characteristics, work stress, organizational support, in-role performance and turnover intentions was used.

### **Results**

All dimensions of work stress –relationships, personal accountability, home–work balance, and workload – were significantly associated with turnover intention. A substantial proportion of the variance in turnover intention was predicted by dimensions of the work stress. Also, the study variables were associated with perceived organizational support. More specifically, perceived organizational support was shown to mediate the relationship between work-stress and turnover intentions.

Results suggest that strategies to enhance the support and a sense of workplace belongingness in ambulance service organizations could promote the well-being of emergency workers despite routine exposure to potentially traumatic

events. The findings have implications for stress management in ambulance health professionals enabling the organization to implement preventive strategies regarding work-related stress and improve the quality of care in the future.

**ORL 14. WHY HAVING A JOB IS GOOD FOR YOUR MENTAL HEALTH –  
LATENT FUNCTIONS OF EMPLOYMENT IN A SIX-WAVE  
LONGITUDINAL STUDY WITH UNEMPLOYED PEOPLE**

*Andrea Zechmann, Karsten Paul*

**Objectives**

It is well known that unemployment impairs mental health. According to Marie Jahoda's (1981) Latent Deprivation Model, this effect is caused by a lack of five so-called "latent functions" of employment (time structure, social contact, status, activity, collective purpose). These functions are called "latent" because they are considered to be by-products of employment, and many people are not aware of their beneficial effects. Nevertheless, since employment is assumed to be the main provider of the latent functions in modern societies, and since they have positive effects on mental health, having a job is seen a clearly positive influence on mental health in this model. The present study aimed at testing the causal assumptions of the model longitudinally and at expanding it with the additional dimensions of autonomy and competence.

**Methods**

We tested our assumptions with a six-wave longitudinal study consisting of N = 1143 German unemployed persons (49.00 % males) at T1. At T6, after 2,5 years, 54,4 %, of the participants (n = 468) were reemployed. All measures had at least satisfactory reliabilities, ranging from  $\alpha = 0.71$  to  $\alpha = 0.92$  from T1 to T6.

**Results**

Multilevel mediation analyses showed that reemployment predicted improvements in each of the latent functions which, in turn, predicted improvements in mental health. Collective purpose, which is characterized by feelings of usefulness to other people and experiencing meaning in one's life, was found to be the strongest mediator of the positive effects of reemployment on mental health. Competence was identified as an additional latent function that should be added to the Latent Deprivation Model in the future. In Summary, the findings endorse the validity and robustness of the deprivation model.

## **ORL 15. PENTRU CE TIPURI DE TRASEE FOLOSESC ȘOFERII FRANCEZI CARPOOLINGUL? PRINCIPALELE MOTIVAȚII PENTRU DIVERSE TIPURI DE CALATORII**

*Alexandra Gheorghiu; Patricia Delhomme*

### **Obiective**

Obiectivul principal acestei cercetări a fost de a identifica pentru ce tipuri de traseu este folosit carpoolingul în cadrul unui eșantion de șoferi francezi. Un al doilea obiectiv a fost de a explora principalii factori motivatori care influențează manifestarea acestui tip de comportament ecologic. De interes particular a fost și analizarea măsurii în care acești factori motivatori se pot schimba în funcție de tipul și de numărul traseelor pentru care participanții au menționat că practică carpoolingul.

### **Metodă**

Eșantionul a fost reprezentat de 634 șoferi identificați ca utilizatori de carpooling. Aceștia au răspuns unui chestionar vizând atât factori obiectivi (date socio-demografice, accesibilitate, caracteristici ale deplasărilor zilnice) cât și subiectivi (atitudini față de mașină, transport în comun, mediu). Au fost analizate 4 tipuri de traseu: pentru mers la școală sau la serviciu; pentru traseele și activitățile copiilor; pentru cumpărături zilnice și ocazionale și pentru activități recreative. Fiecare participant practică carpooling pentru cel puțin unul din aceste trasee și maxim pentru toate patru.

### **Rezultate**

Rezultatele studiului indică faptul că, cel mai frecvent, participanții practică carpooling pentru trasee destinate cumpărăturilor și activităților de recreere. Analizele indică și faptul că pentru fiecare tip de traseu motivațiile de a practica carpoolingul ca și modalitate de transport sunt diferite. De exemplu, pentru traseele de carpooling pentru a merge la școală sau serviciu cei mai importanți predictorii au fost existența unui grup de prieteni/familie care să practice deja această modalitate de transport și atitudinile pozitive față de transportul în comun. În schimb, pentru traseele de carpooling pentru deplasările copiilor, cele mai importante motive au fost numărul copiilor și perceperea presiunii din partea familiei și/sau a prietenilor.

Un alt rezultat extrem de interesant a fost și faptul că structura motivațiilor pentru utilizarea carpoolingului diferă în funcție de numărul de trasee realizate. Așadar, pentru un singur tip de traseu (indiferent dacă este vorba de traseu pentru a merge la serviciu, pentru copii, cumpărături sau activități de recreere) principalele motivații sunt legate de avantajele imediate ale carpoolingului și abia de la trei tipuri de trasee în sus se adaugă și motivația legată de protejarea mediului.

## **ORL 16. MEDIERE ȘI EFECT MODERATOR ÎN RELAȚIA DINTRE TRĂSĂTURILE DE PERSONALITATE ALE ȘOFERILOR ȘI COMPORTAMENTELE ABERANTE ÎN TRAFIC**

*Pantilimon-Alexandru Găianu, Cezar Giosan, Paul Sârbescu*

Cercetarea investighează influența convingerilor șoferilor în relația dintre trăsăturile de personalitate și un spectru larg de comportamentele aberante. Răspunde nevoii de a oferi soluții privind reducerea accidentelor rutiere, care produc aproximativ 1,2 milioane de decese anual, devenind astfel una dintre principalele cauze de mortalitate în rândul populației de mai mulți ani și principala cauză de mortalitate în rândul populației cu vârsta între 15 și 29 ani (“WHO | Global status report on road safety 2015”).

Datorită faptului că cele mai multe comportamente aberante din trafic se produc în mod conștient, am utilizat ca model teoretic teoria comportamentului planificat, TPB (Ajzen, 1991). Unui număr de 131 de șoferi li s-a administrat cu chestionar de personalitate construit în baza modelului Big Five (NEO IPIP), o scală construită în baza TPB (Chestionar algoritm comportamental) și Driver Behaviour Questionnaire (DBQ). Rezultatele analizei de regresie ierarhică oferă sprijin pentru TPB predicția intențiilor comportamentale, însă nu pentru tot spectru de comportamente aberante investigate.

Atitudinea față de comportament este cel mai puternic predictor al intențiilor comportamentale, urmată de norma descriptivă și controlul comportamentului perceput, care întregesc modelul de predicție pentru un număr mai mic de comportamente. Atitudinea față de comportament mediază și relația dintre anumite trăsături de personalitate (nevrotism, agreabilitate și conștiinciozitate) cu erorile și încălcările normelor rutiere, arătând importanța programelor axate pe modificarea convingerilor care stau la baza acestei atitudini în diminuarea comportamentelor aberante și în reducerea accidentelor rutiere.

## **ORL 17. THE MEASUREMENT INVARIANCE OF THE SHORT DARK TRIAD: IMPLICATIONS FOR HIGH AND LOW STAKES CONTEXTS**

*Mihaela Grigoraș, Andreea Butucescu,  
Dragoș Iliescu, Cristian Opariuc-Dan*

### **Objectivs**

Our study investigates item- and scale-level differential functioning of the Short Dark Triad between the high and low stake contexts.

## **Methods**

Measurement invariance of the Short Dark Triad was investigated in a large sample (N=1049 ) using a mixed method approach (i.e., both Classic Test Theory, and Item Response Theory).

## **Results**

Our results show that the Romanian version of the Short Dark Triad does not function equivalently across testing contexts, neither at the item, nor at scale-level. Implications of results will be discussed.

## ***ORL 18. NETWORKS IN MINDS: AN EXPLORATION OF TRUST EXPECTATIONS AND NETWORK CENTRALITY IN MULTIPARTY COLLABORATION***

*Fodor, O.C., Fleștean, A.M., Onija, I. & Curșeu, P.L.*

## **Objectives**

Multi-party collaborative systems (MPCS) bring together various stakeholder groups to deal with complex issues that cannot be addressed by a single group or organization. In this study, we take a relational perspective and build on a social network approach to argue that a MPCS can be conceptualized as a network of groups that interact in order to solve the task at hand. By extending the expectation states theory (Berger, Conner and Fisek 1974, Berger et al. 1977) at the macro level of between-group interaction, we argue that the stakeholder groups forming the MPCS formulate expectations regarding the trustworthiness of both their party and their counterparts and aim to longitudinally explore to what extent the self-enhanced perceptions of group trust influence the changes in the perceptions about one's own group centrality in the system.

## **Methods**

The data were collected during 9 behavioral simulations enacting complex within and between group interactions typical for MPCS, with a total of 239 participants distributed in 54 groups. We tested the hypothesis and explored the sequential mediation models using MEMORE from the Process Macro.

## **Results**

The results show that initial trust self-enhancement expectations have a positive influence on both perceived betweenness centrality and network closeness at the end of the simulation, by sequentially increasing the corresponding parameters at time 1, then 2, then 3 and 4. Implications are discussed.

## **ORL 19. BURNOUT AND AFFECT IN TEAMS: DOES CONFLICT AND SUPPORT ASYMMETRY SPICE UP THE STEW?**

*Bria, Mara, Curșeu, Petru L., Fodor, Oana Cătălina, Fleșteu, Alina Maria*

### **Objectives**

Contemporary working teams are fluid socio-technical systems displaying complex affective dynamics. As such, teams impact the affective experiences of their members.

Employee well-being is central to most modern organisations, yet team level dynamics that impact on employee affect is rather scarce. This study tackles this gap and aims to explore the impact of two opposite team processes (conflict and support) on individuals' and teams' affective experience. We build on Challenge-Hindrance

Model and use a compositional perspective to analyse the effects of conflict and support asymmetry on the emergence of individual emotional states and team-level burnout.

H1: Relational conflict asymmetry (RCA) has a positive influence on (a) burnout and (b) negative affect (NA) and a negative influence on (c) positive affect (PA).

H2: Instrumental support asymmetry (ISA) has a negative influence on (a) burnout and (b) negative affect and a positive influence on (c) positive affect.

H3: Emotional support asymmetry (ESA) has a negative influence on (a) burnout and (b) negative affect and a positive influence on (c) positive affect. H4: ISA attenuates the positive association between a) RCA and burnout, b) RCA and NA, and c) NA and burnout.

### **Methods**

Data was collected through an online cross-sectional survey to which 433 call-center participants (clustered in 50 teams) responded.

### **Results**

Results of the hierarchical linear modeling partially confirmed our hypothesis: team burnout is positively associated with RCA (estimate .12,  $p=.02$ ), ESA (estimate .09 at  $p=.01$ ), NA (estimate .45,  $p=.01$ ), and negatively with PA (estimate -.24,  $p=.01$ ); NA is positively associated with RCA (estimate .18,  $p=.01$ ), while PA is positively associated with ISA (estimate .07,  $p=.05$ ) and ESA (estimate .06,  $p=.05$ ); ISA attenuates the association between RCA and burnout (estimate -.09,  $p=.01$ ).

The present study is one of the first empirical studies that explored the implications of conflict and social support asymmetry on burnout and affect in



teams based on a compositional perspective. Our results are a helpful resource for practitioners preoccupied with managing team processes.

## **ORL 20. POSSIBLE CONSEQUENCES OF WORK ENGAGEMENT IN A HIGHLY COMPETITIVE ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT.**

*Lavinia Țânculescu*

**Objective:** The study investigates the manner in which the three categories of work engagement (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002), correlates with various organizational outcomes and the impact of these correlations on the possible future people agenda. Defined as “a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption, (...), a more persistent and pervasive affective-cognitive state that is not focused on any particular object, event, individual, or behavior”, work engagement is only assumed to be the opposite of burnout (Schaufeli & al., 2002). We will show which of the work engagement aspects are demonstrated to be significantly correlated with aspects that could help organizations better manage their financial resources and secure their talents.

**Methods:** Several analyses were run in order to identify significant correlations between various variables in various areas of business. The three components of work engagement were considered, separately, and as a computed single factor, the independent variable and other organizational outcomes, such as job satisfaction, organizational commitment, job demands and job resources, job risks (including burnout), intention to leave, were considered dependent variables.

**Results and discussions:** One of the most important outcomes of the current study run on a sample of N=340 employees activating in highly competitive working environments showed that the three work engagement facets is positively correlated with some facets of job satisfaction (satisfaction with communication and with the content of the work), whereas with other facets of satisfaction (i.e. satisfaction with working procedures) the correlation is low in intensity and statistically insignificant or absent (i.e. satisfaction with pay and satisfaction with promotion). Also, we will touch on the presence of vigor, as mental resilience characteristic, that was found to be highly positively and significantly correlated with affective and normative commitment and negatively correlated with the work risk (burnout related facets). A special outcome relates with the organizational citizenship behavior that plays an important role in maintaining this type of state of mind.

## ***ORL 21. UN MODEL INTEGRATIV AL RELAȚIILOR EXISTENTE ÎNTRE TRĂSĂTURI, COMPORTAMENTE ȘI PERFORMANȚA ACADEMICĂ***

***Ioana Boșneag***

Studiul prezent își propune să testeze relațiile existente între trăsăturile latente, comportamente și performanța academică. Pornind de la cei mai importanți predictorii ai performanței academice – conștinciozitatea (C) și abilitatea mentală generală (GMA) (Poropat, 2009), vor fi testate relațiile existente între cele două trăsături latente și comportamentele manifestate măsurate prin metode comportamentale de tip assessment center (AC), precum și relațiile existente între C și GMA și performanța în AC. Ulterior, se va testa măsura în care C, GMA și AC prezic performanța academică. Bazat pe Teoria Activării Trăsăturilor și studiile anterioare privind validitatea de construct a AC (Jackson, Michaelide, Dewberry & Kim, 2016; Lance, Lambert, Gewin, Lievens, & Conway, 2004; Lievens & Conway, 2001; Lance, 2008), studiul prezent aduce în discuție și câteva întrebări privind dinamicile existente între trăsături, comportamente și modul în care acestea prezic performanța ulterioară: a) C și GMA influențează performanța în AC și performanța academică în funcție de oportunitatea de a manifesta comportamente relevante trăsăturilor?; b) Ce este mai relevant pentru prezicerea performanței – trăsătura sau comportamentul?; c) Ce este mai relevant în prezicerea performanței – performanța în AC sau performanța per dimensiuni în AC?. Posibile implicații teoretice și practice pe care studiul le-ar putea aduce, vor fi discutate.

## ***ORL 22. THE ROLE OF POSITIVE AND NEGATIVE AFFECT ON FAIRNESS PERCEPTIONS IN ASSESSMENT SITUATION***

***Andreea Butucescu, Dragoș Iliescu***

The present work studies the perceived fairness of the assessment process in an academic context, considering the role of positive and negative affect. Based on the mood congruency theory, the first objective has been to determine if a person's evaluation of fairness fluctuates depending on the contextual affect (pre-evaluation affect). The second objective, based on the affect control theory has been to study the connection between emotional reactions (post evaluation affect) and the perceived fairness of the assessment situation. The third objective has been to verify if the change in affects between the pre-evaluation and post-evaluation will be mediated by perceived fairness. A total of 607 participated in the study, offering their evaluation of perceived fairness after an academic exam and of affect after and before the exam. The study demonstrates the need of controlling for the impact

of negative affect while investigating variations in perception of fairness, alongside with the need for stakeholders to ensure a fair evaluation process for the students, which have a direct impact on students wellbeing.

Theoretical and practical implications of the study's findings are discussed, together with further research directions.

## ***ORL 23 SCALA AUTENTICITATII: VERIFICAREA PROPRIETATILOR PSIOMETRICE PE POPULATIE ROMANEASCA***

*Ticu Constantin, Dr. Maidaniuc-Chirilă Teodora*

### **Obiective**

Studiul de fata isi propune sa verifice proprietatile psihometrice a scalei autenticitatii dezvoltate de Wood, Linely, Maltby, Beliousis si Jospheh (2008).

### **Metoda**

Varianta românească a scalei autenticității a fost aplicată unui lot 1333 de studenti români provenind din patru centre universitare precum Alexandru Ioan Cuza, Iasi (N=555/41.6%), Babes-Bolyai, Cluj-Napoca (N=504/37.6%), Dunărea de Jos, Galați (N=140/10.5%) și Lucian Blaga, Sibiu (N= 134/10.1%). La momentul completării datelor, studenții aveau vârste cuprinse între 18 și 57 ani (M=20.66, SD=4.19).

### **Rezultate și discuții**

Analiza factorială exploratorie prin metoda Varimax a relevat o structură în trei factori: trăire autentică, acceptarea influenței și alienarea față de sine.

Corelațiile dintre cele trei subscale și întreaga scală au fost ridicate. Corelația dintre trăire autentică și scala totală este egală cu  $r=.638^{**}$ , cea dintre acceptarea influenței și întreaga scală -  $r=.797^{**}$  și corelația dintre alienarea față de sine și întreaga scală -  $r=.843^{**}$ .

Corelațiile dintre scale au cuprins valori medii cuprinse între  $r=.268^{**}$  și  $r=.481^{**}$ . Coeficienții de consistență internă sunt buni. Alpha Cronbach pentru întreaga scală are valoarea .838, pentru trăirea autentică are valoarea .700, subscalea acceptării influenței are un coeficient egal cu .806 iar subscalea alienării față de sine înregistrează o valoare a coeficientului de consistență internă egal cu .823

Analiza factorială confirmatorie a evidențiat un model factorial cu indici de potrivire foarte buni (CFI=.966, GFI=.972, AGFI=.956 și RMSEA=.055).

Cei trei factori trăirea autentică, acceptarea influenței și alienarea față de sine sunt factori intercorelați. Trăirea autentică corelează negativ cu acceptarea influenței ( $r=-.37$ ) și cu alienarea față de sine ( $r=-.54$ ), iar acceptarea influenței corelează pozitiv cu alienarea față de sine ( $r=.61$ ).

Per ansamblu, rezultatele au arătat că versiunea românească a scalei reprezintă un instrument valid pentru măsurarea autenticității.

**ORL 24 PARTICULARITĂȚI ALE ANGAJAMENTULUI ORGANIZAȚIONAL  
LA CADRELE DIDACTICE DIN ÎNVĂȚĂMÂNTUL PREUNIVERSITAR  
ROMÂNESC**

*Stan Rosana și Vîrgă Delia*

**Stadiul proiectului:**

- Fundamentare teoretică
- Dezvoltarea instrumentelor de evaluare
- Date în curs de colectare
- Analiza datelor în curs
- Publicarea rezultatelor în curs

**Rezumat:**

Problematicile specifice învățământul românesc sunt un punct important pe ordinea de zi în discuțiile la toate nivelurile în care se caută soluții pentru dezvoltarea calitativă a acestuia. În contextul în care creșterile salariale recente din învățământ ar trebui să aibă efect asupra acestui deziderat, cercetarea de față dorește să realizeze o diagnoză a tipului de angajament organizațional specific cadrelor didactice universitare ca element esențial pentru crearea unui climat educațional propice. De asemenea, ne propunem identificarea predictorilor semnificativi ai angajamentului organizațional pentru această categorie socio-profesională particulară. Acești predictorii sunt reprezentați de resursele personale (gradul de satisfacere a nevoilor la locul de muncă, Deci și Ryan (2000) și capitalul psihologic, Luthans și colab., 2001), resursele postului și de resursele organizaționale (perceperea justiției organizaționale, Henle, 2001). Pe baza rezultatelor obținute, vom discuta implicațiile practice care stau la baza implementării unor intervenții de creștere a resurselor în vederea măririi angajamentului afectiv al cadrelor didactice.

## **Premiul și bursele "Horia D. Pitariu"**

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

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

Premiul este oferit anual, la Conferința Națională a APIO, care se desfășoară de regulă în primăvară.

Premiul este adjudecat de o comisie de decernare, din care fac parte laureații acestui premiu din anii precedenți. La acest moment (2017), aceasta înseamnă:

- Laurentiu Maricuțoiu
- Coralia Sulea
- Oana Fodor
- Paul Sarbescu
- Alina Maria Fleștea
- Oana-Maria Negru-Subțirică
- Raluca Smaranda Bogdan

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

### **Bursele Horia Pitariu**

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

#### **Obiective:**

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

**Rezultate așteptate:**

Așteptăm de la acest program creșterea numărului de publicații cu vizibilitate națională și internațională (un proiect trebuie să aibă ca rezultat un articol publicat într-o revistă BDI). Așteptăm, de asemenea, implicarea unui număr mai mare de studenți în cercetarea vizibilă pentru restul comunității.