

Asociația de Psihologie Industrială și Organizațională (APIO)

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

București, 4-6 mai 2017

Universitatea din București
Facultatea de Psihologie și Științele Educației

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

Ediția a XVII- a
București, 4-6 mai, 2017

Comitetul Științific

DRAGOȘ ILIESCU - Universitatea din București, București
DELIA VÎRGĂ - Universitatea de Vest, Timișoara
TICU CONSTANTIN - Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași
LAURENȚIU MARICUȚOIU - Universitatea de Vest, Timișoara
CORALIA SULEA - Universitatea de Vest, Timișoara
MARIAN POPA- APIO
CLAUDIA RUS - Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca
OANA FODOR - Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca
SILVIA MĂGUREAN - Universitatea de Vest, Timișoara
DORU MARINEANU - Centrul de investigații
sociocomportamentale, Ministerul Apărării Naționale
STEFAN LIȚĂ - Institutul de Filozofie și Psihologie, Academia
Română

Comitetul de Organizare

DRAGOȘ ILIESCU - Universitatea din București, București
DELIA VÎRGĂ - Universitatea de Vest, Timișoara
TICU CONSTANTIN - Universitatea „Alexandru Ioan Cuza”, Iași
ANDREI ION - Universitatea din București, București
EUGEN AVRAM - Universitatea din București, București
ANDREEA BUTUCESCU - Universitatea din București, București
SIMONA ISPAS - Universitatea din București, București
CRISTIAN MIHAI - Universitatea din București, București
BOGDAN OPREA - Universitatea din București, București
ANDREEA PETRUȘ - Universitatea din București, București
ȘERBAN ZANFIRESCU - Universitatea din București, București

CUPRINS

Mesajele APIO5
Prezentări în plen	
<i>Keynote speaker</i>9
<i>State of the Art</i>13
Rezumate <i>Workshop-uri</i>17
Rezumate <i>Prezentări pe secțiuni</i>29
Premiul „ <i>Horia D. Pitariu</i> ”61
Bursele „ <i>Horia D. Pitariu</i> ”63
Informații generale APIO65
Sponsori68
Parteneri70

MESAJELE APIO

Mesaj din partea Președintelui APIO



Dragi membri și prieteni ai APIO,

Mă bucur să vă adresez câteva cuvinte despre activitatea APIO din ultimii 2 ani. Asociația de Psihologie Industrială-Organizațională (APIO) este o asociație activă, care are câteva proiecte constante, derulate anual:

- Conferința Națională "Horia D. Pitariu" de Psihologie Industrială și Organizațională
- Revista *Psihologia Resurselor Umane*
- Premiile "Horia D. Pitariu"
- Bursele "Horia D. Pitariu"

Ediția din 2016 a Conferinței "Horia D. Pitariu" care a avut loc la Cluj Napoca a fost un succes, cu peste 150 de participanți, peste 60 de lucrări interesante și 10 workshopuri. Ca invitați speciali, în calitate de keynotes speakers, au fost personalități de prestigiu internațional din domeniul psihologiei muncii și organizaționale, cum ar fi Sandra Schruijer, ce au ilustrat cu aplomb tema conferinței: "*Dark and bright sides of collaboration*".

Sunt convinsă că și ediția din 2017 a Conferinței noastre va fi un moment de referință în povestea recentă a Asociației noastre! Colegii noștri de la București au făcut eforturi mari pentru a organiza o ediție de excepție și le mulțumesc călduros!

Revista *Psihologia Resurselor Umane* este o publicație vizibilă nu doar în comunitatea românească de specialiști în psihologia organizațională, ci este din ce în ce mai prezentă în comunitatea științifică internațională. Coralia Sulea, în calitate de editor șef, a colaborat cu doi profesori din Belgia și Olanda, în calitate de editori invitați, pentru elaborarea a două numere tematice: unul în problematica insecurității postului (Hans De Witte, 2015),

altul reunind articole din domeniul psihologiei cross-culturale (Fons van de Vijver, 2016). Începând cu 2015, revista PRU se editează în engleză și și-a extins indexarea în alte baze de date.

Suntem mândri că și în 2016 am oferit Premiul "Horia D. Pitariu" unui tânăr autor român, și anume Oana Negru-Subțirică pentru articolul "Developmental trajectories and reciprocal associations between career adaptability and vocational identity: A three-wave longitudinal study with adolescents", publicat în *Journal of Vocational Behavior*.

Bursele "Horia D. Pitariu" au fost acordate în 2016 pentru 2 proiecte de cercetare propuse de două echipe de studenți de la Universitatea Babeș-Bolyai ce au câștigat competiția de proiecte jurizată de foștii câștigători ai premiilor "Horia D. Pitariu".

Alte proiecte le găsiți prezentate pe noul site al Asociației www.apio.ro, ce vă stă la dispoziție cu informații actualizate și accesibile din domeniul PMO. Vă invit să accesați cursurile online propuse de membrii APIO, secțiunea de Resurse și articolele prezentate săptămânal!

Ne vedem la București în 2017!

Delia Virgă
Președinte APIO

Mesaj din partea Președintelui Comitetului de Organizare APIO



Dragi colegi,

Sunt onorat să vă transmit tuturor, din partea comitetului de organizare, invitația de a participa la lucrările Conferinței Naționale de Psihologie Organizațională “Horia D. Pitariu”, care va avea loc în București, în perioada 4-6 mai 2017.

Aceasta este a 17-a ediție a celebrei conferințe naționale, care se întoarce în București după 6 ani în care a trecut prin Brașov, Cluj, Iași, Sibiu și Timișoara.

Tema ediției din 2017 este una care sunt convins că ne interesează pe toți: Viitorul psihologiei muncii și organizaționale din România. Dorim ca împreună să explorăm stadiul cercetării în domeniu, dar să discutăm și pe marginea problemelor cu care practica se confruntă și să imaginăm împreună soluții. Conferința va fi un excelent forum de dezbateră pe marginea a ceea ce pe toți ne interesează: cum se va practica psihologia muncii și organizațională în România, în următorii 10 ani?

În numele colegilor din APIO și a colegilor co-organizatori din cadrul Facultății de Psihologie și Științele Educației din cadrul Universității din București, vă spun “Bun Venit” la București pentru ceea ce ne-am obișnuit de 12 ediții să fie o celebrare a legăturii dintre știință fundamentală și practică informată.

Prof. Univ. Dr. Dragoș Iliescu
Președintele comitetului de organizare

KEYNOTE SPEAKER

Keynote Speaker: Dr. Gerhard Blickle



Gerhard Blickle este coordonatorul Departamentului de Psihologie a Muncii, Organizațională și Economică al Universității din Bonn, Germania.

Domeniile sale de interes în zona cercetării includ: performanța profesională, rolul diferențelor individuale la locul de muncă, leadershipul, managementul impresiei, comportamentele contra-productive, dar și aspecte politice sau procese de influență.

A publicat în jurnale prestigioase precum: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *Applied Psychology: An International Journal*, *International Journal of Selection and Assessment*, *Personality and Individual Differences* etc. Este co-editor al *Journal of Work and Organizational Psychology* și al *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. De asemenea, este și reviewer la peste 20 de jurnale de specialitate. Începând cu anul 1993, este membru în Rețeaua Germană de Etica Afacerilor. În intervalul 2012-2016 a fost mandatat ca reprezentant în Comisia de psihologie a Fundației Germane de Cercetare.

Tema prezentării

Percepția emoțiilor la ceilalți pe baza expresiilor faciale

Rezumatul prezentării

Profesorul Blickle va prezenta dovezi empirice care arată că aptitudinea de a recunoaște corect emoțiile contribuie la obținerea unui venit anual mai mare (Momm et al., 2015) și cum aptitudinea de a înțelege emoțiile contribuie la o performanță mai ridicată (Blickle et al., 2009) și succes în carieră (Blickle et al., 2011).

De asemenea, profesorul Blickle va prezenta un model ce explică recunoașterea emoțiilor la ceilalți, model ce include o dimensiune non-lingvistică, ce apare în afara granițelor cunoașterii verbale și o dimensiune lingvistică, mai elaborată, a înțelegerii emoțiilor, ce implică asocierea corectă dintre expresii faciale percepute (spre exemplu, un zâmbet) de etichetele relevante (spre exemplu, bucurie).

STATE OF THE ART

Entry-level career: Teodora Maidaniuc-Chirilă



Teodora Maidaniuc-Chirilă este psiholog doctor absolvind studiile de licență în Psihologie (2008), de master în Evaluarea, formarea și consilierea psihologică a persoanei (2010) și de doctorat în domeniul psihologiei (2013). În perioada studiilor de master a obținut o bursă de studii Erasmus în cadrul masterului de Psychologie du travail et ergonomie în cadrul Universității Pierre Mendes, Grenoble, Franța. În perioada iunie 2014 - septembrie 2015 a urmat un program postdoctoral în cadrul Academiei Române, Filiala Iași, program în care a primit un premiu pentru publicarea articolului: *The mediation role of resilience on the relationship between workplace bullying and employees' strain*. În perioada 1 octombrie 2012 - 6 februarie 2017 a fost cadru didactic asociat al Facultății de Psihologie și Științe ale Educației, Alexandru Ioan Cuza, Iași.

Tema prezentării

Agresiunea psihologică la locul de muncă – Reinserția profesională după experimentare

Rezumatul prezentării

În cadrul prezentării se vor aborda subiecte referitoare la prevalența fenomenului și la cauzele apariției fenomenului. Totodată vor fi discutate implicațiile consecințelor la nivel individual și organizațional și, nu în ultimul rând, se va aborda problema gestionării organizaționale a fenomenului prin intermediul programelor de intervenție.

Mid-level career: **Camelia Crișan**



Camelia Crișan este doctor in sociologie și are dublă licență în psihologie și științele comunicării. Este lector universitar la SNSPA și cadru didactic asociat la Universitatea București. Între 2009 și 2016 Camelia a condus departamentul de training al programului național Biblionet, finanțat de Fundația Bill și Melinda Gates, asigurând investirea eficientă a aproximativ 6 milioane de dolari în formarea profesională a bibliotecarilor din România. Interesele de cercetare ale Cameliei sunt: impactul tehnologiei asupra educației și responsabilitatea socială corporativă. Din 2016 Camelia supervizează dimensiunea educațională a unui proiect, care își propune să creeze competențe de coding pentru copiii din mediul rural și urban mic.

Tema prezentării:

Efectele pe care le are revoluția tehnologică asupra relațiilor de muncă din societatea post-capitalistă

Rezumatul prezentării

Prezentarea de la Conferința APIO se va concentra pe efectele pe care le are revoluția tehnologică asupra relațiilor de muncă din societatea post-capitalistă, impactul automatizării, robotizării și utilizării big data asupra competențelor necesare forței de muncă la nivel global și rolul pe care îl vor avea de jucat (dacă vor mai avea un rol) profesioniștii de resurse umane în organizațiile viitorului.

Established-level career: **Marian Popa**



Marian Popa este psiholog de aviație cu certificare European Association for Aviation Psychology (1996); absolvent al cursului EUROCONTROL "Aviation Accidents Prevention and Analysis" (Luxembourg, 1998); psiholog în Biroul de accidente de zbor (1990-1991) și apoi șef al Secției de Psihologie în cadrul Institutului de Medicină Aeronautică și Spațială, București (1991-2006); membru în comisii de anchetă a accidentelor de zbor; cadru didactic la Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București (2006-2014).

Tema prezentării

Dimensiuni psihologice și organizaționale ale accidentelor de muncă

Rezumatul prezentării

Prezentarea vizează problematica actuală a accidentelor de muncă și abordarea acestora din perspectiva psihologică și organizațională.

Vor fi discutate următoarele aspecte ale accidentelor de muncă: concepte definitorii; statistici și impact social; modele explicative; analiza factorului uman, analiza factorilor organizaționali; rolul psihologului în prevenirea și analiza accidentelor.

WORKSHOP-uri

WS 1: Revizuirea sistematică a literaturii. Abordări cantitative (Meta-analiză)

Formator: Laurențiu Maricuțoiu

Descriere workshop: Workshop-ul își propune prezentarea principiilor care stau la baza realizării unei revizuii sistematice a literaturii. Temele abordate vor cuprinde:

- evaluarea necesității de revizuire sistematică a literaturii (când are sens să ne apucăm de o revizuire sistematică a literaturii),
- formularea întrebărilor/ipotezelor de cercetare (cum îmi stabilesc obiectivele, raportându-mă la ce există în literatură),
- dezvoltarea și înregistrarea protocolului unei revizuii sistematice (planificarea a-priori a întregului demers, stabilirea criteriilor de eligibilitate),
- strategii de căutare în baze de date online și în surse complementare acestora (identificarea cuvintelor-cheie, identificarea bazelor de date relevante, folosirea operatorilor logici),
- etapele analizei literaturii de specialitate (analiza titlurilor, analiza abstractelor, analiza textelor integrale)
- crearea bazei de date necesare pentru meta-analiză (extragerea informațiilor cantitative, extragerea informațiilor calitative).

Durata: 4 ore

WS 2: Organizații Nevrotice. Lideri Toxici.

Formatori: Lavinia Țânculescu, Dan Stănescu, Marian Popa

Descriere workshop: Workshop-ul se va centra pe prezentarea, înțelegerea și aplicarea, în cadrul unor exerciții (lucru în grupuri mici, studii de caz,) a unor aspecte teoretice legate de organizațiile nevrotice și de liderii toxici.

Având în vedere că acest atelier este unul cu un accent practic pronunțat și că facilitatorii își propun ca toți participanții să contribuie, numărul de participanți este limitat la 30 de persoane.

Obiective

Scopul workshop-ului este de a evidenția, prin exerciții aplicative și exemple concrete, acele elemente ce pot fi utilizate de diverse categorii de profesioniști (specialiști în Resurse Umane și nu numai) pentru identificarea stilurilor nevrotice ale companiilor client cu care participanții interacționează în calitate de furnizor intern și/sau extern, stiluri nevrotice care se transferă circular între management și angajați și care conduc la afectarea unor elemente esențiale legate de relațiile inter-umane din cadrul unei companii.

Workshop-ul va avea două părți, fiecare cu punctări teoretice, aplicații practice și obiective de învățare specifice, respectiv:

- O primă parte legată de clasificarea organizațiilor nevrotice și maniere de intervenție pentru a reduce tipul de impact negativ pe care aceste organizații îl pot avea asupra actorilor organizaționali. Pentru rațiuni de aplicare și învățare prin acțiune (learning by doing) vom dezbate pe marginea principalelor aspecte identificate de participanți într-un studiu de caz oferit spre analiză.
- O a doua parte va fi centrată pe caracteristicile leadership-ului toxic și modalitatea în care acesta apare, se modifică în timp și în anumite contexte. Vom avea, de asemenea, discuții despre cazuri de lideri toxici propuse (scurte ilustrări) și intervenții optime considerând aceste tipologii și caracteristicile leadership-ului toxic, în contextul unei organizații cvasi-normale și unei organizații nevrotice (acest ultim punct este punctul de confluență a celor două părți ale acestui atelier).

Ca element ce contribuie la aplicarea ulterioară a informațiilor acumulate pe parcursul acestui atelier, va fi prezentat demersul de

dezvoltare și validare a scalei de leadership toxic în varianta sa originală și în cea localizată pentru România. Va fi oferită participanților versiunea finală a scalei tradusă și adaptată în context românesc.

Durata: 4 ore

WS 3: Psihologia comportamentului în captivitate

Formatori: Vasile Mărineanu, Ilona Voicu

Descriere workshop: Workshop-ul va reprezenta o oportunitate oferită participanților de a aborda o serie de subiecte referitoare la aplicabilitatea și utilitatea acestui domeniu particular al psihologiei în structurile cu atribuții în domeniul securității naționale, prin centrarea pe următoarele teme principale de discuție:

- *Evoluția psihologiei SERE* (Supraviețuirea în condiții de izolare, Evitarea capturării, Rezistența în captivitate, Evadarea din captivitate) și a principiilor care stau la baza acestui domeniu. Va fi realizată o trecere în revistă a modului de evoluție a domeniului, de la primele abordări ale comportamentului în captivitate al prizonierilor de război din unele conflicte militare și până la actualele abordări, în conformitate cu ghidurile de bune practici din domeniul SERE;
- *Roluri ale psihologului operațional (SERE)*. Vor fi prezentate variatele roluri pe care le poate avea psihologul în context operațional/al captivității: de evaluare, de formare/educare, de intervenție în etapa de recuperare/repatriere și vor fi analizate, împreună cu participanții, contextele și modalitățile în care își exercită aceste roluri;
- *Decompresia psihologică și debriefing-ul* în cadrul procesului de reintegrare a personalului recuperat din captivitate; diferența între debriefing-ul operațional și cel psihologic. Vor fi punctate elementele principale care diferențiază debriefing-ul operațional, destinat culegerii unor informații esențiale, perisabile, cu implicații operaționale (cu privire la alte persoane deținute/ostatice, la identitatea/locația captorilor etc.) și cel psihologic, ca modalitate de decompresie psihologică, care permite persoanelor eliberate din captivitate să confere un sens experienței traumatiche și să-și înceapă procesul de reintegrare.
- *Implicații etice ale activității psihologului SERE*. Având în vedere faptul că psihologul SERE acționează în contexte care presupun o expunere, simulată sau reală, la stimuli traumatici, interacțiunea lui cu persoanele în beneficiul cărora își desfășoară activitatea trebuie să țină cont de anumite principii etice, care vor fi prezentate și analizate cu participanții: responsabilitate, integritate, respectarea demnității și a drepturilor persoanelor, rezolvarea adecvată a unor conflicte între aspectele de etică profesională și cerințele organizaționale etc.

Bibliografie selectivă recomandată participanților:

1. Carlson, L. (2002), *Remembered prisoners of a forgotten war: An oral history of the Korean War POWs*, New York, St. Martin's.
2. Cook, J.M., Riggs, D.S., Thompson, R., Coyne, J.C., Sheikh, J.I (2004), „Post-traumatic stress disorder and current relationship functioning among World War II ex-prisoners of war”, *Journal of Family Psychology*, no. 18, pp. 36-45.
3. Russell, J.F. (1984), „The captivity experience and its psychological consequences”, *Psychiatric Annals*, no.14, pp. 250 – 254.
4. Yerkes, S. (1993), „The «un-comfort-able» making sense of adaptation in a war zone”, *Military Medicine*, no. 58, pp. 421 – 423.

Obiective

- Familiarizarea cu problematica psihologiei SERE și cu rolurile psihologului operațional;
- Înțelegerea principiilor care guvernează comportamentul în captivitate și a modalităților de abordare a comportamentului în post-captivitate;
- Exersarea abilităților de acordare a asistenței psihologice în sprijinul activităților de reintegrare în viața socială, familială și profesională a persoanelor recuperate din captivitate.

Durata: 2 ore

WS 4: Jurnal de well-being: sinonime și antonime

Formatori: Florentina Cărbunaru-Șipețean, Anastasia Noela

Descriere workshop: Fie că e vorba de mediul organizațional sau cel personal, auzim tot mai des în jurul nostru vorbindu-se despre well-being și well-being organizațional. Marile companii și-au făcut un scop din cultivarea well-being-ului angajaților oferind tot felul de beneficii exotice, guvernele străine îl propun ca obiectiv central al politicilor de dezvoltare, iar atelierele sau seminariile care promit tehnici revoluționare pe această temă sunt la tot pasul. La prima vedere, pare că acest well-being e rezolvarea tuturor problemelor noastre. Să fie oare asta adevărat?

La această întrebare, majoritatea persoanelor amintesc de fericire, emoții pozitive și satisfacție cu viața în general, eventual și de bogăție, succes și sănătate. Deși nu este nici o îndoială că emoțiile pozitive și fericirea sunt componente esențiale, well-being-ul înseamnă mai mult de atât.

Analizând strategiile de creștere a nivelului de well-being în companii, se poate observa un anumit trend: oferirea unei palete cât mai diverse și mai inedite de beneficii angajaților. De la abonamente la săli de fitness, la vacanțe în locuri exotice, companiile se dau peste cap pentru a-i mulțumi pe angajați și a le oferi ceva nou, ceva wow. Deși cea mai intuitivă și, uneori cea mai ușor de aplicat, această strategie nu satisface întreaga paletă de nevoi a angajaților, fiind acoperit astfel doar un nivel superficial.

În cadrul workshopului, participanții:

- Vor explora principalele abordări teoretice care stau la baza conceptului de well-being și ce provocări întâmpină în realitatea de business din România
- Vor identifica modurile în care well-being-ul se transpune la nivelul angajaților din trei perspective: bunăstare financiară, bunăstare emoțională și bunăstare socială (comunitate)
- Vor dezbate studii de caz și sisteme de organizare care au la bază strategii de well-being

Durata: 2 ore

WS 5: Introducere în limbajul R

Formator: Cristian Dan-Opariuc

Descriere workshop: Limbajul R este, alături de Python, unul dintre cele mai puternice și mai populare limbaje specializate în analiza datelor, fiind preferat de majoritatea cercetătorilor din lume, inclusiv de către cei din domeniul socio-uman. Mai mult decât atât, limbajul R este complet gratuit și nu presupune operațiuni complicate de instalare sau activare.

Seminarul „Introducere în limbajul R” nu urmărește tratarea exhaustivă a limbajului – ar fi imposibil – ci reprezintă doar o minimală introducere în mediul R astfel încât participanții să-și formeze o idee privind variantele alternative, gratuite și mult mai puternice în comparație cu aplicațiile comerciale consacrate. În cele 3 ore alocate vom urmări parcurgerea următoarelor teme:

Prima oră (activități teoretice și practice)

- Prezentarea limbajului R, puterea acestuia și avantajele sale în comparație cu alte programe populare de analiza datelor
- Obținerea și instalarea limbajului R și a mediului integrat de dezvoltare R Studio, pachetele R, instalarea și actualizarea pachetelor, surse de informații privind utilizarea R (activitate practică).
- Prezentarea interfeței R, conceptele de spațiu de lucru (workspace), proiect, set de date, importul și exportul datelor în și din R, fereastra de date (dataframe),
- Variabile scalare (vectori) și variabile categoricale (factori) în R, accesarea și modificarea datelor în R, obiecte R, manipularea și vizualizarea datelor și rezultatelor în R.

A doua oră (activități practice)

- Analize univariate în R. Construirea tabelului de frecvențe în R, reprezentarea grafică a unei distribuții de date.
- Obținerea indicatorilor tendinței centrale și ai împrăștierii în R, construirea inventarului statistic de bază, analiza distribuției.
- Analize bivariate în R. Corelații parametrice și neparametrice în R, corelații parțiale și seriale, corelații multiple și analiza consistenței, reprezentări grafice în R.

- Analiza efectelor în R. Teste pentru diferențe semnificative între medii, teste statistice neparametrice, analiza de varianță unifactorială.

A treia oră (activități teoretice și practice) – Pachetul „psych”

- Prezentarea generală a pachetului „psych” – Procedures for Psychological, Psychometric and Personality Research
- Funcții pentru gestiunea datelor și analize descriptive în pachetul „psych”
- Funcții pentru analiza fidelității, a consistenței și a validității factoriale, analiza de cluster efectuată pe itemi
- Funcții de analiză a spațiilor de răspuns și a sistemului de cotare
- Funcții destinate analizei modelelor de răspuns la item, analize Rasch și teoria răspunsului la item
- Funcții destinate generării de date. Lucrul cu date simulate folosind pachetul „psych”

Participantul va dobândi deprinderi elementare de lucru în mediul R, va învăța să utilizeze fereastra de comenzi și să-și construiască propriile scripturi, să gestioneze și să purifice datele, să efectueze analize statistice de bază folosind mediul R și să înțeleagă o serie de funcții mai avansate, prezente în pachetele specializate.

Se recomandă ca participanții să dispună de un laptop propriu pentru a lucra exemplele în mod individual.

Durata: 3 ore

WS 6: Managementul activității de Psihologia Muncii și Organizațională din cabinetul de psihologie

Formatori: Laura Cristina Pătruț, Alin Florin Sava

Descriere workshop: Pe parcursul a trei ore, Laura Cristina Pătruț și Alin Florin Sava vor modera un workshop dedicat în primul rând practicienilor care își desfășoară activitatea în prezent sau care intenționează acest lucru, în cabinete individuale de psihologie, indiferent că vorbim de specializarea: psihologia muncii, transporturilor, servicii sau apărare.

Obiectivul general al workshopului este acela de a forma competențe secundare, așa cum sunt ele denumite în ghidul *Competențele psihologului specializat în psihologia muncii și organizațională în România*. Competențele secundare sunt relaționate cu activitatea profesională în general, pe care psihologii ar trebui să le dobândească în plus față de competențele primare. Enumerăm aici în ordine aleatoare câteva dintre ele: strategia profesională, managementul clienților, aspecte legate de marketing, dar și aspecte legislative etc.

Durata: 3 ore

WS 7: Strategie de business, strategie de HR (Strategy articulation)

Formator: Christian Scholtes

Descriere workshop: Strategia organizațională este un cuvânt des folosit, care însă frecvent are un înțeles generic, ce indică doar vag prioritățile organizației. Ca atare, nu este de un prea mare folos nici în definirea planurilor de termen lung, nici în direcționarea eforturilor zilnice ale managementului și ale angajaților.

Strategia poate avea însă o contribuție esențială în sensul celor menționate, atunci când, în loc să se rezume la formulări nespecifice, este structurată și texturată în termeni foarte concreți în jurul unor arii prioritare de acțiune și a proiectelor și inițiativelor care derivă din acestea.

Modul în care strategia de business este definită pentru a respecta aceste cerințe, beneficiile care apar în consecință pentru organizație și pentru angajați, și, adițional, modul în care strategia de HR poate fi integrată și aliniată cu cea de business vor fi prezentate într-un context deschis și interactiv în cadrul workshopului *Strategie de business, strategie de HR*.

Durata: 2 ore

WS 8: Eficiența programelor de intervenție asupra stresului în organizații: de la burnout la implicare în muncă

Formatori: Delia Vîrgă, Laurențiu Maricuțoiu

Descriere workshop: Workshopul își propune să ofere participanților soluții practice legate de:

- identificarea și definirea tipurilor de intervenții primare și secundare din organizații ce au ca scop prevenirea și reducerea stresului ocupațional
- se va ilustra, prin exemple practice, eficiența diferitelor tipuri de intervenții asupra burnoutului și cele asupra implicării în muncă, demonstrată de studiile meta-analitice
- de asemenea, se vor prezenta exemple concrete de programe de intervenție secundare, derulate în vederea diminuării efectelor burnoutului, respectiv pentru creșterea implicării în muncă
- pe baza informațiilor anterioare și a exemplelor practice, se va elabora de către participanți un program mixt de reducerea burnoutului și de creșterea implicării în muncă

Obiective

- analiza eficacității metodelor intervenție în diminuarea burnoutului, respectiv creșterea implicării în muncă, pe baza studiilor meta-analitice;
- proiectarea unui program de intervenție asupra burnoutului, în combinație cu strategiile pozitive de creștere a implicării în muncă.

Durata: 2 ore

PREZENTĂRI PE SECȚIUNI

P1: Evaluarea satisfacției personalului spitalicesc

Eugen Avram

Rezumat

Studiul prezintă date de cercetare recoltate pe 600 salariați ai unui spital de urgență. S-a apelat la ancheta pe bază de chestionar și pe bază de interviu.

Datele recoltate evidențiază factorii satisfacției în muncă, dar și o serie de probleme discrete ce pot intra în atenția managementului calității (probleme de siguranță ocupațională, de structură organizatorică, de management al resurselor umane).

În final datele de cercetare au servit îmbunătățirii condițiilor de muncă în contextul efortului de acreditare a spitalelor.

P2: Relațiile dintre satisfacția în muncă a supervizorilor și starea de bine a angajaților: analiza multi-level

Liubita Barzin, Delia Vîrgă, Laurențiu P. Maricuțoiu

Rezumat

Obiective: Bazându-ne pe modelul Solicitări-Resurse ale Postului, scopul lucrării a fost de a analiza relațiile dintre caracteristicile postului și starea de bine a angajaților din producție, precum și identificarea rolului variabilelor măsurate la nivel de supervizori asupra stării de bine a angajaților. Starea de bine a angajaților este operaționalizată prin satisfacția în muncă și starea de sănătate fizică.

Metode: Participanții au fost 596 de operatori și cei 37 de supervizori ai lor dintr-o organizație de producție din Vestul țării. Au fost evaluate solicitările postului (presiunea postului, solicitările fizice și relațiile cu colegii) și resursele postului la nivel de operatori (suportul din partea colegilor și percepția asupra oportunităților de dezvoltare), precum și satisfacția în muncă și percepția asupra sănătății fizice.

La nivelul supervizorilor s-a măsurat satisfacția lor cu munca și percepția asupra oportunităților de dezvoltare. Au fost testate modele structurale cu analize multi-level realizate în Mplus, pentru fiecare din cele două output-uri.

Rezultate și discuții: Modele au relevat că solicitările și resursele postului sunt predictori semnificativi ai satisfacției în muncă la nivel de operatori. De asemenea, oportunitățile de dezvoltare pe care le percep supervizorii la nivelul organizației au un efect incremental la satisfacția în muncă a operatorilor, ca variabilă de nivel 2, pe lângă caracteristicile postului.

În plus, solicitările și resursele postului au fost identificate ca predictori semnificativi pentru percepția asupra sănătății fizice a operatorilor. La acestea, ca variabilă semnificativă de nivel 2, satisfacția cu munca a supervizorului are un efect incremental, pe lângă caracteristicile postului.

Percepțiile supervizorilor asupra oportunităților de dezvoltare, precum și atitudinea lor față de muncă sunt factori ce contribuie la satisfacția în muncă a operatorilor, respectiv la percepția lor asupra sănătății fizice, în plus față de caracteristicile postului. Aceste aspecte pot fi premise pentru proiectarea unui program de intervenție în vederea îmbunătățirii stării de bine a operatorilor, prin acțiuni orientate și spre supervizori.

P3: Factori ai încrederii organizaționale și ai fluxului motivațional - relaționați performanței profesionale autoevaluate

Adrian Tudor Brate, Mihaela Man

Rezumat

Obiective: Organizațiile investesc constant resurse substanțiale în câștigarea, construirea și menținerea încrederii, precum și în motivarea angajaților, cu ajutorul unor strategii noi, reactualizate în permanență (ca formă și procedură). Studiile demonstrează că încrederea organizațională și motivația angajaților (aparținând unor categorii socio-profesionale diferite), - de multe ori măsurate separat - sunt predictorii sau moderatori/ mediatori pentru indicatorii specifici ai performanței profesionale și organizaționale. Acest studiu are ca scop identificarea relațiilor semnificative dintre factorii fluxului motivațional și ai încrederii organizaționale cu performanța profesională autoevaluată și elaborarea unui model al performanței profesionale autoevaluate, ținând cont de acești factori.

Metoda: Participanții aparținând unor categorii socioprofesionale diferite au completat consimțământul informat, date despre caracteristici demografice (gen, vârstă, categorie socioprofesională, etc.), chestionarele : Inventarul Fluxului Motivațional (RO-WOLF v.1.0., Toader & Brate, 2014), respectiv Chestionarul multifactorial de diagnoză a încrederii organizaționale Sibiu (CMFDIOS v.1.0., Stoica, Brate & Stoica, 2016) și și-au autoevaluat performanța profesională pe o scală de la 0-100.

Rezultate și discuții: Sunt prezentate date descriptive, analize corelaționale și un model al performanței autoevaluate, luând în considerare variabilele: absorbția, plăcerea de a munci, motivația intrinsecă de a munci, încrederea în șeful direct, în colegii de echipă, încrederea impersonală, comportamentul etic, performanța profesională autoevaluată. Sunt abordate de asemenea implicațiile studiului în domeniul practicii organizaționale.

P4: Rolul moderator al trăsăturilor de personalitate în relația dintre percepția corectitudinii procesului de evaluare și intenția de a îl contesta

Andreea Butucescu, Dragoș Iliescu

Rezumat:

Obiective: Pe baza modelului teoretic propus de Gilliland (1993), prezentul studiu explică relația dintre percepția corectitudinii procesului de evaluare și intenția de a îl contesta, luând în considerare rolul moderator al factorilor de personalitate. În mod specific, două dintre cele cinci mari trăsături, anume, Nevrotismul și Agreabilitatea, au fost incluse în model, fiind singurele care au o importanță specială în precizarea emoțiilor declanșate de percepția incorectitudinii.

Metodă: Lucrarea de față se bazează pe integrarea a două studii empirice separate: o simulare de selecție a personalului și un studiu corelațional într-un proces real de examinare. În total 316 participanți au fost implicați în cele două studii, numărul acestora diferind de la o etapă la alta. Percepția corectitudinii a fost evaluată ca un construct global cu un item (Studiul 1), dar și ca un construct compozit cu Selection Procedural Justice Scale (SPJS; Bauer și colab., 2001) în Studiul 2. Personalitatea a fost evaluată cu International Personality Item Pool (IPIP; Goldberg et al., 2006) în Studiul 1 și cu NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI; Costa & McCrae, 1992) în Studiul 2. Intenția de contestare a fost evaluată în ambele studii cu o scală de 6 itemi construită special pentru aceste studii. Prelucrările au fost realizate cu PROCESS macro în SPSS (Hayes, 2012).

Rezultate și discuții: Rezultatele au fost comparabile în ambele studii: în general, atunci când procesul de evaluare este perceput ca fiind mai puțin just, participanții cu scoruri ridicate la Agreabilitate și mici la Nevrotism sunt mai puțin înclinați să conteste procesul de evaluare. Acest lucru înseamnă că cei doi factori de personalitate dezamorsează relația dintre percepția incorectitudinii și contestare. Cu toate acestea, contrar așteptărilor, efectul invers, de amplificare, nu este demonstrat, ceea ce înseamnă că o Agreabilitate scăzută sau un Nevrotism ridicat nu crește probabilitatea de contestare.

P5: “Me” versus “We” in moral dilemmas: Group composition and social influence effects on group utilitarianism

Petru L. Curșeu, Oana C. Fodor, Anișoara Pavelea

Rezumat:

Objective: Moral decisions are at the core of human society. They are embedded in social conventions on what is believed to be right or wrong in society and often include utilitarian alternatives (maximizing gains and minimizing losses) contrasted to deontological ones (complying to moral norms and conventions) (Carmona-Perera, Caracuel & Verdejo-Garcia, 2015). Research to date extensively explored the factors that influence individual moral choices, yet little is known about how groups make moral decisions in general and which factors influence group utilitarianism in moral dilemmas in particular. We build on the literature on group rationality to argue that group decisions are influenced by two important factors: group composition and the social influence processes exerted during interpersonal interactions. Consequently, the main aim of our paper is to test the influence of group composition (with respect to the configuration of individual moral preferences) and social influence processes (cognitive dissent, normative deviance and majority influence) on group choices (i.e. utilitarianism) in moral dilemmas.

Method: We test the hypotheses on a sample of 221 students (146 women, Mage = 24.5 years old) organized in 67 groups. Utilitarianism was assessed with a set of ten moral dilemmas (Green et al., 2001, 2004)). Cognitive dissent was evaluated using 4 items adapted from Curșeu & ten Brink (2016) and normative dissent and majority influence were assessed with a set of items elaborated for this study.

Results and discussions: Our results generally supported the hypotheses and showed that (as expected) the stronger predictor of group utilitarianism is the average individual utilitarianism in groups. We also show that group fragmentation is detrimental for group utilitarianism. The most important finding however is that on top of the variance explained by compositional variable, social influence processes explain additional variance in group utilitarianism. In particular, the two forms of minority influence (cognitive dissent and normative deviance) are significant predictors of group utilitarianism. Cognitive dissent stimulates groups to make utilitarian decisions, probably by increasing the depth of information processing in groups. Normative deviance however is detrimental for group utilitarianism probably due to the negative affect that is associated with individuals that violate the group norms. Implications for theory and practice are discussed.

P6 (WiP): Centralitatea religiei în viața individului și atitudinea față de muncă

Ioana David

Rezumat:

Obiective/RQ/Ipoteze: Studiul își propune evidențierea unor aspecte legate de o temă actuală în literatura de specialitate: impactul religiozității/spiritualității asupra atitudinilor și a comportamentelor la locul de muncă. Se urmărește identificarea rolului religiozității asupra atitudinilor civice la locul de muncă, comportamentului contraproductiv în organizații dar și asupra modului în care este percepută semnificația muncii, în ansamblu.

Metodă: Studiul a fost efectuat pe un eșantion de 228 de participanți (angajați în diverse medii organizaționale). Au fost măsurate, prin chestionare specifice, conceptele de spiritualitate/religiozitate, semnificație/sens al muncii dar și aspecte legate de impactul acestora asupra contextului/rezultatelor muncii (satisfacția muncii, comportament civic în organizație, comportamente contraproductive la locul de muncă).

Rezultate: Rezultatele preliminare indică existența unei importante relații între religiozitate/ spiritualitate și atitudinile pozitive față de muncă precum și semnificații muncii pentru indivizi. Sunt discutate și implicațiile descoperirilor pentru practică și cercetări ulterioare.

P7 (WiP): Evaluare și predicție în psihologia transporturilor în România

Pantilimon-Alexandru Găianu

Rezumat:

Obiective: Cercetarea va aduce informații științifice cu privire la standardizarea procesului de evaluare psihologică individuală, realizată în psihologia transporturilor în România, în funcție de criteriile stabilite prin Strategia Națională pentru Siguranța Rutieră. Integrează teoria comportamentului planificat, dezvoltată pentru prima dată de Ajzen, în baza căreia există cel puțin trei categorii de atitudini care mediază relația dintre trăsăturile de personalitate ale conducătorilor auto și comportamentele lor în traficul auto, cu modelul teoretic al lui Michon, are ajută la identificarea variabilelor implicate în procesul decizional, care este structurat pe trei niveluri ierarhice, decizii strategice, tactice și operaționale.

Metode: Cercetarea se va desfășura în mai multe etape, în prima etapă vor fi testate două modele distincte de măsurare, unul privind relația dintre trăsăturile de personalitate, atitudini și comportamente, iar celălalt privind predicția șofatului în condiții de siguranță, pe baza variabilelor identificate în cercetările anterioare, care s-au bazat pe modelul teoretic al lui Michon. În următoarea etapă, pentru fiecare dintre criteriile stabilite prin Strategia Națională pentru Siguranța Rutieră, vor fi realizate modele de predicție distincte, care vor fi testate statistic prin intermediul analizei factoriale confirmatorii.

Discuții: Modelele de predicție vor sta la baza elaborării unor standarde privind evaluările psihologice individuale ale conducătorilor auto, în funcție de criteriul pentru care vor fi realizate, care vor include variabilele minime care vor trebui măsurate în evaluarea psihologică individuală și un ghid de interpretarea a acestora, pentru a prezice comportamentele, raportate la criteriile de evaluare.

P8: Performanța în vânzări – puterea de predicție a abilităților cognitive și a Centrelor de Evaluare

Andrei Georgescu, Ioana Boșneag

Rezumat:

Obiective: Performanța la locul de muncă este criteriul central al psihologiei industrial-organizaționale, iar diferitele metode de predicție sunt încă un subiect de interes în domeniu. Studiul curent își propune investigarea rolului de predicție a performanței de către două metode diferite de măsurare a talentelor în domeniul de vânzări – abilitățile cognitive și Centrele de Evaluare.

Metoda: Datele au fost colectate în cadrul unor proiecte de consultanță, la care au participat 322 reprezentanți de vânzări care activau în industria fast moving consumer goods. Abilitățile cognitive au fost măsurate cu ajutorul Testului de Raționament Inductiv Verify. În cadrul Centrelor de Evaluare au fost incluse două tipuri de exerciții – exercițiu de grup și exercițiu analiză și prezentare și au fost măsurate competențe specifice rolului.

Rezultate și discuții: Rezultatele indică efecte semnificative ale Centrelor de Evaluare și abilităților cognitive privind cele trei categorii de performanță – performanță slabă, performanța medie și performanță înaltă. Limite și implicații practice ale metodelor de evaluare sunt discutate.

P9: A test of factor structure equivalence of the Romanian 50-item IPIP Five-Factor model measure across high and low-stake settings: an exploratory structural equation modeling approach

Mihaela Grigoraș

Rezumat:

Objective: Five-factor model measures are widely used in selection as they yield predictive validity for a variety of work-related outcomes. Yet, measurement invariance across contexts of administration, gender, ethnic groups is not frequently examined.

Method: The present study investigates the factor structure equivalence of the Romanian version of the 50-item Goldberg's (2001) International Personality Item Pool Big-Five measure across high and low stakes contexts using exploratory structural equation modeling (ESEM) technique.

Results and discussions: The structure of the 50-item IPIP measure was examined in two different adult samples (total N = 478). Our findings indicated adequate fit for the five-factor structure across high and low-stake testing situations. We discuss these findings and their implications for practice.

P10 (WiP): Motivația în muncă ca mecanism al schimbării în promovarea stării de bine a angajaților din linia de producție

Alina Iancu

Rezumat:

Obiective: Din punct de vedere științific, realizarea acestei lucrări contribuie la literatura de specialitate prin faptul că încearcă să explice mecanismul schimbării în procesul de promovare a stării de bine a angajaților din linia de producție. Sunt utilizate concepte precum gratitudinea din cadrul psihologiei pozitive, motivația în muncă din perspectiva teoriei auto-determinării și implicarea în muncă. Din punct de vedere practic, organizațiile vor avea, nu numai angajați mai implicați, ci și o performanță in-role și extra-role mai ridicată. De asemenea, motivația angajaților de a crea sau de a-și îmbunătăți relațiile de la locul de muncă va crește.

Metode: Design-ul utilizat este unul cvasi-experimental. Participanții celor două grupe (experimental și control) fac parte din două organizații diferite și au existat două momente de testare (i.e., pretest și posttest). Intervenția implementată a constat în exprimarea recunoștinței față de colegi (i.e., psihologie pozitivă).

Discuții: Literatura de specialitate din domeniul psihologiei pozitive are lacune în ceea ce privește identificarea elementelor care duc la îmbunătățirea stării de bine a angajaților. O relație de mediere care include motivația în muncă ar putea fi edificatoare în acest sens. Pe de altă parte, lipsa eficienței intervenției duce la imposibilitatea de a realiza acest lucru. Totuși, se pot identifica aspecte care au împiedicat succesul intervenției precum o aderență scăzută la tratamentul din cauza specificului grupului țintă (i.e., blue-collar workers).

P11: Sprijinul organizațional perceput și justiția organizațională: Un test al interdependenței dintre doi predictorii

Anata-Flavia Ionescu

Rezumat:

În raport cu sprijinul organizațional perceput (SOP, engl. perceived organizational support), justiția organizațională a fost investigată predominant ca antecedent (e.g., Allen, Shore & Griffeth, 2003; Wayne, Shore, Bommer & Tetrick, 2002; Wayne, Shore & Liden, 1997). Deși s-a demonstrat că aceste două variabile au consecințe comune la nivelul atitudinilor angajaților (Allen et al., 2003; Colquitt, 2012), ceea ce poate sugera un rol mediator al SOP în relațiile dintre justiția organizațională și criteriile respective, o astfel de ipoteză nu a fost testată decât pentru un concept foarte restrâns de justiție procedurală (Masterson, Lewis, Goldman & Taylor, 2000). De asemenea, potențialele interacțiuni dintre SOP și justiția organizațională au rămas insuficient explorate. Scopul studiului de față a fost testarea rolului mediator al SOP în relațiile dintre percepțiile asupra justiției organizațională și două criterii comune: satisfacția în muncă și intenția de a părăsi organizația, precum și explorarea potențialelor efecte moderatoare ale justiției organizaționale în relațiile dintre SOP și aceleași criterii.

La studiu au participat 439 de angajați din organizații reprezentând o mare varietate de domenii, precum învățământ, sănătate, construcții, turism, servicii, transporturi, vânzări, IT, agricultură etc. Participanții erau în proporție de 53,76% femei, cu o vârstă medie de 36,0 ani ($SD = 9,76$). Vechimea medie a participanților în organizațiile pentru care lucrau a fost de 7,5 ani ($SD = 6,83$). Pentru măsurarea variabilelor am utilizat următoarele instrumente: SPOS-8 (Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa, 1986) pentru SOP, scala de justiție organizațională a lui Colquitt (2001), Brief Job Satisfaction Measure II (BJSJM II; Judge, Locke, Durham & Kluger, 1998) și cei cinci itemi din Wayne et al. (1997) pentru evaluarea intențiilor de părăsire a organizației.

Rezultatele studiului au relevat faptul că SOP și percepțiile asupra justiției organizaționale au efecte unice semnificative dacă sunt prezente în aceeași ecuație structurală, așadar ipoteza de mediere nu se confirmă (Baron & Kenny, 1986). În urma analizei de regresie ierarhică și a analizelor pantelor simple (Aiken & West, 1991) nu s-a găsit sprijin pentru un efect moderator al SOP în relațiile justiției organizaționale cu

satisfacția în muncă și cu intențiile de a pleca din organizație. Astfel, putem spune că SOP și percepțiile asupra justiției organizaționale sunt predictori de sine stătători și relativ independenți, având contribuții separate și lipsite de interinfluențe în explicarea varianței celor două criterii examinate.

P12: Work-Life Interaction as a Mediator between Work Factors and Outcomes

Simona-Alexandra Ispas

Rezumat:

Objectives: While work-home interaction has been studied as a mediator between work factors and outcomes, less is known about work-home interaction as mediator between work factors and mental and physical health. This study analyzes, from a Job Demands-Resources Model framework, whether negative work-home interaction mediates the relationship between job demands and mental/physical health complaints and whether positive work-home interaction mediates the relationship between job resources and health complaints.

Method: A set of online questionnaires including measures for job demands and resources, negative and positive work-home interaction, and mental and physical complaints was administered to 195 adult employees.

Results: The statistical results supported our hypotheses, indicating that negative work-home interaction mediated the relationship between job demands (i.e. job insecurity, overload) and health complaints and that positive work-home interaction mediated the relationship between job resources (i.e. growth opportunities, advancement, organizational support) and health complaints. These findings broaden the JD-R framework by furthering the understanding of the mechanisms of work-home interaction and how they impact an end outcome of interest to organizational psychology – employee health.

P13: Dezvoltarea unui sistem de avertizare timpurie pentru prevenirea comportamentelor disfuncționale în mediul militar

Ștefan Liță, Adrian Rusan

Rezumat:

Obiective: În instituțiile de aplicare a legii s-a constatat că un mic procent al angajaților este responsabil de multe din plângerile care pot afecta reputația agenției, iar U.S. Commission on Civil Rights (1981) a recomandat ca toate structurile de poliție să dezvolte sisteme de avertizare timpurie (SAT) în scopul de a identifica acei angajați care prezintă patternuri de comportamente necorespunzătoare. Obiectivul lucrării este acela de a prezenta dezvoltarea unui astfel de SAT în cadrul Jandarmeriei cu scopul de a identifica în mod sistematic anumite tendințe comportamentale sau acțiunile greșite și a proteja personalul sau instituția de posibile consecințe negative.

Metoda: În perioada 2013-2015 a fost concepută și dezvoltată o Fișă de Semnalare a Comportamentelor cu Risc Dezadaptativ (Scor-D) care conține 48 de indicatori împărțiți în 5 categorii de risc (minor, mediu, major, critic și aspecte conexe). Totodată, a fost redactat un Ghid de utilizare în care sunt descriși toți indicatorii respectivi. De două ori pe an, personalul cu funcții de conducere completează Fișa Scor-D pentru personalul aflat în subordine și o prezintă psihologului pentru avizare.

Rezultate și discuții: În anul 2016, Fișa Scor-D a fost completată și avizată semestrial în majoritatea unităților Jandarmeriei, iar comportamente dezadaptative au fost semnalate în procente mici (sub 5%), acestea fiind din categoria riscurilor mici și medii. Au existat o serie de dificultăți în completarea formularului, acestea vizând: numărul sau tipul indicatorilor de risc, reticența de a semnala comportamentele dezadaptative, lipsa timpului, gestionarea documentului, considerarea demersului ca fiind lipsit de utilitate. Propunerile de optimizare au vizat: (a) reducerea conținutului fișei sau a persoanelor vizate și (b) modul de completare și de gestionare a documentului. În vederea îmbunătățirii instrumentului vor fi necesare demersuri suplimentare de centralizare și analiză statistică a indicatorilor de risc.

P14: Plictiseala în mediul militar: experimentarea unui chestionar de măsurare a predispoziției spre plictiseală

Ștefan Liță, Mihaela Boros

Rezumat:

Obiective: Plictiseala la locul de muncă nu a fost studiată extensiv în domeniul psihologiei muncii, personalului și organizațiilor, iar accentul s-a pus preponderent pe cealaltă fațetă a monedei, și anume suprasolicitarea, epuizarea, productivitatea. Cu toate acestea, plictiseala este o problemă importantă și des întâlnită în organizații deoarece o mare parte a angajaților se plictisesc la serviciu cel puțin ocazional, iar fenomenul este asociat cu consecințe indezirabile, atât pe termen scurt, cât și pe termen lung (Fisher, 2017), precum absenteism, insatisfacție, angajament scăzut, stres, intenția de părăsi organizația, intenția de pensionare timpurie, performanță redusă, comportament contraproductiv, asumarea riscurilor, accidente și sabotaj.

Metoda: Instrumentul utilizat a fost Boredom Proneness Scale (Famer și Sundberg, 1986) care conține 28 de itemi cu răspuns dihotomic (adevărat/fals). Chestionarul a fost completat de două loturi de cercetare: primul lot de 205 de militari cu vârstă medie de 34,8 de ani a fost utilizat în scop exploratoriu, iar al doilea lot de 198 de militari cu vârstă medie de 35,4 de ani a fost utilizat în scop verificare/validare.

Rezultate și discuții: Analiza preliminară a datelor a relevat următoarele: (a) coeficientul alpha de fidelitate al Scalei de predispoziție la plictiseală este relativ scăzut (fiind de 0.53 pe ambele loturi), iar prin eliminarea unor itemi se poate obține un coeficient optimizat de 0,66 pe primul lot sau unul de 0,78 pe al doilea lot; (b) nu există diferențe în funcție de studii (superioare/medii) sau de statutul militarilor (ofițer/subofițer), dar predispoziția la plictiseală a celor necăsătoriți este mai mare decât a celor căsătoriți.

Deși rezultatele nu sunt foarte coerente, consideram totuși că Scala de predispoziție la plictiseală poate deveni un instrument util de evaluare a plictiselii în monitorizarea schimbărilor intervenite în timp, ca urmare a programelor de intervenție. De asemenea, utilitatea acestuia ar putea depăși contextul strict organizațional deoarece plictiseala este asociată cu consumul de droguri, supraalimentație, dificultăți de adaptare la elevi/studenți.

P15: Relații reciproce între încrederea academică, așteptările de după finalizarea facultății și identitatea vocațională

Raluca Livinți

Rezumat:

Obiective: Pornind de la Teoria Social Cognitivă a Carierei (SCCT, Lent, & Hackett, 1993), cercetarea de față își propune studierea dinamicii relației dintre încrederea academică, așteptările pozitive legate de urmarea facultății și identitatea vocațională a studenților.

Metoda: Unui eșantion de $N = 100$ de studenți le-au fost administrate instrumente de măsurare a celor 3 concepte în 3 momente diferite de timp, la distanță de 6 luni între ele (începutul semestrului I al primului an universitar, semestrul al doilea al primului an universitar, respectiv începutul celui de-al doilea an universitar). Instrumentele utilizate au fost: Academic Behavioral Confidence Scale (Sander & Sanders, 2003), Student Outcome Expectation Scale (Landry, 2003) și My Vocational Situation (Holland, Daiger, & Power, 1980).

Rezultate și discuții: Analiza datelor a relevat faptul că încrederea academică influențează în timp așteptările pozitive legate de finalizarea facultății. De asemenea, încrederea academică din momentul T2 mediază relația dintre așteptările la T1 și identitatea vocațională la T3.

P16: Narcisismul și performanța echipelor de lucru

George Gunnesch-Luca, Karsten Paul

Rezumat:

Obiective: Narcisismul - componentă a Triadei Întunecate (împreună cu machiavelismul și psihopatia; Paulhus & Williams, 2012) - se caracterizează nu numai prin deficiențe intrapersonale (e.g., o supraevaluare a sinelui) dar poate și mai important, prin deficiențe la nivel interpersonal. Narcisistul tinde să fie arogant și agresiv (Buffardi & Campbell, 2008). De asemenea el nu acceptă critici, tinde să exploateze persoanele din imediata apropiere (Campbell, 1999; 2006) și în general are valori mai mici de agreabilitate (Given-Wilson et al., 2011). Deși narcisismul este destul de prezent în studiile legate de leadership și performanță individuală, efectele sale asupra performanței echipelor de lucru este încă necunoscut. Studiul de față încearcă să prezinte prime informații despre legătura dintre prezența persoanelor cu un grad ridicat de narcisism și performanța echipelor în care activează.

Metoda: Eșantionul este format din 118 echipe de lucru (N=509 persoane) din landul Bavaria. Comportamentul civic organizațional la nivel de grup (OCB-I și OCB-O) a fost evaluat atât de colegi cât și de superiori printr-un chestionar de 22 de itemi, dezvoltat și validat special în acest scop (Gunnesch-Luca, 2016) cu o consistență internă, $\alpha = .87$. Performanța echipei a fost evaluată tot de colegi și superiori, utilizând trei itemi (Lam, Schaubroek, & Brown, 2004; Schaubroek, Lam & Cha, 2007) cu o consistență internă, $\alpha = .88$. Narcisismul a fost măsurat prin varianta germană a NPI-R (Triller & Carsten, 2003), 40 de itemi cu $\alpha = .85$. Variabilele de control includ mărimea echipei de lucru, precum și aspecte ce țin de compoziția grupului.

Rezultate și discuții: Echipele de lucru în componența cărora există persoane cu un nivel ridicat al narcisismului tind să raporteze un nivel mai scăzut atât al performanței implicite ($r = -.24, p < .01$) cât și al unor aspecte ale comportamentului civic organizațional (OCB-I; $r = -.15, p < .05$). În schimb, narcisismul în cazul superiorilor pare a nu fi legat de consecințe negative. Aceste date vin să susțină ideea că anumite trăsături toxice ale personalității pot avea urmări negative pentru performanța echipelor de lucru și sugerează o mai mare atenție acordată acestei trăsături în cadrul selecției de personal.

P17: Impactul capitalului psihologic asupra sănătății și performanței angajaților: rolul mediator al epuizării profesionale

Daria Lupșa, Delia Vîrgă

Rezumat:

Obiective: Din dorința de a crea medii de lucru în care angajații să fie sănătoși și performanți, cercetătorii au studiat diferite variabile care pot crește starea de bine a angajaților și performanța acestora. Această cercetare are la bază modelul comportamentului pozitiv organizațional (engl. Positive Organizational Behavior; Luthans, 2002), capitalul psihologic fiind o resursă personală care poate reduce nivelul de epuizare profesională și crește starea de bine a angajaților. Cercetările anterioare au relevat doar rolul mediator al epuizării profesionale între capitalul psihologic și sănătatea mentală, la categorii profesionale distincte (cum ar fi asistentele medicale). Această cercetare va explora impactul capitalul psihologic deopotrivă asupra sănătății (mentale și fizice) și performanței angajaților, iar această relație este mediată de epuizarea profesională.

Metode: Datele colectate au fost obținute de la 304 angajați din companiile private din diferite orașe din România prin completarea unei baterii de chestionare. Pentru a analiza datele colectate s-a utilizat Structural Equation Modelling (SEM) în Mplus.

Rezultate: Ipoteza medierii se susține, mai precis epuizarea profesională mediază relația dintre capitalul psihologic și cele două tipuri de sănătate (mentală și fizică), precum și cu performanța. Rezultatele obținute în această cercetare aduc un plus explicativ față de cercetările anterioare, deoarece studiază relația mediată dintre capitalul psihologic și sănătate, considerată ca având două componente: mentală și fizică, dar și cu performanța.

Concluziile acestui studiu pot sta la baza implementării unei intervenții care să îmbunătățească nivelul capitalului psihologic, ca resursa personală a angajaților, utilă în obținerea unei stări de bine și a performanței în organizații.

P18 (WiP): Offering to Koalemos: A scientific approach to stupidity

Cristian Mihai

Rezumat:

The main objective of this presentation is to explore the causes of stupidity and the manner in which it manifests itself. In this pursuit, stupidity is approached as the non-intelligent behavior manifested in non-clinical population. The presentation will take into consideration several paradigms regarding the reasons why stupidity is displayed, among which: paradigms based on personality traits, behavioristic paradigms, evolutionary paradigms, cognitive paradigms, and decision-making models. The author will suggest a causal model of stupidity and will make the distinction between absolute stupidity (as the causal error of a cognitive process) and normative stupidity (as the social construct concerning an error of a cognitive process).

In the second part of this presentation, he will present the first stages of developing an instrument for assessing stupid behavior.

P19 (WiP): Contextul de muncă și de acasă al profesorilor din România – relația cu Angajamentul și Epuizarea la locul de muncă

Ruxandra Georgiana Nicolescu

Rezumat:

Obiective/RQ/Ipoteze: Prezentul studiu își propune să studieze procesul de spill-over între cerințele și resursele de acasă pentru angajament și epuizare la job, luând în considerare un model deja consacrat, JDR.

Se aduc în discuție moderatori propuși în literatura de specialitate: Key Resources, Macro resources și Job Crafting.

De asemenea, ne propunem să analizăm și impactul unei variabile dispoziționale în acest model: Core-Self Evaluations.

Metodă: Sunt în curs de colectare datele de la 100 participanți (acesta este obiectivul), profesori și învățători din România pentru clasele 1-12. Chestionarul a fost distribuit pe grupurile de discuție ale profesorilor dintr-o rețea de socializare. De asemenea, a fost distribuit pe mail în cadrul unor asociații profesionale care realizează proiecte pentru profesori.

Rezultate: Ne așteptăm ca variabilele din contextul de acasă și Core-Self Evaluations să aducă un increment față de cerințele și solicitările din contextul de muncă pentru angajament și epuizare. De asemenea, ne așteptăm ca resursele macro, resursele cheie și Job Crafting să aibă rol de moderatori în această relație.

P20: Cercetare exploratorie cu privire la manifestarea sindromului burnout la cadrele didactice din învățământul special

Daniela Corina Niculescu

Rezumat:

Obiective:

O1. Identificarea nivelului de burnout personal, burnout legat de muncă și burnout legat de elev perceput de cadrele didactice din învățământul preuniversitar de masă și preuniversitar special

O.2. Identificarea surselor care determină burnout-ul personal, burnout-ul legat de muncă și burnout-ul legat de elev la cadrele didactice din învățământul preuniversitar de masă și preuniversitar special

Metode: Acest studiu a fost realizat pe un eșantion compus din 101 de persoane format din: 40 de profesori încadrați în învățământul preuniversitar de masă și 61 de profesori din învățământul preuniversitar special, iar instrumentele utilizate au fost: „Copenhagen Burnout Inventory”, „Job Satisfaction Survey” și „Effort-Reward Imbalance Questionnaire”.

Rezultate și discuții: Eșantionul nostru prezintă un nivel al burnout-ului personal de 60%, un nivel al burnout-ului legat de muncă de 92% și un nivel al burnout-ului legat de elev de 16%.

Profesorii care lucrează în învățământul special nu diferă față de profesorii din învățământul de masă în ceea ce privește satisfacția în muncă. Statutul pe care un profesor îl are de titular, detașat sau suplinitor în unitatea de învățământ, nu influențează satisfacția acestuia în muncă.

În ceea ce privește relația dintre burnout și satisfacția în muncă, putem spune că există o asociere între burnout-ul personal și satisfacția în muncă, precum și o asociere între burnout-ul legat de elev și satisfacția în muncă, în schimb nu avem o asociere între burnout-ul legat de muncă și satisfacția în muncă.

Recompensa primită de către profesori nu influențează burnout-ul personal, dar influențează burnout-ul legat de munca prestată, astfel, cu cât recompensa pentru muncă crește, cu atât scade nivelul burnout-ului legat de muncă. Cu cât efortul extrinsec reprezentat de solicitările impuse de post crește, cu atât crește și nivelul burnout-ului legat de muncă. Supraimplicarea în muncă este un factor care favorizează burnout-ul legat de elevi.

Limite: mărimea eșantionului, aria geografică, chestionare de tip autoraportare.

P21: Rolul mediator al afectului în relația dintre nevrotism și satisfacție

Alexandra Olteanu

Rezumat:

Obiective: Satisfacția la locul de muncă și satisfacția de viață reprezintă subiecte care au suscit un mare interes, de-a lungul timpului, atât din partea practicienilor, cât și a cercetătorilor din domeniul organizațional, numeroase cercetări din domeniu încercând să identifice predecesorii și consecințele sale, și legăturile pe care acestea le stabilesc cu alte variabile psihologice și organizaționale. Studiul de față își propune să identifice măsura în care afectul mediază relațiile pe care nevrotismul le stabilește cu satisfacția la locul de muncă și satisfacția de viață.

Metoda: Chestionarul de personalitate format din 60 de itemi IPIP, Scala de măsurare a afectului pozitiv și negativ PANAS (Watson, Clark & Tellegen, 1988) și Scala de satisfacție a vieții (SWLS, Satisfaction with Life Scale, Diener, 1985), au fost completate de un număr de 117 de angajați din diferite companii și domenii de activitate.

Rezultate și discuții: Au fost studiate efectele mediatoare pe care afectul pozitiv și cel negativ le au asupra relației dintre nevrotism și satisfacția la locul de muncă, respectiv nevrotism și satisfacția de viață. Mai departe au fost identificate posibile implicații practice și direcții viitoare de cercetare.

P22 (WiP): Stilul de conducere și modelarea postului de către subordonați: Un studiu în două valuri

Bogdan Oprea

Rezumat:

Scopul cercetării este de a investiga dacă stilul de conducere al șefului direct prezice comportamentele de modelare a postului ale subordonaților.

Conducerea transformațională este posibil să fie asociată indirect cu modelarea postului pentru că este asociată cu alte componente ale Modelului solicitări-resurse, care prezic la rândul lor modelarea postului. Cercetările anterioare au arătat că acest stil de conducere se află în relație cu implicarea în muncă a subordonaților (Tims, Bakker, & Xanthopoulou, 2011; Zhu, Avolio, & Walumbwa, 2009, Breevaart et al., 2014). Implicarea în muncă prezice modelarea resurselor de la locul de muncă și modelarea provocărilor, dar nu este un predictor al minimizării obstacolelor (Tims, Bakker, & Derks, 2015).

Relația dintre conducerea tranformațională și auto-eficacitatea subalternilor este susținută de dovezi, rezultatele fiind replicate în mai multe arii de activitate (Salanova, Lorente, Chambel, & Martínez, 2011; Pillai & Williams, 2004; Walumbwa, Avalio, & Zhu, 2008). În același timp, auto-eficacitatea zilnică este relaționată cu modelarea varietății și a oportunităților de dezvoltare (Tims, Bakker, & Derks, 2014).

Conducerea transformațională zilnică contribuie la autonomia zilnică a subalternilor (Breevaart et al., 2014) și autonomia este asociată cu un nivel mai ridicat de creștere a resurselor și un nivel mai scăzut de reducere a obstacolelor de la locul de muncă (Petrou, Demerouti, Peeters, Schaufeli, & Hetland, 2012).

Ipoteza 1.1. Conducerea transformațională se corelează pozitiv cu creșterea resurselor și provocărilor de la locul de muncă și negativ cu minimizarea obstacolelor de la locul de muncă.

Ipoteza 1.2. Relația dintre conducerea transformațională și modelarea postului este mediată de implicarea în muncă, auto-eficacitatea și autonomia de la locul de muncă.

P23: Teorii implicite ale leadershipului și teorii implicite ale followershipului: o abordare conexionistă, bazată pe o analiză de rețea

Andreea-Ana Petrus

Rezumat:

Obiective: Teoriile implicite ale leadershipului (TIL) și teoriile implicite ale followershipului (TIF) sunt reprezentări mentale ale liderilor și subordonaților ideali, care se formează de-a lungul timpului, în interacțiuni cu figuri de autoritate și care funcționează ca repere pentru evaluarea actorilor organizaționali. Obiectivul studiului a fost evaluarea asocierii dintre TIL și TIF, acesta fiind primul demers în care cele două constructe sunt studiate simultan. Totodată, s-a urmărit evaluarea relevanței adoptării unei perspective conexioniste, în care cele două constructe sunt conceptualizate ca o rețea formată din interacțiunile directe dintre variabilele observate.

Metoda:

Participanți. Datele au fost colectate pe un eșantion de 275 de participanți, angajați, din zona urbană, urmărindu-se asigurarea eterogenității din perspectiva domeniului de activitate.

Instrumente. TIL au fost evaluate cu versiunea scurtă a chestionarului lui Offerman, Kennedy & Wirtz (1994), revizuit de Epitropaki & Martin (2004). TIF au fost evaluate cu chestionarul lui Sy (2010).

Procedura. Datele au fost colectate, în cea mai mare parte, online, prin eșantionare de conveniență.

Rezultate și discuții: Pentru estimarea rețelei comune a TIL și TIF s-a utilizat pachetul qgraph (R). S-a optat pentru o estimare precaută, folosind o tehnică ce permite excluderea arcelor incidentale dintre nodurile rețelei, constituite din variabilele observate. Reprezentarea vizuală a rețelei estimate arată că: 1. în general, nodurile se clusterizează în funcție de apartenența la cele două constructe și în funcție de dezirabilitatea trăsăturilor măsurate, aceasta reflectând puterea legăturilor dintre noduri; 2. arcele ce fac legătura între TIL și TIF evidențiază asocieri ce reflectă complementaritatea celor două roluri organizaționale (spre exemplu, trăsăturile dominant și insistent măsurate de TIL sunt interconectate cu trăsăturile urmează tendințele și delicat în vorbire, măsurate de TIF); trăsăturile centrale ale rețelei formate din TIL și TIF (acele noduri care controlează comunicarea în rețea) sunt următoarele: dedicat, muncitor, energic, puternic, dinamic, dominant, insistent, masculin și bărbătesc (pentru TIL) și face mai mult decât i se cere (pentru TIF).

P24: Inventarul adaptării profesionale - versiunea pentru parașutiști (IAP-Para)

Marian Popa, Doina Trandafir, Violeta Ionescu, Vasile Gherghina, Carmen Anastasof

Rezumat:

Obiective: Cercetarea vizează realizarea unei versiuni a Inventarului de adaptare profesională pentru parașutiști, pe baza versiunii inițiale realizate pentru piloți, și analiza comparativă a rezultatelor pe cele două categorii de personal.

Metoda: IAP-Para păstrează structura de bază a inventarului realizat pentru piloți: activitate profesională (solicitare, competența asumată, performanță, motivație, satisfacție, aspirații), condiție fizică și stare de sănătate (simptome somatice, psihice), relații (de serviciu, familiale).

Fiecare dimensiune este compusă din itemi cu răspunsuri scalare pe 5 niveluri și itemi care vizează evenimente critice de adaptare specifice dimensiunii respective.

În această versiune au fost aduse modificări de conținut al unora dintre itemi, pentru a reflecta în mod adecvat natura sarcinii profesionale.

Instrumentul a fost aplicat pe un lot de 188 parașutiști profesioniști cu vârste cuprinse între 19 și 53 de ani ($m=37.8$ ani, $ab.std.$ 6.7 ani), cu ocazia evaluării anuale periodice în cadrul Institutului Național de Medicină Aeronautică și Spațială.

Rezultate și discuții: Nivelurile fidelității IAP-Para sunt comparabile cu versiunea pentru piloți și depășesc pragul .80, pentru toate dimensiunile. Se confirmă la un nivel acceptabil un model cu doi factori specifici (incidente critice, autopercepția adaptării) și un factor general de adaptare ($\chi^2=34.78$, $p=.07$, $GFI=.96$, $RMSEA=.04$, $PCLOSE=.48$). Invarianța modelului pentru cele două categorii de personal nu se confirmă. Incidentele critice de rezistență fizică sunt comune pentru ambele categorii, la care se adaugă, pentru parașutiști, incidentele de rezistență fizică și cele de satisfacție profesională (care nu se regăsesc în modelul adaptării piloților). Sunt analizate și discutate diferențele rezultate pentru cele două categorii.

P25: Atitudini implicite față de șofatul riscant: Dezvoltarea unei proceduri bazate pe Eroarea de atribuire a valenței afective (eng. affect misattribution procedure, AMP) pentru excesul de viteză

Paul Sârbescu, Andrei Rusu

Rezumat:

Obiective: Obiectivul acestui studiu a fost de a dezvolta și valida un instrument pentru măsurarea atitudinilor implicite față de excesul de viteză, bazat pe Eroarea de atribuire a valenței afective (AMP).

Metode: Datele colectate printr-o testare computerizată de la 140 de șoferi au susținut fidelitatea AMP-ului ($\alpha = .80$)

Rezultate și discuții: Rezultatele au oferit ceva suport privind validitatea de construct a AMP-ului, prin convergența cu atitudinile explicite față de excesul de viteză ($r = .22$). De asemenea, AMP-ul a prezis incremental infracțiunile ($\Delta R^2 = .034$) și accidentele în trafic ($\Delta R^2 = .022$), peste variabilele demografice și atitudinile explicite față de excesul de viteză. Astfel, aceste rezultate oferă suport inițial pentru validitatea de criteriu a AMP-ului. Per ansamblu, rezultatele studiului susțin într-un mod incipient validitatea și fidelitatea AMP-ului pentru excesul de viteză, ce ar putea fi folosit în studii următoare despre șofatul riscant.

P26 (WiP): Angajamentul organizațional la cadrele didactice din învățământul preuniversitar și universitar românesc – o analiză diagnostică și explicativă

Rosana Stan

Rezumat:

Obiective/RQ/Ipoteze: Angajamentul organizațional evidențiază acele aspecte de ordin afectiv și cognitiv care determină un individ să-și dorească menținerea statutului de membru al organizației în care activează. Componentele sale sunt: angajamentul afectiv, angajamentul normativ și angajamentul de continuitate (Allen & Meyer, 1990).

Teoriei auto-determinării (Deci și Ryan, 2000; Ryan și Deci, 2000) explică motivația angajaților prin prisma satisfacerii nevoilor psihologice la locul de muncă. Cele trei nevoi psihologice postulate de această teorie sunt: nevoia de relaționare, nevoia de competență și nevoia de autonomie.

Hofstade (1994) identifică factorii: distanță față de putere, nivel de individualism, masculinitate, evitarea incertitudinii, orientarea pe termen lung ca fiind factorii prin intermediul cărora poate fi descrisă o societate/cultură.

Obiectivele cercetării sunt:

1. Identificarea unui tip dominant de angajament la cadrele didactice din învățământul românesc
2. Analiza capacității predictive a celor trei nevoi psihologice pentru fiecare tip de angajament organizațional la cadrele didactice
3. Analiza comparativă a patternurilor culturale (modelul Hofstade) pentru explicarea diferențelor în ceea ce privește gradul de angajament organizațional

Metodă: În urma obținerii acordului autorilor pentru scop de cercetare, vor fi aplicate trei instrumente: Scala Angajamentului Organizațional, Scala Satisfacerii Nevoilor Psihologice la locul de muncă (adaptată pe populație românească de Țânculescu, L. și Iliescu, D, 2014) și Chestionarul privind Valorile Culturale (VSM94) - Hofstede, 1994.

Rezultate: Anticipăm că la cadrele didactice din sistemul de învățământ românesc se va contura un profil bazat pe un angajament afectiv care va fi susținut de satisfacerea nevoii de autonomie pentru cadrele didactice din învățământul universitar și a celei de relaționare pentru cadrele didactice

din învățământul preuniversitar. În ceea ce privește factorii culturali, presupunem că distanța față de putere explică diferențele în privința angajamentului normativ, evitarea incertitudinii explică diferențele în ceea ce privește angajamentul de continuitate, iar orientarea temporală ar fi implicată în angajamentul afectiv.

P27: Studiu explorativ privind relația dintre propensiunea spre plictiseală și cyberloafing

Dan Florin Stănescu

Rezumat:

Obiective: Încă din 2008, Blanchard & Henle au evidențiat faptul că, odată cu creșterea accesului și utilizării Internet-ului în mediul profesional, a crescut și tendința angajaților de a utiliza această resursă pentru distracție sau pentru alte motive care nu sunt legate de activitatea profesională (Blanchard & Henle, 2008).

În ciuda multiplelor schimbări tehnologice și a modului de organizare a muncii, plictiseala rămâne o parte a experienței de muncă, fiind asociată de cele mai multe ori (Fisher, 1993) cu efecte negative atât în plan individual cât și organizațional. Farmer and Sundberg (1986) au introdus noțiunea de propensiune către plictiseală ca o trăsătură specifică și măsurabilă.

Pornind de la aceste evidențe, studiul de față își propune investigarea relațiilor dintre propensiunea spre plictiseală, susceptibilitatea către plictiseală și cyberloafing.

Metoda: Pentru colectarea datelor relevante a fost aplicat unui număr de 78 de studenți (angajați) din cadrul programelor de masterat dintr-o universitate publică din București, un set de chestionare compus din: Boredom Proneness Scale (Farmer & Sundberg, 1986), Boredom Susceptibility Scale (Zuckerman, 1979), și Cyberloafing Scale (Lim, 2002).

Rezultate și discuții: Rezultatele obținute evidențiază existența unor corelații pozitive semnificative între cyberloafing și propensiunea spre plictiseală ($r=.404$, $p<.01$), respectiv între dimensiunile browsing ($r=.419$, $p<.01$) și interactive cyberloafing ($r=.298$, $p<.05$) și propensiunea spre plictiseală.

P28 (WiP): Determinanți psihologici ai comportamentului economic și ai realizării scopurilor financiare - Analize preliminare.

Andreea-Luciana Urzică, Ticu Constantin

Rezumat:

Obiective/RQ/Ipoteze: Prezentul studiu își propune să testeze validitatea unui model al factorilor psihologici care influențează capacitatea de gestiune a finanțelor personale. Alternativ, se va analiza influența acestor factori asupra realizării unui obiectiv financiar specific.

Metodă: Participanții (angajați) au fost rugați să evalueze motivația de a se implica în gestiunea finanțelor personale și să își definească un scop financiar specific. În plus, au completat un set de scale care vizează cunoștințele financiare obiective și subiective (Perry& Morris, 2005; Oanea & Dornean, 2012), atitudinile față de bani (Anthony et. al., 2011; Klontz et al., 2011), persistența motivațională (Constantin, 2013), concordanța sine – scop (Sheldon & Elliot, 1999), locul controlului (Furnham , 1986; Mien & Thao, 2015), gestiunea finanțelor personale (Xiao & Dew, 2011; Fitzsimmons et al.), starea de bine financiară (Prawitz et. al 2006). În plan secundar, s-au mai luat în calcul variabile precum amânarea gratificării (Hoerger et al 2011; Valence, D’Astous, Fortier ; Faber, O’guinn - 2000) , orientarea temporală (Strathman et al.,1994; Zimbardo & Boyd, 1999) și focusul regulatoriu (Rusu et. al, 2015). Pentru constructele care nu au scale validate pe populație românească s-au aplicat variante alternative ale scalelor pentru a servi demersului de co-validare.

Rezultate: Se așteaptă confirmarea validității unui model predictiv în care cunoștințele financiare, atitudinile față de bani, persistența motivațională și locul controlului au un impact semnificativ asupra gestiunii propriilor bani și asupra realizării scopului financiar propus. Se discută rolul moderator al concordanței sine scop. Se analizează suplimentar impactul amânării gratificării, a orientării temporale și a focusului regulatoriu asupra atitudinii față de bani.

P29: Construct validity of the IWP Multi-Affect Indicator scale in Romanian work environment

Șerban Andrei Zanfirescu, Andreea Butucescu, Dragoș Iliescu

Rezumat:

Objective: The purpose of this study was to investigate the construct validity of the IWP Multi-Affect Indicator scale.

Method: A questionnaire was administered to an occupationally heterogeneous sample of 341 employees. Confirmatory factor analysis (CFA) was used to determine the factor validity of the questionnaire. We employed network analysis as a novel approach to elucidate differential relationships involving the IWP Multi-Affect Indicator's four-factor structure.

Results and discussions: CFA results revealed satisfactory model fit, best represented by a 4-factor model for the Romanian sample, while network analysis confirmed the relationships between items and factors. We have concluded that this questionnaire is suitable to measure differentiated core affects among Romanian employees.

PREMIUL „HORIA D. PITARIU”

Anual, în cadrul Conferinței Naționale a APIO,

se acordă

Premiul „Horia D. Pitariu”

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

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

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

- **Laurențiu Maricuțoiu**
- **Coralia Sulea**
- **Oana Fodor**
- **Paul Sârbescu**
- **Alina Maria Fleștea**
- **Oana-Maria Negru-Subțirică**

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

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

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

Bursele Horia 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 revista BDI). Așteptăm, de asemenea, implicarea unui număr mai mare de studenți în cercetarea vizibilă pentru restul comunității.

Condiții de eligibilitate:

Sunt eligibili studenții care la data depunerii proiectului sunt afiliați unei instituții de învățământ superior din România, indiferent de profilul acesteia. Vârsta maximă avută la data depunerii proiectului pentru cercetătorul principal este de 30 de ani. Sunt eligibili studenți înrolați în ciclul universitar primar, masteral sau doctoral, din orice specializare, nu neapărat în domeniul psihologiei, cu condiția ca tema propusă să fie relevantă pentru domeniul psihologiei muncii și organizaționale.

Proiectele pot fi depuse individual sau de către o echipă de cercetare, cu specificarea faptului că în cazul echipei: a) cercetătorul principal este cel care primește grantul, semnează contractul de acordare și își asumă integral responsabilitățile care decurg din acest contract; și b) echipa de cercetare trebuie să fie formată doar din membri eligibili (studenți, masteranzi, doctoranzi).

O persoană poate face o singură propunere de proiect în fiecare sesiune de competiție. O persoană care a câștigat competiția într-un an ca cercetător principal nu poate participa la competiție în alt an tot ca cercetător principal, dar poate fi afiliată unei echipe conduse de un alt cercetător principal.

Sunt eligibile doar acele propuneri care nu conțin studii realizate anterior, ori care au făcut sau fac în prezent obiectul unei alte finanțări. Proiectele trebuie să se refere la realizarea cel puțin a unui studiu empiric. Asocierea în trecut cu unul dintre membrii juriului, chiar și în relația student-profesor, trebuie declarată ca parte a cererii de depunere.

Toate propunerile vor fi supuse unei verificări de plagiat. Identificarea unor secțiuni sau paragrafe plagiate va duce la declararea propunerii ca fiind neeligibilă.

INFORMAȚII GENERALE APIO

APIO a fost fondată de profesorul Horia Pitariu în anul 2000. Profesorul Pitariu crease de ceva vreme la Cluj, în cadrul Universității Babeș-Bolyai, un centru puternic de cercetare în psihologie industrială și organizațională. Activitățile grupului de lucru coagulat de profesorul Pitariu însă treceau deja de mult timp peste granițele Clujului și aveau cu adevărat impact la nivel național. De aceea era normal ca aceste eforturi să se coaguleze într-o organizație care să fie reprezentativă pentru specialiști din mediul universitar și de afaceri, care erau localizați în alte zone ale României.

APIO a rămas strâns legată de numele și de imaginea profesorului Horia Pitariu până la moartea acestuia, în anul 2010, și suntem convinși că APIO va rămâne în continuare tributară viziunii lui despre psihologia industrială și organizațională în România.

Grupul de lucru strâns de profesor în jurul său avusese deja un număr de activități cu impact; acest grup de lucru includea în principal doctoranzii lui din promoțiile 1997 și 1998, printre care profesorul Filaret Sîntion, Adrian Brate, Dorina Coldea, Doru Dima, Dragoș Iliescu și alții.

Alături de ei, dar și de alții, fuseseră organizate anterior fondării APIO, școala de vara de la Ilieni (1997), consorțiile doctoranzilor din 1998 și 1999 și o seama de workshopuri la diverse conferințe naționale. În 2000 a fost organizată prima conferință a APIO, la Constanța, avându-l ca președinte al comitetului de organizare pe profesorul Filaret Sîntion. Au urmat apoi Conferințele studențești din 2001, 2002 și 2003 și Școala de Vară de la Bran, în 2002, aceasta avându-l ca președinte al comitetului de organizare pe Doru Dima.

Din 2002 Conferința Națională a APIO s-a ținut an de an, cu o singură întrerupere (2006). Majoritatea conferințelor s-au organizat la Cluj, fieful APIO, însă s-a încercat și deplasarea în alte centre universitare, de exemplu la Timișoara (2007), sub coordonarea profesorului Zoltan Bogathy.

În 2003 a fost fondată revista oficială a APIO, Psihologia Resurselor Umane, care a fost publicată încă de la început cu sprijinul Asociației de Științe Cognitive din România (ASCR), care a asigurat serviciile tipografice. Primul număr a apărut în aprilie 2003 și a avut-o drept coordonator de număr pe Daniela Vercellino. Revista a apărut fără întrerupere și fără întârziere și a ajuns relativ rapid să fie indexată în baze de date internaționale, precum PsychIndex (din 2006), Société Française de Psychologie (din 2008) și CNCSIS (încă de la început ca C, apoi din 2005 ca B și din 2006 ca B+).

Misiunea APIO

Suntem unul din partenerii de referință pentru membrii noștri, pentru comunitatea profesională și pentru societatea românească în toate aspectele legate de activitatea umană în organizații. Din această postură, generăm valoare și avem un impact major, prin activități academice, de cercetare și practice. Promovăm bunăstarea psihologică și fizică, responsabilitatea socială, implicarea în comunitate și calitatea vieții la locul de muncă.

Obiectivele APIO

Asociația de Psihologie Industrială și Organizațională este o organizație profesională ce reunește pe baza adeziunii benevole toate persoanele care, pe baza studiilor psihologice calificate și a competenței profesionale, desfășoară o activitate legată de problematica psihologiei industriale și organizaționale și contribuie la dezvoltarea ei ca știință și practică.

Obiectivele principale ale APIO sunt:

- sprijinirea cercetării științifice în domeniul psihologiei industriale și organizaționale;
- sprijinirea și stimularea dezvoltării competenței profesionale a membrilor săi;
- optimizarea modalităților de valorificare a competenței profesionale a membrilor săi;
- generarea de informație pertinentă despre starea actuală a profesiei de psiholog industrial/organizațional și despre practicile tipice activității de resurse umane în România, cu scopul de a contribui la decizii strategice în aceste domenii;
- protejarea profesiei de psiholog industrial/organizațional, prin realizarea de coduri de bună practică și crearea unei legislații specifice care să încurajeze competența și să excludă diletantismul.

SPONSORI

Sponsorul Conferinței APIO în 2017 este

CEB Talent Assessment Offerings (SHL)



CEB Talent Assessment Offerings (CEB) este lider în știința comportamentului angajaților, dezvoltând soluții inovative pentru accelerarea performanței în business pentru organizații din întreaga lume. CEB are o arie de acțiune globală fără precedent în industrie, printre clienții CEB numărându-se peste 50% din companiile Global Fortune 500 și peste 80% din companiile Financial Times Stock Exchange (FTSE). Pentru a le deservi, CEB acționează în peste 50 de țări, iar evaluările sale sunt disponibile în peste 30 de limbi și pentru peste 150 de națiuni din întreaga lume.

Ofertele CEB sunt robuste, precise și corecte, bazându-se pe mai mult de 30 de ani de cercetare și dezvoltare. CEB este pionierul testării online și a lansat primul test de abilități cognitive randomizat și verificabil. Comitetul său de coordonare științifică oferă un leadership valoros, bazat pe știință, atât în domeniul psihologiei aplicate, cât și în cel al resurselor umane și al psihometriei.

La nivel internațional CEB susține peste 25 de milioane de evaluări completate anual de către clienții săi. Acest fapt îi oferă o bază de date impresionantă și îi permite să ofere analize și evaluări comparative pentru talente, în toate rolurile și industriile.

În România, CEB îmbină metodologia internațională cu expertiza locală pentru a oferi consultanță în managementul talentelor. Serviciile de evaluare pe care își concentrează activitatea sunt cele pentru achiziția talentelor (recrutare de volum, recrutare de absolvenți, selecție managerială și profesională) precum și cele pentru dezvoltarea și mobilitatea talentelor (programe de tip high-potential, planificarea succesiunii și dezvoltarea talentelor).

Consultanții noștri sunt membri activi în domeniul psihologiei organizaționale și al managementului. Întreaga echipa CEB este certificată în testare și evaluare ocupațională – level B, în cadrul British Psychological Society. De asemenea, specialiștii noștri sunt activi în organizațiile naționale (Asociația de Psihologie Industrial-Organizațională) și internaționale din domeniu (Society for Industrial-Organizational Psychology, European Association of Psychological Assessment sau American Psychological Society). Pe lângă activitatea de consultanță, ei sunt implicați activ în cercetare, publicând articole în reviste internaționale de specialitate, precum European Journal of Psychological Assessment, International Journal of Selection and Assessment și European Journal of Personality.

PARTENERI



UNIVERSITATEA DIN BUCUREȘTI
FACULTATEA DE PSIHLOGIE ȘI ȘTIINȚELE EDUCAȚIEI

Facultatea de Psihologie și Științele Educației (F.P.S.E) a Universității din București

Facultatea de Psihologie și Științele Educației (F.P.S.E) a Universității din București reprezintă o entitate instituțională modernă și reprezentativă, având programe de studiu actualizate în acord cu exigențele actuale ale lumii academice și profesionale internaționale și spații de învățare noi și adecvate.

Facultatea are o traiectorie similară, fără a se suprapune în totalitate, cu istoria Universității din București. Înscriindu-se în linia generală de dezvoltare a Universității, FPSE are, în același timp, o biografie proprie, relativ diferită de alte facultăți, marcată de perioade de creștere, dar și de schimbări importante.

În 1990 a fost înființată Facultatea de Sociologie, Psihologie și Pedagogie, la care s-a atașat în anul următor și Asistența socială. Acest moment a constituit o confirmare socială a legitimității și importanței formării competențelor profesionale în aria psihologiei, științelor educației și sociologiei.

Denumirea actuală – Facultatea de Psihologie și Științele Educației – a fost adoptată în anul 1999. În acel an, odată cu diversificarea specializărilor, expansiunea studiilor aprofundate, masterale și doctorale, inițierea unor variate proiecte de cercetare și a creșterii numărului de studenți și cadre didactice, s-a produs o nouă restructurare ce a marcat constituirea Facultății de Psihologie și Științele Educației și a celei de Sociologie și Asistență Socială ca unități distincte.

Din trecutul Facultății de Psihologie și Științele Educației amintim trei momente importante:

În 1948, vechiul Seminar pedagogic al Universității se transformă într-o facultate de sine stătătoare, dar cu o existență efemeră. Ulterior, psihologia și pedagogia devin specializări cu o anumită autonomie în cadrul Facultății de Filosofie;

Anii 1964-1973 reprezintă o perioadă semnificativă de dezvoltare profesional-științifică a celor două domenii;

În 1977, printr-o decizie arbitrară, specializările noastre, alături de sociologie, sunt considerate indezirabile și eliminate din structura învățământului superior. Unele discipline de specialitate au supraviețuit în cadrul Facultății de Istorie și Filosofie.

În prezent, structura instituțională a FPSE include 4 departamente: Psihologie, Științele Educației, Psihopedagogie specială și Departamentul de Formarea Profesorilor, 3 colegii de institutori afiliate (București, Buzău, Focșani). Acestea oferă:

- programe de calificare în trei domenii mari: psihologie, științele educației și pregătirea pentru cariera didactică;
- programe de masterat;
- programe doctorale diferențiate – în aria psihologiei și a științelor educației;
- servicii de consultanță și consiliere psihologică și educațională.

HR Club România



HR Club România este asociația profesioniștilor de resurse umane din România. Informal de 20 ani, funcționează oficial de 12 ani, iar scopul acestora este de a încuraja dezvoltarea resurselor umane prin sprijinirea și promovarea celor mai bune practici în domeniu. Începând cu 2007, HR Club este membru al Asociației Europene pentru Managementul Oamenilor (EAPM) și al Federației Internaționale a Asociațiilor din Domeniul Managementului Oamenilor (WFPMA).

Mai multe informații despre HR Club România regăsiți pe pagina oficială: <http://hr-club.ro/ro>.

