



Asociația de Psihologie Industrială și Organizațională (APIO)



**CONFERINȚA NAȚIONALĂ DE PSIHLOGIE INDUSTRIALĂ
ȘI ORGANIZAȚIONALĂ**

„HORIA D. PITARIU”

Ediția a XXI-a

27 – 29 mai 2021, online

*

„Oameni și organizații – reziliența în situații de criză”



Universitatea
Transilvania
din Brașov
FACULTATEA DE PSIHLOGIE
ȘI ȘTIINȚELE EDUCAȚIEI



testcentral
G.S.



Cuvânt de bun venit

Dragi colegi și studenți,

Vă invităm să participați la a XXI-a Conferință Națională de Psihologie Industrial-Organizațională "Horia D. Pitariu".

Evenimentul va fi organizat online de Asociația de Psihologie Industrială și Organizațională (APIO) și Facultatea de Psihologie și Științele Educației (Universitatea Transilvania din Brașov) în perioada 27-29 mai 2021.

Tema principală a conferinței este „Oameni și organizații – reziliența în situații de criză”, alături de alte teme actuale pentru domeniul psihologiei I/O.

În programul conferinței vor fi organizate o serie de workshop-uri dedicate competențelor profesionale relevante pentru domeniul nostru de activitate. Vom oferi prezentări state-of-the-art în România, prin care dorim să aducem în fața participanților activitatea și rezultatele unor experți romani de top în psihologia I/O. Vom promova schimburile de idei de cercetare și de bune practici validate științific prin sesiunile de comunicări științifice și în cadrul unor dezbateri de tip panel.

Vă așteptăm să vă înscrieți cu comunicări științifice finalizate, dar și cu cele aflate în curs de desfășurare/work in progress. Acestea din urmă se pot referi la un proiect de cercetare aflat în diferite stadii, dar nefinalizat, obiectivul fiind acela de a comunica interesul pentru un anumit subiect de cercetare și de a obține feedback din partea comunității APIO.

În acest an vom avea plăcerea de a găzdui mai mulți invitați străini, specialiști și personalități de marcă în domeniul psihologiei I/O: Dr. Kai Ruggeri (Columbia University), Dr. Rolf van Dick (Goethe University) și Dr. Christian Dormann (Johannes Gutenberg University of Mainz).

APIO și comitetul de organizare lucrează pentru a oferi tuturor experiența unei conferințe cu un conținut atractiv și util.

Comitetul de organizare APIO 2021

Cuprins

COMITETUL ȘTIINȚIFIC	4
COMITETUL DE ORGANIZARE.....	5
PROGRAMUL CONFERINȚEI.....	6
KEYNOTE SPEAKERS	9
DEZBATERE (PANEL SESSIONS).....	15
WORKSHOPURI.....	16
REZUMATELE LUCRĂRILOR	33

Comitetul științific

Prof. dr. Zoltan BOGATHY (Departamentul de Psihologie, Universitatea de Vest, Timișoara)

Prof. dr. Carmen BUZEA (Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea Transilvania din Brașov)

Prof. dr. Ticu CONSTANTIN (Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)

Prof. dr. Dragoș ILIESCU (Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București)

Prof. dr. Mariela PAVALACHE-ILIE (Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea Transilvania din Brașov)

Prof. dr. Mihaela RUS (Facultatea de Drept și Științe Administrative, Universitatea Ovidius din Constanța)

Prof. dr. Delia VIRGA (Departamentul de Psihologie, Universitatea de Vest, Timișoara)

Conf. dr. Adrian Tudor BRATE (Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu)

Conf. dr. Ana Maria CAZAN (Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea Transilvania din Brașov)

Conf. dr. Laurențiu MARICUȚOIU (Departamentul de Psihologie, Universitatea de Vest, Timișoara)

Conf. dr. Marian POPA (Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București)

Lect. dr. Ioana DAVID (Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București)

Lect. dr. Oana FODOR (Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației – UBB Cluj Napoca)

Lect. dr. Ciprian RĂULEA (Universitatea Lucian Blaga din Sibiu)

Lect. dr. Lavinia ȚANCULESCU (Facultatea de Psihologie, Universitatea Hyperion din București)

Dr. George GUNNESH-LUCA (Chair of Psychology, especially Business and Social Psychology, University of Erlangen-Nuremberg, Germania)

Dr. Vasile Doru MARINEANU (Centrul Național Militar de Psihologie și Sănătate Comportamentală)

Asist. dr. Andreea BUTUCESCU (Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București)

Cercetător postdoctorat dr. Cristina Maria BOSTAN (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)

Comitetul de organizare

Conducerea APIO

Dr. Marian POPA (Universitatea din București)

Conf. dr. Laurențiu MARICUȚOIU (Universitatea de Vest, Timișoara)

Prof. dr. Delia VÎRGA (Universitatea de Vest, Timișoara)

Prof. dr. Dragoș ILIESCU (Universitatea din București)

Prof. dr. Ticu CONSTANTIN (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)

Prof. dr. Mihaela RUS (Universitatea Ovidius din Constanța)

Lect. dr. Lavinia ȚÂNCULESCU (Universitatea Hyperion din București)

Conf. dr. Ana-Maria CAZAN (Universitatea Transilvania din Brașov)

Asist. dr. Andreea BUTUCESCU (Universitatea din București)

Lect. dr. Oana FODOR (Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj Napoca)

Dr. George GUNNESCH-LUCA (University of Erlangen-Nuremberg, Germania)

Comitet local de organizare

Prof. dr. Mariela PAVALACHE ILIE (Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea Transilvania din Brașov)

Prof. dr. Aurel Ion CLINCIU (Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea Transilvania din Brașov)

Prof. dr. Răzvan Lucian ANDRONIC (Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea Spiru Haret)

Conf. dr. Camelia TRUȚA (Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea Transilvania din Brașov)

Conf. dr. Laura Teodora DAVID (Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea Transilvania din Brașov)

Conf. dr. Laura Elena NĂSTASĂ (Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea Transilvania din Brașov)

Lect. dr. Ramona HENTER (Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea Transilvania din Brașov)

Lect. dr. Adrian Alexandru MOȘOI (Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea Transilvania din Brașov)

Cercetător postdoctoral dr. Cristina Maria BOSTAN (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)

Asist. dr. Andreea BUTUCESCU (Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București)

Asist. dr. Nicoleta Raluca LUPU (Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea Transilvania din Brașov)

Camelia VAȘARHELYI (BĂNCILĂ) (Colegiul Psihologilor di România, Filiala Brașov)

Voluntari

Masterand Adelina NEAGU

Programul conferinței

Joi, 27 mai 2021

Ora	Evenimente
9.00-11.00	Workshop <i>Strategii de monitorizarea a sănătății în muncă și de diminuare a riscului de epuizare (burnout) în situații de criză</i> Moderator: Prof. dr. Ticu CONSTANTIN
11.00-14.00	Pauză
14.00-15.50	Workshop <i>Factori de vulnerabilitate și factori de reziliență în procesul de luare a deciziei sub stres: aplicații clinice și operaționale</i> Moderator: Dr. Doru Vasile MARINEANU
15.50-16.00	Pauză
16.00-17.50	Masă rotundă <i>Leadership feminin în situații de criză</i> Moderatori: Lector dr. Lavinia ȚÂNCULESCU-POPA & Lector dr. Oana FODOR
17.50-18.00	Pauză
18.00-20.00	Workshop <i>Executive coaching mastery: cum să ajutăm managerii să își mărească performanța și să facă față incertitudinii</i> Moderator: Drd. Andreea NICOLAU

Vineri, 28 mai 2021

Ora	Evenimente
9.00-9.50	DESCHIDEREA CONFERINȚEI
9.50-10.00	Pauză
10.00-11.00	Sesiune plenară 1 <i>Vicious circles in work stress and burnout</i> Keynote speaker: Prof. Dr. Christian DORMANN
11.00-11.15	Pauză
11.15-14.00	Workshop <i>Introducere în R pentru științe sociale</i> Moderator: Dr. George GUNNESCH-LUCA
14.00-15.00	Pauză de prânz
15.00-16.00	Sesiune plenară 2 <i>The social identity approach to effective leadership</i> Keynote speaker: Prof. Rolf van DICK
16.00-17.00	Pauză
17.00-18.00	Sesiune plenară 3 <i>Positive deviance and reducing economic inequality: A role for organizational psychology</i> Keynote speaker: Prof. Kai RUGGERI
18.00-18.10	Pauză
18.10-20.00	Workshop <i>Analiza instrumentelor psihometrice utilizate în evaluările specifice psihologiei muncii și organizaționale/psihologiei transporturilor, din perspectiva calităților psihometrice ale acestora</i> Moderatori: Lector Dr. Ciprian RĂULEA & Dr. psih. Alexandru GĂIANU

Sâmbătă, 29 mai 2021

Ora	Evenimente
9.00-11.50	Workshop <i>Evaluarea psihologică în domeniul sănătății și securității în muncă – o perspectivă etică</i> Moderator: Psih. Ramona Iocsa PORA
	Lucrări științifice pe secțiuni 1 – Work in progress
11.50-12.00	Pauză
12.00-14.00	Lucrări științifice pe secțiuni 2 – Lucrări finalizate
14.00-15.00	Pauza de prânz
15.00-17.45	Lucrări științifice pe secțiuni 3 – Lucrări finalizate
17.45-18.00	Pauză
18.00-19.00	Premiile APIO INCHIDEREA CONFERINȚEI

Keynote speakers

Keynote speaker: Prof. Kai RUGGERI

Assistant Professor – Department of Health Policy & Management at the Mailman School of Health at Columbia University (US)

Topic: Positive deviance and reducing economic inequality: A role for organizational psychology

Vineri, 28 mai 2021, 17.00 - 18.00



Abstract

Applications of psychology in public policy continue to expand. This is increasingly so in the context of economic and other social inequalities. Unfortunately, while some population-level interventions have been effective, concerning limitations have emerged when applied in disadvantaged populations. One possible way to address this is to incorporate greater considerations of positive deviance, which is a framework that emphasizes individuals from disadvantaged circumstances who have significantly better outcomes than are typical for their group. This approach initially derived from organizational scientists and has since emerged as a relevant tool in psychological and behavioral applications. Studying the behavior of positive deviants helps to understand what may explain their overall success in the face of severe adversity. It can also help to incorporate those insights in such a way that would facilitate others from these circumstances to experience positive outcomes. In this presentation, we present a framework for doing so specifically within behavioral science for public policies aimed at reducing inequalities. Using examples from real-world and experimental insights on choices and outcomes of positive deviants, we encourage further study of their choices and trajectories over time to produce valuable insights. We propose that leveraging those findings would inform public policy by introducing interventions that are more ecologically sound and population relevant, and consequently have a better chance at benefiting those who start off under adverse circumstances.

Guest description

Dr Kai Ruggeri is an Assistant Professor in the Department of Health Policy & Management at the Mailman School of Health at Columbia University (US). Kai joined Columbia from the Department of Psychology at the University of Cambridge, where he directed the Policy Research Group that he founded in 2013. He studies population level behavior and decision-making, focusing on how integrating behavioral evidence into policies can improve economic outcomes and population well-being, particularly in terms of reducing inequality.

His teaching is primarily in analytics, decision-making, behavioral policy, and managerial economics. His recent projects involve behavioral policy studies focusing on large-scale data related to economic choices and related outcomes, which have been covered in media around the world. He has ongoing collaborations with local and national governments, non-profit organizations, industry, and other academic institutions, in New York, various parts of the US, and abroad.

Kai also directs the Junior Researcher Programme, a global initiative for early career behavioral scientists, which is now partnered with the Global Behavioral Science (GLOBES) program he directs at Columbia. He is a Senior Fellow at the Centre for Business Research at the Judge Business School and a recent Fellow of Corpus Christi College, Cambridge, as well as a Fellow of the Royal Society of Arts and Sciences.

Keynote speaker: Prof. Rolf van DICK

Professor – Goethe University Frankfurt (Germany)

Topic: The social identity approach to effective leadership

Vineri, 28 mai 2021, 15.00-16.00



Abstract

Employee identification with their groups and organization typically has positive implications for work-related attitudes and behaviors. But which role do leaders play in establishing employee identification and on the impact of such identification? In this presentation, I will first give a short overview of theory and research on identification. Then, I will present empirical studies on the following three aspects: 1) The role of leader prototypicality, 2) the transfer of leader identification on their followers, and 3) the ways for leaders to actively manage the identities of the groups they lead.

Guest description

Rolf van Dick is Professor of Social Psychology and from 2018-2021 he served as Vice President for International Affairs and Early Career Researchers at Goethe University Frankfurt (Germany). Prior to his current position he was Professor at Aston Business School, Birmingham (UK). Rolf van Dick is scientific director of the interdisciplinary Center for Leadership and Behavior in Organizations (CLBO). He has published/edited almost 20 books and special issues, and he has published 300 book chapters and papers in academic journals such as the Academy of Management Journal, Journal of Organizational Behavior, Journal of Applied Psychology, Journal of Marketing, Journal of Business Ethics, or the Journal of Personality and Social Psychology. Rolf was visiting professor in Tuscaloosa (USA), on Rhodes (Greece), in Shanghai and Beijing (China), Rovereto (Italy), in Oslo (Norway), and in Kathmandu (Nepal) and he was editor/associate editor of the British Journal of Management, the European Journal of Work and Organizational Psychology, the Journal of Personnel Psychology, and The Leadership Quarterly. His research is in the area of social identity processes and he applies social identity theory to topics such as leadership, mergers & acquisitions, health and stress, or diversity. Rolf is a Fellow of the International Association of Applied Psychology.

Keynote speaker: Prof. Dr. Christian Dormann

Professor – Johannes Gutenberg-University Mainz, Germany

Topic: Vicious circles in work stress and burnout

Vineri, 28 mai 2021, 10.00-11.00



Abstract

It has become conventional wisdom that poor working conditions are associated with burnout, which is characterized by feelings of exhaustion, a cynical attitude towards customers and clients or towards one's work in general, and feelings of reduced professional efficacy. Nearly half a century of research has been devoted to identifying the most harmful job stressors (also known as demands) such as time pressure and work overload, which could lead to burnout. Similarly, research has been investigating job resources such as autonomy and social support that facilitate coping with job stressor to mitigate their effects on the development of burnout. However, the lion's share of studies applied cross-sectional research designs and longitudinal evidence is more equivocal. Actually, a few longitudinal studies also investigated if burnout rather is the cause of stressors (so-called strain effects) than stressors are the cause of burnout (stressor effects). Unfortunately, the evidence is rather scattered, and virtually no research has been conducted on possible resources that could reduce such strain effects. This would be important because strain effects and stressor effects might simultaneously exist. Such a reciprocity would mean that job stressors and burnout operate in vicious circles, and to prevent excessive developments, means to break vicious circles are desperately needed.

To improve our understanding of the interplay between job stressors and burnout, my colleagues Christina Guthier, Manuel Voelke and I conducted a meta-analysis of all published and unpublished longitudinal studies that we could identify. Overall, this meta-analysis was based on $k = 48$ longitudinal studies (with an overall sample size of $N = 26,319$). We used a new method that allows accounting for variation in time intervals among primary studies (called continuous time meta-analysis; CoTiMA). Our analysis also focused on job resources (job control & job support), and above and beyond all prior studies we investigated if they moderated the effect of burnout on job stressors

(strain-effect) in addition to the stressor effect of job stressors on burnout. Further, we also applied a bunch of techniques frequently used in meta-analyses (e.g., funnel plots) to investigate the validity of results.

Our results surprisingly show that the stressor-effect is rather small thereby questioning conventional wisdom. Conversely, the strain-effect of burnout on job stressors, which has received only little attention in prior studies, is considerably larger. Actually, both effects together imply a vicious circle. Further, again questioning conventional wisdom, job control and job support do not moderate (i.e. reduce) the stressor effect; rather they moderated the strain effect. Additional analyses showed that there is a second vicious circle among the two burnout symptoms exhaustion and cynicism. Once employees started to feel exhausted, their attitude towards customers and clients becomes more cynical, which in turn further increases their exhaustion.

Overall, results imply the need for extended job stress models and new job stress interventions that help employees cope with feelings of exhaustions. This could prevent possible excesses via vicious circles involving increased job stressors and increased cynical attitudes.

Guest description

Christian Dormann has been the Chair of the Business Education & Management at the Johannes Gutenberg-University Mainz, Germany since 2013. Before, he had hold chairs of Business Psychology and of Work & Organisational Psychology. Since 2011, Christian Dormann has also been adjunct research professor at the School of Psychology, Social Work and Social Policy at the University of South Australia (UNISA). He served as editor in chief of the European Journal of Work and Organizational Psychology and as associate and consulting editor of several other journals, including the Journal of Occupational and Organizational Psychology, Journal of Organizational Behavior, and Journal of Occupational Health Psychology. His research focus is on stress in organizations. In particular, he has been interested in psychosocial aspects of work. Among others, he has published in the Journal of Organizational Behavior, Journal of Applied Psychology, Psychological Methods, and Psychological Bulletin.

Selected Publications

Guthier, C., Dormann, C. & Voelkle, M.C. (2020). Reciprocal Effects between Job Stressors and Burnout: A Continuous Time Meta-Analysis of Longitudinal Studies. *Psychological Bulletin*, 146, 1146-1173. <https://doi.org/10.1037/bul0000304>

- Dormann, C., Guthier, C., & Cortina, J. (2020). Introducing Continuous Time Meta-Analysis (CoTiMA). *Organizational Research Methods*. <https://doi.org/10.1177/1094428119847277>
- Dormann, C., Owen, M., Dollard, M. F., & Guthier, C. (2018). Translating cross-lagged effects into incidence rates and risk ratios: The case of psychosocial safety climate (PSC) and depression. *Work & Stress*, 32 (3), 248-261. DOI: 10.1080/02678373.2017.1395926
- Dormann, C. & Griffin, M. A. (2015). Optimal time lags in panel studies. *Psychological Methods*, 20(4), 489-505. DOI: 10.1037/met0000041
- Dudenhöffer, S., & Dormann, C. (2013). Customer-related social stressors and service providers' affective reactions. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 520-539. <http://dx.doi.org/10.1002/job.1826>
- Chlosta, S., Patzelt, H., Klein, S. B., & Dormann, C. (2012). Parental role models and the decision to become self-employed: The moderating effect of personality. *Small Business Economics*, 30 (1), 121-138. DOI: 10.1007/s11187-010-9270-y
- Jonge, J. de & Dormann, C. (2006). Stressors, resources, and strain at work: A longitudinal test of the triple-match principle. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1359-1374. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.1359>
- Dormann, C., Fay, D., Zapf, D. & Frese, M. (2006). A state-trait analysis of job satisfaction: On the effect of core self-evaluations and situational determinants. *Applied Psychology: An International Review*, 55, 27-51. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1464-0597.2006.00227.x>
- Dormann, C. & Zapf, D. (2004). Customer-related social stressors and burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9, 61-82. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.9.1.61>
- Dormann, C. & Zapf, D. (2001). Job satisfaction – A meta-analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 1-22. <http://dx.doi.org/10.1002/job.98>
- Dormann, C. & Zapf, D. (1999). Social support, social stressors at work and depressive symptoms: Testing for main and moderating effects with structural equations in a 3-wave longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 84, 874-884. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.84.6.874>
- Zapf, D., Dormann, C. & Frese, M. (1996). Longitudinal studies in organizational stress research: A review of the literature with reference to methodological issues. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 145-169. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.1.2.145>

Dezbateri (Panel Sessions)

Moderatori:

**Lector univ. dr. Lavinia
ȚÂNCULESCU-POPA**

Lector univ. dr. Oana FODOR

Tema: Leadership feminin în situații de
criză

Joi, 27 mai 2021, 16.00-17.50

Conferința Națională a Asociației de Psihologie
Industrială și Organizațională "Horia D. Pitariu" 2021 / Ediția XXI

Mirela Iordan
Country Manager Pfizer România

Simin Florescu
Șefa Clinicii și Managerul Spitalului de Boli Infecțioase și
Tropicale "Dr. Victor Babeș" București

Cosmina Marinescu
Director General - KRUK România

Andreea Vlăntoiu
Head of Data Protection (Worldwide Independent Lawyers
League); Project Leader (Brand de Țară: "Romania, your Privacy Paradise");
Managing Partner (Vlăntoiu și Asociații)

Lavinia Țânculescu-Popa
Moderator APPO

Oana Fodor
Moderator APPO

Joi 27.05 ora 16-18:00

Masă Rotundă:
**Leadership feminin
în situații de criză**

Asociația de Psihologie
Industrială și Organizațională

Invitați

Mirela Iordan – Country Manager (Pfizer România)

Simin Florescu – Șeful clinicii și Managerul Spitalului de Boli Infecțioase și
Tropicale „Dr. Victor Babeș” București

Cosmina Marinescu – Director General (KRUK România)

Andreea Vlăntoiu – Head of Data Protection (Worldwide Independent Lawyers
League); Project Leader (Brand de Țară: “Romania, your Privacy Paradise”);
Managing Partner (Vlăntoiu și Asociații).

Workshopuri

Workshop 1

Formator: Prof. dr. Ticu Constantin, Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași

tconst@uaic.ro

Tema: Strategii de monitorizarea a sănătății în muncă și de diminuare a riscului de epuizare (burnout) în situații de criză



Despre autor

Profesor la Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași

Creator și dezvoltator de metodologie vizând evaluarea psihologică individuală (www.psihoprofile.ro) și de diagnoza organizațională (www.sistemeco.ro)

Rezumat

În acord cu directivele europene și normativele naționale vizând monitorizarea sănătății în muncă (Directiva 2009/38/CE; Legea 467/2006, Legea 62/2011 etc.) este necesară consultarea periodică a angajaților și implementarea unor programe de monitorizare a sănătății în muncă și de diminuarea riscului de epuizare (burnout) a angajaților.

Workshop-ul va fi focalizat pe definirea și analiza unei strategii de consultare a angajaților, de evaluare a factorilor de risc psiho-social (așa cum sunt ei definiți de European Agency for Safety and Health at Work) și de implementare a unor proceduri de intervenție în scopul optimizării activității organizaționale și îmbunătățire a stării de sănătate psihologică a angajaților.

Conținut

În organizații, mai ales în situațiile de criză, este necesară utilizarea unor instrumente de consultare a angajaților și de monitorizare a stării lor de sănătate (fizică și psihologică). Pentru identificarea factorilor protectivi, de suport organizațional și a celor adversivi, de risc psihosocial, este esențială măsurarea unor "indicatori" organizaționali cu referire atât la posibilele "presiuni" organizaționale exagerate (factori de risc psiho-social) cât și la posibile efecte negative ale acestor presiuni (stres, epuizare, simptome psihosomatice etc.). Identificarea corectă și obținerea la timp a acestor informații pot permite

realizarea unor intervenții eficiente în direcția optimizării activității organizaționale și diminuării riscului de epuizare profesională (burnout).

Participanții vor discuta despre diferite strategii, metodologii și opțiuni de identificare a factorilor organizaționali adversivi sau protectivi și de stabilire a pragului de la care putem vorbi de "un nivel ridicat", "de risc" a indicatorilor relevanți pentru sănătatea angajaților.

Folosind Sistem ECO (www.sistemeco.ro) ca metodologie de exemplificare, cei prezenți online vor participa la (re)construirea unui design de cercetare-intervenție, focalizat pe identificarea "presiunilor" sau factorii organizaționali care sunt asociați cu niveluri ridicate ai unor indicatori considerați de "risc psiho-social" și pe definirea principalelor repere ale unui program de intervenție "preventivă" sau "curativă".

În urma unui astfel de demers, pe "studii de caz" (date culese în diferite organizații) se vor analiza:

- (a) nivelurile de stres/ burnout / simptome psihosomatice obținute în diferite colective (pentru stabilire "pragului critic");
- (b) procedurile de intervenție ("preventivă" sau "curativă") în situațiile în care nivelul de burnout/ epuizare emoțională este considerat critic/ de risc înalt;
- (c) nivelurile de referință a acestor indicatori pentru analiza evoluțiilor viitoare (dacă intervențiile preventive/ curative au avut efect).

Prin raportare la directivele europene și normativele naționale se vor analiza implicațiile practice, avantajele și limitele unei astfel de abordări.

Recomandări pentru participanți

Accesul la echipamentele uzuale de comunicare online

Durata: 2 ore

Workshop 2

Formator: Psih. Ramona Ioçsa Pora, psiholog principal psihologia muncii și organizațională

ramona.iocsapora@gmail.com



Temă: Evaluarea psihologică în domeniul sănătății și securității în muncă – o perspectivă etică

Despre autor

Ramona Ioçsa Pora, absolventă a Facultății de Sociologie și Psihologie la Universitatea de Vest Timișoara, psiholog practician în domeniul psihologiei muncii și organizațională, atestat de Colegiul Psihologilor din România, cadru didactic asociat la Catedra de Psihologie din cadrul Universității de Vest Timișoara (susține cursurile disciplinei “etică și integritate academică” pentru programele masterale).

Rezumat

În ultima vreme se afirmă tot mai mult o orientare nouă referitoare la rolul eticii pozitive în activitatea profesională a psihologului practician, orientare care ghidează comportamentul și deciziile profesionale ale acestuia către înțelegerea complexității rolului său profesional în relația cu beneficiarii.

În numeroase situații psihologul practician din domeniul psihologiei muncii și organizațională se confruntă cu dificultăți în procesul decizional, dificultăți determinate de conflictul creat de presiunea normelor profesionale, principiilor etice ale profesiei de psiholog cu drept de liberă practică, standardelor etice de conduită, sistemul de valori personale ale specialistului.

În cadrul workshop-ului vom puncta cadrul conceptual privind principiile și standardele etice care reglementează activitatea psihologului practician din domeniul psihologiei muncii și organizațională, tipuri de bias-uri care pot afecta acuratețea deciziei profesionale din cadrul procesului de evaluare psihologică (apt/inapt psihologic), strategii decizionale utile în obținerea unei decizii profesionale etice în evaluarea psihologică din domeniul sănătății și securității în muncă.

Conținut

1. Rolul eticii în practica psihologului din domeniul psihologiei muncii și organizaționale: etica pozitivă, bazată pe maximizarea beneficiilor versus etica plafonată, bazată pe minimalizarea potențialelor daune/consecințe (cadru conceptual) – 30 min.

2. Principii etice și standarde comportamentale care guvernează activitatea profesională a psihologului din domeniul psihologiei muncii și organizațională: competența profesională, responsabilitatea profesională, respectarea drepturilor și

demnității umane, integritatea profesională (exemplificare situații de practice) – 60 min.

3. Tipuri de bias-uri care afectează procesul de decizie profesională în evaluarea psihologică din domeniul sănătății și securității în muncă (exemplificare practică) – 45 min.

4. Strategii decizionale etice la îndemâna practicienilor din domeniul psihologiei muncii și organizațională: modelul optimizării calității, modelul acurateții etice, modelul procesului etic de luare a unei decizii (exemplificare practică) – 45 min.

Cunoștințe anterioare necesare participanților

Cunoștințe minimale privind legislația în vigoare referitoare la evaluarea psihologică din perspectiva sănătății și securității în muncă.

Cunoștințe minimale privind reglementările etice ale practicii profesionale în domeniul psihologiei muncii și organizațională (Codul deontologic al profesiei de psiholog cu drept de liberă practică – var. 2018).

Durata: 3 ore

Workshop 3

Formator: Dr. George GUNNESCH-LUCA

Chair of Psychology, Business and Social
Psychology, FAUErlangen-Nuremberg
george.gunnesch-luca@fau.de



Temă: Introducere în R pentru științe sociale

Rezumat

Acest atelier online va introduce participanții în utilizarea R și RStudio. R este un mediu de programare simplu care permite manipularea eficientă a datelor, oferind în același timp un suport grafic excelent, iar RStudio este un instrument care oferă un mediu ușor de utilizat pentru a lucra cu R.

Workshop-ul este menit să ofere cunoștințe de bază de programare R.

Ținte:

Învățarea noțiunilor de bază ale R pentru manipularea și vizualizarea reproductibilă a datelor

Efectuarea de analize de date care necesită cunoștințe de bază de R

Conținut

Sintaxa R: Înțelegerea diferitelor “părți de vorbire” din R; introducerea variabilelor și a funcțiilor, demonstrarea modului în care funcționează funcțiile și modificarea argumentelor pentru cazuri de utilizare specifice.

Structuri de date în R: Noțiuni de bază privind clasele de structuri de date și tipurile de date utilizate de R.

Inspecția și manipularea datelor: Citirea datelor din fișiere. Utilizarea indicilor și a diverselor funcții pentru a subansambla și a crea seturi de date, inclusiv suita de pachete tidyverse.

Vizualizarea datelor: Vizualizarea datelor utilizând funcțiile de reprezentare grafică din pachetul extern ggplot2.

Exportul de date și grafice: Generarea de noi tabele și grafice de date pentru a fi utilizate în afara mediului R.

În plus față de cele de mai sus, ne vom concentra pe bunele practici de gestionare a datelor, pe instalarea și lucrul cu pachetele de gestionare și vizualizare a datelor, precum și pe diferitele modalități de a obține ajutor atunci când codificați în R. După acest atelier, participanții se pot aștepta să se simtă confortabil cu elementele de bază ale gestionării și reprezentării grafice a datelor utilizând R.

Recomandări pentru participanți

Conexiune bună și stabilă de internet.

De preferat, participanții au instalată ultima versiune de R și Rstudio:

<https://cloud.r-project.org/>

<https://rstudio.com/products/rstudio/download/>

Durata: 3 ore

Workshop 4

Formator: Dr. Vasile Marineanu, Centrul Național Militar de Psihologie și Sănătate Comportamentală
marineanu@gmail.com



Temă: Factori de vulnerabilitate și factori de reziliență în procesul de luare a deciziei sub stres: aplicații clinice și operaționale

Rezumat

Pe de o parte, relația dintre stres și cogniție este destul de simplă. Stresul, în multiplele sale forme, creează efecte cognitive, printr-o varietate de moduri, iar majoritatea dintre acestea sunt negative. Atunci când analizăm, însă, mai profund această relație, apar o serie de dinamici complexe.

Această interacțiune, cu multiple fațete, între stres și cogniție este relevantă pentru experiența participanților în cadrul misiunilor cu grad ridicat de risc și este esențială în înțelegerea mecanismelor, pe care se fundamentează aplicațiile operaționale și clinice ale psihologiei militare. Pentru a înțelege mai bine aceste complexități, este necesar să examinăm modul în care are loc procesarea informațiilor, în special în condiții de stres extrem.

În acest sens, workshop-ul va reprezenta o oportunitate 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:

- problematica aplicațiilor clinice și operaționale ale psihologiei militare și ce înseamnă misiuni cu grad ridicat de risc;
- cadrul conceptual (definiții operaționale și conceptualizarea mai largă a sistemului uman de procesare a informației), necesar în procesul de înțelegere a ceea ce se întâmplă în mintea oamenilor pe timpul luării unor decizii importante, în condiții de stres extrem;
- modalități de prelucrare a informațiilor cu impact asupra raționamentului, care contribuie la luarea deciziilor și la performanța umană (de exemplu, rolul funcțiilor cognitive executive, stresul acut și stresul cotidian etc.);
- efecte ale stresului asupra atenției, memoriei, raționamentului și luării deciziilor (de exemplu, modelul resursei cognitive limitate, efectul de tunelare, amintirile false, principalii factori de vulnerabilitate și factori de reziliență etc.);
- tehnici de inoculare a stresului în gestionarea experienței luării deciziei sub stres (de exemplu, interogatoriile simulate, rolul tehnicilor sugestive și expunerea la dezinformarea sugestivă etc.)

Obiective de învățare

- familiarizarea cu problematica aplicațiilor clinice și operaționale ale psihologiei militare;
- cunoașterea principalelor elemente conceptuale privind stresul și reziliența, în misiuni cu grad ridicat de risc;
- înțelegerea mecanismelor cognitive, care acționează în condiții de stres extrem și a principiilor care guvernează comportamentul operatorilor;
- exersarea abilităților de acordare a asistenței psihologice, pentru gestionarea experienței raționamentului și luării deciziei sub stres

Bibliografie selectivă:

- Entin, E. E., & Serfaty, D. (1990). Information gathering and decision making under stress. Burlington, MA: Alphatech, Inc.
- Newell, B. R., & Shanks, D. R. (2003). Take the best or look at the rest? Factors influencing one reason decision-making. *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, and Cognition*, 29, 53–65.
- Staal, M.A., Yaroush, R.A., & Bourne, L.E. (2008). Cognitive processing and resilience. In B. Palmer and V. Tepe (Eds.), *Biobehavioral Resilience to Stress*.
- Wofford, J. C. (2001). Cognitive-affective stress response effects of individual stress propensity on physiological and psychological indicators of strain. *Psychological Reports*, 88, 768–784.
- Wofford, J. C., & Goodwin, V. L. (2002). The linkages of cognitive processes, stress propensity, affect, and strain: Experimental test of a cognitive model of stress response. *Personality & Individual Differences*, 32, 1413–1430.

Durata: 2 ore

Workshop 5

Formatori:

Lector Dr. Ciprian Răulea, Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu & Universitatea Transilvania din Brașov

ciprian.raulea@unitbv.ro

Dr. psih. Alexandru Găianu, absolvent al Școlii doctorale a Facultății de Psihologie și Științele Educației, din cadrul Universității din București

alex.gaianu@gmail.com

Temă: Analiza instrumentelor psihometrice utilizate în evaluările specifice psihologiei muncii și organizaționale/psihologiei transporturilor, din perspectiva calităților psihometrice ale acestora



Despre autori

Ciprian Răulea, este doctor în psihologie, membru al Comisiei Metodologice a Colegiului Psihologilor din Romania. Activitatea științifică și de cercetare din ultimii ani s-a materializat în 12 cărți/capitole de cărți, în peste 30 de articole publicate în reviste din țară și străinătate și în numeroase participări la conferințe și simpozioane, temele abordate în toate aceste studii evidențiind următoarele domenii de interes: leadership și management, psihologia transporturilor, psihologie cognitivă, psihologie socială și organizațională

Alexandru Găianu este doctor în psihologie, psiholog principal în specialitatea profesională psihologia transporturilor, membru al Colegiului Psihologilor din România din anul 2006, supervisor și formator. Are o vastă experiență în practică și cercetare, publicând de-a lungul timpului mai multe articole în jurnale științifice. În psihologia traficului rutier a realizat o serie de studii care se află în diferite stadii de publicare și este prim autorul articolului “From trait anger to aggressive violations in road traffic”, publicat în prestigiosul jurnal Transportation Research Part F: Psychology and Behavior.

Rezumat

Participanții vor asista la un panel de discuții, demonstrații, interpretări și analize a calităților psihometrice ale testelor utilizate în evaluarea psihologică și vor putea interveni dirijat în dezbateri. Workshop-ul va avea o abordare critică a evaluării psihologice, pornind de la stabilirea scopului realizării acesteia,

identificarea criteriilor, alegerea modelelor teoretice care explică cel mai bine acele criterii, până la alegerea predictorilor, variabilelor observabile sau constructelor psihologice. Se va pune accent pe nevoia de analiză a calităților psihometrice ale testelor, aspect ce stă la baza deciziei calculate de a utiliza un anumit test.

Conținut

analiza din punct de vedere psihometric a unei probe psihologice utilizate în evaluările specifice psihologiei muncii/transporturilor;

cunoștințele deja acumulate în măsurarea constructului psihologic pe care testul ales îl evaluează;

analiza fidelității probei de evaluare psihologică – vom prezenta în detaliu demersurile întreprinse pentru a determina stabilitatea sau consistența internă ale instrumentului de evaluare psihologică;

analiza din punct de vedere al validității a instrumentului propus (validitatea de construct, validitatea predictivă/concurentă, validitatea ecologică);

sistemul de etalonare și standardizare care va permite evaluarea obiectivă a constructului psihologic ales.

Recomandări pentru participanți

Workshop-ul se adresează în principal psihologilor practicanți (dar și viitorilor psihologi) din domeniile: psihologia muncii și organizațională, psihologia transporturilor, psihologia ordinii publice și securității naționale; de asemenea, se adresează studenților, masteranzilor și/sau tuturor celor aflați la început de carieră în psihologie sau în domenii conexe: resurse umane, management, sănătate în muncă.

Durata: 2 ore

Workshop 6

Formator: Drd. Andreea Nicolau, Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași

andreea.nicolau@p-d.ro

Temă: Executive coaching mastery: cum să ajutăm managerii să își mărească performanța și să facă față incertitudinii



Despre autor

Andreea Nicolau este lector universitar la Universitatea Româno-Americană și doctorand în psihologie la Universitatea Alexandru Ioan Cuza Iași. Este pasionată de studierea funcționării umane optime și de găsirea de modalități pentru a-i ajuta pe ceilalți să prospere. Principalele sale interese de cercetare și practică se concentrează pe coaching-ul executiv. Andreea mai deține și un rol de Fellow Coach la BetterUp, leader în coaching-ul virtual și de consultant independent la MoovOne. Ea lucrează cu manageri cu nivel mediu și ridicat de senioritate din cadrul unor companii multinaționale precum Mars, Philip Morris, Lego, Accenture. Andreea deține o acreditare de Professional Certified Coach (PCC), emisă de Federația Internațională de Coaching, o certificare în Applied Positive Psychology de la Universitatea din Pennsylvania, un master în gestionarea conflictelor și o licență în științe politice. Andreea are aproape două decenii de experiență managerială. Background-ul ei profesional este în marketing, vânzări, management și consultanță.

Rezumat

Lumea a fost afectată drastic de COVID-19. Procesul de tranziție către noua realitate de business poate fi extrem de dificil de navigat și este unul în care coaching-ul executiv poate aduce beneficii atât individului, cât și organizației. Workshop-ul se bazează pe concluziile unui review sistematic a 21 de studii empirice privind implicațiile coachingului executiv în organizații, concentrându-se pe cele prezente în timpul provocărilor inerente schimbării organizaționale. Pe baza acestor concluzii, sesiunea de workshop încorporează câteva strategii de coaching executiv care pot fi facilitate atât de practicieni cât și de lideri în cadrul organizațiilor, provocări posibile pentru adoptarea acestor strategii și mijloacele prin care acestea pot fi depășite. Acest workshop de două ore își propune să îi ajute pe participanți să înțeleagă și să-și îmbunătățească abilitățile de coaching pentru a susține performanța managerilor din cadrul organizațiilor. Participanții vor pleca echipați cu un nou set de cunoștințe și abilități care le vor permite să se angajeze mai eficient într-o conversație de coaching și să ajute managerii să facă față incertitudinii. În plus, participanții

vor avea ocazia să aplice ce au învățat și să creeze un plan de acțiune care să îi ajute să își folosească abilitățile de coaching în mod eficient în viitor.

Conținut

– Introducere – 15 min

Mesaj de bun venit. Exercițiu pentru a ne cunoaște. Participanții sunt rugați să se prezinte pe scurt grupului, oferind numele și informațiile pe care doresc ca grupul să le cunoască despre ei. Prezentarea agendei.

– Evidențe empirice despre rezultatele pozitive ale coachingului executiv în timpul schimbării – 15 min

Definirea coaching-ului executiv. Furnizarea diferitelor definiții ale coachingului executiv pentru a ajuta participanții să înțeleagă diferența dintre coachingul executiv și alte profesii sau alt tip de coaching (coaching sportiv, coaching pe viață etc.) Prezentarea de dovezi empirice cu privire la rezultatele coachingului executiv în cadrul organizațional pentru a ajuta participanții să înțeleagă procesul de coaching executiv și rezultatul acestuia.

– Strategii de coaching executiv – 10 min

Prezentarea unor strategii definite pe baza concluziilor review-ului sistematic a 21 de studii empirice privind rezultatele coachingului executiv la locul de muncă, concentrându-se pe implicațiile pentru practica de afaceri.

– Traducerea științei în practică – 40 min

Participanții vor avea oportunitatea de a aplica strategiile și întrebările prezentate în carul unui grup de trei persoane (coach, coachee, observator) în breakout room. Fiecare participant va avea la dispoziție 10 min în care să experimenteze fiecare din cele trei roluri. La final membrii grupului vor împărtăși între ei observații și vor alege un reprezentant pentru a prezenta sumarizat concluziile în carul grupului extins.

– Discuție – 15 min

Împreună cu facilitatorul participanții vor discuta concluziile experienței avute în cadrul breakout room-ului și ce au învățat.

– Plan de acțiuni – 20 min

Prezentarea unui cadru de stabilire a unui plan de acțiuni. Participanții își vor nota pașii următori pentru a-și folosi abilitățile de coaching practicate în viitor. Participanții vor fi invitați să împărtășească cu ceilalți ce își propun.

– Întrebări și răspunsuri – 5 min

Facilitatorul va oferi clarificări suplimentare participanților răspunzând la întrebări și comentarii.

Participanții vor învăța:

– Care sunt rezultatele susținute de evidențe empirice cu privire la coaching-ului executiv la locul de muncă și implicații pentru practica de afaceri în timpul provocărilor inerente schimbărilor organizaționale

- Strategii focusate pe îmbunătățirea performanței și competențelor managerilor în condiții incerte
- Abilități de coaching pentru a debloca potențialul managerilor în perioadele dificile

Durata: 2 ore

Programarea lucrărilor pe secțiuni

Sâmbătă 29 mai 2021

Secțiunea 1 – Work in progress

Interval orar: 9.00 – 11.15

Moderator: Conf. dr. Ana-Maria CAZAN; Lector dr. Nicoleta Raluca LUPU

Nr.	Autori	Titlu
1.	Anata-Flavia Ionescu <i>Universitatea din București, Școala Doctorală de Psihologie și Științele Educației; Universitatea Transilvania din Brașov, Școala Doctorală Interdisciplinară</i>	Virtual Organization Performance: Towards a Simulation Study Methodology
2.	Andreea-Luciana Urzică <i>Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași</i>	Analiză preliminară a constructului de antifragilitate organizațională din perspectivă factorială vs.de rețea. (etapa de colectare de date)
3.	Raluca Duțu, Dragoș Iliescu <i>Universitatea din București, Facultatea de Psihologie și Științele Educației</i>	Stuck on a single frame? Toward a better understanding of the frame of reference effect
4.	Alexandru Ioan Manea <i>Universitatea din București, Facultatea de Psihologie și Științele Educației</i>	Proceduri suplimentare privind construcția unui nou instrument de analiză a muncii din perspectiva personalității
5.	Roxana M. Spinu, Dragoș Iliescu <i>Universitatea din București, Facultatea de Psihologie și Științele Educației</i>	Behavioral Terms and Bulleted Lists as Elements of Assessment Reports: What Leads to Efficiency in Hiring Decisions?

6.	Andreea Corbeanu, Dragoș Iliescu <i>Universitatea din București, Facultatea de Psihologie și Științele Educației</i>	The Link Between Personality Traits and Cognitive Ability: A Meta-Analysis
7.	Gabriela Lăcrămioara Drăghici, Ana-Maria Cazan <i>Universitatea Transilvania din Brașov, Facultatea de Psihologie și Științele Educației</i>	Efectele burnout-ului asupra adaptării academice a studenților angajați
Secțiunea 2 – Lucrări finalizate		
Interval orar: 11.30 – 14.00		
Moderator: Conf. dr. Laura Teodora DAVID		
Nr.	Autori	Titlu
1.	Liubita Barzin, Delia Virga, Andrei Rusu <i>Universitatea de Vest din Timișoara</i>	Efficacy of a job crafting and strengths use intervention in a work from home setting
2.	Bogdan Oprea, Denisa Oancea, Eugen Avram <i>Universitatea din București, Departamentul de Psihologie</i>	Conducerea etică și modelarea postului de către subalterni: Rolul mediator al auto-eficacității pentru extinderea rolului și al implicării în muncă
3.	Zselyke Pap, Delia Virgă, Daria Lupșa <i>Universitatea de Vest din Timișoara</i>	De la modelarea sinelui spre implicare: Managementul proactiv al vitalității, implicare în muncă și utilizarea punctelor forte într-un studiu de tip jurnal
4.	Ioana David <i>Universitatea din București</i>	Impactul religiozității, semnificației muncii și a rezilienței la locul de muncă asupra percepției insecurității în muncă – o analiză de cale

5.	Alina Matei, Delia Vîrgă <i>Universitatea de Vest din Timișoara, Departamentul de Psihologie</i>	Familia și munca: rolul mediator al echilibrului familie-muncă între calitatea comunicării și bunăstarea pentru cuplurile cu ambii parteneri angajați
6.	Constantin Roangheși, Pantilimon-Alexandru Găianu <i>Universitatea din București</i>	Explicarea deciziei de vaccinare împotriva COVID-19 și de sprijin al autorităților în limitarea efectelor pandemiei prin intermediul teoriei comportamentului planificat
7.	Dan Florin Stănescu, Marius Constantin Romașcanu <i>Școala Națională de Studii Politice și Administrative București</i>	O perspectivă social-cognitivă privind răspunsul angajaților la riscul perceput de infectare cu COVID-19
8.	Norberth-Ioan Okros, Delia Vîrgă <i>Universitatea de Vest din Timișoara, Departamentul de Psihologie</i>	Solicitările locului de muncă și starea de bine la polițiștii de penitenciare: Rolul protector al capitalului psihologic
Secțiunea 3 – Lucrări finalizate		
Interval orar: 15.00 – 17.45		
Moderator: Prof. dr. Mariela PAVALACHE ILIE		
Nr.	Autori	Titlu
1.	Elena Cristina Țenu, Daniela-Veronica Necșoi <i>Universitatea Transilvania din Brașov, Facultatea de Psihologie și Științele Educației</i>	Conduita reflexivă a cadrului didactic, practică a organizației care învață
2.	Luca Tisu, Delia Vîrgă, Ioana Mermeze <i>Universitatea de Vest din Timișoara, Departamentul de Psihologie</i>	De la autonomie la performanță la locul de muncă: managementul proactiv al vitalității și implicarea în muncă, ca mediatori secvențiali

3.	Andreea Gheorghe, Petru Lucian Curșeu <i>Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca, Departamentul de Psihologie, Romania; & Open University of the Netherlands, Department of Organization, Heerlen, The Netherlands</i>	Efectul stilului de umor și al genului asupra probabilității de a deveni lider.
4.	Eusebiu Ștefancu, Laurențiu P. Maricuțoiu <i>Universitatea de Vest din Timișoara, Departamentul de Psihologie</i>	Legătura dintre personalitatea auto-raportată de către superior și comportamentele, atitudinile angajaților: o meta-analiză
5.	Oana Fodor <i>Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca, Departamentul de Psihologie</i>	Multiple team membership and knowledge hiding. The role of burnout and frequency of switches among teams
6.	Simona Mariana Mitu <i>Universitatea Transilvania din Brașov, Facultatea de Psihologie și Științele Educației</i>	Relația dintre decența intelectuală organizațională și cultura școlii ca organizație care învață
7.	Alexandra Bălăceanu, Delia Vîrgă <i>Universitatea de Vest din Timișoara, Departamentul de Psihologie</i>	Îmbunătățirea gestionării proactive a energiei în cadrul organizațiilor: Studiu experimental
8.	Laura Maria Horeanu, Cristina Maria Bostan <i>Universitatea Al. I. Cuza, Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației</i>	Influența numărului de nașteri și tipul de naștere asupra aprecierii corporale. Rolul mediator al anxietății generale și depresiei postnatale

Rezumatele lucrărilor

Secțiunea 1 – Work in progress

Virtual Organization Performance: Towards a Simulation Study Methodology

Anata-Flavia IONESCU¹

Virtual organizations (VOs), i.e., strategic alliances of (potentially) geographically dispersed organizations, based on a common ICT infrastructure, with the aim of achieving a specific goal (such as exploiting a business opportunity), are a growing trend in business economics. Their advantages include reduced costs and enhanced effectiveness in achieving the specific goal. In the current global economic context, the fact that they also address the problem of physical distance is also opportune.

VO performance depends on „hard” criteria such as cost or duration, but „soft” factors such as trustworthiness/issues of trust, risk aversion, fairness concern, overconfidence, etc., have recently begun to garner attention in production research. Group and organizational psychology perspectives are therefore warranted. Given the inherent difficulties of conducting field experiments in this domain, simulation studies have the potential to become one of the most important sources of insights. However, to ensure the validity of simulation results, a valid methodology for simulation-based research in this area should be developed beforehand.

The goal of this research project is to develop a methodology for VO modeling and simulation studies. Specific objectives are as follows:

1. identifying synonyms for VO used in the various domains where this concept is studied
2. a review of approaches to modeling and implementing VOs
3. a systematic review of VO performance/effectiveness correlates (i.e., individual-, group-, and organizational-level variables relevant for the performance of a VO) to establish the relevant variables and their associations (which will serve as a basis for mathematical descriptions of characteristics, functions and parameters)
4. proposing an approach to model design
5. proposing an approach to setting up simulation and optimization (calibration) experiments
6. proposing approaches to simulation validation

¹ Universitatea din București, Școala Doctorală de Psihologie și Științele Educației; Universitatea Transilvania din Brașov, Școala Doctorală Interdisciplinară

Benefits of guidelines for simulation studies consist of deriving best practices for structural and functional patterns of VOs, as well as for ensuring the preparedness of organizations worldwide for participating in VOs.

Analiză preliminară a constructului de antifragilitate organizațională din perspectivă factorială vs. de rețea

Andreea - Luciana URZICĂ²

Suport teoretic general

Literatura de specialitate definește antifragilitatea drept capacitatea unui sistem a se îmbunătăți ca răspuns la circumstanțele imprevizibile, volatile, (...) perturbatoare (Taleb, 2012, 2013). Paradoxal, organizația antifragilă câștigă de pe urma neprevăzutului, pe când un sistem fragil sau doar robust (rezilient) se confruntă cu efecte negative generate de volatilitate.

Depășind stadiul dezbaterilor exclusiv conceptuale, studiile au evoluat către identificarea de definiții operaționale și indicatori măsurabili asociați constructului.

Astfel, Ghasemi și Alizadeh (2017) validează o scală de evaluare a antifragilității organizațiilor operaționalizând modelul propus de Johnson & Gheorghe (2013). Indicatorii ai modelului sunt:

- Absorbția - capacitatea sistemului de a asimila șocurile astfel încât acestea să nu afecteze structura/funcționarea organizației indiferent de magnitudinea crizei.
- Redundanța - capacitatea de a identifica multiple alternative de a face față unei crize.
- Introducerea unor niveluri reduse de stres pentru a atena sistemul pentru situații de criză.
- Non-monotonie – integrarea de noi informații și modalități inovatoare de lucru cu acestea.
- Diversitate necesară- existența unor mecanisme de reglare sistemică adecvate contextului și capabile să anticipeze/rezolve probleme.
- Emergența - capacitatea organizației de a fi mai antifragilă decât suma componentelor care o alcătuiesc.
- Gradul de decuplare între elementele sistemului astfel încât o vulnerabilitate punctuală să nu afecteze întregul.

² Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași

Obiectivele cercetării

Cercetarea vizează realizarea unei verificări preliminare a validității de construct a antifragilității prin testarea adecvării scalei propuse de Ghasemi și Alizadeh (2017) În acest scop vom utiliza două abordări.

Analiza structurii factoriale pentru a observa în ce măsură itemii scalei se grupează conform modelului.

Analiza de rețea pentru a oferi o imagine asupra parametrilor de centralitate și putere a configurației legăturilor dintre itemi.

Întrebările cercetării

1. Care este structura factorială a constructului antifragilitate organizațională?
2. Care sunt caracteristicile rețelei care descrie conceptul de antifragilitate organizațională?
3. Ce dimensiuni ale rezilienței corelează cu dimensiunile antifragilității în context organizațional?

Metoda

Cu scopul de a analiza particularitățile de structură ale instrumentului vizat, scala pentru evaluarea antifragilității organizaționale (Ghasemi & Alizadeh, 2017) va fi transmisă spre completare on-line, persoanelor cu funcții de decizie/management, prin intermediul LinkedIn. Demersul va fi prezentat drept un studiu despre percepția decidenților asupra evoluției organizației din care provin, în ultimul an.

Pentru verificări suplimentare, comparative metodologia va include un instrument de evaluare a rezilienței organizaționale, BRT - Benchmark Resilience Tool (Lee et. al.,2013)

Stuck on a single frame? Toward a better understanding of the frame of reference effect

Raluca DUȚU, Dragoș ILIESCU³

Objectives/RQ/Hypotheses

A frame of reference (FoR) describes a simple form of altering available personality items using specific tags (e.g. “at work”; “at school”) (Schmit et al., 1995). This construct has gained momentum because it seems to provide a simple solution to a long-standing problem: the personality measures have poor validity in selection (Morgeson et al., 2007). However, there still exist calls for deepening the effect of contextualization in personnel selection (Lievens, 2017).

The aim of the present study is twofold. First, we build on Trait Activation Theory (Tett & Burnett, 2003) to investigate how supplementary task cues impact the validity of specific personality traits. Secondly, we attempt to emphasize what is behind a unique FoR based on what situations are activated in the cognitive schemas of our respondents.

Two hypotheses were formulated:

H1: The data obtained in the contextualized condition will show a higher validity than the non-contextualized condition.

H2: The characteristics of situations people consider when completing the personality measures will differ depending on the type of scale and the supplementary information they receive.

Method

We used a 2x2 between-subjects design. We manipulated the scale format (general vs. at work) and the amount of job-related information (job description vs. control). We examined how these manipulations influence the validity of extraversion (with leadership as a criterion) and the pattern of situational characteristics from the respondents' cognitive schemas.

Data from 150 participants were collected online using Psytoolkit. The participants were randomly assigned to one of the four conditions. First, they received a scenario according to which they were applying for a managerial

³ Department of Psychology, University of Bucharest

position. Further, they were asked to complete several scales. The following measures were used:

1. Extraversion (non-contextualized) - ten items from the IPIP Big Five Inventory (Goldberg et al., 2006);
2. Extraversion (contextualized) - assessed with an altered version of the previous scale
3. Leadership - seven items from the IPIP VIA Scale (Goldberg et al., 2006);
4. Characteristics of situations - four items measuring sociality from The Situational Eight DIAMONDS (Rauthmann et al., 2014)

Proceduri suplimentare privind construcția unui nou instrument de analiză a muncii din perspectiva personalității

Alexandru Ioan MANEA⁴

Suport teoretic general

Acest studiu continuă procesul de construcție și validare al unui nou instrument de analiză a muncii bazat pe nevoia investigării și mai aprofundate a relației dintre trăsăturile de personalitate și performanța în post. În urma rezultatelor prezentate într-o lucrare anterioară, am operat modificări asupra instructajului cadrului de referință (Frame of Reference Training) aplicat participanților și asupra itemilor instrumentului pentru diminuarea potențialelor bias-uri sociale și cognitive și la îmbunătățirea calității datelor colectate.

Obiectivele cercetării

Obiectivul acestui studiu constă în investigarea, pentru ulterioara validare a unui instrument sub forma unui chestionar standardizat, capabil să identifice trăsăturile de personalitate necesare performanței într-un anumit post.

Întrebările cercetării: 1. Este noul instrument de analiză a muncii din perspectiva personalității îndeajuns de fidel pentru a identifica trăsăturile de personalitate necesare performanței în diferitele posturi analizate? 2. Instrumentul poate identifica trăsăturile de personalitate specifice activității fiecărui post analizat?

Ipoteza: Nivelul de consistență al trăsăturilor de personalitate evaluate pentru fiecare post va fi îndeajuns de ridicat. Acest aspect va fi evidențiat prin niveluri ridicate ale coeficienților de fidelitate inter-evaluator pentru fiecare post analizat.

Metodă

Instrumentul de analiză a muncii din perspectiva personalității a fost aplicat în mediu online. Din eșantionul total (N = 297), participanții au fost împărțiți în sub-eșantioane, numărul acestora variind între șapte și 133, și au avut rolul de experți în domeniul lor de activitate și în relația cu fiecare post analizat, Eșantionarea a respectat numărul de minimum cinci experți recomandat de literatura de specialitate pentru fiecare post analizat.

⁴ Universitatea din București, Facultatea de Psihologie și Științele Educației

Rezultate și discuții

Ipoteza cercetării a fost parțial acceptată; pentru 13 din cele 15 posturi analizate, coeficientul de fidelitate inter-evaluator variază între .72 și .91. Doar pentru două posturi coeficientul are valori sub pragul acceptat de .70. Majoritatea trăsăturilor de personalitate considerate a fi relevante performanței pentru posturile evaluate au fost în primul rând asociate factorului „Conștiinciozitate” urmate apoi de cele asociate factorilor „Nevrotism/Stabilitate emoțională”, „Deschidere” și „Extraversie”. Considerăm aceste rezultate încurajatoare dar, pentru investigarea calității datelor colectate și identificarea prezenței unor potențiale bias-uri sociale și cognitive, luăm în calcul și aplicarea altor operațiuni statistice specifice proceselor de analiză a muncii.

Behavioral Terms and Bulleted Lists as Elements of Assessment Reports: What Leads to Efficiency in Hiring Decisions?

Roxana M. SPINU, Dragoș ILIESCU⁵

Suport teoretic general

Studiul a pornit de la rezultatele cercetărilor anterioare din domeniul psihologiei educaționale, care au concluzionat faptul că rapoartele ce conțin descrieri comportamentale sunt mai eficiente decât cele care conțin descrieri generice (Bucknavage, 2007). Din păcate, însă, astfel de studii nu se regăsesc și în domeniul psihologiei industrial-organizaționale, în ceea ce privește rapoartele de evaluare ale angajaților.

Potrivit literaturii de specialitate, descrierile comportamentale nu sunt eficiente doar în cadrul rapoartelor de evaluare, și în mai multe contexte, precum: evaluările pe baza scalelor cu ancore comportamentale (Martin-Raugh, Tannenbaum, Tocci & Reese, 2016), feedback-ul comportamental (Cardy & Dobbins, 1994) sau interviul comportamental (Alonso 2016). Printre posibilele explicații ale eficienței descrierilor comportamentale se numără faptul că acestea sunt obiective, standardizate, ușor de înțeles, au un nivel scăzut de ambiguitate, și nu presupun procesarea de inferențe adiționale (Debnath, Lee & Tandon, 2015; Mosoco & Salgado, 2001). Mai mult, persoanele care interacționează cu astfel de descrieri nu sunt supuse efectului de halo (Latham, Saari, Pursell & Campion, 1980).

De asemenea, studiul evaluează și eficiența structurării textului sub formă de bullet-points. Multiple studii din literatura de specialitate susțin avantajele acestora. Pe baza unui text structurat sub formă de bullet-points, cititorii înțeleg și parcurg mai ușor informațiile (Hyland & Zou, 2020; Rennick, 2019), și le amintesc mai ușor (Bonnardel, Piolat & Le Bigot, 2011), și sunt mai angajați în procesarea acestora (Jansen, 2014).

Obiectivele cercetării

Obiectivul studiului este evaluarea a patru tipuri de rapoarte în vederea găsirii celei mai bune modalități de construcție a acestora.

Întrebările cercetării

Q1: Sunt mai eficiente, în luarea deciziilor de angajare, descrierile comportamentale decât descrierile generice?

⁵ Universitatea din București, Facultatea de Psihologie și Științele Educației

Q2: Este mai eficientă, în luarea deciziilor de angajare, construirea rapoartelor sub forma de bullet points decât sub formă de paragraf?

Q3: Sunt mai eficiente, în luarea deciziilor de angajare, rapoartele ce conțin descrieri comportamentale și sunt structurate sub formă de bullet points, decât rapoartele ce conțin descrieri generice și sunt structurate sub formă de paragraf.

Componente opționale (în funcție de stadiul cercetării)

Ipoteze (pot lipsi sau pot fi ipoteze de lucru – nefinisate)

H1: Rapoartele structurate sub formă de descrieri comportamentale și bullet points sunt mai eficiente, în luarea deciziilor de angajare, decât celelalte trei combinații posibile.

Metoda (participanți, eșantionare, instrumente și procedura de colectare a datelor)

Participanții sunt specialiști în Resurse Umane, cu experiență în luarea deciziilor de angajare. Aceștia au primit o fișă de post pentru postul Key Account Manager și două rapoarte de evaluare a doi candidați fictivi (în funcție de grupul experimental din care au făcut parte, aceștia au primit în mod aleatoriu unul dintre cele patru tipuri de rapoarte posibile). Pe baza documentelor primite, participanții au fost rugați să aleagă candidatul cel mai potrivit pentru descrierile din fișa postului.

Profilurile de personalitate fictive au fost conceptualizate pe baza modelului Big Five, și au fost construite în așa manieră încât să existe o decizie corectă sau greșită, însă diferențele dintre cei doi candidați să nu fie foarte evidente. Modalitatea de construcție a rapoartelor a fost validată de alți 14 psihologi cu experiență. Au existat patru tipuri de rapoarte posibile: (1) descrieri comportamentale + bullet points; (2) descrieri comportamentale + paragraf; (3) descrieri generice + bullet points; (4) descrieri generice + paragraf.

Variabila dependentă analizată este corectitudinea deciziei de angajare (variabilă dihotomică). De asemenea, sunt analizate trei variabile confundante: experiența participanților în Resurse Umane; experiența participanților în luarea deciziilor de angajare; familiaritatea participanților cu modelul Big Five.

The Link Between Personality Traits and Cognitive Ability: A Meta-Analysis

Andreea CORBEANU, Dragoș ILIESCU⁶

Cadru teoretic: Atât trăsăturile de personalitate cât și abilitățile cognitive sunt două constructe centrale în literatura științifică, mai ales în cea de selecție. Organizațiile prezintă la angajare teste de IQ, dar și de personalitate, întrucât este cunoscut faptul că acestea prezic în mod acurat performanța viitorului angajat. Dar care este legătura dintre aceste două constructe?

Obiectiv 1: să se integreze studiile actuale ce vizează trăsăturile de personalitate și abilitățile cognitive, și să se prezinte nivelul actual al cunoașterii

Obiectiv 2: să se introducă și să se discute potențiali moderatori ai relației dintre cele două constructe, pentru o privire mai profundă asupra mecanismelor care facilitează această legătură

Întrebările cercetării:

Care este legătura dintre fiecare dintre cele cinci trăsături de personalitate și abilitățile cognitive?

Cum influențează moderatorii propuși legătura dintre cele cinci trăsături de personalitate și abilitățile cognitive?

Metoda: a fost realizat un review sistematic al literaturii, urmat de o meta-analiză pe fiecare trăsătură de personalitate și abilități cognitive. Criteriile de incluziune au fost: (a) studiile trebuie să fie desfășurate pe o populație de adulți; (b) studiile trebuie să măsoare trăsăturile de personalitate, fie integral sau una din cele cinci dimensiuni; (c) studiile trebuie să măsoare o formă a abilităților cognitive (indiferent ce tip de inteligență este măsurat); (d) studiile trebuie să raporteze legătura dintre cele două constructe, chiar dacă nu acesta este principalul scop al studiului

⁶ Universitatea din București, Facultatea de Psihologie și Științele Educației

Efectele burnout-ului asupra adaptării academice a studenților angajați

Gabriela Lăcrămioara DRĂGHICI, Ana-Maria CAZAN⁷

Numărul tot mai mare al studenților angajați ridică anumite probleme în ceea ce privește angajarea lor în sarcinile academice și terminarea studiilor superioare. Teoria conflictului de rol este prezentată de Lingard (2007) ca fiind un conflict inter-rol prin care studenții angajați îl resimt. Acesta se manifestă prin prioritizarea unui aspect și prin neglijarea celuilalt rol; astfel, studenții angajați care petrec mai mult timp lucrând decât petrec învățând, studiind sau finalizându-și proiectele universitare au de suferit în ceea ce privește adaptarea la cerințele academice și vice versa (Benner & Curl, 2018).

Scopul acestui studiu este de investiga asocierile dintre burnout resimțit de studenții angajați și inadaptarea academică a acestora și de a stabili diferențele dintre studenții angajați și studenții neangajați în ceea ce privește nivelul de anxietate. Principalele ipoteze sunt următoarele:

Studenții angajați vor manifesta un nivel mai ridicat al burnout-ului în mediul academic decât în mediul de la locul de muncă.

Burnout-ul se asociază pozitiv cu inadaptarea academică, asocierea fiind mai puternică în cazul studenților angajați.

Burnoutul generat de cerințele mediului academic prezice inadaptarea în mai mare măsură la studenții angajați decât la studenții fără un loc de muncă.

Studenții neangajați vor manifesta un nivel mai ridicat al anxietății decât studenții angajați în ceea ce privește anxietatea.

Metoda:

Eșantionul a fost format din 151 de participanți, 40 (26.49%) de participanți de genul masculin și 111 (73.51%) participanți de genul feminin. Media de vârstă a fost de 21 de ani (SD = 3.93, Xmin = 18, Xmax = 51). Studenți angajați 63 (41.72%) și neangajați 88 (58.28%). Ca instrumente s-au utilizat Burnout Assessment Tool (Schaufeli, W.B., Desart, S., De Witte, H. 2020), The Cognitive Anxiety Test Scale (Cassady, J.C., Johnson, R.E. 2002) și Chestionarul inadapării academice (Clinciu, A. I., Cazan, A.-M., 2014). Datele au fost culese în mediul online printr-un formular Google Forms.

Rezultate:

⁷ Universitatea Transilvania din Brașov, Facultatea de Psihologie și Științele Educației

Studentii angajați manifestă un nivel mai ridicat al burnout-ului în mediul academic decât în mediul de la locul de muncă. $t(62)=2.47, p=.005$.

Burnout-ul academic se asociază pozitiv cu inadaptarea academică ($r = .74, p < .001$). Diferențele între studenții angajați și cei neangajați se manifestă la nivelul dimensiunilor BAT.

Burnout-ul academic prezice inadaptarea academică în mai mare măsură la studenții angajați. ($R=.745, R^2=.56, F=80.488, p < .001$). Așadar, burnout-ul academic prezice în proporție de 56% inadaptarea academică.

Există diferențe între studenții angajați și studenții neangajați în ceea ce privește anxietatea: $t(110.31) = -2.12, p < .05$.

Secțiunea 2 – Lucrări finalizate

Efficacy of a job crafting and strengths use intervention in a work from home setting

Liubita BARZIN, Delia VÎRGĂ, Andrei RUSU⁸

Objectives

Job crafting and strengths use are two proactive, top-down strategies integrated in the Job-Demands Resources model. The present study evaluates the effectiveness of a mixed job crafting, strengths use and deficit correction intervention on work engagement, performance and job satisfaction on employees working in a home office setting.

Method

A number of 78 participants part of the global shared services departments of a large multinational pharmaceutical company were randomly assigned to the intervention condition (N=39) or control condition (N=35).

Findings and discussion

ANCOVA analysis shows that a mixed job crafting, strengths use and deficit correction intervention is efficient in increasing seeking challenging job demands behavior and general job satisfaction. However, there are no significant differences between the two groups regarding work engagement and performance. The moderators of this relationship (such as workload) will be analyzed. Theoretical and practical implications are discussed. Keywords: job crafting, strengths use, deficit correction, work engagement, performance, job satisfaction.

⁸ Universitatea de Vest din Timișoara

Conducerea etică și modelarea postului de către subalterni: Rolul mediator al auto-eficacității pentru extinderea rolului și al implicării în muncă

Bogdan OPREA, Denisa OANCEA, Eugen AVRAM⁹

Obiective

Obiectivul studiului a fost investigarea relației dintre conducerea etică și modelarea postului de către subalterni. Pe baza teoriei învățării sociale și a modelului cerințe-resurse la locul de muncă, ne-am așteptat ca auto-eficacitatea pentru extinderea rolului și implicarea în muncă să medieze în serie asocierea dintre acest stil de conducere și modelarea postului de către subalterni.

Metoda

Eșantionul a fost format din 458 de subordonați care au evaluat conducerea etică a șefilor lor direcți și au raportat propriul nivel de auto-eficacitate pentru extinderea rolului, implicare în muncă și modelare a postului.

Rezultate și discuții

Conducerea etică a fost asociată pozitiv cu creșterea resurselor esențiale, creșterea resurselor sociale și creșterea provocărilor de către subordonați. Ipoteza de mediere a fost susținută pentru creșterea provocărilor, dar nu și pentru creșterea resurselor sociale. Rezultatele au sugerat în mod neașteptat că efectul pozitiv indirect suprimă efectul negativ direct al conducerii etice asupra creșterii resurselor esențiale, efectul total devenind pozitiv. Acest stil de conducere nu a fost asociat cu minimizarea obstacolelor de către subalterni. Acest studiu explorează pentru prima dată relația dintre conducerea etică și modelarea postului de către subalterni. În plus, oferă un mecanism explicativ pentru relația dintre aceste variabile. Cercetarea subliniază posibilitatea ca training-urile de conducere etică să stimuleze modelarea postului a subalternilor.

⁹ Universitatea din București, Departamentul de Psihologie

De la modelarea sinelui spre implicare: Managementul proactiv al vitalității, implicare în muncă și utilizarea punctelor forte într-un studiu de tip jurnal

Zselyke PAP, Delia VÎRGĂ, Daria LUPȘA¹⁰

Obiective

Cercetarea de față investighează comportamente proactive la locul de muncă, care sunt inițiate de către indivizi și au scopul de a crește în mod proactiv implicarea și funcționarea optimă în timpul orelor de lucru. Pornind de la premisa că managementul proactiv al vitalității și utilizarea punctelor forte pot fi integrate în teoria JD-R, sub forma comportamentelor de modelare a sinelui, argumentăm că acestea facilitează implicarea în muncă prin efectul lor pozitiv asupra resurselor energetice, personale și emoționale.

Metoda

Am studiat relația directă între managementul zilnic al vitalității și angajamentul zilnic în muncă, printr-un design de tip jurnal pe o perioadă de cinci zile lucrătoare consecutive pe 87 de angajați dintr-o companie multinatională (N= 435).

Rezultate și discuții

Analiza pe mai multe nivele a arătat că angajații devin ușor mai implicați pe măsură ce trec zilele săptămânii, și există o relație pozitivă zilnică între managementul proactiv al vitalității și implicarea în muncă. Această relație este moderată de utilizarea punctelor forte (ca măsură generală) la nivel individual. Astfel, angajații care își gestionează în mod proactiv energia fizică și mentală și își folosesc punctele forte pentru a-și finaliza sarcinile cu succes, raportează cel mai înalt nivel de implicare în munca pe parcursul săptămânii.

¹⁰ Universitatea de Vest din Timișoara

Impactul religiozității, semnificației muncii și a rezilienței la locul de muncă asupra percepției insecurității în muncă – o analiză de cale

Ioana DAVID¹¹

Obiective

Prezentul studiu explorează influența religiozității, semnificației muncii și rezilienței la locul de muncă în procesul de adaptare la stresul provocat de insecuritatea locului de muncă.

Metoda

Studiul a fost efectuat pe un eșantion de conveniență (eșantionare tip “bulgăre de zăpadă”) de 475 de participanți (angajați în diverse medii organizaționale), cu o vârstă medie de 31 ani (SD=11.42), 65% fiind femei. Conceptul de religiozitate la locul de muncă a fost măsurat cu “The Spirit at Work Scale” (Kinjerski, 2013), reziliența la locul de muncă cu Scala “Resilient Behavior in the Workplace” (Soucek & Schelett, 2015), semnificația la locul de muncă cu “The Work and Meaning Inventory” (Steger et al., 2012) iar insecuritatea locului de muncă a fost măsurată cu “The Job Insecurity Scale” (Elst et al., 2013).

Rezultate și discuții

Rezultatele indică prezența unor corelații pozitive între religiozitate, semnificația muncii și reziliență respectiv a unor corelații negative între insecuritatea locului de muncă și religiozitate, semnificație și reziliența la locul de muncă sugerând că religiozitatea reprezintă o resursă în “lupta” cu factorii stresanți la locul de muncă. A fost realizată o analiză de cale pentru a susține rolul moderator al rezilienței și a semnificației muncii în relația dintre religiozitatea la locul de muncă și insecuritatea locului de muncă. Semnificația muncii și reziliența la locul de muncă, aflate în corelație pozitivă cu religiozitatea, pot acționa ca resurse în lupta cu stresul provocat de insecuritatea locului de muncă.

¹¹ Universitatea din București

Familia și munca: rolul mediator al echilibrului familie-muncă între calitatea comunicării și bunăstarea pentru cuplurile cu ambii parteneri angajați

Alina MATEI, Delia VÎRGĂ¹²

Obiective

Acest studiu investighează rolul mediator al al îmbogățirii familie-muncă și al conflictului familie-muncă în relația dintre calitatea comunicării și satisfacția cu viața, la cuplurile cu ambii parteneri angajați.

Metoda

Studiul correlational a avut ca participanți 149 de cupluri din România, folosind analiza modelării ecuațiilor structurale (SEM) pentru a testa modelul propus. Pe baza teoriei Conservării Resurselor (COR) și a Modelului Spillover-Crossover (SCM), am explorat rolul mediator al îmbogățirii familie-muncă și conflictului familie-muncă, între calitatea comunicării și starea de bine, atât la nivel individual, cât și între parteneri.

Rezultate și discuții

Rezultatele indică faptul că îmbogățirea familie-muncă mediază relația dintre calitatea comunicării și satisfacția vieții pentru bărbați (spillover), iar conflictul familie-muncă mediază relația dintre calitatea comunicării și satisfacția vieții pentru ambii parteneri, la nivel individual (spillover). Conflictul muncă-familie experimentat de bărbații din cupluri mediază relația dintre calitatea comunicării partenerelor de gen feminin și satisfacția cu viața a bărbaților (crossover). Aceste rezultate indică faptul că efectele pozitive ale calității comunicării unei femei se extind dincolo de viața de familie a acestora, indicând o asociere cu o satisfacție crescută cu viața a soțului lor, mediată de conflictul familie-muncă a bărbaților. De asemenea, resursele personale (calitatea comunicării) au un efect pozitiv asupra stării de bine a angajaților, prin intermediul îmbogățirii și conflictului familie-muncă. Această lucrare prezintă o serie de implicațiile teoretice și practice, la nivel organizațional, prin sublinierea importanței dezvoltării resurselor personale prin intermediul implementării unor intervenții menite să îmbunătățească abilitățile de comunicare ale partenerilor de cuplu.

¹² Universitatea de Vest din Timișoara, Departamentul de Psihologie

Explicarea deciziei de vaccinare împotriva COVID-19 și de sprijin al autorităților în limitarea efectelor pandemiei prin intermediul teoriei comportamentului planificat

Constantin ROANGHEȘI, Pantilimon- Alexandru GĂIANU¹³

Obiective

Acest studiu analizează decizia de vaccinare și de sprijin al autorităților în limitarea efectelor pandemiei din perspectiva extinsă a teoriei comportamentului planificat, comparativ cu alte modele vehiculate în mod frecvent, bazate fie pe teoriile conspiraționiste și credințele pseudo-științifice fie pe comportamentul trecut și percepția riscului.

Metoda

Este un studiu cros-secțional realizat pe un eșantion de 771 de respondenți din care: femei 36.32% (N=280), bărbați 63.68% (N= 491), vârsta medie a participanților a fost 39.34 ani (SD=11.7).

Rezultate și discuții

Analizele de regresie ierarhică arată că modelul bazat pe teoria comportamentului planificat, prin atitudine, normele subiective și controlul comportamentului perceput explică cel mai bine decizia de vaccinare (76%) și suportul pentru autorități (29%).

Rezultatele obținute indică că un nivel ridicat al educației, norme subiective favorabile la nivelul populației, o atitudine pozitivă față de vaccinare, lipsa presiunii/obligativității de a se vaccina și percepția scăzută a riscului asociat acestei proceduri medicale conduc la o decizie individuală în favoarea vaccinării și la sprijinirea autorităților în gestionarea efectelor generate de pandemie.

Studiul a fost realizat în perioada ianuarie-februarie 2021, într-un moment în care primul val de cazuri COVID-19 a scăzut în România și toată populația aștepta apariția primului vaccin aprobat pentru utilizare. A fost unul din primele studii care au analizat comportamentul de vaccinare în rândul populației adulte din România.

Peste 55.11% din participanții la studiu au declarat că sunt hotărâți să se vaccineze și circa 25.02% sunt împotriva acestei proceduri medicale, procentul celor nehotărâți fiind de 19.84 %.

¹³ Universitatea din București

O perspectivă social-cognitivă privind răspunsul angajaților la riscul perceput de infectare cu COVID-19

Dan Florin STĂNESCU, Marius Constantin ROMAȘCANU¹⁴

Obiective

În cercetarea prezentă ne-am propus să evaluăm percepția asupra riscului de infectare cu COVID-19 printr-o serie de ipoteze extrase dintr-un model social-cognitiv de răspuns individual la amenințarea terorismului dezvoltat de Lee și Lemyre (2009). Perspectiva social-cognitivă a percepției riscului a fost dezvoltată pe baza percepțiilor asupra riscului de infectare cu COVID-19 în ceea ce privește dimensiunile probabilității, seriozității, impactului personal și eficacității de a face față situației, factori examinați ca fiind factori cognitivi specifici. Percepțiile referitoare la pregătirea instituțională la nivel central și local pentru a face față unei posibile infecții cu COVID-19 au fost examinate ca reprezentând factori social-contextuali. Îngrijorarea cu privire la infecția cu COVID-19 a fost inclusă în analiză ca răspuns afectiv, iar pregătirea individuală, căutarea informațiilor și comportamentele de evitare au fost incluse ca răspunsuri comportamentale la această amenințare.

Metoda

În studiul actual, au fost utilizate date de la 127 de participanți (54 de bărbați și 73 de femei) cu vârsta cuprinsă între 19 și 49 de ani ($M=31.75$, $AS=10.19$). Participanții au fost invitați să completeze un chestionar cu 30 de itemi adaptat după modelul elaborat de Lee și Lemyre (2009).

Rezultate și discuții

Rezultatele au demonstrat că factori cognitivi precum probabilitatea, gravitatea sau impactul personal corelează puternic cu răspunsul afectiv, și anume îngrijorarea cu privire la infecția cu COVID-19 ($r=.487$, $p<.01$). Mai mult, îngrijorarea cu privire la infecția cu COVID-19 a contribuit la predicția răspunsurilor comportamentale ($r=.293$, $p<.05$), deși nu este legată de factorii social-contextuali. Una dintre cele mai importante limite ale cercetării corelaționale între percepția riscului și comportamentele asociate se referă la natura reciprocă a relației lor: riscul perceput poate determina măsura în care se vor lua măsuri de precauție, însă, în aceeași măsură, gradul în care s-au luat deja măsuri de precauție poate determina, de asemenea percepția asupra unui anumit nivel de risc (Weinstein & Nicholich, 1993).

¹⁴ Școala Națională de Studii Politice și Administrative București

Solicitările locului de muncă și starea de bine la polițiștii de penitenciare: Rolul protector al capitalului psihologic

Norberth - Ioan OKROS, Delia VÎRGĂ¹⁵

Pe baza teoriei solicitări-resurse ale postului și în acord cu teoria conservării resurselor, capitalul psihologic (PsyCap), ca resursă personală, a fost investigat în relația dintre noile solicitări ale locului de muncă și bunăstarea la polițiștii de penitenciare. Acest studiu își propune să examineze trei tipuri de solicitări (solicitări ale locului de muncă, personale și de grup) și efectul fiecăruia asupra a trei indicatori negativi ai stării de bine: epuizare, plângeri legate de sănătatea fizică și cea mintală. De asemenea, am testat rolul de potențial moderator al PsyCap în relația dintre cele trei tipuri de solicitări și indicatorii de bunăstare. Am utilizat regresia ierarhică multiplă pe un eșantion de 350 de ofițeri corecționali.

Rezultatele arată că PsyCap atenuază efectul stresului personal și cel generat de relațiile negative la nivel de echipă asupra celor trei indicatori negativi ai stării de bine. Capitalul psihologic moderează, de asemenea, relația dintre conflictul muncă-familie și plângerile legate de sănătatea mintală. Totuși, nu acționează ca un moderator între conflictul muncă-familie, epuizare, respectiv între conflict muncă-familie și plângerile legate de sănătatea fizică. Aceste rezultate sunt valoroase deoarece subliniază importanța capitalului psihologic, ca resursă personală, maleabilă, pentru sănătatea ocupațională a ofițerilor corecționali.

¹⁵ Universitatea de Vest din Timișoara, Departamentul de Psihologie

Secțiunea 3 – Lucrări finalizate

Conduita reflexivă a cadrului didactic, practică a organizației care învață

Elena Cristina ȚENU, Daniela-Veronica NECȘOI¹⁶

Conceptul de organizație care învață este o adevărată provocare în domeniul reformei instituțiilor de învățământ, aplicabil prin „adoptarea unei orientări spre învățare, implicarea tuturor actorilor din sistem prin exprimarea aspirațiilor, dezvoltarea competențelor și creșterea gradului de sensibilizare la valorile, misiunea și viziunea organizației” (Senge, et al., 2012, p. 5). În cadrul școlilor care învață, leadership-ului împărtășit vine ca o abordare firească a directorilor, fiind, așa cum explică Kiș și Konan (2010), valorificarea tuturor intervențiilor și activităților membrilor, acordarea sprijinului pentru a o face și o viziune comună care conjugă toate eforturile organizației ca întreg.

Obiectivul central al cercetării este identificarea existenței practicilor care sprijină conduita reflexivă pentru membrii școlii, ca practici specifice organizației care învață și a statutului practicilor reflexive la nivelul școlii

Lucrarea este o cercetare descriptivă, calitativă, cu design non-experimental. Pentru culegerea datelor a fost utilizată metoda interviului semistructurat și individual. Instrumentele – ghidurile de interviu – au fost concepute pentru două categorii socio-profesionale care constituie lotul cercetării. Astfel, participanții au fost 5 directori de școli gimnaziale și 15 profesori pentru învățământ primar din municipiul Brașov. Durata medie a desfășurării interviurilor în persoană și online (înregistrate cu acord) a fost de 32 de minute/ interviuat.

Interpretarea datelor a presupus organizarea acestora pentru a fi apoi extrase teme care au fost puse în categorii. Astfel, temele prevalente în interviurile cu directori au fost: relațiile de lucru, comunicarea instituțională, leadership. Toate aceste teme au fost puse în categoria „Caracteristici ale organizației care învață”. Alte teme relevante: auto-reflecția, satisfacerea nevoilor angajaților, strategie organizațională (puse în categoria „Conduita reflexivă”). Pe baza analizei calitative a răspunsurilor directorilor, au reieșit următoarele: aceștia consideră că rolul lor în transformarea școlii constă în a crea relații de încredere, de la egal la egal cu membrii organizației; în schimbarea naturală, ca necesitate și nu ca obligație.

¹⁶ Universitatea Transilvania din Brașov, Facultatea de Psihologie și Științele Educației

Temele dominante în interviurile cu profesori au fost: rolul profesorului, percepția (asupra conduitei reflexive) și frecvența (practicării reflexivității) – încadrate la categoria „Conduita reflexivă”. Alte teme predominante au fost: condiții de practicare, cultura organizațională, relații de lucru (puse în categoria „Mediu organizațional”). Răspunsurile profesorilor au reliefat faptul că aceștia adoptă conduita reflexivă fără ca instituția să ofere o structură de sprijin în această direcție.

Analiza calitativă ne-a permis să concluzionăm că reflexivitatea este o practică integrată în activitatea profesională a oamenilor școlii, faptul că nu este mereu o practică conștientizată, venind ca răspuns la nevoile de dezvoltare profesională, atât din partea managementului, cât și din partea profesorilor. Una din modalitățile de valorificare a rezultatelor cercetării se poate concretiza într-un program-pilot cu scopul de a implementa practicile specifice școlii care învață, ca strategie explicită a acesteia. Implementarea unui astfel de program în școală are și potențiale implicații pentru practica din domeniul organizațional, printre care: „fidelizarea” profesorilor angajați, crearea unei coeziuni la nivelul grupului de profesori, crearea unei mai bune adeziuni la misiunea și viziunea școlii (care duce la internalizarea și aplicarea acestora zi de zi) și crearea unei culturi organizaționale care sprijină creșterea profesională a angajaților.

De la autonomie la performanță la locul de muncă: managementul proactiv al vitalității și implicarea în muncă, ca mediatori secvențiali

Luca TISU, Delia VÎRGĂ, Ioana MERMEZE¹⁷

Obiective

La ora actuală, un trend în organizarea jobului îl reprezintă oferirea unui nivel crescut de autonomie angajaților pentru a crește performanța acestora. Utilizând Teoria Solicitărilor-Resurselor Postului (engl. JD-R), studiul de față își propune să investigheze rolul managementului proactiv al vitalității și al implicării în muncă drept mediatori seriali ai relației dintre autonomie și performanță. Astfel, este investigat un model comprehensiv, care include atât strategii individuale (managementul proactiv al vitalității), cât și factori afectiv-cognitivi (implicarea în muncă), care explică împreună apariția relației dintre autonomie și performanță.

Metoda

Au fost colectate date de la 256 de angajați ai unei organizații din vestul României care au fost analizate prin modele de ecuații structurale (SEM).

Rezultate și discuții

Rezultatele au conferit suport parțial modelului testat. În urma analizelor a reieșit faptul că managementul proactiv al vitalității și implicarea în muncă mediază total relația dintre autonomie și performanță.

Astfel, modelul propus validează empiric asumțiile teoriei JD-R, conform căreia angajații care utilizează strategii individuale la locul de muncă (de exemplu, managementul proactiv al vitalității) sunt capabili să maximizeze rolul resurselor postului pentru a-și crește nivelul de stare de bine și performanță. În plus, identificarea managementului proactiv al vitalității ca mediator al relației dintre autonomie și performanță oferă practicienilor din domeniu o nouă strategie individuală care poate fi dezvoltată în rândul angajaților. Managementul proactiv al vitalității ar putea fi, astfel, utilizat într-un mod complementar micro-pauzelor pentru a asigura și menține un nivel constant de energie la locul de muncă în rândul angajaților.

¹⁷ Universitatea de Vest din Timișoara, Departamentul de Psihologie

Efectul stilului de umor și al genului asupra probabilității de a deveni lider

Andreea GHEORGHE, Petru Lucian CURȘEU¹⁸

Obiective

Scopul acestui studiu a fost de a analiza legătura dintre utilizarea umorului în comunicarea la nivel de grup și probabilitatea percepută de a deveni lider.

Metoda

Am utilizat un design quasi-experimental folosind vignette într-un eșantion de 148 de participanți pentru a testa efectul stilului de umor și al genului asupra probabilității de a fi perceput ca lider într-o echipă.

Rezultate și discuții

Am aflat că persoanele care utilizează un stil de umor afiliativ au o șansă mai mare de a deveni lideri comparativ cu cei care utilizează umor agresiv (efect explicat de atribuirile interne asociate cu umorul afiliativ), în timp ce efectul principal al genului persoanei nu a fost semnificativ. Contrar așteptărilor noastre, bărbații care folosesc umor afiliativ sunt percepuți ca având o probabilitate mai mare de a deveni lideri decât femeile care utilizează umor afiliativ, în timp ce femeile care folosesc umor agresiv au șanse mai mari comparativ cu bărbații care folosesc umor agresiv. Aceste rezultate indică un efect al distinctivității și o tendință pentru bărbați să primească mai mult credit pentru umorul afiliativ (un stil asociat mai degrabă cu expectanțe sociale de rol feminine decât masculine), în timp ce femeile par să fie evaluate mai bine dacă folosesc umor agresiv (un stil asociat mai degrabă cu așteptări legate de rolul social masculin, agentic).

¹⁸ Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca, Departamentul de Psihologie, Romania; & Open University of the Netherlands, Department of Organization, Heerlen, The Netherlands

Legătura dintre personalitatea auto-raportată de către superior și comportamentele, atitudinile angajaților: o meta-analiză

Eusebiu ȘTEFANCU, Laurențiu P. MARICUȚOIU¹⁹

Obiective

În cadrul acestei meta-analize, ne focalizăm asupra personalității auto-raportate de către superior, din perspectiva modelului Big Five. Obiectivul nostru este să aducem contribuții privind relația dintre personalitatea supervisorului și comportamentele, atitudinile angajaților la locul de muncă. Ne propunem să identificăm măsura în care dimensiunile modelului Big Five sunt legate de percepțiile angajaților asupra șefului lor, de cererile și resursele de la locul de muncă, sau de nivelul de satisfacție perceput.

Metoda

În procesul de căutare al articolelor eligibile, bazele de date au generat 696 de rezultate. Din rezultatele inițiale, 507 au fost eliminate pe baza citirii abstractului sau a duplicării, urmând ca 189 să fie luate în considerare pentru evaluarea eligibilității. Dintre acestea, 13 articole nu au fost disponibile pentru a fi parcurse în întregime. Astfel, la finalul acestei etape, au fost parcurse 176 de articole, 90 fiind considerate eligibile. Au mai fost excluse 12 articole ce nu prezentau aspecte relevante legate de comportamentele și atitudinile subordonaților. În ultima fază, după construirea bazei de date am hotărât să ne raportăm doar la personalitatea superiorului măsurată conform Big Five, pentru că inițial am extins căutările și pe modelul Triadei Întunecate. Astfel, am mai exclus 28 de studii, rămânând cu 50 de studii.

Rezultate și discuții

Referitor la comportamentele și atitudinile subordonaților, am format mai multe categorii atât la nivel general (e.g., good leader vs. bad leader, cereri și resurse la locul de muncă, performanță, satisfacție, stare de bine, stres), cât și la nivel particular (e.g., insecuritate, echilibru muncă-familie, stresori la locul de muncă, performanța în sarcină). Așa cum ne-am așteptat, neuroticismul a fost asociat semnificativ cu atitudinile și percepțiile subordonaților asupra șefului lor ce țin de categoria Bad leader ($r = .36, p < .001$). Pe de altă parte, conștiinciozitatea liderului a fost asociată cu performanța în muncă a subordonaților ($r = .36, p < .001$). Agreabilitatea a fost asociată semnificativ cu satisfacția angajaților

¹⁹ Universitatea de Vest din Timișoara, Departamentul de Psihologie

per total ($r = .30$, $p < .001$), în timp ce neuroticismul corelează negativ cu aceasta ($r = -.35$, $p < .001$).

Rezultatele noastre confirmă așteptările avute inițial și sunt susținute de cercetări anterioare ce au raportat că atitudinile pozitive ale subordonaților, spre exemplu, un nivel crescut de satisfacție la locul de muncă este asociat cu niveluri crescute ale stabilității emoționale, extraversiunii și agreabilității superiorului (Smith & Canger, 2004).

Multiple team membership and knowledge hiding. The role of burnout and frequency of switches among teams

Oana FODOR²⁰

Objective

Asking employees to simultaneously engage in multiple teams with various assignments (i.e., multiple team membership/ MTM) is an increasingly common practice among knowledge intensive companies. One of the rationales behind such a work design lies in the innovative potential associated with the cross-fertilization of knowledge accessed in the various teams. However, MTM also comes with individual costs such as the need to accommodate to the diversity of teams one belongs to or to commute several times per day among the tasks associated with each team. Such requirements may sabotage the potential of this work design and this study aims to explore such detrimental effects of MTM, its mechanisms and contingencies.

Method

I use a time lagged correlational design (preliminary N = 76, 43 women, Mage = 26 years, Mtenure = 2.4 years) to explore the implications of MTM on employees' knowledge hiding behaviors (KH), the mediating role of burnout and the moderating role of switched among teams.

Preliminary results

Preliminary results show that MTM diversity (measured in Time 1) increases employees KH (measured in Time 2) by increasing the level of experienced burnout (measured in Time 2). Moreover, the frequency of team switches per day (measured in Time 1) among the multiple teams moderates this relation such that the mediation is only significant for average to high frequency of daily switches. Theoretical and practical implications are discussed.

Acknowledgements

This work was supported by a grant of the Ministry of Research, Innovation and Digitization, CNCS/CCCDI – UEFISCDI, project number PN-III-P1-1.1-TE-2019-1824, within PNCDI III. The funders had no role in study design, data collection and analysis, decision to publish, or preparation of the manuscript.

²⁰ Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca, Departamentul de Psihologie

Relația dintre decența intelectuală organizațională și cultura școlii ca organizație care învață

Simona Mariana MITU²¹

Noua orientare a companiilor internaționale de succes, spre promovarea și susținerea unei culturi organizaționale bazate pe Decența Intelectuală (Intellectual Humility) sau Decența Intelectuală Organizațională (Humble Organizational Culture), este subiectul abordat de noi cercetări în domeniul organizațional. Concept tânăr în literatura de specialitate, derivat din mai largul *humility*, Decența Intelectuală presupune recunoașterea limitelor pe care propria gândire le are și acceptarea și respectarea validității altor puncte de vedere. Această virtute intelectuală manifestată de către liderul unei organizații imprimă acesteia o cultură bazată pe Decență Intelectuală sau organizația manifestă Decență Intelectuală Organizațională (DIO). Teoretizarea acestui concept evidențiază 3 proprietăți fundamentale ale organizației cu o cultură organizațională bazată pe Decență Intelectuală: capacitatea de analiză retrospectivă, capacitatea de evaluare obiectivă a situației actuale și capacitatea de a anticipa sau de a face previziuni.

Lucrarea de față își propune să stabilească relația dintre Decența Intelectuală Organizațională și manifestarea practicilor specifice Școlii care învață. Legătura pe care nivelul decenței intelectuale manifestate de către managerul școlar o are cu Decența Intelectuală Organizațională a școlii pe care o conduce este, de asemenea, evidențiată.

Evaluarea nivelului Decenței Intelectuale Organizaționale se face prin chestionarea online a cadrelor didactice care predau la nivelul primar sau gimnazial, cu instrumentul construit să exploreze cele 3 caracteristici ale Decenței Intelectuale Organizaționale, detaliindu-le în 6 dimensiuni evaluate pe scale Likert cu 5 trepte. Cele 6 variabile astfel obținute sunt puse în relație cu cele 5 discipline practicate de Școala care învață, așa cum sunt ele definite de Peter Senge și evaluate printr-un chestionar care solicită tot de la membrii organizației, cadrele didactice, să le coteze pe scale Likert cu 5 trepte. Se pun în relație și Decența Intelectuală manifestată de către managerul școlii - evaluată de către subalternii săi, cadre didactice în școală, și Decența Intelectuală Organizațională a școlii.

Rezultatele obținute în urma prelucrării statistice a datelor prin intermediul programului SPSS, relevă corelații puternice stabilite între Decența Intelectuală Organizațională, practicarea disciplinelor specifice Școlii care învață și nivelul

²¹ Universitatea Transilvania din Brașov, Facultatea de Psihologie și Științele Educației

Decenței Intelectuale a managerului organizației evaluate. Cercetări ulterioare care să stabilească relații de cauzalitate între variabile și factori care ar putea să medieze aceste relații ar putea furniza informații utile despre cum se poate imprima facil școlii, traiectoria unei organizații care învață.

Îmbunătățirea gestionării proactive a energiei în cadrul organizațiilor: Studiu experimental

Alexandra BĂLĂCEANU, Delia VÎRGĂ²²

Obiective

Managementul proactiv al energiei presupune gestionarea energiei fizice și mentale cu scopul de a funcționa optim în timpul programului de lucru. Astfel, obiectivul acestui studiu este de a evalua eficiența unei intervenții bazată pe strategii de creștere a energiei în timpul programului de lucru, precum și a micro-pauzelor (fizice și mentale), asupra nivelului de management proactiv al energiei.

Metoda

Pentru atingerea acestui obiectiv, s-au utilizat date colectate online de la angajați din diverse domenii de activitate (ex. automotive, IT, sănătate). Instrumentele utilizate au fost: scala de măsurare a gestionării proactive a energiei cu 8 itemi (Op den Kamp și colab., 2018); scala cu 10 itemi pentru măsurarea personalității proactive (Bateman & Crant, 1993); scala cu 10 itemi pentru prosperitatea la locul de muncă validată de Porath și colab. (2012); scala de măsurare a strategiilor de gestionare a energiei cu 13 itemi adaptată de Bloom și colab. (2015). Un total de 82 de participanți, care s-au înscris voluntar să participe la această intervenție, au fost distribuiți aleator în grupul experimental (N= 42) și în grupul de control (N=40). Datele au fost analizate utilizând analiza ANCOVA. De asemenea, moderatorii relației (cum ar fi personalitatea proactivă) vor fi testați.

Rezultate și discuții

Analizele statistice au relevat diferențe semnificative generate de strategiile mixte de creștere a energiei asupra nivelului de management al energiei între grupul experimental și grupul de control [$F(1, 81) = 6.949, p = .01$]. În grupul experimental am constatat o creștere a utilizării strategiilor de gestionare a energiei în timpul programului de lucru de la pretest ($M = 17.93, SD = 3.84$) la posttest ($M = 19.07, SD = 2.36$); $t(41) = 1.66, p = .052$ și o scădere a micro-pauzelor fizice (pretest: $M = 9.33, SD = 2.76$; posttest: $M = 8.55, SD = 2.53$); $t(41) = 1.86, p = .034$. La nivelul micro-pauzelor mentale nu s-au observat diferențe între nivelul inițial și cel final. Rezultatele arată că după intervenție angajații își gestionează proactiv energia și realizează acest lucru prin

²² Universitatea de Vest din Timișoara, Departamentul de Psihologie

utilizarea strategiilor legate de muncă (ex. setarea unui nou obiectiv). Mai mult, organizațiile pot facilita utilizarea acestor strategii prin diverse ateliere de dezvoltare organizate pentru angajați. O limită a acestui studiu ține de instrumentele bazate pe auto raportare, care sunt expuse răspunsurilor dezirabile social. De asemenea, eșantionul utilizat are un număr redus de participanți, ceea ce poate influența rezultatele.

Influența numărului de nașteri și tipul de naștere asupra aprecierii corporale. Rolul mediator al anxietății generale și depresiei postnatale

Laura Maria HOREANU, Cristina Maria BOSTAN²³

Obiective

În acest studiu am testat cum anume factorii contextuali specifici mamelor și nașterii copiilor pot influența aprecierea corpului după naștere. Am testat cum numărul de nașteri și tipul de naștere (naturală și procedură cezariană) influențează aprecierea corpului după naștere și totodată dacă aceste influențe sunt mediate de anxietatea generală după naștere și depresie postnatală. Testarea acestor două ipoteze au fost propuse în cercetare cu scopul de a lămurii și aprofunda confuziile privind efectele acestor doi factori contextuali asupra anxietății generale a mamelor, asupra depresiei postnatale, dar și asupra aprecierii corpului femeilor după naștere. Datele empirice disponibile până acum indică influențe atât semnificative cât și nesemnificative, indicând faptul că este necesară o analiză de proces a acestor factori, întrucât ei interacționează, iar efectele se observă în procesul acestora.

Metoda

185 de mame au completat câteva instrumente înainte de naștere despre statusul lor – mame primipare sau multipare, tipul de procedură aleasă pentru naștere (ex. naturală sau procedură cezariană), despre aprecierea corpului și anxietatea generală. La două luni după naștere, acestea au completat o scală de evaluare a depresiei postnatale și din nou, despre aprecierea corpului lor.

Rezultate și discuții

Analizele comparative indică faptul că femeile sunt mai anxioase la prima naștere, comparativ cu cele care au deja copii, iar femeile care aleg o naștere naturală au un nivel de apreciere a corpului lor mai ridicat, comparativ cu cele care aleg procedura cezariană de naștere. Nu există diferențe semnificative în ceea ce privește aprecierea corporală, atunci când sunt comparate mamele primipare și multipare, după naștere, la două luni (T2). Nu există diferențe semnificative privind depresia postnatală după naștere, atunci când este luată în considerare tipul de naștere și numărul de nașteri. Nu sunt diferențe semnificative directe a numărului de nașteri și tipul de naștere asupra aprecierii corporale, dar rezultatele indică efecte indirecte semnificative atunci când este

²³ Universitatea Al. I. Cuza, Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației

controlată anxietatea generală pentru numărul de nașteri și atunci când este controlată atât doar anxietatea, cât și anxietatea generală și depresia postnatală pentru tipul de naștere. Rezultatele indică faptul că deși nu se observă în mod direct diferențe comparative între grupuri, anxietatea generală și depresia postnatală sunt factori explicativi în mecanismul de influență a factorilor contextuali asupra aprecierii corpului la femei, după naștere.

Limite și implicații practice:

Una dintre principalele limite constă în faptul că analiza rezultatelor nu a luat în considerare nivelul clinic înregistrat pentru anxietate și depresia postpartum a femeilor. Cu toate acestea, sunt prezente date privind prevalența simptomelor considerate a fi un risc, pe baza unui scor de limită recomandat în literatura de specialitate. Cu toate acestea, rezultatele indică faptul că anxietate înainte de naștere și depresia postnatală trebuie luate în considerare în procesul de pregătire pentru naștere și că este necesară o consiliere psihologică specifică acestora.