

**A XXII A CONFERINȚĂ NAȚIONALĂ DE PSIHOLOGIE  
INDUSTRIALĂ ȘI ORGANIZAȚIONALĂ  
”HORIA D. PITARIU”**

*Psihologia muncii și organizațională în context pandemic:  
Oportunități, provocări și bariere*

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



The poster features a dark blue background with glowing blue circuit lines on the right side. At the top left, there are three logos: the APIO logo (a yellow circle with a white exclamation mark and a person icon), the logo of the Romanian Psychological Society (a stylized 'Y' shape in orange and blue), and the logo of the Romanian Psychological Society (a circular emblem with a globe). Below the logos, the text reads: 'A XXII-A CONFERINȚĂ APIO „HORIA D. PITARIU”', 'PSIHOLOGIA MUNCII ȘI ORGANIZAȚIONALĂ ÎN CONTEXT PANDEMIC:', 'OPORTUNITĂȚI, PROVOCĂRI ȘI BARIERE', 'PERIOADA: 2-5 IUNIE 2022', and 'LOCAȚIA: CONSTANȚA, ROMÂNIA'. The word 'CORONA' is faintly visible in the background.

## **REZUMATE**

*2-5 iunie 2022, CONSTANȚA, ROMÂNIA*

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

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

**Ediția a XXII-a  
Constanța, 2-5 iunie 2022**

**Instituții partenere**

Universitatea *Ovidius* din Constanța

TestCentral

Societatea de Psihologie Militară

NN Asigurări

Asociația de Psihologie și Siguranță Rutieră ”Psihotrafiq”

## **CUPRINS**

**Cuvântul președintelui Comitetului de Organizare**  
**Comitetul științific și de organizare**  
**Programul sintetic**  
**Keynote speaker**  
**State of Art**  
**Rezumate workshop-uri**  
**Programul detaliat al prezentărilor orale**  
**Rezumatele lucrărilor**  
**Premiul și bursele "Horia D. Pitariu"**

**Stimați participanți la Conferința Națională de Psihologie Industrială și  
Organizațională  
”Horia D. Pitariu” 2022**

**Stimați participanți și colegi,**

Comitetul de organizare vă urează **BUN VENIT** la manifestările din cadrul celei de-a **XXII-a Ediții a Conferinței Naționale de Psihologie Industrială și Organizațională ”Horia D. Pitariu”**, desfășurată la **Constanța, în perioada 2-5 iunie 2022**

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

Ediția a XVII-a a Conferinței APIO propune ca temă „*Psihologia muncii și organizațională în context pandemic Covid-19: Oportunitati, provocari si bariere*”, o temă deosebit de actuală pentru societatea românească.

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

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

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

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

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

***Președinte Comitet de organizare al Conferinței APIO2022  
Prof.univ.dr.Mihaela Rus***

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

**Ediția a XXII-a**  
**Constanța, 2-5 iunie 2022**

## **Comitetul Științific**

- Prof. dr. Zoltan BOGATHY (Departamentul de Psihologie, Universitatea de Vest, Timișoara)
- Prof. dr. Dragoș ILIESCU (Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București)
- Prof. dr. Delia VIRGA (Departamentul de Psihologie, Universitatea de Vest, Timișoara)
- Prof. dr. Ticu CONSTANTIN (Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)
- Prof. dr. Mihaela RUS (Facultatea de Drept și Științe Administrative, Universitatea Ovidius din Constanța)
- Prof. dr. Laurențiu MARICUȚOIU (Departamentul de Psihologie, Universitatea de Vest, Timișoara)
- Conf. dr. Ana Maria CAZAN (Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea Transilvania din Brașov)
- Conf. dr. Marian POPA (Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București)
- Conf. dr. Adrian Tudor BRATE (Universitatea “Lucian Blaga” din Sibiu)
- Conf.univ.dr. Coralia Sulea (Departamentul de Psihologie, Universitatea de Vest, Timișoara)
- 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. Andreea BUTUCESCU (Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București)
- Lect. dr. Ciprian RĂULEA (Universitatea Lucian Blaga din Sibiu)
- Lect. dr. Lavinia ȚANCULESCU (Facultatea de Psihologie, Universitatea Hyperion din București)
- Dr. George GUNNESCH-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)

## **Comitetul de organizare**

### **Conducerea APIO**

- Dr. Marian POPA (Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București)
- Prof. dr. Laurențiu MARICUȚOIU (Departamentul de Psihologie, Universitatea de Vest, Timișoara)
- Prof. dr. Delia VÎRGA (Departamentul de Psihologie, Universitatea de Vest, Timișoara)
- Prof. dr. Dragoș ILIESCU (Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București)
- Prof. dr. Ticu CONSTANTIN (Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)
- Prof. dr. Mihaela RUS (Facultatea de Drept și Științe Administrative, Universitatea Ovidius din Constanța)
- Lect. dr. Lavinia ȚÂNCULESCU (Facultatea de Psihologie, Universitatea Hyperion din București)
- Conf. dr. Ana-Maria CAZAN (Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea Transilvania din Brașov)
- Lect. dr. Andreea BUTUCESCU (Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București)
- Lect. dr. Oana FODOR (Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației – UBB Cluj Napoca)
- Dr. George GUNNESCH-LUCA (Chair of Psychology, especially Business and Social Psychology, University of Erlangen-Nuremberg, Germania)
- Cercetător postdoctoral dr. Cristina Maria BOSTAN (Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)

### **Comitet local de organizare**

- Conf.univ. dr. Raluca MATEI ( Universitatea *Ovidius* din Constanța)
- Lect.univ.dr. Mariana Floricica CĂLIN ( Universitatea *Ovidius* din Constanța)
- Lect.univ.dr. Mihaela Luminita SANDU (Universitatea *Ovidius* din Constanța)
- Lect.univ.dr. Tănase TASENȚE (Universitatea *Ovidius* din Constanța)
- Drd. Silvia PETROV, psiholog RAJA
- Adelina NEAGU, masterand Universitatea din București

## **Voluntari**

### **Voluntari în echipa de organizare:**

- Psiholog Elena BRĂTĂȘANU
- Andrei PREDESCU
- Madalin NICULAE
- Medy-Melisa LOVIN
- Catalina-Gabriela MICU
- Lavinia-Gabriela LAZAR
- Masterand Daniela Nicoleta ION
- Masterand Cornelia DUMITRESCU
- Masterand Dorina REVICI

## Program

<b>2 iunie 2022</b>			
<b>Ore</b>	<b>Hol central</b>	<b>S1</b>	<b>S2</b>
<b>13.00- 15.00</b>	Inregistrarea participantilor	Workshop 3 Ramona Iocsa Pora (online) Perspectiva etică în evaluarea psihologică din domeniul sănătății și securității în muncă	Wokshop 2 Mihaela Rus Campaniile de siguranță rutiera în context pandemic
	Inregistrarea participantilor		
<b>15.00- 15.15</b>	<b>Coffe break</b>		
<b>16.15- 18.15</b>	Inregistrarea participantilor	Workshop 1 Doru Vasile Marineanu Intervenția psihologică în situații de criză. Provocări și abordări eficiente	Workshop 4 Adrian Brate (online) Burnout și implicare în organizații. Strategii de diagnoză și intervenție în context pandemic
<b>19.00</b>	<b>Cina restaurant Scoica Land</b>		



<b>3 iunie 2022</b>		
	<b>Sali</b>	
<b>Ore</b>	<b>Hol central</b>	<b>S1</b>
<b>8.00-9.00</b>	Inregistrarea participantilor	
<b>9.00-10.00</b>	Inregistrarea participantilor	Deschidere conferinta
<b>10.00-11.30</b>	Inregistrarea participantilor	Keynote speaker Rosalind Searle <i>WOPsy - Changing the conversation through the appliance of science upstream?</i>
<b>11.30-11.45</b>	<b>Coffe break</b>	
<b>11.45-12.45</b>		Bogdan Oprea <i>Remodelarea postului: Antecedente, consecințe și intervenții</i>
<b>12.45-14.00</b>	<b>Masa de pranz</b>	
<b>14.00-15.30</b>	Inregistrarea participantilor	Keynote speaker Michael Stevens <i>Psychological Assessment at a Nuclear Power Station State of the Art ealier career,</i>
<b>15.30-17.30</b>	Workshop 5 George Gunesh Luca, <i>Quarto, Generația Următoare de Rmarkdown</i>	
<b>17.30-17.45</b>	<b>Coffe break</b>	
<b>17.45-19.00</b>	<i>Open Space - Discutii emergente</i> Ada Roseti Andreea Butucescu	

19.00-20.00	SEDINTA APIO
20.30	Cina restaurant Scoica Land

4 iunie 2022	
Sali	
Ore	S1
10.00-12.00	Lucrari pe sectiuni
12-12.15	Coffe break
12.15-13.15	Oana Fodor: State of the Art middle career
13.15-14.15	Masa de pranz
14.15-16.15	Lucrari pe sectiuni
16.15-16.30	Coffe break
16.30-17.30	Filaret Santion: State of the Art Late career
17.30-19.00	<b>Masa rotunda</b> <i>Organizatiile și contextul pandemic</i> Coordonatori :Dragos Iliescu , Delia Vârgă Participanți:Laurențiu Maricuțoiu , Lavinia Țânculescu, Andrei Ion, Ticu Constantin, Manger BT Constanta , Manager NN Asigurari

20.00

Cina festivă Restaurant Scoica Land

<b>5 iunie 2022</b>	
<b>Săli</b>	
<b>Ore</b>	<b>S1</b>
<b>9-10.00</b>	Lucrări pe secțiuni
<b>10-11.00</b>	PREMIILE HORIA PITARIU
<b>11.00-12.00</b>	INCHIDEREA CONFERINTEI

## Keynote speakers



**Prof. Rosalind Searle**, PhD, MBA, Chartered Psychologist (Occupational), Fellow of the British Psychological Society (FBPS), Academic Fellow of the Chartered Institute of Personnel and Development (Academic FCIPD), Fellow Royal Society for Arts, Manufactures and Commerce (FRSA)

Rosalind Searle holds the chair in Human Resource Management and Organisational Psychology at the University of Glasgow's Adam Smith Business School, in Scotland. She took up her chair at Glasgow at the end of 2017 from Coventry University where she was a founder of their Centre for Trust, Peace and Social Relations. She has a PhD from Aston University.

Prof. Searle is also founder director of the European Association of Work and Organizational Psychology's Impact Incubator, leading the translation of scientific research in work and organisational psychology for policymakers and practitioners. She is a Chartered Occupational Psychologist, and a Fellow of the British Psychological Society (BPS), and the Royal Society of Arts, and an academic fellow of the Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD). Her research focuses on organisational trust, is wide ranging with attention on HRM and its role, trust and control, change processes, living wages and decent work, and counterproductive work behaviours and organisational distrust. She strives to make her research more accessible using animations and games technologies as a way to transfer knowledge.

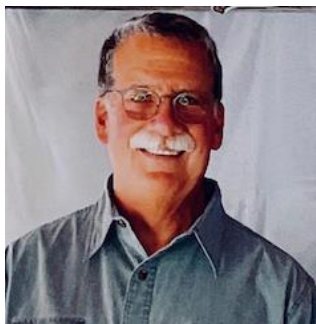
She is co-editor for *the Routledge Companion to Trust* (2018), and editor and author of a number of books on trust and HR. She is editor of the Edward Elgar *Frontiers in Trust Research* book series. She serves on editorial boards of *Human Relations*, *Journal of Management*, and *International Perspectives in Psychology: Research, Practice, Consultation* (IPP), and the *Journal of Trust Research*. Her research has appeared in leading international journals (e.g. *Human Resource Management*, *Journal of Organisational Behavior*, *International Journal of HRM*, *Organisation Studies*, and *Long Range Planning*). She has been commissioned to undertake research for regulators (e.g. Professional Standards Authority),

government (e.g. Welsh Audit, Scottish and English Governments) and private organisations (e.g. energy sector).

She is a member of project GLOW – a 26 country partnership focused on living wages. Working along side Living Wage (Scotland) her work is informing helping to change employers and policy makers attitudes towards the role and value of decent work.

### **WOPsy - Changing the conversation through the appliance of science upstream?**

The 21<sup>st</sup> Century has brought huge challenges to humanity in responding to the consequences of globalisation, climate change, conflicts and inequalities. In this Keynote Prof. Searle highlights an important but under developed contributions of WoPsy to society in offering fresh understanding of work. Drawing from a range of research she will outline the critical value of our field in providing a means to look upstream, and identifying how to avoid, ameliorate and prevent issues from arising in the first place. She will make the case why we need to be more assertive about changing the conversation by adding our perspective on work and its value to individuals, organisations, communities and our wider society.



**Michael Stevens, PhD, DHC, LHD** is a professor emeritus of psychology at Illinois State University, where he directed the master's program in counseling psychology and was named Outstanding University Researcher. Dr. Stevens has been an adjunct professor and external consultant to the International Psychology Department at The Chicago School of Professional Psychology, which awarded him a Doctor of Humane

Letters.

Dr. Stevens is Past-President and Treasurer of APA's Division of International Psychology and co-edited its journal, *International Perspectives in Psychology*; he also is a Fellow of the Division and received its Outstanding International Psychologist award. Dr. Stevens was named honorary professor at The Lucian Blaga University in Romania, where he completed Fulbright and IREX grants. He has also been a visiting professor at The Ovidius University in Romania, establishing a MOU there with The Chicago School, and at The Stefan cel Mare University. Dr. Stevens holds honorary doctorates from the Lucian Blaga and

Ovidius universities. Among his nearly 200 publications are the following international works: *Handbook of International Psychology* (2004), *Toward a Global Psychology* (2007), *Psychology: IUPsyS Global Resource* (2005-2009), *Teaching Psychology Around the World* (2009), *The Oxford International Handbook of Psychological Ethics* (2012), *Modern Research in Health, Education and Social Sciences* (2017), *Mind, Body and Behaviour* (2018), *Modern Research in Psychology* (2019), *Social Intelligence* (2020), and *Rethinking Applied Psychology* (2020). Dr. Stevens has given invited addresses and led workshops around the world on topics germane to clinical and international psychology.

Dr. Stevens is a licensed clinical psychologist in private practice, conducting security-clearance evaluations for nuclear power plants in Illinois.

### **Psychological Assessment at a Nuclear Power Station**

Michael Stevens, PhD, DHC, LHD

Nuclear power is a clean energy source that is growing worldwide, despite somewhat exaggerated concerns about its safety. Federal policies and programs are in place in the USA and elsewhere to minimize performance deficits and human error that could pose a hazard to the health of communities and the environment surrounding nuclear power stations. These include fitness for duty requirements that afford reasonable assurance that nuclear personnel and contractors are trustworthy, reliable, and not mentally or physically impaired by disease or substances in their ability to work competently and safely. The industry's authorization program for unescorted access into a nuclear power plant includes, among other things, psychological assessment, and is a key element in making hiring, renewal, and reinstatement recommendations in the context of other current and historical data. This workshop describes the goals, scope, and tools used in conducting unescorted access authorization evaluations, both on site and remotely owing to COVID-19. In addition to the structured clinical interview protocol that aligns with Nuclear Regulatory Commission guidelines, particular attention is given to the use of the MMPI and Personality Assessment Inventory in the evaluation process. Time permitting, case examples will be presented and discussed.

## State of the Art



**Bogdan Oprea** este lector la Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București. Predă cursuri de psihologie organizațională, psihologia sănătății ocupaționale și dezvoltarea competențelor de conducere a echipelor. Are experiență în proiecte de consultanță în domeniul resurselor umane și psihologiei aplicate, atât în mediul public, cât și în sectorul privat. Este membru activ al asociațiilor profesionale din țară și din străinătate din domeniul psihologiei industrial-organizaționale (*Society for Industrial and Organizational Psychology, European Association of Work and Organizational Psychology și Asociația de Psihologie Industrial-Organizațională*). A publicat cercetări în jurnale internaționale din domeniu (*European Journal of Work and Organizational Psychology, Journal of Career Development, Career Development International*) și este referent pentru o serie de astfel de jurnale (*Current Psychology, The International Journal of Human Resource Management, Team Performance Management*).

### ***Remodelarea postului: Antecedente, consecințe și intervenții***

Remodelarea postului, reprezentând setul de comportamente proactive prin care angajații își modifică resursele și solicitările postului, a fost un subiect central în psihologia sănătății ocupaționale în ultimul deceniu. Cercetările din domeniu sugerează că acest set de comportamente este asociat pozitiv cu implicarea în muncă, satisfacția cu munca și performanța. Având în vedere aceste consecințe pozitive, studiile recente au avut ca scop să identifice predictorii remodelării postului și tipurile de intervenții care ar putea stimula aceste comportamente în companii.

În cadrul acestei prezentări, vor fi evidențiate diferențele individuale și factorii contextuali care duc la apariția comportamentelor de remodelare a postului. În plus, vor fi subliniate atât consecințele pozitive ale remodelării postului, dar și anumite posibile efecte negative. Relațiile dintre remodelarea postului, antecedentele și consecințele acesteia vor fi prezentate din perspectiva Teoriei solicitări-resurse ale postului.

De asemenea, vor fi prezentate intervențiile pentru stimularea comportamentelor de remodelare a postului în organizații, cât de eficiente sunt acestea și care sunt factorii contextuali ce le influențează eficiența. Pe baza analizei de utilitate, va fi evidențiată și valoarea economică pentru companii (creșterea în productivitate și câștigurile financiare) a acestor intervenții.

În cele din urmă, vor fi sugerate direcții viitoare de cercetare în domeniul remodelării postului și a comportamentelor proactive.



**Oana Fodor** is a member of Work and Organizational Psychology Research Centre (WOPRC), Faculty of Psychology and Educational Sciences, Babeș-Bolyai University, Romania. Her research interests focus mainly on exploring the cognitive and emotional dynamics of organizational teams and multi-team systems, the impact of multi-teaming on individual well-being and performance, and the interplay of cognitive and emotional factors in the entrepreneurial decision-making process. Her work has been published in journals such as: *Leadership Quarterly*, *Business Ethics: A European Review*, *Small Group Research*, *Management Decision* etc. She is Editor in Chief for the *Psihologia Resurselor Umane* journal, member in the editorial board of *Team Performance Management Journal* and serves as a reviewer for multiple other outlets. She is a member of European Association of Work and Organizational Psychology, INGroup, Centre for Evidence Based Management, and a member of the leading board of the Romanian Association of Industrial and Organizational Psychology.

Her academic activity is paralleled with ongoing consultancy projects in the Human Resources and Organizational Development fields that are targeted at diagnosing and improving individual and team performance in organizational settings but also organizational level outcomes.

### *Humor at work and in the larger social systems*

Humor is a form of interpersonal communication frequently used within organizations to convey implicit messages in an indirect manner and to influence other people in various ways. It has long been argued that (affiliative) humor has a major role in maintaining interpersonal relations at work and within the larger community, yet the use of humor in groups did not receive substantial empirical attention so far. Drawing from multiple studies, this presentation will focus on establishing group humor as a construct, delimitating different types of humor that organizational groups can engage in, and, finally, explore the implications of affiliative and aggressive humor for the well-being and effectiveness of employees working in teams, but also for their behavior and participation in broader social systems.



**Filaret Sîntion** este Conf. univ. dr., cadru didactic - Universitatea „Ovidius” Constanța, Facultatea de Psihologie și Științele Educației. Desfășoară activități



didactice (cursuri, seminarii) la disciplinele: Statistică psihologică, Psihologie socială, Psihologie organizațională, Psihologie managerială, Psihologie militară și activități de cercetare în domeniul psihologiei organizaționale, psihologiei sociale.

### *Inteligență socială și conducere. O abordare nouă...veche de 85 de ani*

#### **Filaret Sîntion**

În 1937, Grigore Popa publică o lucrare în care se referă explicit la rolul inteligenței sociale în conducere. Dacă în multe alte cercetări anterioare inteligența generală este una dintre multele variabile ce susțin eficiența conducerii, la Popa aceasta este variabila centrală, susținută însă de numeroase variabile de personalitate și care dau specificitatea inteligenței sociale.

Numeroase cercetări ulterioare (Gardner, 1983; Sternberg, 1985; Albrecht, 2006; etc.) confirmă abordarea lui Popa.

Analizele noastre ne justifică propunerea următoarelor ipoteze:

1. La nivelul interacțiunii conducător-grup (mic), inteligența socială se manifestă sub forma competenței psiho-sociale;
2. La nivelul relației individ-grup mare (organizație, societate), inteligența socială se manifestă sub forma carismă/conducere transformațională.

Confirmarea ipotezelor este o provocare pentru toți cei interesați de eficiența conducerii.

# Workshop-uri

## Workshop 1

### Intervenția psihologică în situații de criză Provocări și abordări eficiente

**Coordonator:** Vasile MARINEANU

Workshop-ul va reprezenta o oportunitate de a analiza și a facilita asimilarea de cunoștințe teoretice și practice cu privire la demersul de intervenție psihologică, prin prisma modelului psihologiei validate științific, în contextul unor situații de pierdere (de ex., victime ale unor evenimente cu potențial traumatic, decesul unui membru al familiei etc.) și/sau în sprijinul personalului care desfășoară activități în context atipic (de ex., în situații de urgență, pregătirea adecvată a persoanelor pentru o boala incapacitantă sau o moarte neașteptată, intervenția în situații de criză psihologică cu risc major etc.). O abordare sistematică a acestor situații poate face procesul mai previzibil și mai puțin epuizant, din punct de vedere emoțional.

În cadrul workshop-ului vor fi abordate următoarele aspecte:

- Familiarizarea cu diversele concepte subsumate tematicii și cu diferențele dintre acestea: intervenția în criză psihologică (Everly, Langlieb, 2003; Vraști, 2012), primul ajutor psihologic (Brymer, Layne, Pynoos et al., 2006), defusing (Everly, Mitchell, 2000), eveniment cu potențial traumatic (Everly, Langlieb, 2003) etc.;
- Asimilarea de cunoștințe teoretice și practice cu privire la demersul de intervenție în criză/prim ajutor psihologic: vor fi trecute în revistă, împreună cu participanții, etapele esențiale pe care le presupune acest tip de intervenție, obiectivele fiecărei etape de intervenție, modalități adecvate/inadecvate de interacțiune cu persoanele afectate etc.;

Exersarea unor abilități necesare în acordarea suportului psihologic în situații de urgență: algoritmul de transmitere a unor vesti proaste, inclusiv de notificare a morții în situația unui accident sau al unei boli grave; cum poate contribui psihologul la pregătirea persoanelor care transmit informația negativă, astfel încât persoanele cărora i se comunică veștile proaste să nu i se deterioreze și mai mult starea emoțională și fiziologică etc.

## **Workshop 2.**

### **Campaniile de siguranță rutieră în context pandemic**

**Coordonator:** Mihaela RUS

Unul dintre lucrurile reflectate de meta-analize în campaniile de siguranță rutieră desfășurate de-a lungul anilor este că eficiența acestor campanii variază considerabil în funcție de tipul de comportamentul care este identificat ca fiind disfuncțional (R. Elvik, T. Vaa, A. Høy, A. Erke, M. Sørensen, 2009). O altă meta-analiză arată că efectele campaniilor realizate exclusiv în mass-media sunt mici, mai ales în comparație cu efectele campaniilor care sunt combinate cu alte forme de promovare (M. Peden, R. Scurfield, D. Sleet, D. Mohan, A.A. Hyder, E. Jarawan, C. Mathers, 2004). Fără interacțiune sau educație, campania mass-media nu are practic niciun fel de efect în ceea ce privește reducerea numărului de accidente rutiere, în timp ce adăugarea fiecăreia dintre aceste măsuri (interacțiune sau educație) asigură o reducere de peste zece procente. În contextual pandemiei campaniile de siguranță rutieră s-au mutat în mediul online menținându-și rolul de conștientizare a populației cu referire la factorii de risc din trafic.

## **Workshop 3**

### **Perspectiva etică în evaluarea psihologică din domeniul sănătății și securității în muncă**

**Coordonator:** Ramona Iocsa PORA

În numeroase situații psihologul practicant din domeniul psihologiei muncii și organizațională se confruntă cu dificultăți în procesul de luare a unei decizii profesionale, 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 acest context, practicantul are nevoie de repere care să-l ghideze către o practică profesională în acord cu valorile asociate profesiei de psiholog cu drept de liberă practică.

Workshop-ul oferă nu doar cadrul conceptual al acestui ghidaj, ci oferă și soluții practice care să ajute practicienii să-și internalizeze importanța unei abordări etice în practica lor profesională.

În cadrul workshop-ului vom puncta *i) cadrul conceptual* privind principiile și standardele etice care reglementează activitatea psihologului practicant din domeniul psihologiei muncii și organizațională; evaluarea capacității de muncă și caracteristicile unui proces de evaluare psihologică orientat către decizii; tipuri de

prejudecăți/distorsiuni care pot afecta demersul metodologic și acuratețea deciziei profesionale din cadrul procesului de evaluare psihologică specific sănătății și securității în muncă; tipuri de decizii în evaluarea psihologică din domeniul sănătății și securității din perspectiva cost - beneficiu (apt psihologic, inapt psihologic și apt psihologic cu recomandare); strategii decizionale utile în obținerea unei decizii profesionale etice în evaluarea psihologică din domeniul sănătății și securității în muncă și ii) *aplicabilitatea* informațiilor teoretice la situații problematice de practică curentă.

#### **Workshop 4.**

##### **Burnout și implicare în organizații.**

##### **Strategii de diagnoză și intervenție în context pandemic**

**Coordonator:** Adrian-Tudor BRATE

În contextul actual, rolul implicării în gestionarea burnoutului poate aduce beneficii semnificative la nivel individual, de grup și organizațional.

Atelierul de lucru propune tehnici și soluții de stimulare a implicării angajaților/ beneficiarilor în activitățile profesionale și sociale.

Se urmărește dezvoltarea de bune practici în domeniul psihologiei muncii și organizațională, serviciilor, prin exersarea unor tehnici și abilități utile pentru problematică.

*First hour (theoretical activities)*

Pornind de la problematica actuală a burnoutului și implicării profesionale în organizații, se va realiza o prezentare a cadrului conceptual, a modelelor, instrumentelor de evaluare și strategiilor de intervenție, relevante pentru tematică, prin exemple și studii de caz.

*Second hour (practical activities)*

Activitățile participanților se vor derula individual și în grupuri, în cadrul unor exerciții aplicative de tip evaluare, interacțiune și intervenție.

#### **Workshop 5**

##### **” Quarto, Generația Următoare de RMarkdown ”**

**Coordonator:** George GUNNESH LUCA

Acest workshop este conceput pentru cei care nu au nicio experiență anterioară sau au o experiență redusă cu RMarkdown și care doresc să învețe Quarto. Quarto este următoarea generație de RMarkdown pentru publicare,

incluzând documente dinamice și statice și suport pentru limbaje de programare multilingve. Cu Quarto puteți crea documente, cărți, prezentări, bloguri sau alte resurse online. În acest atelier de 2 ore veți învăța despre formatul Quarto pentru comunicare tehnică și calcul.

Vom învăța cum să începeți să creați și să personalizați complet *outputul* Quarto (HTML, PDF, prezentări) și utilizarea editorului vizual al RStudio, care oferă o interfață de utilizator pentru editarea tuturor marcajelor Pandoc.

Cuprins:

- Sintaxa RMarkdown
- Tabele, Figuri, Imagini
- Introducerea elementelor bibliografice
- Pachetul papaja - ‘preparing APA journal articles’

*Util, dar nu obligatoriu: un laptop și access la internet.*

# Programul detaliat al prezentărilor orale

**04.06.2022– Orele 10<sup>00</sup> – 12<sup>00</sup>, Sala 1**

**Secțiunea ”Organizațiile în context pandemic”**

**Moderatori: Laurențiu Maricuțoiu, Andrei Ion**

**ORL1** – Operaționalizarea și utilizarea practică a concluziilor metaanalizei: Chestionarul ”*Determinanți ai Schimbărilor Profesionale*” (DSC) și principalele sale caracteristici psihometrice

Ticu CONSTANTIN, Universitatea *Alexandru Ioan Cuza* din Iași

**ORL2** – *Interventions for the prevention of perceived unfairness in assessment contexts.*

Andreea BUTUCESCU, Andreea CORBEANU, Andrei ȘERBAN ZANFIRESCU, Cornel Laurențiu MINCU, Delia VÎRGĂ, Dragoș ILIESCU, Universitatea București

**ORL3-** *Validarea modelului JDR (Job Demands-Resources Model) în contextual pandemiei de COVID 19*

Ioana-Dorina COLDEA, Pompiliu POSTU, Irina-Maria MOISE

**ORL4** – *Recunoștința angajaților ca determinant al comportamentelor neetice pro-organizaționale/pro-lider*

Elena Gabriela NICUȚĂ, Ticu CONSTANTIN, Universitatea *Alexandru Ioan Cuza* din Iași

**ORL 5**– *Towards a Better Future for Assessment Reports: Design for Efficiency in Hiring Decisions*

Roxana SPÎNU & Dragoș ILIESCU, Universitatea București

**04.06.2022– Orele 14<sup>15</sup> – 16<sup>15</sup>, Sala 1**

**Secțiunea ”Evaluare și intervenție în organizații ”**

**Moderatori: Delia Vârgă , Oana Fodor**

**ORL6** – *Evaluarea eficienței intervențiilor asupra șofatului periculos: o revizuire sistematică și meta-analiză*

Lorena TIRLA, Paul SÂRBESCU, Andrei RUSU, Universitatea de Vest din Timișoara

**ORL7** – *Ce îşi doresc oamenii de la o profesie/ ocupație? Operaționalizarea Modelului "Ancorelor în Carieră" (Schein, 1993) și construirea Chestionarului AIM (Aspirații și Interese în Muncă),*  
Ticu CONSTANTIN, Ana TIPERCIUC, Cosmin Mihai RUSU, Mirabela Olivia PRUNEI, Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași

**ORL 8-** *From personal resources to proactive work strategies and performance: Testing the antecedents and outcomes of strengths use in a three-wave study*  
Zselyke PAP, Luca TISU, Delia VÎRGĂ, Norberth OKROS, Universitatea de Vest din Timișoara

**ORL 9** – *Bounce-back to prior performance after Covid Lockdown for Elite Swimmers*  
Andrada VINCZE, Dragoș ILIESCU, Universitatea București

**ORL10** - *Dezvoltarea și validarea Scalei de Apreciere Comportamentală a Strategiilor de Telemuncă*  
Gavril RAD, Laurențiu Paul MARICUȚOIU, Universitatea de Vest din Timișoara

**ORL 11** - *Analiza relațiilor dintre calitatea vieții și factorii de personalitate*  
Mariana Floricia CĂLIN; Laura ȘERBAN (Stanciu), Universitatea Ovidius din Constanța

**5.06.2022 orele 9.00-10.00, Sala 1**

**Work in progress**

**ORL 12** *Tăria personalității și tăria situației ca potențiale mecanisme ale cadrului de referință*  
Raluca DUȚU, Dragoș ILIESCU, Universitatea București

**ORL13** *Rolul mediator al axiomei sociale în relația dintre autonomie personală și burnout*  
Sorin Iulian ROPOTAN

**ORL14** *Emotion regulation dynamics at work – a challenge/hindrance perspective*  
Postelnicu Maria Daniela, Ion Andrei

**ORL 15** *Cum poate teoria comportamentului planificat (TPB) și modelul Big Five explica variația șofatului agresiv?*  
Ciprian Răulea, Universitatea „Lucian Blaga” Sibiu  
Alexandru Găianu Academia Tehnică Militară „Ferdinand I” București

**ORL16** – *O mai bună înțelegere a stării de bine ocupaționale în rândul studenților angajați: construirea unei noi abordări calitative cu ajutorul tehnicii Procesării Limbajului Natural.*

Eusebiu ȘTEFANCU, Laurențiu Paul MARICUȚOIU, Universitatea de Vest din Timișoara

**ORL17**- *Inventarul Credințelor Primare(Primal Beliefs Inventories):caracteristici psihometrice și posibile implicații asupra activității organizaționale*

Prof.dr. Ticu CONSTANTIN, Drd. Gabriela NICUȚA, Dr. Oara PRUNDEANU, M.A. Cornelia GOMOESCU , Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași  
Psih.M.A. Neacșu Virginia, Cabinet individual de psihologie



# Rezumatele lucrărilor

**ORL1** *Operaționalizarea și utilizarea practică a concluziilor metaanalizei: Chestionarul "Determinanți ai Schimbărilor Profesionale" (DSC) și principalele sale caracteristici psihometrice*

Ticu CONSTANTIN,  
Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași

**Obiective:** Exemplificarea modului în care rezultatele meta-analizei pot fi operaționalizate sub forma unor chestionare standardizate utile psihologilor practicieni.

**Metoda:** Pornind de la concluziile a două meta-analize extinse recente (Griffeth, Hom, & Gaertner, 2000; Rubenstein, Eberly, Lee & Mitchell, 2018), au fost operaționalizate principalele dimensiuni, cele mai frecvent și puternic asociate cu intenția sau actul de părăsire a unui loc de muncă. Chestionarul rezultat – **DSC** (*Determinanți ai Schimbării Profesionale*) – permite evaluarea a 18 factori care ar putea sta la baza deciziei unei persoane de a face o schimbare profesională semnificativă, inclusiv în sensul deciziei de a părăsi actualul loc de muncă.

**Rezultate și discuții:** Pe baza datelor colectate pe un lot de 825 de angajați din companii și instituții diferite, sunt prezentate principalele caracteristici psihometrice ale Chestionarului DSC, este analizată structura factorială a instrumentului și sunt explorate relațiile celor 18 factori cu alte variabile psihologice sau socio-demografice. În final sunt făcute câteva considerații privind utilitatea și relevanța rezultatelor obținute cu ajutorul Chestionarului DSC pentru activități de consiliere profesională/ managementul carierei (forma individuală a DSC) sau pentru activități de diagnoză organizațională (forma colectivă a DSC).

**ORL2** *Interventions for the prevention of perceived unfairness in assessment contexts.*

Andreea BUTUCESCU, Andreea CORBEANU, Andrei ȘERBAN ZANFIRESCU,  
Cornel Laurențiu MINCU, Delia VÎRGĂ, Dragoș ILIESCU

Based on a posttest-only control group design, we analyzed the efficiency of three group-level interventions (i.e., cognitive reframing, mood induction, and instrumental interventions) on the fairness perceptions of 198 participants in an assessment context. Each intervention was derived from a conceptual framework (Gilliland's theory, Cognitive-Behavioural Therapy, Affect-as-Information Perspective), which was empirically validated. Although the results are not

extremely encouraging, as between the three experimental groups and the control one (no intervention) weren't any large statistical differences, our study still highlights that, the assessors need to focus on the participants, if they wish to increase their perceptions of fairness, not only over its formal elements. A series of limitations and future research directions are presented.

### **ORL3** *Validarea modelului JDR (Job Demands-Resources Model) în contextual pandemiei de COVID 19*

Ioana-Dorina COLDEA, Pompiliu POSTU, Irina-Maria MOISE  
Academia Națională de Informații "Mihai Viteazul"

**Obiective.** Obiectivul general al cercetării a fost în primul rând unul de natură practică, respectiv de identificare a unor modalități de intervenție organizațională în vederea atenuării efectelor pandemiei în cadrul unei organizații militare. Având în vedere că în construcția demersului am pornit de la modelul JDR, unul dintre obiectivele secundare a fost și acela de a verifica validitatea modelului teoretic raportat la acele caracteristici ale postului de muncă derivate dintr-un context particular, respectiv pandemia de COVID 19.

**Metoda.** Pentru studierea validității **modelului JDR**, în contextul menționat, au fost construite scale pe cele 3 dimensiuni clasice ale modelului, respectiv **solicitările** apărute la nivelul jobului ca urmare a implementării unor măsuri de gestionare a pandemiei (de ex: lucrul în ture, distanțarea socială), **resursele organizaționale**, respectiv acele politici care au fost implementate pentru atenuarea efectelor pandemiei în plan organizațional (de ex: programele de testare COVID 19) și **efectele în plan organizațional** (outcome-uri), vizând în principal dificultățile în plan profesional și al relaționării la locul de muncă. Scalele au fost construite pe baza datelor disponibile la nivelul literaturii de specialitate la momentul realizării cercetării (noiembrie 2020), din care au fost reținute acele aspecte specifice organizației în care am realizat cercetarea (de ex: lucrul de acasă, deși unul dintre cele mai investigate aspecte, nu a fost reținut în cercetare, nefiind specific organizației).

Datele culese cu scalele create au fost prelucrate prin modelarea ecuației de structură.

**Rezultate și discuții.** Consistența internă a scalelor create a fost una satisfăcătoare, iar indicii de potrivire ai modelului calculați pe baza datelor s-au dovedit a fi în limitele acceptate științific. Rezultatele au arătat că **solicitările organizaționale** derivate din implementarea politicilor de securitate sanitară au prezis **efectele în plan organizațional**, respectiv au impactat atât calitatea muncii, cât și atmosfera la locul de muncă, iar **resursele** puse la dispoziție de organizație pentru atenuarea efectelor pandemiei au fost corelate negativ cu dificultățile în plan organizațional și solicitările apărute ca urmare a pandemiei. Ca atare, apreciem că asumțiile

modelului teoretic JDR, prin care solicitările și resursele asociate unui post de lucru se exprimă în outcome-urile organizaționale se validează și din perspectiva acelor caracteristici ale locului de muncă derivate în mod direct din contextul pandemic COVID-19.

**ORL4** *Recunoștința angajaților ca determinant al comportamentelor neetice pro-organizaționale/pro-lider*

Elena Gabriela NICUȚĂ & Ticu CONSTANTIN,  
Departamentul de Psihologie, Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației,  
Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași

**Obiective.** În cadrul a trei studii empirice, am investigat dacă și în ce condiții recunoștința ar putea determina comportamente neetice pro-organizaționale (CNPO) sau comportamente neetice pro-lider (CNPL). Plecând de la teoria schimbului social, ne-am așteptat să existe o relație pozitivă între recunoștința angajaților și predispoziția acestora de a se implica în CNPO/CNPL. În plus, am emis ipoteza că valorile etice promovate de organizație vor modera legătura dintre recunoștință și CNPO/CNPL, în sensul că această relație va fi mai puternică atunci când companiile/liderii tolerează comportamentele imorale ale angajaților.

**Metoda.** Primul studiu a avut un design transversal, corelațional. Un lot de 262 de persoane a completat chestionare care evaluau recunoștința la locul de muncă, tendința spre CNPO, valorile etice corporatiste și dezirabilitatea socială. În Studiul 2 (463 participanți) și Studiul 3 (222 participanți) au fost manipulate recunoștința ca stare și valorile etice promovate de companie/lider prin intermediul unor scenarii. Diferența a constat în variabila dependentă măsurată, în cel Studiul 2 variabila dependentă fiind CNPO, iar în Studiul trei – CNPL.

**Rezultate și discuții.** Rezultatele Studiului 1 au arătat că există o corelație pozitivă între recunoștința la locul de muncă și CNPO, dar numai după controlarea dezirabilității sociale. Mai mult, analizele au arătat că valorile etice corporatiste moderează relația dintre cele două variabile în sensul așteptat. Totuși, în Studiul 2, manipularea recunoștinței pentru organizație nu a avut un impact asupra nivelului CNPO, iar interacțiunea dintre recunoștință și valorile etice a fost nesemnificativă. Prin contrast, în Studiul 3, manipularea recunoștinței față de lider a dus la creșterea CNPL, dar interacțiunea dintre recunoștință și valorile etice a fost din nou nesemnificativă. Aceste rezultate sugerează că recunoștința angajaților față de superiorul lor îi poate determina pe aceștia să încalce normele morale pentru a-i veni în ajutor la nevoie, indiferent de valorile morale promovate de lider. Rezultatele în ceea ce privește CNPO (Studiile 1 și 2) sunt neconcludente și necesită a fi aprofundate în studii viitoare. În ciuda rezultatelor mixte, această cercetare atrage atenția asupra faptului că efectele recunoștinței în organizații nu sunt exclusiv pozitive, așa cum sugerează majoritatea studiilor publicate până în prezent.

**ORL 5** *Towards a Better Future for Assessment Reports: Design for Efficiency in Hiring Decisions*

Roxana SPÎNU & Dragoș ILIESCU, Universitatea din București

**Obiective.** Obiectivul studiului este analizarea a patru tipuri de rapoarte de evaluare, în vederea găsirii celei mai bune modalități de construcție a acestora, cu scopul de a fi cât mai eficiente în practica organizațională.

**Metoda.** Eșantionul a fost format din 247 de 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 și una greșită. Modalitatea de construcție a rapoartelor a fost validată de 14 psihologi cu experiență.

Au existat patru tipuri de rapoarte posibile: (1) descrierea trăsăturii + bullet points; (2) descrierea trăsăturii + paragraf; (3) descrierea scorului + bullet points; (4) descrierea scorului + paragraf. De asemenea, au existat două tipuri de scenarii posibile: (1) scenariul dificil, în care decizia de angajare presupunea procesări cognitive mai elaborate, și (2) scenariul ușor, în care decizia de angajare era evidentă.

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

**Rezultate și discuții.** Rezultatele au fost analizate folosind regresia logistică binomială, iar modelul a fost statistic semnificativ,  $\chi^2(7) = 31.38$ ,  $p = .000$ . Rezultatele au arătat că, indiferent de tipul de raport, participanții au luat semnificativ mai multe decizii corecte în scenariul ușor decât în cel dificil. În scenariul ușor, toate tipurile de raport au fost eficiente în luarea deciziei de angajare. Pe de altă parte, în scenariul dificil, tipul de raport care a condus la cele mai multe decizii corecte a fost cel care conținea descrieri ale scorurilor, structurate sub formă de paragraf.

**ORL 6** *Evaluarea eficienței intervențiilor asupra șofatului periculos: o revizuire sistematică și meta-analiză*

Lorena TIRLA, Paul SÂRBESCU, Andrei RUSU,  
Universitatea de Vest din Timișoara

**Obiective.** Realizarea unei revizuii sistematice și a unei meta-analize a principalelor intervenții de reducere a comportamentelor negative în trafic, respectiv a furiei.

**Metoda.** Am inclus studiile care (1) testează o intervenție pentru reducerea comportamentelor negative/ furiei în trafic; (2) au design experimental sau cvasiexperimental (cu grup de control); (3) sunt în limba engleză. În urma analizei articolelor din bazele de date Ebsco, ScienceDirect, Web of Science, Proquest, Scopus, Eric, NUS Libraries, Wiley Online Library și Google Scholar am inclus un număr de 24 studii (N=9291 participanți).

**Rezultate și discuții.** Rezultatele au indicat un efect general semnificativ statistic ( $d=0.58$ , 95% CI [0.30; 0.85],  $p < .001$ ) al intervențiilor asupra comportamentelor în trafic. S-a observat un efect al intervențiilor asupra furiei-agresivității ( $d=1.09$ , 95% CI [0.66; 1.52],  $p < .001$ ), comportamentelor periculoase ( $d=0.67$ , 95% CI [0.18; 1.17],  $p < .001$ ) și asupra vitezei ( $d=0.32$ , 95% CI [0.10; 0.54],  $p < .001$ ), dar nu a existat un efect semnificativ asupra șofatului sub influența băuturilor alcoolice și/ sau a altor substanțe ( $d=0.04$ , 95% CI [-0.06; 0.14],  $p > .05$ ). De asemenea, tipul intervenției a reprezentat un moderator semnificativ al efectului intervențiilor asupra comportamentelor în trafic,  $Q(5)= 14.05$ ,  $p= .015$ .

Pe baza rezultatelor obținute și a efectelor pozitive ale intervențiilor asupra comportamentelor negative în trafic, pot fi elaborate și implementate astfel de intervenții în cadrul programelor de pregătire pentru luarea permisului de conducere sau în cadrul programelor de creștere a siguranței rutiere. Școlile de șoferi ar trebui să pună mai mult accent pe comportamentul în trafic și pe factorii care contribuie la acesta, abordând problematicile cu care se confruntă șoferii, ajutându-i să identifice factorii de risc mai ușor și să gestioneze posibile situații riscante, precum și să gestioneze emoțiile negative cu care se confruntă prin tehnici specifice de restructurare cognitivă sau relaxare. Astfel, pot fi introduse module care să pună accent pe educația șoferilor și creșterea nivelului de conștientizare cu privire la situațiile periculoase din trafic și necesitatea abordării unor comportamente sigure la volan.

**ORL 7** *Ce îşi doresc oamenii de la o profesie/ ocupaţie? Operaționalizarea Modelului "Ancorelor în Carieră" (Schein, 1993) și construirea Chestionarului AIM (Aspirații și Interese în Muncă),*

Ticu CONSTANTIN, Ana TIPERCIUC, Cosmin Mihai RUSU, Mirabela Olivia PRUNEI, Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași

**Obiective:** Prezentarea modului de operaționalizare și verificare preliminară caracteristicilor psihometrice a unui chestionar construit pe modelului "Ancorelor în Carieră" (Schein, 1993).

**Metoda:** Dincolo de nevoia de adaptare sau de asigurarea resurselor pentru existență, oamenii au diferite aspirații și așteptărilor legate de muncă și de cariera lor profesională. Acestea au fost conceptualizate (parțial) în modelul "ancorelor în carieră" propus de Edgar Schein, ca fiind un mix/ combinație între valorile personale și idealul de viață, pe de o parte, și aspecte ce țin de aptitudinale sau competențe profesionale deja conștientizate, pe de altă parte. Pornind de la *Modelul Ancorelor în Carieră* propus de Edgar Schein (Schein 1993; Schein & Maanen, 2013) și de la rezultatele cercetărilor empirice recente dedicate acestei tematici, a fost construit un pe populația românească un chestionar de evaluare a *Aspirațiilor și Intereselor în Muncă (AIM)*. Chestionarul **AIM** este format din 70 de itemi (asertiuni) și asigură evaluare a 10 aspirații / valori profesionale, la cele propuse de Schein & Maanen (2013) adăugându-se două ancore/ aspirații profesionale suplimentare.

**Rezultate și discuții:** După descrierea modului de operaționalizare a celor 10 dimensiuni, sunt prezentate analizele statistice preliminare realizate pe un lot de 850 de angajați, analize vizând validarea și optimizarea primei versiune a chestionarului AIM (100 de itemi, 10 itemi/ factor evaluat). În final sunt prezentați indicatorii statistici obținuți cu ultima versiune a chestionarului AIM (70 de itemi, 7 itemi/ factor evaluat) pe un lot de 210 angajați și este descrisă utilitatea acestui instrument pentru activitățile de consiliere vocațională, consilierea profesională sau managementul carierei.

**ORL 8** *From personal resources to proactive work strategies and performance:*

*Testing the antecedents and outcomes of strengths use in a three-wave study*

Zselyke PAP, Luca TISU, Delia VÎRGĂ, Norberth OKROS

West University of Timisoara, Department of Psychology

**Obiective.** Based on the Job Demands-Resources (JD-R; Bakker & Demerouti, 2017) and Conservation of Resources (COR; Hobfoll, 2011) theories, this study aims to identify the antecedents and consequences of proactive strength-oriented behaviors at work. Thus, we test a model which proposes that psychological capital, as a personal resource, is a precursor of strengths use, linking the latter to employee performance.

**Metoda.** This research is a cross-lagged three-wave study on a sample of Romanian employees. Based on SEM analysis, the results provided support to our model.

**Rezultate și discuții.** PsyCap has predicted strengths use in the following measurement occasions. The data showed significant, positive cross-lagged relationships between PsyCap at T1 and strengths use at T2 and between PsyCap at T2 and strengths use at T3. The data revealed positive cross-lagged relationships between PsyCap at T1, strengths use at T2, PsyCap at T2, and strengths use at T3. Also, we identified a significant and positive indirect effect through increased strengths use at T2 between PsyCap at T1 and performance at T3. This research adds new arguments for the place of strengths use as a proactive individual strategy in the JD-R theory. Also, we will discuss the practical implications and limits.

**ORL 9** *Bounce-back to prior performance after Covid Lockdown for Elite Swimmers*

Andrada VINCZE, Dragoș ILIESCU

Universitatea București, Facultatea de Psihologie și Științele Educației

**Objectives:** Several types of performances have been affected by the Covid Lockdown. A specific type of performance that has been severely impaired is encountered in time-based sports performance (i.e., sports where performance is measured in time). Indoor sports have suffered extreme restrictions; therefore, the restarting of the training has been extensively delayed (i.e., up to 4 months). The theoretical background of resilience in sport (Sarkar & Flechter, 2013) posits that athletes with a positive adaptation in front of adversity and more protective factors will be resilient, hence performance will be less deteriorated. We tested the assumptions of the model and determined how long it took for elite swimmers to bounce back to their prior-to-lockdown performance.

**Method:** We collected data from swimmers ( $N=30$ , 16 female) across 13 weeks; Eight weeks during the lockdown, and five weeks of in-water training. Adversity was defined as the total number of days they spent without in-water training ( $M_{days} = 88$ ,  $SD = 3.19$ ). Positive adaptation in front of adversity was measured on a weekly basis and was defined as the number of hours assigned to physical training conducted at home (i.e., dryland training) ( $M_{hours} = 11.39$ ,  $SD = 6.11$ ). Coping mechanisms (i.e., problem and emotion-focused) and perceived social support (i.e., family, friends, significant others) were defined as protective factors. After they restarted in-water training, we conducted a weekly measure of their performance. Each athlete chose the race (e.g., 50 m backstrokes) where s/he had previously the highest nationally ranked performance. We compared the weekly measures with the prior-to-lock-down performance.

**Results and Discussion:** In the fifth week after the restart of in-water training the athletes achieved 99.63% of their prior swimming times, indicating a complete bounce back. Even more, eight athletes indicated better performances (i.e., shorter time) in the fifth week. Surprisingly, positive adaptation or protective factors did not contribute to the bounce back, with one single exception. Perceived support from the family predicted the performance from the first week after the lockdown. Our results suggest a limited necessity of dryland training for youth athletes and could further contribute to understanding performance recovery after other types of adversities (e.g., injury).

**ORL 10** *Dezvoltarea și validarea Scalei de Apreciere Comportamentală a Strategiilor de Telemuncă*

Gavril RAD, Laurențiu Paul MARICUȚOIU  
Universitatea de Vest din Timișoara

**Obiective.** Ca urmare a politicilor sanitare specifice pandemiei COVID-19, proporția angajaților ce au trebuit să lucreze de acasă a crescut de peste 8 ori, de la 5% înainte de 2019 la 40% în anii 2020-2021. Ca urmare a impunerii telemuncii, angajații s-au văzut nevoiți să dezvolte o serie de strategii comportamentale prin care să poată să administreze rolul de angajat și rolurile specifice activității de acasă (de ex., rolul de partener(ă) sau rolul de părinte). Scopul studiului este de a dezvolta și valida o Scală de Apreciere Comportamentală a Strategiilor de Telemuncă, care să inventarieze într-o manieră comprehensivă aceste strategii de management al rolurilor.

**Metoda.** Pentru a identifica comportamentele folosite în telemuncă, am realizat o revizuire sistematică a literaturii calitative. Studiile analizate au inclus atât interviuri cât și focus-group-uri cu telemuncitori, iar din acestea am extras relațiile acestora legate de comportamentele propriu-zise folosite atunci când lucrează de acasă. Această etapă a generat prima formă a chestionarului, care conținea 56 de itemi grupați în 6 mari tipuri de strategii comportamentale. Chestionarul a fost aplicat pe mai multe seturi românești de respondenți ( $N_{total} = 371$ ), iar o variantă în limba engleză a fost completat de un eșantion de cetățeni americani ( $N = 120$ ), respectiv de un eșantion eterogen de vorbitori ne-nativi de limba engleza ( $N = 127$ ). Pentru investigarea validității, chestionarul a fost aplicat împreună cu alte chestionare ce vizau sănătatea mentală (scala DASS), auto-eficiența, stresul auto-perceput, balanța muncă-familie, gradul de satisfacere a nevoilor de bază.

**Rezultate și discuții.** Pe baza analizelor factoriale exploratorii pe eșantionul românesc, am identificat o variantă de chestionar în 28 de itemi (grupați în 7 factori). Structura factorială a celor 28 de itemi a fost confirmată ulterior pe eșantioanele ce au răspuns la varianta în limba engleză. Analiza de validitate a relevat că acești 7 factori se corelează diferențiat cu scalele folosite în investigarea validității.



**ORL11:** *Analiza relațiilor dintre calitatea vieții și factorii de personalitate*  
Mariana Floricia CĂLIN; Laura ȘERBAN (STANCIU)

Preocuparea oamenilor asupra calității vieții a existat dintotdeauna, însă a devenit mai pregnantă odată cu dezvoltarea societății moderne. Această schimbare a percepției asupra calității vieții personale a atras atenția cercetătorilor din mai multe domenii, în încercarea de a afla cum anume este înțeleasă bunăstarea la nivel psihosocial.

Studii anterioare, din domeniul sociologiei și psihologiei, au demonstrat faptul că o serie de factori care stau la baza fericirii noastre, reprezintă ceea ce oamenii de știință numesc „calitatea vieții individuale”.

Pornind de la acest deziderat al ființei umane s-a dezvoltat studiul de față.

Scopul cercetării are în vedere analizarea modului în care anumiți factori determinanți ai calității vieții influențează personalitatea. Un eșantion de conveniență, format din 139 de persoane, a fost evaluat cu ajutorul Inventarului QOLI- Quality of Life Inventory și Five-Factor Personality Inventory (FFPI). Din interiorul Inventarului FFPI au fost valorificate scalele: Extraversiune, Amabilitate și Stabilitate Emoțională; iar din Inventarul QOLI s-au avut în vedere factorii: Învățare, Joc și Indexul General al Calității Vieții.

Rezultatele au arătat faptul că există corelații pozitive între Extraversiune, Joc și Indexul General al Calității Vieții, iar analiza comparativă a arătat că există diferențe semnificative între persoanele tinere și adulte cât și persoanele necăsătorite și căsătorite din punct de vedere al Stabilității Emoționale.

Totodată, rezultatele au arătat faptul că percepția pozitivă a calității vieții, indiferent de aspectele sale reale, reprezintă caracteristică preponderentă persoanelor extraverte, iar activitățile ludice, de relaxare cât și socializare sunt absolut necesare pentru păstrarea unei atitudini optimiste specifice extravertiilor.

De asemenea, studiul comparativ a arătat faptul că persoanele adulte fac față provocărilor vieții mult mai ușor și echilibrat față de cele tinere, în mare parte datorită experiențelor acumulate în timp, ce dezvoltă o stabilitate emoțională mult mai ridicată. În ceea ce privește gestionarea emoțiilor la persoanele necăsătorite, s-a constatat o stabilitate emoțională mai scăzută față de persoanele căsătorite, în mare parte datorită instabilității mediului și lipsei unui spațiu securizant ce poate fi oferit prin căsătorie.

Întrucât rezultatele nu pot fi atribuite populației generale datorită numărului restrâns de respondenți, se dorește pe viitor replicarea acestuia în vederea analizării mult mai clare a posibilelor variabile ale personalității ce contribuie la susținerea și dezvoltarea unui sentiment pozitiv al calității vieții percepute.

**ORL 12** *Tăria personalității și tăria situației ca potențiale mecanisme ale cadrului de referință*

Raluca DUȚU, Dragoș ILIESCU;

Departamentul de Psihologie și Științe Cognitive, Universitatea București

**Obiective/Ipoteze.** Cadrul de referință descrie o formă de contextualizare care presupune modificarea scalelor de personalitate deja existente, prin adăugarea unei etichete specifice (e.g. „la școală”) (Schmit et al., 1995). Bazându-se pe teoriile privind Tăria Situației (Meyer et al., 2010), Tăria Personalității (Dalal, 2015) și Modelul CAPS (Mischel & Shoda, 1995), studiul investighează modul în care cadrul de referință se aplică persoanelor în funcție de tăria personalității și cum această „stabilitate în variabilitate” se asociază cu rezultate privind adaptabilitatea și stresul la locul de muncă. Totodată, studiul investighează dacă tăria situației ar putea fi un mecanism intermediar în relația dintre personalitate, tăria ei și criteriile legate de muncă (aici performanța adaptivă și stresul). Următoarele ipoteze au fost formulate:

*H1:* Scalele contextualizate de personalitate vor avea un nivel mai mare de validitate decât cele generale.

*H2:* Relația dintre scalele contextualizate de personalitate și criteriile legate de muncă va fi mai puternică pentru persoanele cu nivel scăzut de tărie a personalității.

*H3:* Relația dintre scalele contextualizate și criterii va fi serial mediată de tăria personalității și tăria situației.

**Metodă.** Va fi utilizat un design transversal pentru investigarea relațiilor dintre constructele vizate, pe un eșantion de 400 de angajați. Eșantionul va fi unul de conveniență. Participanților li se va administra un set de scale ce va cuprinde: o scală de evaluare a performanței adaptive (Blickle et al., 2011), scala stresului la locul de muncă (Parker & Decotiis, 1983), o scală generală de stabilitate emoțională (Goldberg et al., 2006), o scală contextualizată a stabilității emoționale, scala auto-monitorizării (Snyder & Gangestad, 1986) și o scală de evaluare a Tăriei Situației (Meyer et al., 2014).

## **ORL13 Rolul mediator al axiomei sociale în relația dintre autonomie personală și burnout**

Sorin Iulian ROPOTAN

Școala de studii avansate a Academiei Române, Institutul de Filosofie și Psihologie  
C.Rădulescu-Motru

*Burnout*-ul este definit ca fiind „un sindrom de natura psihologică ce apare ca răspuns la stresorii de natură cronică de la locul de muncă”. Se estimează că *burnout*-ul generează anual costuri cuprinse între 450 și 550 de miliarde de dolari doar la nivelul economiei Statelor Unite prin creșterea absenteismului, a demisiilor sau a schimbărilor de carieră și un impact puternic la nivel personal și interpersonal prin afectarea serioasă a sănătății, o creștere a probabilității relațiilor disfuncționale cu clienții, colegii sau familia celor afectați. Organizația Mondială a Sănătății au inclus acest sindrom în lista bolilor ocupaționale în 2019 și tema *burnout*-ului a căpătat interes pentru cercetători. Soluțiile pentru ameliorarea *burnout*-ului au fost explorate din două perspective: (1) ca intervenție sistemică de adaptare a locului de muncă la nevoile angajaților, (2) ca soluție individuală de rezolvare a problemelor la nivelul fiecărui subiect afectat. O serie de meta analize ce și-au dorit să evalueze efectul intervențiilor cognitive comportamentale în organizații evidențiază efecte în zona reducerii epuizării emoționale dar mai puțin asupra depersonalizării și a derealizării (Maricuțoiu 2016). Deoarece depersonalizarea implică retragerea socială și cinism social, dorim să investigăm rolul mediator al axiomei sociale în relația dintre autonomie personală și burnout. Pornim de la premisa că autonomia personală furnizează resurse personale necesare pentru a face față solicitărilor ocupaționale conform modelului JD-R.

**Obiectivul cercetării:** investigăm rolul mediator al axiomei sociale în relația dintre autonomie personală și burnout

**Întrebările cercetării:** Este cinismul social evaluat de axiomele sociale asociat cu un nivel mai mare de burnout? Complexitatea socială descrie persoane ce cred că există mai multe feluri de a rezolva o problemă și folosesc cooperarea și compromisul pentru a-și atinge obiectivele (Gavreliuc, D., & Gavreliuc, A. 2012) . Se asociază un nivel ridicat de complexitate socială cu un nivel crescut al realizărilor personale?

**Ipoteze:**

1. Un nivel ridicat al cinismului social se asociază cu un nivel ridicat de *burnout*.
2. Valori crescute ale scalei de complexitate socială se vor asocia cu valori ridicate ale scalei de realizări personale
3. Axiomele sociale mediază relația între autonomie personală și burnout

**Metodologie.** Cercetare transversală pe un lot de 528 participanți, 172 bărbați și 354 femei, cu vârste cuprinse între 22 și 67 de ani ( $M=39,52$ ,  $SD=8,26$  angajați ai unui companii de retail din București în perioada septembrie-noiembrie 2021, folosind instrumentele: 1)SAQ-RO - Social Axioms Questionnaire – Dincă M., Iliescu D. (2007), 2)SDS - Self determination Scale – Sheldon, Ryan, Rice (1997), 3)OBSE - Postelnicu L. L., & Dunham, R. B. (1989), 4)WLCS (short form) -

Scala Locus Controlului la Locul de Muncă Versiunea Scurtă - Spector, P. E. (1988), 5) MBI – Maslach C., Leiter M (1997)

**Rezultate.** Ipoteza 1 este susținută de datele colectate, cinismul social având corelații semnificative cu  $p < 0,001$  cu Epuizarea ( $r=0,341$ ), Depersonalizarea ( $r=0,306$ ) și Lipsa realizărilor personale ( $r=0,218$ ). Ipoteza 2 este susținută de date, complexitatea socială având un indice de corelație Spearman de  $-0,280$  ( $p < 0,01$ ) cu lipsa realizărilor personale. Pentru ipoteza 3 am obținut modele simplificate:

Stima de sine în organizație  $\Rightarrow$  Răsplată pentru efort  $\Rightarrow$  MBI (efect total  $\beta = -8,248$ ,  $z = 9,873$ ,  $p < 0,001$ ; efect indirect  $\beta = -1,866$ ,  $z = 4,965$ ,  $p < 0,001$ );

Locul controlului în organizație  $\Rightarrow$  Cinism social  $\Rightarrow$  MBI (efect total  $\beta = 0,572$ ,  $z = 7,211$ ,  $p < 0,001$ ; efect indirect  $\beta = 0,127$ ,  $z = 4,314$ ,  $p < 0,001$ );

Locul controlului în organizație  $\Rightarrow$  Răsplată pentru efort  $\Rightarrow$  MBI (efect total  $\beta = -0,572$ ,  $z = 7,211$ ,  $p < 0,001$ ; efect indirect  $\beta = 0,249$ ,  $z = 5,700$ ,  $p < 0,01$ );

Conștiință de sine  $\Rightarrow$  Cinism social  $\Rightarrow$  MBI (efect total  $\beta = -2,787$ ,  $z = 4,094$ ,  $p < 0,001$ ; efect indirect  $\beta = -0,407$ ,  $z = 2,333$ ,  $p = 0,02$ );

Percepția alegerii  $\Rightarrow$  Răsplată pentru efort  $\Rightarrow$  MBI (efect total  $\beta = 3,826$ ,  $z = 7,126$ ,  $p < 0,001$ ; efect indirect  $\beta = 0,357$ ,  $z = 2,037$ ,  $p = 0,042$ )

#### **ORL14** *Emotion regulation dynamics at work – a challenge/hindrance perspective*

Maria Daniela POSTELNICU, Andrei ION

Universitatea din București

In the realm of organizational psychology, emotion regulation (ER) has been linked with various organizational stressors. Traditionally, ER has been conceptualized either as a response to job-related emotional demands (emotional labor) or as a component of emotional intelligence (Lawrence et al., 2011). To date, ER's role in respect to various work-related outcomes has been investigated mostly in cross-sectional or experimental settings that impede understanding of the dynamics involved in the process (Colombo et al., 2020) and do not account for much of the contextual and personal moderators that render ER successful or not (Blanke et al., 2020). Additionally, observed associations between ER strategies and relevant outcomes were only modest (Wenzel et al., 2021). Thus, a growing body of research employing diary and experience-sampling methodologies emerged in an effort to refine the current knowledge on dynamics and boundary conditions of ER.

**Objective:** The aim of the current investigation is to explain ER decisions at work and to uncover how specific work stressors (emotional demands, role conflict, role overload, workload) influence ER decisions and subsequent emotionally-salient workplace outcomes, accounting for contextual (ER goals, situational factors) and individual factors (beliefs about emotions, personality). For this purpose, we draw upon the Challenge / Hindrance stress framework, referring to perceptions of challenge/hindrane as stress appraisal(s) hereon.

Thus, the central assumptions are:

1. Stress appraisals explain the relationship between work stressors and emotion regulation strategy choice, following a mediation pattern.

2. Individual and contextual factors moderate the relationship between work stressors and stress appraisals in a moderated mediation model.
3. Emotion regulation strategy choice further on influences emotionally-salient workplace outcomes.

**Method.** We will employ a daily-diary study design, the sample size necessary for detecting a significant effect being 118 working adult participants, whom will complete an initial assessment of trait-like, stable individual factors (personality, beliefs about emotions, emotion regulation) and a shorter survey every day for 5 consecutive days.

**ORL 15** *Cum poate teoria comportamentului planificat (TPB) și modelul Big Five explica variația șofatului agresiv?*

Ciprian RĂULEA, Universitatea „Lucian Blaga” Sibiu  
Alexandru GĂIANU Academia Tehnică Militară „Ferdinand I” București

Studiul investighează modul în care modelul Big Five și teoria comportamentului planificat (Ajzen, 1991) explică variația agresivității șoferilor în trafic. România este în topul țărilor din Uniunea Europeană care se confruntă cu multe accidente rutiere, care sunt soldate cu pierderi de vieți omenești (Strategia Națională privind Siguranța Rutieră pentru perioada 2022-2030, p.7). Investigația răspunde nevoii de a căuta soluții pentru reducerea agresivității și implicit a accidentelor rutiere. Pentru că cele mai multe comportamente agresive se produc în mod conștient, am utilizat ca model teoretic teoria comportamentului planificat (TPB) (Ajzen, 1991) și modelul Bog Five pentru a explica comportamentul agresiv al șoferilor în trafic. Într-un studiu observațional, șoferilor le-a fost administrat un inventar de personalitate construit în baza modelului Big Five (NEO IPIP), un chestionar construit în baza recomandărilor lui Ajzen (2006), care măsoară credințele comportamentale, normative și de control și un chestionar care măsoară șofatul agresiv (Dula & Ballard, 2003). Rezultatele analizei de regresie ierarhică oferă sprijin pentru TPB, care aduce un aport incremental semnificativ statistic pentru explicarea șofatului agresiv. De asemenea, credințele comportamentale, normative și de control mediază semnificativ statistic relația dintre personalitatea și comportamentul agresiv al șoferilor în trafic. Au fost discutate implicațiile rezultatelor pentru siguranța rutieră și schimbarea comportamentului.

**ORL 16** *O mai bună înțelegere a stării de bine ocupaționale în rândul studenților angajați: construirea unei noi abordări calitative cu ajutorul tehnicii Procesării Limbajului Natural.*

Drd. Eusebiu ȘTEFANCU,<sup>1</sup> , Prof. Univ. dr. habil. Laurențiu Paul MARICUȚOIU<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Departamentul de Psihologie din cadrul Universității de Vest din Timișoara

<sup>1</sup> Școala Doctorală de Psihologie din cadrul Universității de Vest din Timișoara

*Suport teoretic general* Starea de bine ocupațională reprezintă un domeniu de studiu bine-cunoscut, fiind o componentă valoroasă a psihologiei organizaționale. Activitatea profesională poate implica de-a lungul unei zile numeroase gânduri determinate de emoții, care de cele mai multe ori sunt surprinse prin limbaj natural. Scopul principal al cercetării este de a investiga modul prin care starea de sănătate ocupațională este exprimată prin intermediul vorbirii libere și procesată ulterior prin tehnicile NLP (Natural Language Processing). NLP reprezintă un instrument dezvoltat pentru a măsura și descrie stările psihologice subiective. Cu ajutorul analizei semantice, intenționăm să oferim o mai bună înțelegere a modului în care oamenii vorbesc în mod natural despre stările de interes caracteristice Psihologiei Sănătății Ocupaționale. Studii anterioare fac referire vorbesc despre dezvoltarea unei metode sau a unui instrument care să permită extragerea de informații utile dintr-un text. Analiza Sentimentelor este considerată a fi o metodă de psihodiagnostic foarte răspândită în NLP. Tehnicile de procesare ale limbajului natural, printre care clasificarea și analiza de conținut devin utile în momentul în care le vom putea aplica pe datele colectate de noi, mai exact transcripturi ale unor interviuri purtate cu participanții.

*Obiectivele cercetării*

Interesul principal este de a contribui asupra cercetării în domeniul sănătății ocupaționale; folosind metode cantitative și calitative, suntem interesați să examinăm dacă starea de sănătate ocupațională implică folosirea în vorbirea liberă a anumitor cuvinte extrase și procesate prin tehnicile NLP analizând datele auto-declarative într-o prima etapă, după care analizând discursul interviurilor într-o etapă ulterioară.

• *Întrebările cercetării*

Tema cercetării prezintă unele particularități care nu au fost investigate în zona organizațională, propunându-ne astfel următoarele: 1. Dezvoltarea unei metodologii care să evalueze starea de bine a angajaților, pentru a investiga modul în care se simt la locul de muncă 2. Implementarea unui ghid de interviu și organizarea unor focus grupuri, în vederea colectării datelor calitative 3. Analizarea datelor calitative colectate prin tehnicile NLP

2. Componente opționale (în funcție de stadiul cercetării)

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

Am structurat metodologia în trei etape:

1. Înscrierea participanților ▪ studenți care sunt angajați în prezent ▪ obținerea datelor demografice ▪ colectarea datelor privind locul de muncă
2. Completarea chestionarelor auto-declarative care să surprindă nivelul stării de bine ocupaționale resimțit (e.g. PCQ, WRC, BAT)
3. Etapa metodelor calitative (interviuri de grup/ individuale) a. focus grupuri (grup format din 5-6 studenți, 15-25 de minute, 2-3 întrebări) b. interviul individual (structurat, 10-15 minute, max. 10 întrebări)

#### *Rezultate parțiale*

În concordanță cu rezultatele anticipate, ne propunem să demonstrăm că anumite cuvinte extrase și exprimate prin interviuri, coroborate cu datele auto-raportate, pot să genereze anumiți indici ai stării de bine. Totodată, cu datele obținute vor putea fi analizate alte aspecte precum frecvența de apariție a unor cuvinte în discurs sau numărul de cuvinte pozitive ori negative utilizat.

#### **ORL17- Inventarul Credințelor Primare(Primal Beliefs Inventories):caracteristici psihometrice și posibile implicații asupra activității organizaționale**

Prof.dr. Ticu Constantin, Drd. Gabriela Nicuța, Dr. Oara Prundeanu, M.A. Cornelia Gomoescu , Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași  
Psih.M.A. Neacșu Virginia, Cabinet individual de psihologie

**Inventarul PI (Primal Beliefs Inventories)**, creat și validat de o echipă condusă de C.D.W. Clifton (Clifton, Park, Baker & all, 2019), permite evaluarea *credințelor primare despre lume și viață*, credințe care se află în spatele schemelor cognitive (funcționale sau disfuncționale) și care ne-ar putea influența viața personală și profesională sau capacitatea de adaptare la situații de criză. Varianta în limba română a Inventarului PI este formată din 145 de itemi cu răspuns pe scală Likert în 6 trepte, asigurând evaluarea a 22 de dimensiuni psihologice distincte (credințe despre lume și viață), grupate în 3 mari clase / categorii (*Lumea este. "sigură" vs. "periculoasă"; "incitantă" vs. "anostă" sau "însuflețită" vs. "mecanicistă"*). Echipa care a preluat misiunea de traducere și adaptare inventarului în limba română, va face mai întâi o prezentare a etapelor parcurse în procesul de traducere, adaptare și validare preliminară a Inventarului PI pe populația românească, după care va face o prezentare a principalilor indicatori psihometrici asociați validității instrumentului, indicatori obținuți pe un lot de 1200 de participanți. În partea a doua a prezentării, vor fi oferite rezultatele unui studiu de verificare a fidelității test – retest (realizat pe un lot de 275 de participanți) după care vor fi analizate posibile implicații ale utilizării unui astfel de instrument pentru activitatea de evaluare psihologică în context organizațional.

# Premiul și bursele ”Horia D. Pitariu”

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

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

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

Premiul este adjudecat de o comisie de decernare, din care fac parte laureații acestui premiu din anii precedenți. La acest moment (2022), aceasta înseamnă:

- Ediția 2021: Andrei Rusu&Ana-Maria Hojbotă
- Ediția 2020: Daria Lupșa
- Ediția 2019: Gabriel Fischmann
- Ediția 2018: Delia Vârgă
- Ediția 2017: Smaranda Raluca Bogdan
- Ediția 2016 Oana Maria Negru Subțirică
- Ediția 2015:Alina Mari Fleștea
- Ediția 2014: Simona Haivas
- Ediția 2013: Paul Sârbescu
- Ediția 2012: Oana C.Iederan (Fodor)
- Ediția 2011: Coralia Sulea&Laurențiu Maricuțoiu

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



## **Bursele Horia Pitariu**

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

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

### **Rezultate așteptate:**

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

*Vă mulțumim pentru participare și vă  
așteptăm la Ediția XXIII a conferinței APIO!*