



Asociația de Psihologie  
Industrială și organizatională



UNIVERSITATEA DIN  
BUCUREȘTI  
— VIRTUTE ET SAPIENTIA

A XXIV-a Conferință APIO  
"Horia D. Pitariu"

# Connection Is Everything

**12-14 aprilie 2024**

Casa Universitarilor | București

# CUPRINS

---

<b>ANDREI ION, Președintele APIO</b> .....	7
<b>ECHIPA APIO</b> .....	8
<b>PROGRAM CONFERINȚĂ</b> .....	10

## **PREZENTĂRI KEYNOTE:**

### **FINIAN BUCKLEY**

Trust in times of change: Leading through uncertainty and ambiguity .....	12
---	----

### **MARIUS ISTRATE**

Connecting with the AI augmented workforce .....	13
--	----

### **DAN PETRE**

Captivate and convert: Mastering attention in marketing communication .....	13
---	----

### **ANA MARIA BRÂNZĂ**

Ai grijă de campionul din tine .....	14
--------------------------------------	----

### **PETRU CURȘEU**

Bridge or divide? A multilevel and dynamic perspective on diversity network dilemmas in modern organizations .....	14
--	----

### **VASILE DORU MĂRINEANU**

Digital wellbeing ca formă de reziliență socială .....	15
--	----

### **ALEXANDRU GĂIANU**

Explicarea variației încălcării normelor rutiere de către șoferi prin intermediul trăsăturilor de personalitate și a credințelor personale .....	15
--	----

## **DEZBATERI:**

### **DRAGOȘ ILIESCU**

Dileme etice în evaluare .....	17
--------------------------------	----

### **LAVINIA ȚÂNCULESCU POPA & DELIA VÎRGĂ**

Este burnout-ul noua epidemie în rândul angajaților? .....	17
--	----

### **MARIA IONEL & ALINA GHERGIȘAN & RĂZVAN ZAHARIA**

Dincolo de medalii: performanță și sănătate mintală în sport .....	17
--	----

## WORKSHOP-URI:

### **VASILE DORU MĂRINEANU & RĂZVAN LUCIAN ANDRONIC**

Sprijinul psihologic al veteranilor din teatrele de operații, între risc și reziliență ..... 19

### **MIHAELA RUS**

Aplicații ale realității virtuale în modelarea comportamentului conducătorilor auto: perspective psihologice ..... 19

### **ANCA MARIA PERICICĂ**

Evaluarea succesului inițiativelor HR & L&D: de la captarea reacției participanților, la demonstrarea randamentului investiției ..... 19

### **GEORGE GUNNESCH LUCA**

Introducere în utilizarea regresiei liniare Bayesiane în context organizațional ..... 20

### **ADRIAN GORBĂNESCU & DIANA CEOLPAN**

Explorând delincvența juvenilă: navigând printre cauze și soluții – Studiu de caz al unei adolescente ..... 20

## LUCRĂRI PE SECȚIUNI:

### ZIUA I, SECȚIUNEA I (Moderatori: CLAUDIA RUS & LUCIA RAȚIU)

#### **Alina Daniela Ștefan, Delia Vîrgă**

Fluxul la locul de muncă și designul jucăș al muncii în raport cu performanța: efectul de moderare al resurselor organizaționale și personale ..... 22

#### **Daniela Petreuş (Popa), Delia Vîrgă**

Rolul strategiilor individuale în relația dintre sursele de stres și starea de bine la polițiștii din ROMÂNIA – un studiu în două valuri ..... 23

#### **Mădălina Alina Giurgi, Delia Vîrgă**

Relația dintre workaholism și performanța în muncă: rolul epuizării profesionale și al subminării de sine ..... 24

#### **Claudia Lenuța Rus**

Reacții ale aplicanților față de utilizarea Inteligenței Artificiale și a intervievatorului uman în interviul structurat de angajare - un studiu experimental ..... 25

#### **Claudia Lenuța Rus, Sabina Ramona Trif, Denisa Andreea Cojocar**

Impactul stereotipurilor privind etnia și genul asupra deciziei de angajare în poziții de conducere ..... 26

### ZIUA I, SECȚIUNEA II (Moderatori: TICU CONSTANTIN & ADRIAN BRATE)

#### **Adrian Iulian Budai**

Intervenții Mindfulness în context organizațional: explorarea mecanismelor de schimbare ..... 27

#### **Ticu Constantin, Andreea Gabriela Filimon, Ana Maria Nichita**

Inventarul de stres „4S” (Sources, Symptoms and Strengths for Stress); obiective, parametri psihometrici și utilitate practică ..... 28

#### **Ticu Constantin, Ecaterina Florea, Nina Carp, Ruxandra Maria Rotaru**

Chestionarul PAS (Percepții și Atitudini despre Sine); construcție și validare preliminară ..... 29

#### **Ticu Constantin, Diana Trifoi, Ana Tipericiuc, Cristina Golubenco**

ARC-ASII questionnaire: psychometric and practical qualities of a vocational assessment tool ..... 30

#### **Elena Gabriela Nicuță, Ticu Constantin**

Poate recunoștința primită la locul de muncă să diminueze impactul solicitărilor asupra epuizării profesionale și simptomelor fizice? ..... 31

#### **Diana Elena Iosep, Ticu Constantin, Ana Maria Ursu**

Explorând latura întunecată a personalității: validarea Chestionarului „Dirty Dozen” pe populația din România ..... 32

## ZIUA II, SECȚIUNEA I (Moderatori: IOANA DAVID & LUCA TISU)

### **Dan Florin Stănescu, Marius Constantin Romașcanu**

Impactul suportului social perceput asupra singurătății la locul de muncă. Rolul mediator al alienării în muncă ..... 33

### **Andrea Ecaterina Secu**

Utilitatea percepută a resurselor psihologice și sociale pentru îndeplinirea obiectivelor personale ale adulților activi profesional de diferite vârste ..... 34

Funcționarea psihologică pozitivă și starea de bine la adultul activ profesional ..... 35

### **Ioana Voicu (Boșneag), Dragoș Iliescu**

Dimension- or Task-based Assessment Centers? A direct comparison study of two measurement approaches ..... 36

### **Mara Bria, Petru L. Curșeu, Alina M. Fleștea, Oana C. Fodor, Sabina R. Trif, Renata M. Heilman**

Discriminarea în procesul de selecție. (Încă) există? ..... 37

### **Luca Tisu, Andrei Rusu, Delia Vîrgă**

Dezvoltarea și validarea scalei de identificare, utilizare și dezvoltare a punctelor forte la locul de muncă (SIUD): Calități psihometrice și invarianță ..... 38

## ZIUA II, SECȚIUNEA II (Moderatori: NORBERTH OKROS & BOGDAN OPREA)

### **Ioana Dorina Coldea, Pompiliu Postu, Marcel Mârza, Diana Elena Tronariu**

Congruența valorilor individ-organizație, predictor pentru performanța contextuală (coeziune, integritate și adaptare) ..... 39

### **Andreea Gabriela Filimon**

Efectul Climatului Organizațiilor Studentești și Motivației asupra creativității voluntarilor ..... 40

### **Sorina Naidin, Dragoș Iliescu**

Relația dintre bullying-ul la locul de muncă și intenția de a părăsi organizația: efectul mediator al epuizării emoționale și efectul moderator al nevrotismului ..... 41

### **Raluca Duțu, Dragoș Iliescu**

Deschiderea spre experiență și performanța: rolul cerințelor privind creativitatea și al climatului pentru inițiativă ..... 42

### **Bogdan Oprea**

Conducerea transformațională și intraprenoriatul subalternilor: Rolul moderator al personalității subalternilor ..... 43

### **Norberth Okros, Delia Vîrgă, Andrei Rusu, Zselyke Pap, Luca Tisu, Consuela Tăbârță**

Valorifică-ți cel mai bun sine. Testarea unei noi intervenții pe internet bazate pe punctele forte, de la fezabilitate la eficacitate ..... 44

### ZIUA III, SECȚIUNEA I (Moderatori: SERGIU CONDREA & ALINA ȘTEFAN)

#### **Andreea Luciana Urzică**

Banii tăi contează doar atunci când îi controlezi? Rolul mediator al atitudinilor față de bani în relația dintre locul controlului economic și gestiunea finanțelor personale ..... 45

#### **Patricia Albulescu, Irina Macsinga, Coralia Sulea, Zselyke Pap, Bogdan T. Tulbure, Andrei Rusu**

Short breaks during the workday and employee-related outcomes. A diary study ..... 46

#### **Christian Scholtes, Sabina Ramona Trif, Petru Lucian Curșeu**

Raționalitate managerială, cogniție disfuncțională și comprehensivitatea deciziilor organizaționale ..... 47

#### **Rebeca Eleonora Berbec, Claudia L. Rus, Maria Ioana Telecan**

Relația dintre justiția procedurală față de procesul de selecție și intenția de a recomanda specializarea academică: Rolul mediator al identificării organizaționale ..... 48

#### **Constantin Roanghesi**

Efectul mediului operațional asupra moralului militarilor din cadrul unui detașament de aviație pe timpul unei misiuni de menținere a păcii în Mali (Africa) ..... 49

#### **Sergiu Mihail Condrea, Dragoș Iliescu**

Similaritate diadică și diferențe individuale: O meta-analiză a relației dintre similaritatea de profunzime (deep-level similarity), similaritatea de suprafață (surface-level similarity) și criteriile în muncă ..... 50

### ZIUA III, SECȚIUNEA II (Moderatori: MARIA POSTELNICU & CIPRIAN RĂULEA)

#### **Elena C. Manole, Petru L. Curșeu, Sabina R. Trif**

Natura dinamică a stereotipurilor de gen despre lideri în contextul pandemiei Covid-19 ..... 51

#### **Arcadius Florin Muntean, Petru Lucian Curșeu, Mihai Tucaliuc**

Dysfunctional cognition, social support and counterproductive work behaviors in Romanian schools ..... 52

#### **Mihai Tucaliuc, Petru Lucian Curșeu, Arcadius Florin Muntean**

Too complex to follow! The bright and dark sides of strategic complexity ..... 53

#### **Alexandru Ursu, Petru Lucian Curșeu, Renata Heilman**

Raționalitatea ecologică în decizia antreprenorială strategică: o abordare prin metode mixte ..... 54

#### **Gabriela Lăcrămioara Drăghici, Ana Maria Cazan**

Modelul dinamic al particularităților jobului și tendințele de ajustare a postului asupra rezultatelor muncii angajaților din România ..... 55

#### **Zsófia Nemeti Fehér, Alina Gherghișan, Maria Ștefania Ionel, Andrei Ion**

Mental Health Prevalence in Olympic Athletes: Implementing the Romanian Version of IOC Sport Mental Health Assessment Tool 1 (SMHAT-1) ..... 56

## Connection is Everything!



### ANDREI ION

Președinte APIO

Este o onoare să vă întâmpin astăzi la Conferința APIO, un moment de reînnoire și inspirație pentru întreaga noastră comunitate dedicată psihologiei industriale și organizaționale. Cu motto-ul "Connection is Everything", ne adunăm pentru a celebra nu doar ceea ce ne unește, ci și puterea inestimabilă a conexiunilor în construirea unui mediu de lucru sănătos și productiv.

Într-o lume tot mai interconectată, cu provocări și oportunități într-o continuă schimbare, este esențial să recunoaștem că relațiile umane sunt fundamentale pentru succesul oricărei organizații. În spatele fiecărei cifre din rapoartele financiare sau a fiecărui proiect de succes stau oameni – motivați și conectați cu misiunea și valorile organizației lor. Astăzi, ne-am adunat aici pentru a reflecta asupra modului în care putem îmbunătăți aceste conexiuni, atât între colegi de lucru, cât și între organizații partenere.

Știm că un mediu de lucru bazat pe încredere, respect și comunicare deschisă este un mediu în care inovația prosperă și performanța excelentă este o normă. Acesta este motivul pentru care în cadrul APIO ne-am angajat să promovăm practici și cercetări care să susțină dezvoltarea relațiilor interpersonale sănătoase în mediul de lucru. Dar conexiunile nu se opresc la nivelul organizațional. Avem și o datorie să extindem aceste legături în comunitățile noastre și în lumea înconjurătoare.

În concluzie, vă încurajez să profitați din plin de această conferință pentru a împărtăși idei, pentru a învăța unii de la alții și pentru a consolida legăturile noastre în cadrul comunității APIO. Vă mulțumesc pentru participare și pentru angajamentul vostru față de misiunea noastră comună. Să avem o conferință productivă și inspiratoare!

Connection is Everything!

## ECHIPA APIO

Președinte de onoare: **Zoltan Bogathy** (Departament Psihologie, Universitatea de Vest, Timișoara)

Președinte (2023-2025): **Andrei Ion** (FPSE, Universitatea din București)

Președinte ales (2025-2027): **Lavinia Țânculescu-Popa** (Facultatea de Psihologie, Universitatea Hyperion, București)

Secretar: **Maria Daniela Postelnicu** (FPSE, Universitatea din București)

Trezorier: **George Gunnesch-Luca** (FPSE, Universitatea din București)

Membri din Comitetul Director:

**Andreea Butucescu** (FPSE, Universitatea din București)

**Ioana David** (FPSE, Universitatea din București)

**Delia Vîrgă** (Departament Psihologie, Universitatea de Vest, Timișoara)

**Ticu Constantin** (Departament Psihologie, Universitatea Alexandru Ioan Cuza, Iași)

**Adrian Tudor Brate** (Departament Psihologie, Universitatea Lucian Blaga, Sibiu)

**Eugen Dumbravă** (HabaR Consulting)

**Dragoș Iliescu** (FPSE, Universitatea din București)

Cenzor: **Ciprian Răulea** (FSSU, Universitatea Lucian Blaga, Sibiu)

### Comitet științific:

Prof. dr. Dragoș ILIESCU (Președintele comitetului științific, FPSE, Universitatea din București)

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

Prof. dr. Delia VÎRGĂ (Departament Psihologie, Universitatea de Vest, Timișoara)

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

Prof. dr. Laurențiu MARICUȚOIU (Departament Psihologie, Universitatea de Vest, Timișoara)

Prof. dr. Ana Maria CAZAN (FPSE, Universitatea Transilvania, Brașov)

Conf. dr. Adrian Tudor BRATE (Departament Psihologie, Universitatea Lucian Blaga, Sibiu)

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

Prof. dr. Mihaela RUS (FDSA, Universitatea Ovidius, Constanța)

Lect. dr. Ciprian RĂULEA (FSSU, Universitatea Lucian Blaga, Sibiu)

Lect. dr. Lavinia ȚÂNCULESCU-POPA (Facultatea de Psihologie, Universitatea Hyperion, București)

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



**Comitet de organizare:**

Lect. dr. Ioana David (Președintele comitetului de organizare, FPSE, Universitatea din București)

Conf. dr. Andrei Ion (Președinte APIO, FPSE, Universitatea din București)

Lect. dr. Andreea Butucescu (FPSE, Universitatea din București)

Conf. dr. George Gunnesch-Luca (FPSE, Universitatea din București)

Lect. dr. Bogdan Oprea (FPSE, Universitatea din București)

Lect. dr. Andrei Șerban Zanfirescu (FPSE, Universitatea din București)

Asist. drd. Maria Daniela Postelnicu (FPSE, Universitatea din București)

Asist. drd. Andreea Corbeanu (FPSE, Universitatea din București)

Asist. drd. Sergiu Condrea (FPSE, Universitatea din București)

Asist. drd. Raluca Duțu (FPSE, Universitatea din București)

Masterand Gabriela Alexandra Stuparu (Asistent administrativ APIO, FPSE, Universitatea din București)

**Voluntari:**

Adelina Neagu

Adina Iacob

Andreea Adina Barbu

Carmen Eftimia Brandibur

Denisa Ioana Popescu

Ecaterina Vîntu

Ilinca Bercaru

Livia Licaciu

Maria Ștefania Pelin

Mira Mara Domnița

Roxana Spînu

<b>12.04.2024</b>		
8:30 - 9:30	ÎNREGISTRARE CONFERINȚĂ	Sala mare
9:30 - 10:30	DESCHIDEREA CONFERINȚEI	Sala mare
10:30 - 11:30	<b>KEYNOTE MARIUS ISTRATE</b>	Sala mare
11:30 - 12:00	PAUZĂ	
12:00 - 13:00	<b>KEYNOTE DAN PETRE</b>	Sala mare
13:00 - 14:00	PAUZĂ DE PRÂNZ	
14:00 - 15:30	<b>LUCRĂRI ȘTIINȚIFICE PE SECȚIUNI 1</b>	Sala 1
	<b>LUCRĂRI ȘTIINȚIFICE PE SECȚIUNI 2</b>	Sala mare
15:30 - 16:30	<b>KEYNOTE ANA MARIA BRÂNZĂ</b>	
16:30 - 17:00	PAUZĂ	
17:00 - 18:00	MEET HR CLUB	Sala mare
18:00 - 19:30	ȘEDINTĂ APIO	Sala mare
<b>13.04.2024</b>		
9:00 - 10:00	<b>DEZBATERE MODERATĂ DE DRAGOȘ ILIESCU</b>	Sala mare
10:00 - 10:30	PAUZĂ	
10:30 - 11:30	<b>KEYNOTE FINIAN BUCKLEY</b>	Sala mare
11:30 - 12:00	PAUZĂ	
12:00 - 13:00	<b>KEYNOTE PETRU CURȘEU</b>	Sala mare
13:00 - 14:00	PAUZĂ DE PRÂNZ	
14:00 - 15:30	<b>LUCRĂRI ȘTIINȚIFICE PE SECȚIUNI 3</b>	Sala 1
	<b>LUCRĂRI ȘTIINȚIFICE PE SECȚIUNI 4</b>	Sala mare
15:30 - 16:30	<b>KEYNOTE DORU MĂRINEANU</b>	Sala mare
16:30 - 17:00	PAUZĂ	
17:00 - 19:00	<b>DEZBATERE MODERATĂ DE LAVINIA ȚINCULESCU-POPA &amp; DELIA VÎRGĂ</b>	Sala mare
19:00	CINĂ FESTIVĂ ÎN GRĂDINĂ	
<b>14.04.2024</b>		
9:00 - 10:30	<b>LUCRĂRI ȘTIINȚIFICE PE SECȚIUNI 5</b>	Sala 1
	<b>LUCRĂRI ȘTIINȚIFICE PE SECȚIUNI 6</b>	Sala mare
10:30 - 11:30	<b>KEYNOTE ALEXANDRU GĂIANU</b>	Sala mare
11:30 - 12:00	PAUZĂ	
12:00 - 13:00	<b>DEZBATERE MODERATĂ DE MARIA IONEL, ALINA GHERGHIȘAN &amp; RĂZVAN ZAHARIA</b>	Sala mare
13:00 - 13:30	PREMIUL HORIA PITARIU	Sala mare
13:30 - 14:00	ÎNCHIDEREA CONFERINȚEI	Sala mare

# **PREZENTĂRI**

## **KEYNOTE**

## Trust in times of change: Leading through uncertainty and ambiguity



### FINIAN BUCKLEY

Dublin City University (DCU)  
Business School

Finian is Full Professor of Work and Organizational Psychology at Dublin City University (DCU) Business School. An expert on Trust in the Workplace, Finian's research has been published in top tier international journals including Academy of Management Journal, Journal of Management, Journal of Occupational and Organizational Psychology, Human Resource Management, to mention a few.

A popular keynote speaker, Finian has delivered and led workshops worldwide on trust. As well as designing and delivering Executive Education programmes that focus on trust development, Finian works with a wide variety of organizations from small family firms through to large transnational enterprises and governments, who frequently struggle with developing and maintaining employee, customer and citizen trust.

## Connecting with the AI augmented workforce



### MARIUS ISTRATE

Investor  
Chairman of the Board of TechAngels

Marius Istrate is the Chairman of the Board of TechAngels Romania, an investors' community planning accelerated growth after a decade on the market. He is also a Venture Partner at 3VC and Crew Capital. Among the companies he invested in are FlowX.AI, parol, Carsup, Snackable AI, Transition-One, Romania-Insider.com, Younichoise, SmartDreamers, BunnysHELL, and OxidOs. In his previous modus operandi, Marius Istrate was an entrepreneur himself, CTO, and CEO at various IT companies. He also took on the role of Chief People Officer at the Romanian unicorn UiPath, leading the company's growth from 100 people to 3K.

## Captivate and convert: Mastering attention in marketing communication



### DAN PETRE

Facultatea de Comunicare și Relații Publice  
(SNSPA)

Cu o experiență de peste 20 de ani în cercetarea de marketing, cu accent pe cercetarea calitativă, și în consultanță pentru strategii de marketing și campanii de comunicare, Dan Petre va împărtăși perspective valoroase și studii de caz relevante. Se va pune accentul pe tehnici și tactici eficiente pentru a atrage atenția publicului țintă într-o eră a suprasolicitării informaționale. De la înțelegerea psihologiei consumatorului până la utilizarea creativității și a tehnologiei, participanții vor afla cum să creeze mesaje și campanii care să capteze și să convertească atenția în acțiuni concrete și loiale. Participanții vor avea oportunitatea de a învăța de la unul dintre cei mai respectați profesioniști din domeniu, dobândind instrumentele și cunoștințele necesare pentru a-și îmbunătăți strategiile de marketing și a obține rezultate semnificative în captarea și conversia atenției publicului.

## Ai grijă de campionul din tine



### ANA MARIA BRÂNZĂ

Campionă Olimpică și Mondială la Scrimă

Ana Maria Brânză este o celebră scrimeră româncă, recunoscută pentru excelența sa în domeniul spadei. Cu o carieră de excepție, Ana Maria Brânză a fost declarată cea mai bună spadasiină din lume timp de trei sezoane consecutive. A obținut prima sa medalie de aur la categoria juniori în 2001, la Gdansk, Polonia, marcând începutul unei lungi serii de succese. Palmaresul său impresionant include medalii naționale, europene și mondiale, precum și două medalii olimpice. A fost apreciată ca fiind cea mai bună în lume în sezoanele 2007–2008, 2008–2009 și 2012–2013. Din 2007, Ana Maria deține titlul de Maestru Emerit al Sportului.

## Bridge or divide? A multilevel and dynamic perspective on diversity network dilemmas in modern organizations



### PETRU CURȘEU

Universitatea Babeș-Bolyai

We use a functional lens to analyze diversity networks as employee-driven diversity management practices that fulfill multiple functions in nested social systems. We put forward a multilevel framework that integrates four key functions of diversity networks: individual social support, positive social identity development, organizational lobbying, and institutional entrepreneurship. We then review the requisites for these functions at the network, organizational, and societal levels. We discuss the consequence of these requisites for network maturity and the discuss the required leadership and communication competencies for network effectiveness. We conclude by discussing three dilemmas of diversity networks (dynamic evolution, management ambivalence, and false dualism) that hinder network effectiveness and from these dilemmas we derive directions for future research as well as practical implications for the management of diversity networks.

## Digital wellbeing ca formă de reziliență socială



### VASILE DORU MĂRINEANU

Universitatea din București

Prezentarea examinează implicațiile utilizării tehnologiilor digitale împotriva rezilienței sociale, analizând modul în care operațiunile de influență cibernetică transformă metodele tradiționale de influență socială, impactând convingerile și incitând la violență, precum și modul în care conturile false și boții amenință starea de bine digitală și conversațiile autentice pe rețelele sociale. Reziliența socială se bazează pe educația, gândirea critică, alfabetizarea mediatică și responsabilitatea utilizatorilor. Un factor important, în acest context, este starea de bine digitală, condiționată de o serie de abilități și competențe necesare pentru a gestiona cu succes provocările noilor tehnologii.

## Explicarea variației încălcării normelor rutiere de către șoferi prin intermediul trăsăturilor de personalitate și a credințelor personale



### ALEXANDRU GĂIANU

Universitatea Transilvania din Brașov

Accidentele rutiere generează aproximativ 1,19 milioane de decese în fiecare an în lume și reprezintă una dintre principalele cauze de mortalitate în rândul populației și principala cauză de mortalitate în rândul tinerilor (5-29 ani). Comportamentul șoferilor este considerat unul dintre factorii cheie care cauzează accidente rutiere, iar schimbarea comportamentului de conducere periculos este o componentă critică în abordarea holistică a reducerii accidentelor rutiere. Această expunere explică aportul pe care îl aduc căile de mediere a convingerilor comportamentale, normative și de control, constructe ale teoriei comportamentului planificat (TPB), în relația dintre trăsăturile de personalitate și încălcările normelor rutiere. Expunerea de față se bazează pe o revizuire de literatură și pe rezultatele a trei studii, dintre care două transversale și unul experimental, pe care Alexandru Găianu le-a desfășurat în calitate de cercetător principal.

# DEZBATERI



## **DRAGOȘ ILIESCU**

### *Dileme etice în evaluare*

Acest panel aduce în discuție patru dileme importante asociate cu evaluarea, testarea și selecția, după modelul inițiat în urmă cu mai mult timp (jumătatea anilor '90) de Dr. Avital Moshinsky (NITE, Israel). Aceste tipuri de dileme sunt întâlnite cel mai adesea în testele cu mize mari. Dilemele specifice care vor fi utilizate în panel vor fi prezentate paneliștilor cu două săptămâni înainte de conferință. Pentru fiecare dilemă le vor fi adresate în timpul panelului câteva întrebări precum: „Ce ați alege să faceți în fiecare situație și cum ați ajuns la această decizie? Care este situația de mijloc? Ce valori sunt în joc? Care sunt argumentele pro și contra pentru fiecare decizie posibilă ce poate fi adoptată în această situație? Cine va fi influențat de această decizie?”.

Invitați: Andreea Butucescu , Andrei Ion, Cătălin Nedelcea, Delia Vîrgă

## **LAVINIA ȚÂNCULESCU POPA & DELIA VÎRGĂ**

### *Este burnout-ul noua epidemie în rândul angajaților?*

În ultimii doi ani, din ce în ce mai mulți angajați raportează creșteri semnificative față de perioada pre-pandemică legate de burnout. Schimbările în mediul de lucru, precum așteptarea de a fi mereu conectat și încărcarea muncii, au contribuit la această „epidemie”. Studiile recente arată că burnout-ul afectează din ce în ce mai mult sănătatea mentală și fizică a angajaților, generând costuri semnificative pentru organizații prin scăderea productivității și creșterea ratei de fluctuație a personalului. Dezbaterea își propune să aducă în prim plan această problemă majoră ce necesită atenție și soluții imediate, atât din partea practicienilor din zona psihologiei industrial-organizaționale, cât și a reprezentanților mediului de afaceri pentru a îmbunătăți bunăstarea angajaților și performanța organizațională.

Invitați: Mihaela Ioniță, Head of HR, ING Bank România

Liviu Costică, Director Strategie și Operațiuni, KRUK România

## **MARIA IONEL & ALINA GHERGIȘAN & RĂZVAN ZAHARIA**

### *Dincolo de medalii: performanță și sănătate mintală în sport*

În contextul creșterii atenției acordate sănătății mintale a sportivilor, această dezbateră propune o analiză a problemelor cu care aceștia se confruntă în sportul de performanță. Pe fondul schimbărilor culturale și a cerințelor sporite ale competiției, este esențial să ne concentrăm eforturile în direcția prevenirii și gestionării acestor dificultăți. Această dezbateră va aduce în prim plan explorarea unor soluții pentru a schimba paradigma privind sănătatea mintală în sportul de performanță.

# WORKSHOP-URI

## **VASILE DORU MĂRINEANU & RĂZVAN LUCIAN ANDRONIC**

### *Sprrijinul psihologic al veteranilor din teatrele de operații, între risc și reziliență*

Workshopul include o prezentare a organizării asistenței psihologice a veteranilor din România și alte țări membre NATO, cu exemplificări ale tipurilor de intervenție care produc rezultate privind ameliorarea manifestărilor rezultate ca urmare a expunerii la misiuni cu grad ridicat de risc: servicii de tip call-center (Hilty et al., 2013; Nelson & Sharp, 2016); servicii pentru grupurile de autoajutorare (Daniel & Owen, 2017; Campos et.al., 2016); platforme computerizate de evaluare și intervenție psihologică (Mohr et al., 2014; Varker, et al., 2019); intervenții prin utilizarea echipamentului de realitate virtuală (VR) (Rizzo et al., 2011).

## **MIHAELA RUS**

### *Aplicații ale realității virtuale în modelarea comportamentului conducătorilor auto: perspective psihologice*

Realitatea virtuală oferă oportunități valoroase pentru cercetarea și educația în domeniul siguranței rutiere, permițând analiza detaliată a comportamentelor și percepțiilor într-un mediu sigur și controlat. Aceasta facilitează dezvoltarea de strategii și soluții inovatoare pentru protejarea tuturor utilizatorilor drumurilor, evidențiind necesitatea unei colaborări continue între cercetători, dezvoltatori de tehnologie și factorii de decizie în domeniul siguranței rutiere. Realitatea virtuală (VR) a devenit un instrument esențial în cercetarea și educația pentru siguranța rutieră, facilitând înțelegerea profundă a comportamentelor și percepțiilor atât ale pietonilor, cât și ale șoferilor în medii controlate și sigure.

## **ANCA MARIA PERICICĂ**

### *Evaluarea succesului inițiativelor HR & L&D: de la captarea reacției participanților, la demonstrarea randamentului investiției*

În prima parte a workshop-ului, se vor defini așteptările cu privire la demonstrarea impactului unei inițiative de formare/dezvoltare precum și importanța acestei competențe în dinamica actuală a pieței muncii. Totodată se va realiza o mapare a principalelor metodologii pe care practicienii le utilizează pentru a sublinia valoarea adusă organizațiilor de către inițiativele pe care le implementează. În a doua parte a workshop-ului, pe baza unui studiu de caz, se vor explora concret tipurile de rezultate obținute de către practicienii care au implementat, conform autorilor, cea mai utilizată metodologie ROI din lume - Phillips' ROI Methodology®.

## **GEORGE GUNNESCH LUCA**

### *Introducere în utilizarea regresiei liniare Bayesiane în context organizațional*

Acest atelier este destinat celor din domeniul psihologiei organizaționale care doresc să își extindă toolkit-ul de analiză a datelor și să exploreze beneficiile metodelor de inferență Bayesiană. Fie că sunteți student, cercetător sau practician, acest atelier vă va oferi o bază solidă în regresia liniară Bayesiană, permițându-vă să aplicați aceste tehnici problemelor reale din lumea organizațională. Obiectivele workshop-ului sunt: înțelegerea conceptelor fundamentale ale statisticii Bayesiene și diferențele față de abordările frecventiste tradiționale, învățarea formulării și implementării modelelor de regresie liniară Bayesiană în R, folosind pachete R Bayesiene populare precum 'brms', aplicarea modelelor de regresie liniară Bayesiană pe date din psihologia organizațională, interpretând rezultatele în contextul studiilor organizaționale, și explorarea exemplelor practice și a studiilor de caz pentru a vedea cum regresia liniară Bayesiană poate fi utilizată pentru a aborda provocările comune în psihologia organizațională.

## **ADRIAN GORBĂNESCU & DIANA CEOLPAN**

### *Explorând delincvența juvenilă: navigând printre cauze și soluții - Studiu de caz al unei adolescente*

În cadrul acestui workshop, vom analiza în profunzime fenomenul delincvenței juvenile, concentrându-ne pe un studiu de caz relevant și actual al unei adolescente. Vom explora motivele care pot conduce adolescenții spre comportamente delincvente, efectele asupra individului și societății, precum și strategiile de prevenire și intervenție. Prin intermediul acestui studiu de caz detaliat, vom ilustra complexitatea și diversitatea acestui fenomen și vom încerca să identificăm soluții eficiente pentru abordarea sa.

# LUCRĂRI PE SECȚIUNI

## Fluxul la locul de muncă și designul jucăș al muncii în raport cu performanța: efectul de moderare al resurselor organizaționale și personale

**Numele autorilor și afilierea** Asist. cerc. drd. Alina Daniela Ștefan, Prof. univ. dr. Delia Vîrgă  
Universitatea de Vest din Timișoara

**Rezumat:** Studiul prezent vizează să investigheze relația dintre designul muncii jucăș, fluxul la locul de muncă și performanță, analizând efectul moderator al resurselor organizaționale și personale.

Designul studiului: Cercetare zilnică pe mai multe niveluri, efectuată pe 120 de participanți timp de cinci zile lucrătoare consecutive, cu măsurători zilnice - nivelul 1 - intrapersonale (designul muncii jucăș, flux la locul de muncă, performanță) și cu măsurători generale - nivelul 2 - interpersonal (climatul organizațional suportiv pentru designul muncii jucăș, sprijinul supervisorului, recuperarea după flux, managementul proactiv al vitalității).

Pe baza studiilor meta-analitice anterioare, ne așteptăm să identificăm rolul de mediator al fluxului la locul de muncă între designul muncii jucăș și performanța (la L1). Un alt rezultat pe care îl așteptăm este identificarea unui efect direct, pozitiv și semnificativ între designul muncii jucăș, fluxul la locul de muncă și performanță.

Conform studiilor deja existente, ne așteptăm să identificăm relații semnificative de moderare ale sprijinul supervisorului și climatul organizațional suportiv pentru joaca (de la L2) în relația dintre designul muncii jucăș și fluxul la locul de muncă - la L1. În cele din urmă, ne așteptăm la un efect de moderare al managementului proactiv al vitalității și al recuperării după flux (de la L2) în relația flux la locul de muncă - performanță la locul de muncă la L1.

**Forma de prezentare:** Prezentare orală; *work in progress*

## Rolul strategiilor individuale în relația dintre sursele de stres și starea de bine la polițiștii din ROMÂNIA – un studiu în două valuri

**Numele autorilor și afilierea** Drd. Ana Daniela Petreuş (Popa), Prof. univ. dr. Delia Vîrgă  
Universitatea de Vest din Timișoara

**Rezumat:** Prezentul studiu își propune să investigheze rolul mediator pe care strategiile de modelare (a postului, respectiv modelarea vieții în afara muncii) îl au în relația dintre stresori și starea de bine, respectiv rolul moderator al capitalului psihologic între aceste strategii proactive de modelare (în și în afara muncii) și starea de bine la polițiștii din România.

Acesta va fi un studiu de tip cross-lagged în 2 valuri, iar eșantionul va fi format din aproximativ 250 de polițiști, din structuri operative.

Ne așteptăm ca rezultatele să confirme ipotezele noastre de pornire, respectiv prin folosirea strategiilor proactive de modelare, angajații își vor crește nivelul resurselor personale, care au un impact direct asupra bunăstării. Conform cercetărilor anterioare și argumentelor teoretice, este mai probabil ca angajații cu un nivel crescut al strategiilor proactive de modelare a postului să experimenteze mai puține simptome de epuizare profesională, fiind în consecință, mai sănătoși, mai satisfăcuți și mai implicați în munca lor.

Ne așteptăm, de asemenea, ca modelarea vieții în afara muncii să joace același rol mediator, fiind tot o strategie individuală a angajaților, cu ajutorul căreia, aceștia, prin angajarea în activități de agrement plăcute și relaxante, pot reface resursele personale epuizate în activități profesionale, ceea ce poate îmbunătăți funcționarea atât în afara locului de muncă, cât și în domeniul muncii.

Referitor la capitalul psihologic, ca resursă personală, ne așteptăm ca un polițist cu un nivel crescut de autoeficacitate și optimism, să fie susceptibil de a experimenta mai puține sentimente de epuizare în munca de zi cu zi și, în interacțiunile cu ceilalți, să folosească într-un mod diferit strategiile proactive de modelare pentru îmbunătățirea stării sale de bine și reducerea nivelului de stres, față de un angajat lipsit de speranță sau cu o autoeficacitate scăzută.

**Forma de prezentare:** Prezentare orală; *work in progress*

## Relația dintre workaholism și performanța în muncă: rolul epuizării profesionale și al subminării de sine

**Numele autorilor și afilierea** Masterand Mădălina Alina Giurgi, Prof. univ. dr. Delia Vîrgă  
Universitatea de Vest din Timișoara

**Rezumat:** Obiectivul studiului propus este de a analiza relațiile dintre workaholism, epuizare profesională, subminare de sine, pe de o parte, și performanță în muncă, pe de altă parte. Pe baza teoriilor JD-R și COR, am conceptualizat și testăm un model care surprinde relațiile complexe dintre toate variabilele menționate. Mai mult decât atât, scopul este de a explica rolul de mediatori seriali ai epuizării profesionale și ai subminării de sine în relația dintre workaholism și performanță, printr-un model care surprinde atât relația directă dintre cele două variabile, cât și cea indirectă.

Pentru relația indirectă, va fi testat un model de mediere serială în care workaholismul prezice pozitiv epuizarea profesională, care la rândul ei prezice pozitiv subminarea de sine, care apoi anticipează negativ performanța în organizație.

În plus, design-ul studiului este de tip longitudinal, cu două măsurători ale variabilelor la un interval de o lună, pe un eșantion panel de 250 de angajați, cu vârsta minimă de 18 ani și o vechime de cel puțin 6 luni. Acest design ne permite să stabilim ordinea temporală a relațiilor studiate. Vom prezenta rezultatele bazate pe datele culese în primul val.

**Forma de prezentare:** Prezentare orală; *work in progress*

\*Cercetarea este realizată pe baza bursei „Horia Pitariu”.



## Reacții ale aplicanților față de utilizarea Inteligenței Artificiale și a intervievatorului uman în interviul structurat de angajare – un studiu experimental

**Numele autorilor și afilierea** Claudia Lenuța Rus  
Departamentul de Psihologie, Work and Organizational Psychology Research Center, Universitatea Babeș-Bolyai

**Rezumat:** Progresul tehnologic modelează practicile de resurse umane ale organizațiilor contemporane. Una dintre aceste tehnologii este Inteligența Artificială. Aceasta constituie *"o clasă largă de tehnologii care permit unui computer să îndeplinească sarcini care, în mod normal, necesită cunoaștere umană, inclusiv luarea de decizii adaptive"* (Tambe et al., 2019, p. 16). În prezent, inteligența artificială (AI) este din ce în ce mai mult utilizată de organizații în deciziile de personal, în special în cele de selecție profesională. Acțiunile realizate de organizații în demersurile de selecție profesională au un impact asupra modului în care acestea percepute de către aplicanți/candidați. În prezent, domeniul studierii reacțiilor aplicanților/candidaților față de metodele de evaluare din selecția profesională, inclusiv față de cele care implică utilizarea Inteligenței artificiale, cunoaște un avânt. În ciuda acestei dezvoltări, există un corp redus de cunoaștere privind modul în care sunt percepute interviurile de angajare structurate derulate cu Inteligență Artificială față de cele tradiționale derulate cu un intervievator uman în cazul posturilor care (nu) implică un rol de conducere, precum și al unei decizii de angajare cu grad de favorabilitate diferit pentru interviuat.

În acest context, studiul prezent investighează percepțiile candidaților față de interviuri structurate de angajare derulate cu Inteligență Artificială și cu intervievator uman pentru poziții care implică sau nu rol de conducere și în contextul unei decizii de angajare favorabile sau nu în postul de muncă. Aceste percepții au fost considerate în termeni de justiție procedurală, înfiorarea emoțională, atractivitate organizațională și intenția de a recomanda organizația ca bun angajator.

Datele au fost colectate prin intermediul unui design experimental inter-subiecți, utilizând vignete. Fiecare condiție au inclus 50 de participanți, studenți ai Universității Babeș-Bolyai. Instrumentele de măsurare a percepțiilor candidaților au fost de tip auto-raportare. Rezultatele prezintă diferențele existente între participanții la cele 8 condiții experimentale sub aspectul justiției procedurale, înfiorării emoționale, atractivității organizaționale și intenției de a recomanda organizația ca bun angajator. Acestea contribuie la extinderea literaturii de specialitate privind reacțiile candidaților față de una dintre cele mai utilizate metode de evaluare în selecția profesională și pot informa organizațiile despre modul în care să utilizeze optim Inteligența Artificială în selecția profesională.

**Forma de prezentare:** Prezentare orală

## Impactul stereotipurilor privind etnia și genul asupra deciziei de angajare în poziții de conducere

<b>Numele autorilor și afilierea</b>	Claudia Lenuța Rus, Departamentul de Psihologie Psihologie, WOPRC, UBB Sabina Ramona Trif, Departamentul de Psihologie, WOPRC, UBB Denisa Andreea Cojocar, Masterat PRUSO, UBB
<b>Rezumat:</b>	<p>Lucrarea curentă extinde cercetările anterioare, investigând efectele pe care stereotipurile etnice și de gen le exercită asupra deciziilor privind angajarea pe poziții de conducere, în funcție de portretizarea pozitivă a candidaților stereotipați negativ. Participanții la acest studiu sunt 140 de studenți români, școlarizați în domeniul psihologiei, selectați în baza genului (feminin/masculin). Utilizând o metodologie bazată pe Vignette, am simulat, printr-un cvasi-experiment, luarea unei decizii de angajare, manipulând genul și etnia candidaților prin numele utilizate în CV-uri, precum și portretizarea pozitivă a acestora prin: creșterea ratei de performanță și menționarea trăsăturilor de conștiinciozitate și agreabilitate.</p> <p>Participanții au evaluat 12 CV-uri, a căror structură a fost modificată ținând cont de genul, etnia și portretizarea pozitivă a candidaților. În urma evaluărilor, participanții au selectat un singur candidat din cei 12 evaluați pe care l-au considerat ca fiind cel mai potrivit pentru a fi angajat pe poziția de conducere vizată, justificând alegerea. Datele au fost analizate prin intermediul ANOVA 2x2x3x2.</p> <p>Rezultatele actuale sunt potențial relevante la nivel teoretic și practic, oferind o dublă perspectivă asupra discriminării organizaționale, cu focus atât pe mecanismele stereotipale care determină manifestarea practicilor discriminatorii, cât și pe modalitățile de combatere a lor. Având în vedere stereotipurile negative alocate genului și etniei minoritare, este posibil ca la nivel național, angajatorii să considere că aplicanții din aceste categorii nu îndeplinesc caracteristicile specifice prototipului de conducere și astfel, să fie respinși.</p> <p>Cu toate acestea, lucrarea curentă propune o modalitate de contracarare a discriminării, prin adăugarea unor dovezi contrare privind: nivelul de educație scăzut, experiența profesională redusă, lipsa trăsăturilor necesare pentru o bună desfășurare a activității profesionale. Toate acestea plasează candidații minoritari într-o lumină pozitivă, capabilă să diminueze discrepanțele evaluative, generate de stereotipurile etnice și de gen.</p> <p>Cuvinte cheie: stereotipuri legate de etnie și de gen, portretizare pozitivă, discriminare organizațională, conducere, statut social, prejudecăți, roluri sociale.</p>
<b>Forma de prezentare:</b>	Prezentare orală

**Intervenții Mindfulness în context organizațional:  
explorarea mecanismelor de schimbare**

**Numele  
autorilor și  
afilierea**

Adrian Iulian Budai

**Rezumat:**

Acest proiect de cercetare își propune să investigheze relația dintre Intervențiile Bazate pe Mindfulness și Consecințele din Context Organizațional. Scopul fiind de a înțelege mecanismele care stau la baza relației, prin a testa diferite modele teoretice, cum ar fi JD-R și modelul de reglare emoțională al lui Gross, pe eșantioane de angajați. Acest lucru ar putea ajuta la clarificarea beneficiilor intervențiilor de mindfulness și ce strategii pot fi utilizate pentru a implementa o intervenție mai eficientă, reducând astfel costurile generatoare ale implementărilor deficitare.

În acest moment în cadrul proiectului există un experiment cu grup de control finalizat și un studiu de tip diary în desfășurare. Urmând, apoi implementarea unui alt experiment, care își propune să investigheze mindfulness-ul individual și colectiv ca resurse profesionale pentru creșterea performanței.

Mai mult decât atât, acest proiect poate aduce dovezi care să susțină viitoarele cercetări privind intervențiile de Mindfulness la locul de muncă, să ofere orientări etice pentru comercializarea beneficiilor, să educe consumatorul și să fie un prim pas în dezvoltarea unui protocol pentru îmbunătățirea funcționării la locul de muncă.

**Forma de  
prezentare:**

Prezentare orală, *work in progress*

**Inventarul de stres „4S” (Sources, Symptoms and Strengths for Stress);  
obiective, parametri psihometrici și utilitate practică**

<b>Numele autorilor și afilierea</b>	Ticu Constantin, Andreea Gabriela Filimon, Ana Maria Nichita Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași
<b>Rezumat:</b>	<p><i>Inventarul de stres 4S (Sources, Symptoms and Strength for Stress; Constantin et al., 2024) a fost construit, în acord cu cele mai recente date ale cercetării științifice, cu scopul de a reuni, în cadrul aceluiași instrument atât evaluarea principalelor <u>surse de stres</u> (profesionale, sociale, financiare sau medicale), prezenței și intensității de manifestare a indicatorilor de <u>burnout</u> (epuizare emoțională, depersonalizare/ cinism și reducerea performanței), posibilei conversii a stresului în <u>simptome psihosomatice</u> (cognitive, emoționale, de somn și fiziologice) și <u>rezilienței la stres</u> (reziliență personală și reziliență colectivă).</i></p> <p>Format din 61 de itemi, <i>Inventarul de stres 4S</i> și poate fi folosit atât individual (nominal) în consilierea profesională individuală cât și colectiv (anonim) în diagnoza organizațională. Este descris modul de construcție a instrumentului 4S și sunt prezentate principalele calități ale instrumentului, atât prin raportare la indicatorii psihometrici de validitate (analize realizate pe un eșantion de conveniență de 3100 de subiecți) cât și la consecințele practice ale utilizării acestui instrument standardizat, atât din perspectiva consilierii profesionale individuală (raport individual) cât și din cea a diagnozei organizațională (raport colectiv).</p>
<b>Forma de prezentare:</b>	Prezentare orală

## Chestionarul PAS (Percepții și Atitudini despre Sine); construcție și validare preliminară

<b>Numele autorilor și afilierea</b>	Ticu Constantin, Ecaterina Florea, Nina Carp, Ruxandra Maria Rotaru Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași
<b>Rezumat:</b>	<p>Pentru înțelegerea profilului psihologic al unei persoane și pentru estimarea tendinței acesteia de <i>a fi sinceră</i> sau de <i>a deforma răspunsurile</i> oferite itemii unul chestionar, ar putea fi luate în calcul mai multe dimensiuni intercorelate: <i>tendința de fațadă, imaginea de sine, auto-devalorizarea sau integritatea morală</i>. Din această perspectivă a fost construit un instrument de evaluare a personalității - Chestionarului <b>PAS (Percepții și Atitudini despre Sine)</b> - în care fiecare dintre cele 4 dimensiuni este evaluată prin intermediul a 21 de itemi, grupați în câte trei sub-factori.</p> <p>După exemplificarea modului de construcție a chestionarului PAS, sunt prezentate rezultatele statistice care au permis validarea preliminară a instrumentului pe un eșantion de conveniență de 1200 de persoane. Calitățile psihometrice ale versiunii actuale ale chestionarului sunt analizate pe un eșantion de 2700 de evaluări. În final sunt prezentate câteva seturi de date relevante din pentru analiza validității convergente și divergente a instrumentului și este argumentată utilitatea scalelor PAS din perspectiva evaluării imaginii de sine, tendinței de fațadă și onestității a persoanei evaluate.</p>
<b>Forma de prezentare:</b>	Prezentare orală

## ARC-ASII questionnaire: psychometric and practical qualities of a vocational assessment tool

<b>Numele autorilor și afilierea</b>	Ticu Constantin, Diana Trifoi, Ana Tiperciuc, Cristina Golubenco Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași
<b>Rezumat:</b>	<p>Pentru a oferi suportul necesar luării unor decizii informate și eficiente, în consiliere vocațională este recomandată utilizarea unor metodologii și instrumente construite și validate după principiile <i>evidence based research</i>. Pe baza analizei alegerilor sau preferințelor individuale prin intermediul a 105 itemi, <i>Chestionarul ARC-ASII (Artistic, Realistic, Convențional, Antreprenorial, Social, Investigativ și Informatic)</i> permite evaluarea (a) <i>intereselor vocaționale</i>, (b) opțiunilor pentru anumite <i>ocupații/profesii</i> și (c) profilului <i>personalității vocaționale</i>, toate din perspectiva modelului Holland.</p> <p>După descrierea modului de construcție și validare empirică pe populația românească a chestionarului ARC-ASII (în trei etape distincte, prin analize realizate pe eșantioane de peste 1200 s.) sunt analizați indicatorii psihometrici ai ultimei versiuni a chestionarului (pe un eșantion de 4500 s.) și structura factorială confirmatorie (CFA). Pe baze de date distincte, sunt analizate și relațiile dintre factorii chestionarului ARC-ASII și alte dimensiuni psihologice relevante pentru consilierea vocațională (profil aptitudinal, așteptări profesionale, profil general de personalitate etc.) pentru ca, în final, să fie punctate principalele atuuuri care recomandă utilizarea acestui instrument în practica consilierii vocaționale.</p>
<b>Forma de prezentare:</b>	Prezentare orală

## Poate recunoștința primită la locul de muncă să diminueze impactul solicitărilor asupra epuizării profesionale și simptomelor fizice?

<b>Numele autorilor și afilierea</b>	Elena Gabriela Nicuță & Ticu Constantin Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași
<b>Rezumat:</b>	<p>Studiile empirice existente documentează o serie de beneficii ale expresiilor de recunoștință. Totuși, puține studii și-au propus să examineze efectele recunoștinței primite în context organizațional. Mai mult, din câte cunoaștem, niciun studiu nu a determinat dacă efectele recunoștinței primite la locul de muncă sunt distincte față de cele ale feedback-ului. În această cercetare, ne-am propus să testăm dacă recunoștința primită la locul de muncă are un efect protectiv împotriva epuizării profesionale și a simptomelor fizice. Bazându-ne pe teoria solicitări-resurse, am investigat dacă recunoștința primită moderează relația dintre două tipuri de solicitări la locul de muncă (solicitări emoționale și ambiguitatea rolului) și epuizarea profesională/ simptomele fizice.</p> <p>De asemenea, au fost testate și interacțiunile dintre feedback și aceste două tipuri de solicitări în precizarea nivelului de burnout și de simptome fizice. Având în vedere perspectivele teoretice care susțin că este necesară o potrivire între solicitări și resurse pentru ca moderarea să apară, ne-am așteptat la o interacțiune semnificativă între recunoștința primită și solicitările emoționale și la o interacțiune semnificativă între feedback și ambiguitatea rolului. La cercetare au luat parte 550 de angajați (75% de gen feminin; <math>M_{\text{vârstă}} = 37.51</math> ani) din diverse domenii de activitate. Pentru testarea ipotezelor, au fost folosite regresii liniare multiple. Rezultatele au arătat faptul că recunoștința primită și feedback-ul au prezis negativ dezangajarea la locul de muncă. Doar recunoștința a fost un predictor semnificativ și negativ pentru epuizare și simptomele fizice raportate de participanți. Nu au fost găsite efecte de interacțiune semnificative între recunoștință/ feedback și solicitări în precizarea dimensiunilor epuizării profesionale sau a simptomelor fizice.</p> <p>Rezultatele indică doar un efect de interacțiune marginal semnificativ (<math>p = .08</math>) între recunoștința primită și solicitările emoționale în precizarea simptomelor fizice. Acest efect este în direcția așteptată, recunoștința primită atenuând impactul negativ al solicitărilor emoționale. Totuși, rezultatul trebuie interpretat cu precauție, având în vedere că nu atinge pragul de semnificație statistică. Considerate în ansamblu, rezultatele sugerează că recunoștința la locul de muncă ar putea avea un rol distinct față de feedback și că promovarea ei în organizații s-ar putea solda cu efecte benefice pentru angajați.</p>
<b>Forma de prezentare:</b>	Prezentare orală

## Explorând latura întunecată a personalității: validarea Chestionarului „Dirty Dozen” pe populația din România

**Numele autorilor și afilierea** Diana Elena Iosep, Ticu Constantin, Ana Maria Ursu  
Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației  
Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași

**Rezumat:** Explorarea fațetelor întunecate ale personalității (*Dark side of personality*) este un subiect fascinant atât prin tematica în sine, cât și prin posibilele implicații practice. *Dirty Dozen* (Jonason & Webster, 2010), unul dintre instrumentele de evaluare a „Dark side” cu notorietate la nivel internațional, permite explorarea celor trei dimensiuni centrale: *machiavelism*, *psihopatie*, *narcisism*. Calitățile psihometrice ale versiunii sintetice a *Dirty Dozen* (Maples, Lamkin, & Miller, 2013) au fost inițial verificate pe un lot de 850 de evaluări.

După introducerea unor mici corecții în (re)formularea itemilor, cea de a doua versiune a fost completată de cca. 3000 de persoane. Pe acest eșantion de conveniență au fost analizați principalii indicatori psihometrici ai probei și au fost analizate relațiile celor 3 factori cu alte dimensiuni psihologice relevante: „*sadismul*” (Plouffe, et al, 2022), „*agresivitatea*”, (Webster et al., 2014) și „*integritatea*”, (Goldberg et al. 2006). În final, din perspectiva validității convergente și divergente, au fost analizate relațiile dintre cei trei factori „dark side” cu factorii a două scale clinice (Personality Inventory for DSM-5; Inventarul de Evaluare a Tulburărilor de Personalitate ETP<sup>duo</sup>) și cu alte dimensiuni psihologice relevante.

Principalele concluzii se focalizează asupra indicatorilor psihometrici care confirmă buna calibrare a versiunii în limba română a instrumentului *Dirty Dozen* și pe implicațiile utilizării acestui instrument în cercetarea și practica psihologică din România.

**Forma de prezentare:** Prezentare orală



## Impactul suportului social perceput asupra singurătății la locul de muncă. Rolul mediator al alienării în muncă

### Numele autorilor și afilierea

Dan Florin Stănescu, Marius Constantin Romașcanu  
Școala Națională de Studii Politice și Administrative București

### Rezumat:

Obiectivul principal al acestui studiu este de a investiga modul în care suportul social perceput influențează singurătatea la locul de muncă, cu accent pe rolul de mediator al alienării în muncă. Cercetările existente asupra relației dintre singurătatea la locul de muncă, suportul social perceput și alienarea în muncă sunt limitate. Având în vedere importanța conexiunilor sociale în viața individului, este crucial să recunoaștem că o parte semnificativă a timpului nostru este petrecută la locul de muncă.

Eșecul în cultivarea unor relații sănătoase poate predispune indivizii la experimentarea unor sentimente de singurătate. Utilizând un design transversal, studiul a utilizat date colectate de la un lot format din 178 de participanți (48 bărbați, 130 femei), cu vârste cuprinse între 21 și 53 de ani ( $M=30,88$ ,  $AS=9,00$ ). Pentru colectarea datelor au fost utilizate următoarele instrumente: Scala Singurătății la Locul de Muncă (Wright, Burt, & Strongman, 2006), Scala Multidimensională a Suportului Social Perceput (Zimet et al., 1988) și Scala Alienării în Muncă (Nair & Vohra, 2009).

Concluziile au relevat o corelație negativă între suportul social perceput și singurătatea la locul de muncă ( $r=-0,729$ ,  $p<0,01$ ). Similar, suportul social perceput a prezentat o asociere negativă cu alienarea în muncă ( $r=-0,744$ ,  $p<0,01$ ). În plus, alienarea în muncă s-a dovedit a fi un mediator în relația dintre suportul social perceput și singurătatea la locul de muncă.

Pentru a îmbunătăți capacitatea explicativă a modelului propus, studiile viitoare ar putea lua în considerare includerea unor variabile suplimentare precum bunăstarea afectivă legată de muncă, angajamentul organizațional sau implicarea la locul de muncă, oferind o înțelegere mai cuprinzătoare a conexiunilor complexe dintre suportul social perceput și singurătatea la locul de muncă.

### Forma de prezentare:

Prezentare orală

## Utilitatea percepută a resurselor psihologice și sociale pentru îndeplinirea obiectivelor personale ale adulților activi profesional de diferite vârste

**Numele autorilor și afilierea**      Andrea Ecaterina Secu  
Doctorand la Institutul de Filosofie și Psihologie „Constantin Rădulescu-Motru”,  
Casa Academiei Române

**Rezumat:**               Prezentul studiu a investigat utilitatea resurselor psihologice și sociale pentru realizarea obiectivelor personale ale adulților activi profesional prin raportare la vârsta acestora. Lotul de cercetare a inclus 164 de participanți, activi profesional, cu vârste cuprinse între 18 și 65 de ani. Metodologia a presupus identificarea obiectivelor personale pornind de la o listă de 204 de obiective; și evaluarea utilității a 93 de resurse pentru aceste obiective.

Cu toate că resursele psihologice și sociale rămân fundamentale pentru succesul personal și profesional pe parcursul vieții, rezultatele arată că resursele considerate esențiale variază în funcție de vârstă. Până la 30 de ani, adulții se concentrează pe finalizarea studiilor, obținerea statutului profesional și a unui sentiment de siguranță, și apreciază timpul liber, încrederea în sine, sentimentul de control, abilitățile valorizate social și profesional (abilitățile de relaționare și de organizare). Între 31 și 40 de ani, adulții și-au îndeplinit deja anumite obiective și apreciază resursele de timp, sănătatea personală și a familiei și asigurarea medicală, sentimentul de dezvoltare personală și abilitățile de relaționare și de organizare, posibilitatea de a asigura cele necesare familiei, sentimentul de control, de succes și de mândrie, bunurile și avantajele financiare, rolul de șef și relațiile cu influență. Între 41 și 50 de ani adulții și-au atins obiective legate de relații și dezvoltare personală, și apreciază sănătatea personală și asigurarea medicală, sănătatea și stabilitatea familiei și timpul petrecut cu cei dragi. Adulții peste 50 de ani au ca priorități realizarea și menținerea relațiilor sociale bazate pe interese comune și sprijin reciproc. Ei au o mai bună cunoaștere a propriilor limite și mai mult realism și apreciază sănătatea proprie și a familiei, și bunele relații (în special cu membrii familiei).

În concluzie, rezultatele evidențiază că resursele considerate esențiale pentru obiectivele personale ale adultului activ profesional variază între categoriile de vârstă. Din perspectivă organizațională rezultatele sunt importante deoarece demonstrează nevoia de a implementa mai multe măsuri și acțiuni care iau în considerare diferențele de vârstă, și care pot ajuta organizația să se alinieze mai bine cu nevoile și obiectivele angajaților din diferite etape de viață.

**Forma de prezentare:**      Prezentare orală

## Funcționarea psihologică pozitivă și starea de bine la adultul activ profesional

<b>Numele autorilor și afilierea</b>	Andrea Ecaterina Secu Doctorand la Institutul de Filosofie și Psihologie „Constantin Rădulescu-Motru”, Casa Academiei Române
<b>Rezumat:</b>	<p>Scopul studiului a constat în explorarea potențialului predictiv al 11 resurse psihologice-cheie asupra stării subiective de bine.</p> <p>Eșantionul de cercetare a inclus 514 participanți (adulți activi profesional) care au completat două instrumente de evaluare: Scala Satisfacției față de propria viață (măsurând componenta subiectivă a stării de bine) și Scala de Funcționare Psihologică Pozitivă (evaluând 11 resurse psihologice-cheie: autonomia, reziliența, stima de sine, sensul în viață, voioșia sau buna dispoziție, optimismul, curiozitatea, creativitatea, umorul, controlul mediului și vitalitatea).</p> <p>Rezultatele au arătat că influența resurselor psihologice-cheie variază în funcție de vârstă asupra stării de bine. La adulții tineri, cu vârsta sub 30 de ani, 66% din varianța stării de bine poate fi explicată prin nivelul a cinci resurse psihologice-cheie: optimism, stima de sine, voioșie, autonomie și vitalitate (<math>R^2 = 0.662</math>); la cei cu vârsta între 31 și 40 de ani, 48% din varianța stării de bine poate fi explicată prin nivelul a trei resurse: stima de sine, controlul mediului și vitalitate (<math>R^2 = 0.480</math>); la adulții cu vârsta între 41 și 50 de ani, 44% din varianța stării de bine poate fi explicată prin nivelul a trei resurse: stima de sine, controlul mediului și voioșie (<math>R^2 = .446</math>); iar modelul care explică cel mai bine varianța stării de bine subiective la adulții cu vârsta peste 50 de ani presupune influența a două resurse psihologice-cheie: stima de sine și voioșie. 68% din varianța stării de bine a adulților activi profesional cu vârsta de peste 50 de ani poate fi explicată prin nivelul a celor două resurse psihologice (<math>R^2 = .684</math>). Celelalte resurse psihologice-cheie evaluate, acționează indirect, efectul lor fiind mediat total sau parțial de resursele care explică cel mai bine varianța stării de bine, relație care a putut fi pusă în evidență la toate cele patru categorii de vârstă.</p> <p>Aceste rezultate sugerează că diferitele resurse psihologice-cheie au o importanță variabilă în determinarea stării de bine în funcție de categoria de vârstă a adulților activi profesional și subliniază importanța luării în considerare a factorului de vârstă în înțelegerea și abordarea aspectelor legate de componenta cognitivă a stării de bine subiective.</p>
<b>Forma de prezentare:</b>	Prezentare orală

**Dimension- or Task-based Assessment Centers?  
A direct comparison study of two measurement approaches**

**Numele  
autorilor și  
afilierea**

Ioana Voicu (Boșneag)<sup>1</sup>, Dragoș Iliescu<sup>1,2</sup>

<sup>1</sup> Department of Psychology and Cognitive Science, University of Bucharest

<sup>2</sup> Department of Industrial Psychology, Stellenbosch University

**Rezumat:**

This study investigates two divergent strategies for assessment center ratings, dimension-based assessment centers (DBAC) and task-based assessment centers (TBAC), in order to directly compare their model fit using the same data. The sample consisted of 126 Romanian students who took part in an Assessment and Development Center.

The assessment center matrix included two exercises, analysis and in-tray, and two traditional dimensions, problem solving and organizing and planning, as well as one task-based dimension. Findings confirmed that the TBAC model performs significantly better than the DBAC model. Implications regarding the construct validity of TBAC ratings and internal reliability of DBAC ratings are discussed.

**Forma de  
prezentare:**

Prezentare orală

## Discriminarea în procesul de selecție. (Încă) există?

**Numele  
autorilor și  
afilierea**

Mara Bria, Petru L. Curșeu, Alina M. Fleștea, Oana C. Fodor,  
Sabina R. Trif, Renata M. Heilman  
Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca

**Rezumat:**

Pornind de la teoria rolului social și teoria congruenței rolurilor, studiul de față își propune să testeze în ce măsură genul și existența unei sarcini influențează deciziile de selecție (decizia de angajare, salariul propus, ordonarea candidaților). De asemenea, plecând de la efectul polarizării decizionale, studiul explorează în ce măsură deciziile de selecție la nivel de grup potențază prezența discriminării în cadrul deciziilor de selecție. În final, se urmărește identificarea unor mecanisme explicative ale efectelor genului și sarcinii asupra deciziilor de selecție, bazate pe scăderea unor comportamente și atitudini dezirabile, alături de creșterea unor comportamente indezirabile.

În cadrul studiului au participat 258 de persoane, organizate în 81 de grupuri. Aceștia au participat la o sarcină simulată de selecție de personal, având la îndemână CV-urile a patru persoane și notițe din cadrul unui interviu. Într-o primă etapă, participanții au decis individual pe care dintre cei patru candidați să îl angajeze, au propus un salariu pentru fiecare dintre candidați și i-au ordonat în funcție de dezirabilitate. De asemenea, au evaluat pentru fiecare candidat expectanțe cu privire la comportamente contraproductive, comportamente extra-rol și angajament. Apoi sarcina a fost realizată la nivel de grup.

Rezultatele au susținut parțial ipotezele, indicând faptul că bărbații au fost preferați în toate deciziile de personal. Deși rezultatele nu au susținut ipoteza ipoteza discriminării din cauza sarcinii, există un efect de interacțiune între gen și sarcină, astfel încât bărbații cu o soție însărcinată sunt văzuți ca fiind cei mai competenți și cei mai preferați la angajare, în timp ce femeile însărcinate sunt percepute ca fiind cel mai puțin competente și cel mai puțin preferate candidate la angajare. Deși rezultatele au indicat o tendință a grupurilor de a accentua deciziile individuale, diferența este semnificativă doar în cazul bărbaților cu o soție însărcinată. Rezultate susțin că impactul genului și al sarcinii asupra deciziilor de personal este explicat de comportamentele extra-rol și angajament.

Studiul are o serie de implicații, atât teoretice, fiind unul dintre primele studii care urmărește polarizarea deciziei în discriminarea în procesul de selecție și care identifică mecanisme explicative, dar și practice, vizând strategiile de incluziune din organizații.

**Forma de  
prezentare:**

Prezentare orală

## Dezvoltarea și validarea scalei de identificare, utilizare și dezvoltare a punctelor forte la locul de muncă (SIUD): Calități psihometrice și invarianță

**Numele autorilor și afilierea** Luca Tisu<sup>1,2</sup>, Andrei Rusu<sup>1</sup>, Delia Vîrgă<sup>1</sup>  
<sup>1</sup>Departamentul de Psihologie, Universitatea de Vest din Timișoara  
<sup>2</sup>Institutul de Cercetări Avansate de Mediu, Universitatea de Vest din Timișoara

**Rezumat:** Punctele forte reprezintă acele caracteristici individuale care permit unei persoane să funcționeze la cel mai înalt nivel al său. Atunci când angajații se folosesc de punctele lor forte la locul de muncă, aceștia experimentează o stare de bine mai crescută și își optimizează performanța. Totuși, conceptualizări recente susțin că utilizarea punctelor forte nu este un proces unitar, ci unul bazat pe trei etape distincte – (1) *identificarea* punctelor forte (“Descopăr care sunt punctele mele forte”), (2) *utilizarea* punctelor forte (“Folosesc punctele mele forte”) și (3) *dezvoltarea* punctelor forte (“Îmi îmbunătățesc punctele forte existente și dezvolt noi puncte forte”). Cercetarea de față a urmărit dezvoltarea și validarea unei scale care să surprindă într-un mod granulat acest proces, propunând un instrument format din trei factori – identificarea, utilizarea și dezvoltarea punctelor forte la locul de muncă.

Experți în domeniu au generat un set de 18 întrebări, câte șase pentru fiecare dimensiune propusă. Ulterior, într-un prim studiu (N = 522 angajați români), a fost testată structura factorială a scalei printr-o analiză factorială exploratorie (EFA) cu analiză paralelă pentru stabilirea soluției de grupare a itemilor. Soluția inițială a sugerat un instrument în trei factori. Optimizarea instrumentului prin eliminarea unor întrebări cu conținut similar și saturații non-optime a dus la o formă cu trei întrebări pentru fiecare dimensiune, cu încărcări factoriale acceptabile și calități psihometrice excelente. Într-un al doilea studiu (N = 336 angajați români), analiza factorială confirmatorie (CFA) a susținut forma în trei factori a instrumentului, care încarcă într-un factor supra-ordonat. În plus, datele susțin atât validitatea discriminantă a scalei, cât și cea de criteriu. Specific, cele trei dimensiuni propuse relevă legături de intensitate diferită atât cu potențiale anterioare (ex. feedback), cât și variabile criteriu (ex. performanță). De asemenea, a fost testată invarianța pe gen și tip de poziție (execuție vs. conducere), rezultatele confirmând echivalența instrumentului atât la nivel de gen, cât și de poziție.

Astfel, această cercetare sugerează că instrumentul propus permite o măsurare mai nuanțată a proceselor implicate în identificarea, utilizarea și dezvoltarea punctelor forte la locul de muncă. Integrarea și utilizarea scalei în practica științifică ar putea permite o înțelegere mai profundă a modului în care angajații își pot maximiza punctele forte și ar putea oferi un impuls pentru practici mai eficiente în managementul resurselor umane și dezvoltarea personalului.

**Forma de prezentare:** Prezentare orală

## Congruența valorilor individ-organizație, predictor pentru performanța contextuală (coeziune, integritate și adaptare)

**Numele  
autorilor și  
afilierea**

Ioana Dorina Coldea, Pompiliu Postu, Marcel Mârza, Diana Elena Tronariu  
Academia Națională de Informații „Mihai Viteazul”

**Rezumat:**

**Obiective:**

Adaptarea și validarea unui instrument (PVQ - Portrait Values Questionnaire, Schwartz, 2003) pentru măsurarea compatibilității dintre profilul de valori individuale ale candidaților și valorile organizaționale.

Identificarea măsurii în care compatibilitatea dintre valorile individuale poate fi un predictor al performanței contextuale.

**Metodologie:**

A fost aplicat instrumentul PVQ pe un lot de 4267 de subiecți, cadre ale instituției, pe baza căruia s-au calculat calitățile psihometrice ale acestuia. Pentru identificarea măsurii în care compatibilitatea prezice performanța contextuală, a fost calculat un index de similaritate (corelația rangurilor dintre valorile individuale și cele ale organizației, cf. Mai Beilman, 2015). Ca variabilă dependentă, au fost selectate 3 scale vizând performanța contextuală (adaptare, cooperare, integritate), legătura dintre cele două variabile fiind investigată pe baza modelării ecuației de structură.

**Rezultate și discuții:**

Calitățile psihometrice ale PVQ sunt în acord cu literatura de specialitate.

Indicii de potrivire ai modelului calculați pe baza datelor s-au dovedit a fi în limitele acceptate științific, iar rezultatele au indicat parțial faptul că potrivirea profilului de valori individuale cu cele organizaționale contribuie acceptabil, dar semnificativ statistic (*Coef. Beta=0.09*) la creșterea performanței contextuale, respectiv: cu cât potrivirea valorilor dintre individ și organizație este mai mare, cu atât crește capacitatea angajatului de a respecta normele și de a servi interesele organizației, precum și de a construi relații bune la nivelul colectivului în care lucrează.

Având în vedere aceste rezultate, considerăm că instrumentul pe care l-am adaptat poate fi utilizat în procesul de selecție pentru identificarea compatibilității profilului de valori dintre individ și organizație, cu rol de predictor al performanței contextuale ulterioare.

**Forma de  
prezentare:**

Prezentare orală

## **Efectul Climatului Organizațiilor Studențești și Motivației asupra creativității voluntarilor**

<b>Numele autorilor și afilierea</b>	Andreea Gabriela Filimon Student – master, anul I, Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași
<b>Rezumat:</b>	<p>Cercetarea de față vizează efectul climatului din organizațiile studențești și al motivației asupra creativității voluntarilor. Grupul de participanți pentru realizarea cercetării a fost format din 223 de studenți, vârsta minimă a persoanelor care au completat chestionarul fiind de 18 ani, iar vârsta maximă de 35 de ani. Metoda utilizată a constat într-un chestionar aplicat online, fiind distribuit pe rețelele de socializare și pe paginile asociațiilor studențești din toată țara. Drept instrumente, am folosit: Intrateam Collaborative and Competitive Climate, Work extrinsic and intrinsic motivation și Creative Role Identity.</p> <p>Rezultatele au arătat faptul că între climatul colaborativ și creativitatea există o relație semnificativă și pozitivă, iar între climatul competitiv și creativitate nu a existat o relație semnificativă. Ambele tipuri de motivație, extrinsecă și intrinsecă, au o relație semnificativă și pozitivă cu creativitatea. Motivația moderează relațiile dintre climatul organizațional și diversele aspecte ale creativității la voluntari. Rezultatele acestui studiu pot ajuta managerii organizațiilor studențești să construiască o privire de ansamblu asupra aspectelor ce pot fi îmbunătățite (de la climat, până la strategii de motivație și dorință de autodepășire) și să identifice factorii care inhibă creativitatea voluntarilor.</p>
<b>Forma de prezentare:</b>	Prezentare orală



**Relația dintre bullying-ul la locul de muncă și intenția de a părăsi organizația:  
efectul mediator al epuizării emoționale și efectul moderator al nevrotismului**

**Numele  
autorilor și  
afilierea**

Drd. Sorina Naidin, Prof. Univ. Dr. Dragoș Iliescu  
Universitatea din București

**Rezumat:**

Studiul prezent extinde cunoștințele despre cauzalitatea intenției de a părăsi organizația și despre efectul mediator al epuizării emoționale în relația dintre bullying-ul la locul de muncă și intenția de părăsire a organizației. Am urmărit efectul moderator al nevrotismului asupra relației dintre bullying-ul la locul de muncă și epuizarea emoțională. Eșantionul pe care s-au bazat analizele a fost format din 212 români 64.6% femei (n = 137) și 34.9% bărbați (n = 79), 0.5 alt gen (n = 1), angajați cu cel puțin șase luni înainte de a participa la studiu.

Rezultatele obținute în urma analizei statistice sugerează că o parte semnificativă dintre participanții care au fost victime ale bullying-ului la locul de muncă, prezintă și intenția de părăsire a organizației respective. Epuizarea emoțională în urma expunerii la comportamentul de agresiune este unul dintre motivele pentru care participanții intenționează să plece din organizația în care activează. Deși nivelul de nevrotism al participanților este invocată adesea în explicarea efectelor bullying-ului la locul de muncă, în acest studiu, nu a avut un efect semnificativ ca moderator asupra relației dintre bullying și epuizarea emoțională. Astfel, lucrarea constituie o bază teoretică pentru studii viitoare.

Cuvinte-cheie: nevrotism, bullying, epuizare emoțională, intenție de a părăsi organizația

**Forma de  
prezentare:**

Prezentare orală

**Deschiderea spre experiență și performanța:  
rolul cerințelor privind creativitatea și al climatului pentru inițiativă**

<b>Numele autorilor și afilierea</b>	Raluca Duțu, Dragoș Iliescu Departamentul de Psihologie și Științe Cognitive, Universitatea din București
<b>Rezumat:</b>	<p>Deschiderea spre experiență s-a dovedit a prezice criteriile de performanță doar în mod inconsecvent. Această inconsecvență este reflectată nu doar de efectul principal, ci și de posibii moderatorii care au fost analizați în studii diferite, cu rezultate diferite.</p> <p>Bazându-se pe Teoria Activării Trăsăturilor (TAT) și a Forței Situație (SS), acest studiu abordează un subiect relativ puțin studiat în psihologia personalității și a muncii: procesele prin care deschiderea spre experiență și contextul de la locul de muncă prezic fațete distincte ale performanței profesionale. Mai precis, studiul a propus și testat un model care abordează interacțiunile multiple între deschiderea spre experiență, cerințele privind creativitatea și climatul pentru inițiativă în predicția performanței în sarcină, respectiv a comportamentului civic orientat spre schimbare. Modelarea liniară ierarhică (HLM) a fost utilizată în testarea ipotezelor pentru a ține cont de structura ierarhică a datelor.</p> <p>Rezultatele au arătat asocieri pozitive între deschiderea spre experiență și cele două fațete ale performanței. Interacțiunile semnificative duble și triple sunt prezentate și interpretate împreună cu implicațiile lor teoretice și practice.</p>
<b>Forma de prezentare:</b>	Prezentare orală

## Conducerea transformațională și intraprenoriatul subalternilor:

### Rolul moderator al personalității subalternilor

**Numele  
autorilor și  
afilierea**

Bogdan Oprea  
Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București

**Rezumat:**

Intraprenoriatul este un avantaj competitiv major pentru organizațiile moderne, care trebuie să se adapteze atât la schimbările externe (globalizarea, evoluția tehnologică rapidă, piețe instabile, competitori noi), cât și schimbările interne (modernizarea birocrăției și proceselor, adoptarea de noi tehnologii, mobilitatea resurselor umane). Este asociat pozitiv cu implicarea în muncă, expansiunea internațională, inovarea și, în cele din urmă, performanța organizațională. Cele mai multe dintre studii s-au concentrat pe factorii organizaționali care prezic intraprenoriatul (politicile organizaționale). Analizele anterioare ale literaturii au sugerat că studiile viitoare ar trebui să exploreze interacțiunea dintre factorii la nivel individual și factorii de nivel organizațional în prezicerea comportamentelor intraprenoriale. În conformitate cu această recomandare, scopul studiului a fost investigarea rolului moderator al personalității în relația dintre conducerea transformațională și intraprenoriatul subordonaților.

Un eșantion format din 492 de angajați au completat chestionarul. Angajații au evaluat conducerea transformațională a supervisorilor lor direcți și și-au evaluat propriile trăsături de personalitate din modelul Big Five și comportamentele intraprenoriale. Relațiile propuse au fost testate folosind macro-ul PROCESS pentru SPSS. În conformitate cu studiile anterioare, conducerea transformațională a fost asociată pozitiv de intraprenoriatul subalternilor. Personalitatea subalternilor (stabilitatea emoțională și deschiderea către experiențe) a moderat relația dintre conducerea transformațională și intraprenoriatul subalternilor. Conducerea transformațională a fost asociată pozitiv cu intraprenoriatul subalternilor numai atunci când subalternii aveau o stabilitate emoțională ridicată (reziliență emoțională, calm și adaptabilitate în fața factorilor de stres). Pe de altă parte, relația dintre conducerea transformațională și intraprenoriatul subalternilor a fost semnificativă doar pentru subalternii cu deschidere către experiențe scăzută (receptivitatea redusă la idei noi, curiozitate intelectuală scăzută și o orientare scăzută spre gândire neconvențională sau creativă).

Din punct de vedere teoretic, rezultatele sugerează că intraprenoriatul este influențat de o interacțiune de factori, precum stilul de conducere al șefilor direcți și diferențele individuale ale angajaților (în acest caz, stabilitatea emoțională și deschiderea către experiențe). Din punct de vedere practic, managerii pot adopta un stil de conducere transformațional pentru a stimula comportamentele intraprenoriale ale subalternilor, în special cu angajații cu stabilitate emoțională ridicată și cu deschidere către experiențe scăzută.

**Forma de  
prezentare:**

Prezentare orală

## Valorifică-ți cel mai bun sine. Testarea unei noi intervenții pe internet bazate pe punctele forte, de la fezabilitate la eficacitate

**Numele autorilor și afilierea** Norberth Okros, Delia Vîrgă, Andrei Rusu, Zselyke Pap, Luca Tisu, Consuela Tăbârță  
Departamentul de Psihologie, Universitatea de Vest din Timișoara

**Rezumat:** În contextul actual, orientat spre telemuncă și utilizarea extensivă a internetului, intervențiile online care valorifică punctele forte ale angajaților au devenit esențiale. Aceste abordări, ancorate în psihologia pozitivă, își propun să exploateze calitățile și talentele individuale pentru a stimula dezvoltarea profesională și a îmbunătăți bunăstarea și performanța la locul de muncă. Prin aceasta, ne-am propus să dezvoltăm și să testăm o intervenție inovatoare pe internet, axată pe punctele forte, pentru a evalua fezabilitatea și eficacitatea acesteia în contextul profesional.

Am realizat două studii preregistrate pentru a examina acest obiectiv. Primul studiu a analizat practicabilitatea și acceptabilitatea intervenției prin intermediul unui program compus din șase module săptămânale, livrate printr-o platformă de învățare online. Scopul a fost de a măsura nivelul de satisfacție al participanților și impactul intervenției asupra angajamentului în muncă, utilizării punctelor forte, capitalului psihologic (PsyCap), satisfacției în muncă, performanței, epuizării și angajabilității. Cel de-al doilea studiu, un trial randomizat cu grup de control și grup de intervenție, a rafinat conținutul la patru module săptămânale, evaluând impactul asupra aceluiași variabile, plus satisfacția de viață.

Rezultatele au indicat că intervenția a fost bine primită, participanții raportând niveluri ridicate de satisfacție și îmbunătățiri semnificative în majoritatea domeniilor măsurate, cu excepția reducerii simptomelor de epuizare, care nu au înregistrat modificări semnificative. Notabil, ambele studii au evidențiat o rată de abandon mai mare decât era anticipat, subliniind nevoia de strategii îmbunătățite pentru a menține angajamentul participanților în cadrul intervențiilor online.

În concluzie, această cercetare subliniază potențialul intervențiilor bazate pe punctele forte desfășurate online în a promova bunăstarea și eficiența angajaților, evidențiind totodată provocările legate de menținerea implicării participanților. Rezultatele sugerează că adaptarea și personalizarea conținutului, împreună cu utilizarea strategiilor inovatoare de angajament, cum ar fi gamificarea, ar putea fi cheia pentru a depăși aceste obstacole și pentru a maximiza impactul pozitiv al acestor intervenții.

**Forma de prezentare:** Prezentare orală

## Banii tăi contează doar atunci când îi controlezi? Rolul mediator al atitudinilor față de bani în relația dintre locul controlului economic și gestiunea finanțelor personale

<b>Numele autorilor și afilierea</b>	Andreea Luciana Urzică Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași
<b>Rezumat:</b>	<p>Studiul își propune să elucideze care sunt factorii psihologici care au impact asupra comportamentelor financiare cotidiene. Pentru a identifica predictorii semnificativi ai atitudinilor disfuncționale față de bani precum și ai gestionării finanțelor personale dar și pentru a investiga posibilul rol mediator al atitudinilor vizate asupra relației dintre predictorii identificați și ansamblul de conduite de gestiune a banilor personali s-au inclus: <i>cunoștințele financiare (autoraportate)</i> (Perry &amp; Morris, 2005), <i>atitudinile financiare disfuncționale cuprinzând patru elemente (evitarea banilor, cultul pentru bani, statutul asociat banilor și hipervigilența față de bani)</i> (Klontz, 2011), <i>locul controlului economic</i> (Furnham, 1986), <i>persistența motivațională</i> (Constantin et al., 2011), <i>orientarea temporală/considerarea consecințelor viitoare</i> (Strathman et al, 1994) și <i>amânarea gratificării față de bani</i> (Hoerger et al., 2011). Cercetarea a implicat un design transversal, corelațional, utilizând o abordare cantitativă. La studiu au participat 381 de persoane (55.9% femei), cu vârste cuprinse între 18 și 65 de ani (<math>M = 33.19</math>, <math>SD = 9.26</math>) formând un lot de conveniență. Participanții au completat online un set de scale în schimbul înscrierii într-o tombolă.</p> <p>Referitor la identificarea factorilor care prezic atitudinile disfuncționale față de bani rezultatele au indicat un model general statistic semnificativ (<math>F(5, 375) = 37</math>, <math>p &lt; .001</math>) capabil să explice 32% din varianța criteriului. Analiza predictorilor individuali arată că doar locul controlului economic explică semnificativ atitudinile. Explicit, o creștere cu o unitate a nivelului externalității locului controlului economic conduce la o dublare a probabilității de apariție a atitudinilor disfuncționale față de bani (<math>b = 2.047</math>, <math>\beta = 0.5373</math>, <math>p &lt; .001</math>, <math>F = 145.428</math>, <math>t = 12.059</math>).</p> <p>În privința identificării predictorilor gestiunii finanțelor personale, rezultatele au evidențiat un model general statistic semnificativ (<math>F(9, 371) = 36.1</math>, <math>p &lt; .001</math>), capabil să explice 45,4% din varianța criteriului. Analiza predictorilor individuali arată că trei dintre factori au o contribuție semnificativă. În sensul de a crește probabilitatea de apariție a conduitelor de gestiune optimă a banilor proprii. Aceștia sunt: <i>cunoștințele financiare</i> (<math>b = 0.7070</math>, <math>\beta = 0.3107</math>, <math>p &lt; .001</math>, <math>F(1, 371) = 57.632</math>, <math>t = 7.592</math>), <i>orientarea temporală/considerarea consecințelor viitoare</i> (<math>b = 1.0676</math>, <math>\beta = 0.4458</math>, <math>p &lt; .001</math>, <math>F(1,371) = 103.844</math>, <math>t = 10.190</math>) și <i>amânarea gratificării</i> (<math>b = 0.2047</math>, <math>\beta = 0.1200</math>, <math>p = .008</math>, <math>F(1,371) = 7.066</math>, <math>t = 2.658</math>).</p> <p>Analiza de mediere multiplă derulată pentru a examina impactul indirect al locului controlului economic asupra gestiunii finanțelor personale prin intermediul celor patru tipuri de atitudini disfuncționale (mediatori paraleli) evidențiază existența unor efecte de mediere vizând atitudinile de evitare a banilor (<math>b = -0.11431</math>, <math>\beta = -0.07092</math>, <math>p = .021</math>) și hipervigilența față de bani (<math>b = 0.26877</math>, <math>\beta = 0.16676</math>, <math>p &lt; .001</math>).</p> <p>Explicit, indivizii care consideră că nu au control asupra aspectelor asociate banilor, vor evita responsabilitățile financiare și acest lucru va crește probabilitatea de apariție a unor consecințe financiare neplăcute. Rezultatele mai ilustrează faptul că externaliștii tind să adopte o atitudine hipervigilentă față de bani fapt ce ar conduce la optimizarea conduitelor financiare în ciuda percepției unei absențe a controlului. Paradoxal, conform datelor, chiar dacă hipervigilența este conceptualizată tot în termeni de atitudine disfuncțională față de bani, aceasta are (sau doar pare să aibă) un efect benefic în configurarea abilităților de gestiune optimă a finanțelor personale</p>
<b>Forma de prezentare:</b>	Prezentare orală

## Short breaks during the workday and employee-related outcomes.

### A diary study

**Numele  
autorilor și  
afilierea**

Patricia Albulescu, Irina Macsinga, Coralia Sulea, Zselyke Pap,  
Bogdan T. Tulbure, Andrei Rusu  
Departamentul de Psihologie, Universitatea de Vest din Timișoara

**Rezumat:**

In contemporary, high-speed work settings, ensuring the well-being of employees is of paramount importance. The current study builds on this concern about employee well-being and aims to explore the complex connection between workload (as a job demand), micro-breaks (as behavioral resources), and psychological capital (PsyCap; as a personal resource) to understand their impact on end-of-day well-being.

A daily diary approach was employed, where employees provided data from Monday to Friday throughout a workweek. Micro-breaks exhibit significant negative associations with fatigue and positive associations with vigor, suggesting that employees experience reduced fatigue and heightened vigor when engaging in short respites. However, the type of micro-break activities (work-related or non-work-related) yields distinct effects on well-being. Contrary to our expectations, the data did not support the assumption that PsyCap moderates the relationship between workload and well-being.

The findings underscore the importance of recognizing the value of micro-breaks in the contemporary work landscape. Employers and organizations can foster more supportive work environments by encouraging the adoption of micro-breaks as a strategy for improving employee well-being.

**Forma de  
prezentare:**

Prezentare orală

## Raționalitate managerială, cogniție disfuncțională și comprehensivitatea deciziilor organizaționale

**Numele autorilor și afilierea**

Christian Scholtes, Sabina Ramona Trif, Petru Lucian Curșeu  
Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca

**Rezumat:**

Construind argumente pe baza Teoriei Eșaloanelor Superioare (engl. Upper Echelons Theory; Hambrick and Mason, 1984), studiul de față își propune să exploreze efectul raționalității și al schemelor cognitive iraționale ale managerilor asupra comprehensivității deciziilor strategice.

În cadrul studiului au participat 270 de manageri, din care 145 de sex feminin, cu o vârstă medie de 41 de ani. Designul este unul transversal, datele fiind colectate online prin intermediul unui formular Google. Participanții au completat o sarcină obiectivă pentru raționalitate și un chestionar de autoraportare pentru schemele cognitive. De asemenea, managerii au evaluat comprehensiunea deciziilor strategice din organizația lor.

Datele au fost analizate pe baza regresiei liniare, în care au fost adăugate ca variabile de control genul, vârsta, durata ocupării poziției și tipul de poziție managerială. S-au derulat analize atât cu scorul mediu pentru fiecare participant, cât și cu scorul factorial dominant Bartlett.

Rezultatele nu susțin efectul raționalității și al schemelor cognitive asupra comprehensiunii decizionale, dar susțin efectul de interacțiune între cele două. Relația dintre raționalitatea managerială și comprehensivitatea deciziilor strategice organizaționale a fost pozitivă doar atunci când managerii au raportat un nivel scăzut de cogniție disfuncțională.

Acest studiu oferă suport pentru interacțiunea dintre cogniția disfuncțională și raționalitatea managerială în cadrul deciziilor strategice și oferă direcții de cercetare viitoare în care să se exploreze efectul detrimental al schemelor cognitive disfuncționale în domeniul proceselor strategice din organizații.

**Forma de prezentare:**

Prezentare orală

## Relația dintre justiția procedurală față de procesul de selecție și intenția de a recomanda specializarea academică: Rolul mediator al identificării organizaționale

<b>Numele autorilor și afilierea</b>	Rebeca-Eleonora Berbec, Masterat PRUSO, UBB Claudia Lenuța Rus, Departamentul de Psihologie Psihologie, WOPRC, UBB Maria Ioana Telecan, Școala Doctorală Psihologie Cognitivă Aplicată, UBB
<b>Rezumat:</b>	<p>În prezent, frecvența schimbării locului de muncă suscită interesul crescut în literatura de specialitate în ceea ce privește impactul procedurilor de selecție asupra aplicanților (Mahmood &amp; Moazzam, 2021). Conform teoriei justiției organizaționale aplicate selecției profesionale (Gilliland, 1993), percepția justiției influențează reacțiile cognitive, comportamentale și afective ale indivizilor. Aplicanții trec mai întâi prin procedurile de selecție, iar percepțiile privind corectitudinea acestora influențează ulterior reacțiile față de organizație și comportamentele lor (Wang et al., 2012), precum identificarea organizațională și intenția de a recomanda organizația. În cadrul selecției, intenția de a recomanda organizația este corelată moderat cu percepțiile asupra justiției procedurale și este influențată de validitatea percepută a procedurilor de selecție. Aceste intenții se referă la probabilitatea ca aplicanții să recomande organizația altora sau să susțină produsele acesteia (Konradt et al., 2013). Identificare organizațională se referă la gradul în care indivizii resimt un sentiment de armonie psihologică și unitate cu organizația (Ashforth &amp; Mael, 1989)</p> <p>În acest context, studiul prezent investighează rolul mediator al identificării cu organizația în relația dintre justiția procedurală în procesul de selecție și intenția de a recomanda organizația. Designul de cercetare adoptat este unul cantitativ non-experimental corelațional. Instrumentele de măsurare utilizate au fost Scala de Justiție Procedurală a selecției (Bauer et al., 2006), Scala Identificării Organizaționale (Mael &amp; Ashforth, 1992). Participanții la studiu au fost 200 de studenți aplicanți pentru diferite specializări în cadrul academiilor din structura MAPN.</p> <p>Rezultatele analizei de mediere arată că un nivel crescut al justiției procedurale a selecției este asociat cu o identificare mai mare cu organizația, intenții mai crescute de a recomanda organizația. Identificarea organizațională este un mediator al relației dintre justiția procedurală față de selecție și intenția de a recomanda organizația.</p> <p>Aceste rezultate au implicații teoretice și practice. O apreciere pozitivă a justiției și a procesului de selecție poate stimula intențiile mai puternice de a recomanda organizația, contribuind la atragerea altor potențiali aplicanți și la succesul organizației în recrutare și retenție de talente. În contrast, reacțiile negative ale aplicanților pot descuraja alți potențiali aplicanți, subliniind importanța implementării procedurilor de selecție corecte și echitabile pentru a promova o imagine pozitivă și a susține recomandările organizației.</p>
<b>Forma de prezentare:</b>	Prezentare orală



## Efectul mediului operațional asupra moralului militarilor din cadrul unui detașament de aviație pe timpul unei misiuni de menținere a păcii în Mali (Africa)

**Numele autorilor și afilierea** Constantin Roanghesi

**Rezumat:** Resursa umană este esențială pentru succesul operațiunilor desfășurate de forțele armate pe teritoriul național cât mai ales în misiunile din teatrele de operații sau de menținere a păcii la care participă.

În timpul pregătirii și mai ales pe timpul desfășurării operațiunilor militare, expunerea la zgomote extreme, temperatură, umiditatea, presiune sau accelerație pot induce niveluri de efort fiziologic care degradează capacitățile cognitive și fizice, amenință sănătatea și siguranța și afectează comportamentul și performanța. Efectul tuturor acestor factori de mediu se poate observa prin evaluare unui indicator esențial, cel al moralului militarilor. Pe timpul acestor misiuni „menținerea moralului” este considerat esențială pentru buna desfășurare a misiunilor.

Acest studiu își propune să prezinte evoluția acestui indicator pe timpul unei misiuni de menținere a păcii desfășurate de un detașament de aviație de 4 elicoptere de transport în perioada 2019 -2020. Pe parcursul celor aprox. 8 luni de misiune, acest indicator a fost evaluat de 9 ori, la un interval mediu de 3,5 săptămâni, la evaluare participând întreg personalul detașamentului, 120 de militari, din care 115 bărbați și 5 femei. Planificarea acestei activități a ținut cont de volumul activităților de zbor și a celor de mentenanță, de complexitatea acestora, fiecare evaluare desfășurându-se într-un interval de 3-5 zile.

Evaluarea moralului a avut 3 obiective: (1) elaborarea unui design de cercetare și măsurare a moralului de-a lungul perioadei de dislocare a personalului, etapizat, care să țină cont de specificul activităților aeronautice desfășurate; (2) identificarea unui model explicativ al moralului bazat pe factorii individuali și pe cei organizaționali care să explice cel mai bine evoluția acestui indicator; (3) identificarea rolului pe care suportul din partea familiei îl are în menținerea unui moral ridicat la militarii aflați în misiune.

**Forma de prezentare:** Prezentare orală

**Similaritate diadică și diferențe individuale: O meta-analiză a relației dintre  
similaritatea de profunzime (deep-level similarity),  
similaritatea de suprafață (surface-level similarity) și criteriile în muncă**

**Numele autorilor și afilierea** Sergiu Mihail Condrea, Dragoș Iliescu  
Universitatea din București

**Rezumat:** Meta-analiza curentă, fundamentată pe Teoria Atracție-Similaritate (Byrne, 1971) și Teoria Potrivirii Persoană-Supervizor (Kristof, 1996), a cuantificat în ce măsură similaritatea diadică în diferențe individuale (dintre supervizori și subordonați) influențează rezultatele la locul de muncă și a analizat magnitudinea asocierii între similaritatea la nivel de suprafață (e.g., vârsta, rasă, gen, etc.), similaritatea la nivel de profunzime (e.g., similaritatea obiectivă în trăsături de personalitate și similaritatea percepută) și rezultatele la locul de muncă (e.g., performanța în sarcină, OCB, CWB, epuizare emoțională, satisfacție în muncă, LMX, implicarea în muncă, angajamentul organizațional și satisfacția cu mentorul).

Am efectuat o analiză a efectelor aleatorii (random-effects analysis) pentru 76 de studii identificate printr-o căutare sistematică, investigând relația dintre similaritatea de suprafață (surface level similarity), similaritatea de profunzime (deep level similarity) și diverse criterii organizatorice. Rezultatele arată mărimi mari ale efectului și semnificative între relația dintre epuizarea emoțională ( $r = -0.505$ ), satisfacția cu mentorul și similaritatea de profunzime. De asemenea, rezultatele arată mărimi medii ale efectului și semnificative între relația dintre CWB ( $r = -0.335$ ), performanța în sarcină ( $r = 0.315$ ), satisfacția cu munca ( $r = 0.365$ ), LMX ( $r = 0.461$ ) și similaritatea de profunzime.

Totodată, rezultatele arată mărimi mici ale efectului și semnificative în relația dintre implicarea în muncă ( $r = 0.256$ ) și similaritatea de profunzime, dar și între CWB și similaritatea de suprafață. În cele din urmă, am găsit asocieri nesemnificative între performanța în sarcină, satisfacția în muncă, LMX, OCB, angajament organizațional și similaritatea de suprafață. Sunt discutate implicațiile teoretice și practice în ceea ce privește similaritatea dintre superior-subordonat și rezultatele organizatorice..

**Forma de prezentare:** Prezentare orală

## Natura dinamică a stereotipurilor de gen despre lideri în contextul pandemiei Covid-19

### Numele autorilor și afilierea

Elena C. Manole, Petru L. Curșeu, Sabina R. Trif  
Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca

### Rezumat:

Stereotipurile de gen reflectă credințe generalizate despre atributele asociate cu bărbați sau femei (Ellemers, 2018) și sunt considerate stabile în timp (Hilton & von Hippel, 1996). Totuși, există studii care indică o natură dinamică a stereotipurilor de gen, în special în contextul schimbărilor istorice sau sociale (Eagly et al., 2020; Donnelly & Twenge, 2017; Twenge, 1997). Cu toate acestea, literatura despre maleabilitatea stereotipurilor de gen aplicate în cazul liderilor este încă în stadiu incipient. Deoarece contextele de criză – la nivel organizațional și istoric – duc la schimbări în reprezentările despre lideri (Bruckmüller & Branscombe, 2010; Probert & James, 2011) dar și în stereotipurile de gen (Koenig & Eagly, 2014), ne propunem să investigăm caracterul dinamic al stereotipurilor de gen aplicate în cazul liderilor, în contextul pandemiei Covid-19.

În cadrul studiului au participat 1284 de persoane angajate, care au evaluat prototipicalitatea unor atribute pentru un lider de gen feminin și un lider de gen masculin în 3 perioade distincte - înainte de pandemie (ianuarie 2020), în timpul pandemiei Covid-19 (între martie 2020 și iunie 2022), și în viitor (în anul 2033). Pornind de la chestionarul Bem Sex Role Inventory (Bem, 1974), am aplicat o listă de itemi care descriu atribute asociate specific cu persoanele de gen masculin (agentice, pozitive și negative), și atribute asociate specific cu persoanele de gen feminin (comunale, pozitive și negative). Am inclus o componentă calitativă, astfel încât participanții au listat primele 3 atribute care le-au venit în minte când se gândeau la un lider de gen feminin, respectiv masculin în cele 3 etape de timp, ceea ce ne permite construcția reprezentărilor sociale.

Acesta este primul studiu care utilizează abordarea clasică din literatura pe stereotipuri dinamice, și ia în considerare contextul pandemic ca și stresor glob care poate aduce modificări în conținutul stereotipurilor despre lideri.

### Forma de prezentare:

Prezentare orală

## Dysfunctional cognition, social support and counterproductive work behaviors in Romanian schools

**Numele  
autorilor și  
afilierea** Arcadius Florin Muntean<sup>1</sup>, Petru Lucian Curșeu<sup>1,2</sup>, Mihai Tucaliuc<sup>3</sup>  
<sup>1</sup>Department of Psychology, Faculty of Psychology and Educational Sciences,  
Babeș-Bolyai University, Cluj Napoca  
<sup>2</sup>Department of Organization, Faculty of Management, Open Universiteit,  
Heerlen  
<sup>3</sup>Wellbeing Institute, Cluj Napoca

**Rezumat:** Our study explores the mediating role of teachers dysfunctional cognition (early maladaptive schemas) in educational work related settings for the emergence of task conflict, relationship conflict, psychological safety and engagement in counterproductive work behaviors in schools as well as the buffering role of social support in these relations. We conducted an online survey targeting Romanian school teachers from various regions of the country. The sample included 3689 teachers (3328 women) with an average age of 42.99 years old (SD = 9.64) distributed across 331 Romanian schools.

We found that dysfunctional cognition has a positive and significant within schools association with task conflict, relationship conflict and counterproductive work behavior as well as a negative and significant between schools association with psychological safety. Within schools, the relationship between dysfunctional cognition and counterproductive work behaviors was mediated by task conflict, relationship conflict and psychological safety, and between schools only relationship conflict was a mediator. Social support had an overall beneficial role for the relational climate in schools, being positively associated with psychological safety and negatively associated with task conflict, relationship conflict and counterproductive work behaviors.

Our data supported the buffering role of social support as a protecting mechanism against the detrimental role of dysfunctional cognition, reducing the positive association between dysfunctional cognition and conflict as well as reducing the negative association between dysfunctional cognition and psychological safety. In schools in which social support is higher on average, the strength of the association between dysfunctional cognition and relationship conflict on the one hand and counterproductive work behavior on the other hand (school level) is attenuated.

Our results presents one of the first empirical attempts to test the important role of dysfunctional cognition in schools and joining the call for designing social support interventions for teachers.

**Forma de  
prezentare:** Prezentare orală

**Too complex to follow!**

### **The bright and dark sides of strategic complexity**

**Numele  
autorilor și  
afilierea**

Mihai Tucaliuc<sup>1,2</sup>, Petru Lucian Curșeu<sup>1,3</sup>, Arcadius Florin Muntean<sup>1,2</sup>

<sup>1</sup> Department of Psychology, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Babeș-Bolyai University, Cluj Napoca

<sup>2</sup> Wellbeing Institute, Cluj Napoca

<sup>3</sup> Department of Organization, Faculty of Management, Open Universiteit, Heerlen

**Rezumat:**

A lot of research shows that managers with high strategic complexity orientations bring a lot of value to their organization, at different levels. We interviewed 194 school principals and surveyed teachers and parents of these schools.

We tested a mediation model, and our findings suggest that organizational identification moderates the relation between strategic complexity on one side and parents' engagement and academic climate on the other side. But this relation is complex because strategic complexity of school leaders has an inverted U-shaped association with the teachers' identification with the school.

From low to average levels, strategic complexity positively predicts this teachers' organizational identification, while from average to high the association becomes negative. Briefly, too much strategic complexity may negatively impact the school identification of teachers, and this may lead to lower engagement in schools from the parents and a more negative academic climate perceived by them. But little to average strategic complexity may have positive benefits on teachers' identification and have benefits on the relation mentioned previously.

It looks like too much strategic complexity of leaders is too hard to follow for the teachers and this may not only impact them but also the parents.

**Forma de  
prezentare:**

Prezentare orală, *work in progress*

**Raționalitatea ecologică în decizia antreprenorială strategică:  
o abordare prin metode mixte**

**Numele  
autorilor și  
afilierea**

Alexandru Ursu, Petru Lucian Curșeu, Renata Heilman  
Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca

**Rezumat:**

În studiul de față, ne-am propus să investigăm măsura în care antreprenorii (din firme mici și mijlocii) folosesc o serie de euristici raționale ecologic (satisficing, imitarea, euristica similarității, take the best etc.) în deciziile strategice (decizii ce țin de evaluarea și exploatarea oportunităților apărute pe piață). Prin urmare, am luat interviuri (semi-structurate) de la 80 de antreprenori (din diverse industrii).

În cadrul interviului am adresat o serie de întrebări generale și specifice despre procesul decizional în ceea ce privește evaluare și exploatare unor oportunități apărute pe piață. Interviurile transcrie au fost analizate folosind tehnica analizei de conținut. Rezultatele au arătat că antreprenorii folosesc diferite forme ale euristiciilor menționate adaptate la context. O variabilă importantă care influențează folosirea euristiciilor este etapa de analiză a oportunităților (descoperire, evaluare, exploatare).

De asemenea, rezultatele analizei calitative au fost investigate și în relație cu o serie de date cantitative (alfabetizare financiară, asumarea de riscuri, experiența etc.). Rezultatele studiului au potențialul de a contribui la o înțelegere mai bună a deciziilor pe care le iau antreprenorii, decizii care au impact asupra organizațiilor particulare și economiei naționale, în general.

**Forma de  
prezentare:**

Prezentare orală, *work in progress*

## Modelul dinamic al particularităților jobului și tendințele de ajustare a postului asupra rezultatelor muncii angajaților din România

<b>Numele autorilor și afilierea</b>	Student Gabriela Lăcrămioara Drăghici, Conf.dr. Ana Maria Cazan Universitatea Transilvania din Brașov
<b>Rezumat:</b>	<p>Schimbările la nivelul organizației reprezintă un factor care determină amplificarea comportamentelor de modificare a postului, deoarece angajații își dezvoltă strategii pentru adaptarea sustenabilă la cerințele dinamice pe care postul ocupat le implică (Kira, van Eijnatten &amp; Balkin, 2010). Scopul studiului este de a analiza dinamica relației dintre capitalul psihologic, ajustarea jobului, implicarea în muncă, performanța în muncă și cerințele și resursele locului de muncă.</p> <p>Pentru realizarea ipotezelor și modelelor pentru acest studiu, s-a consultat literatura de specialitate. Prin urmare, s-au considerat variabila <i>Ajustarea jobului</i> ca moderator (Mäkikangas et al., 2016), variabila <i>Capitalul Psihologic</i> ca mediator (Uen et al., 2021), <i>Implicarea</i> și <i>Performanța în muncă</i> au fost denumite Rezultatele muncii conform studiului lui Schaufeli (2017), iar <i>Vechimea</i> în organizație s-a considerat a fi un al doilea moderator, conform studiului lui Karataş și Özdemir (2022).</p> <p>H1. Capitalul psihologic mediază relația dintre cerințele și resursele locului de muncă și rezultatele muncii, ajustarea jobului fiind moderator.</p> <p>H2. Vechimea în organizație moderează relația dintre cerințele și resursele postului și rezultatele muncii.</p> <p>H3. Există diferențe între angajații care lucrează full time și part-time în ceea ce privește capitalul psihologic, diferențele menținându-se indiferent de tipul postului (funcție de execuție versus funcție de conducere).</p> <p>Studiul a avut un design corelațional. Criteriu de incluziune a fost statutul ocupațional al participantului: angajat. Alte variabile cu caracter socio-demografic și de interes primul studiu au fost: vechimea (&lt; 5 ani versus &gt; 5 ani), specificul muncii (hibrid versus lucru la distanță) și tipul postului (funcție de execuție versus funcție de conducere).</p> <p>Instrumentele folosite pentru acest studiu sunt: Chestionarul Capitalul psihologic (Luthans, Youssef &amp; Avolio, 2007); Scala pentru ajustarea jobului (engl. Job crafting) (Tims et al., 2012); Scala pentru Starea de Bine în Organizații – versiunea scurtă (UWES), (Schaufeli, Bakker &amp; Salanova, 2006); Scala Performanței la Locul de Muncă a lui Griffin (Griffin, Neal &amp; Parker, 2007) și Chestionarul pentru Cerințe-Resurse ale Muncii (Bakker &amp; Demerouti, 2014). Datele sunt colectate printr-un chestionar Google Forms, etapa de colectare a datelor este în prezent în desfășurare.</p>
<b>Forma de prezentare:</b>	Prezentare orală, <i>work in progress</i>

## Mental Health Prevalence in Olympic Athletes: Implementing the Romanian Version of IOC Sport Mental Health Assessment Tool 1 (SMHAT-1)

<b>Numele autorilor și afilierea</b>	Zsófia Nemeti-Fehér <sup>1,2</sup> , Alina Gherghișan <sup>3</sup> , Maria Ștefania Ionel <sup>2</sup> , Andrei Ion <sup>1</sup> <sup>1</sup> Department of Psychology and Cognitive Science, University of Bucharest <sup>2</sup> Sport and Exercise Psychology Group, Department of Psychology, Babeș-Bolyai University, Cluj-Napoca <sup>3</sup> Romanian Olympic and Sports Committee, Bucharest
<b>Rezumat:</b>	<p>Recognizing the mental health cost of winning medals is crucial for fostering a healthy sports culture (Smaranda et al., 2021). Extant research suggests that approximately 34% of elite athletes exhibit some form of mental health symptoms (Goutteberge et al., 2020). This study deployed the Romanian version of SMHAT-1 (Reardon et al., 2019), to assess mental health prevalence among elite athletes. We collected data from 410 active elite athletes registered within Romanian Olympic and Sports Committee (COSR). Participants completed the SMHAT-1 screener Athletes' Form-1 followed by the questionnaires for anxiety, depression, eating disorders, etc.</p> <p>All participants completed both Athletes' Form-1 and remaining measures. We assessed the sensitivity and specificity of the Athletes' Form-1 in accounting for scores above the conventional cut-off values for the remaining measures of mental health included in SMHAT-1. To this end we conducted a Receiver Operating Characteristics (ROC) analysis (Wyshak et al., 1991). With respect to the General Anxiety Disorder-7 the area under the curve (AUC) was .72 AUC (95% C.I. .66 - .75) with 38 cases identified; for depression assessed with the Patient Health Questionnaire-9 the AUC was .71 (95% C.I. .66 - .75) with 48 cases above the cut-off scores; for Athlete Sleep Screening Questionnaire exhibited a AUC was .67 (95% C.I. .62 - .72) with 66 cases above the thresholds; for the Alcohol Use Disorder Identification Test Consumption AUC was .65 (95% C.I. .54 - .75) with 23 cases; lastly, for the Brief Eating Disorder in Athletes Questionnaire AUC was .55 (95% C.I. .47 - .63) with 365 cases.</p> <p>SMHAT-1 demonstrates moderate degree of differentiation between cases identifying depression and anxiety symptoms among Romanian elite athletes. However, its effectiveness in assessing sleep disturbance and alcohol misuse is suboptimal, although still within acceptable limits. Additionally, its efficacy in measuring disordered eating was less than optimal.</p>
<b>Forma de prezentare:</b>	Prezentare orală, <i>work in progress</i>