



Interview with Paul E. Spector

*Employees, don't be stressed up anymore!
Weapons to fight job stress are under your own control*

Our interviewee is **Paul E. Spector**, PhD in I/O psychology, University of South Florida (USF), Professor of I/O Psychology and Director of the I/O graduate program. His research interests include the impact of jobs on the behavior and well-being of employees, including counterproductive behavior, job satisfaction, job stress, and withdrawal behavior. Professor Spector published in many journals in the field, including Journal of Applied Psychology, Journal of Management, Journal of Organizational Behavior (JOB), Journal of Occupational and Organizational Psychology (JOOP), and Psychological Bulletin. He has written books on both methodology (research design and SAS programming) and content, including an I/O psychology textbook (Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice). Professor Spector's most active interests now are counterproductive behavior at work and cross-cultural job stress.

Alexandra Ilie: You are a scholar who has focused a large part of his academic work on the organizational stress field. We all know there are many definitions and models of job stress which have been proposed by researchers over time. What is your own framework of organizational stress?

Paul E. Spector: I consider emotional reaction to be a required element in the stress process. Working conditions are stressful when they result in a negative emotional response. This allows for a distinction between something that is stressful versus something that just requires effort. Doing a lot of work or doing something difficult isn't in and of itself stressful. It only becomes stressful when it elicits negative emotions, perhaps because the person becomes frustrated at having more to do than can be done, or anxious about not being capable of performing adequately.

Alexandra Ilie: The moderator models of occupational stress provided information on the impact of many moderator variables such as: social support, hardiness, optimism, negative affectivity, locus of control, and so forth, on the stressor-strain relationship. What

variable do you consider would most buffer the relationship between the two and what are the mechanisms which could explain that?

Paul E. Spector: I've spent a lot of time studying control, so obviously I think that is very important. It is a critical element in the demand-control model, but this model has been difficult to support empirically. I think it is because of methodological limitations in how research has tried to test it, including studies we've done. Such studies measure broad categories of chronic stressors and general control. To be effective though, control has to be over the specific stressor, and so much more episodic methods need to be used to give the idea a good test.

Social support is also important, although this may well depend on matching the type of stressor to the type of support. Although she was looking at coping, one of my doctoral students, Liuqin Yang, has done research showing stressors may differ in how they can best be dealt with.

Alexandra Ilie: Although researchers have largely addressed at the theoretical level the

importance of applying the transactional paradigm of stress, empirical research has been achieved so far using a moderator framework. What methodological issues do you think should be improved so that the dynamic nature of job stress might be satisfactorily captured?

Paul E. Spector: Our studies have tended to focus on chronic conditions, asking people how often or how much of certain stressors and strains have been experienced. This assumes that the effects of stressors on strains are cumulative over time, which is not necessarily true in all cases. What has been neglected are more episodic methods that might look at the impact of specific events on strains. Experience sampling methods might be used to look at specific events. Another method that has been used in only a handful of studies is the Keenan and Newton Stress Incident Record. The idea is to collect stressful incidents from people and then content analyze them. One of the things this line of research has suggested is that the stressors researchers study are not necessarily the ones that employees find most stressful. For example, this line of research has shown that interpersonal conflict is one of the most frequent incidents people report, yet there have been very few studies of conflict as a stressor.

Alexandra Ilie: What are the differences between individualist and collectivist countries regarding the work locus of control (the belief that one has control at work) – well-being relationship?

Paul E. Spector: There are very large differences between individualist and collectivist countries in their work locus of control. Individualists believe they have far more control at work than collectivists. What is interesting in our work, is that the relationship between work locus of control and job satisfaction is universal—those who are more internal tend to be more satisfied, and relations with other measures of well-being held in most countries. This suggests to me that the relative level of control belief is important. If you tend to believe you have more control than most people in your country, you will likely have better well-being than the average person.

Alexandra Ilie: The concept of “control beliefs” has expanded and includes primary control, secondary control and socio-instrumental control beliefs. In which cultural context each type of control belief has a positive impact on worker’s well-being and what could be the explanations?

Paul E. Spector: There’s been very little research using these new control beliefs—we developed scales that were used in only one study. Primary control is like locus of control, so we found that it relates to well-being across many different countries/cultures. Secondary control concerns controlling one’s response to the environment rather than the environment itself. We found that it related to job satisfaction in China and the U.S. However, for work anxiety, it related only in the U.S. and not in China. Socio-instrumental control concerns controlling the world through social relationships, and we found little relationship with well-being. Of course, this is a single study that looked at a limited number of countries, and measures of well-being. We need to do more work with these constructs/measures before firm conclusions can be drawn.

Alexandra Ilie: In recent years there has been an increasing tendency towards job insecurity and working longer hours in the organizational environment. What impact would have those factors on employee’s well-being, work-life quality and workplace productivity?

Paul E. Spector: We’ve done some work on the connection between working hours and work/family conflict. We find, as might be expected, that working long hours has a detrimental effect on work/family conflict and can be a source of stress, at least in western society. Surprisingly though, work hours has shown relatively little relationship with strains. Going back to question 1, this might be due in part because it isn’t the amount you work, but rather your emotional response to it that matters. If you love your job and enjoy the work, there might be no impact on strain even if you work many hours. On the other hand, if you hate the work, even a few hours per day is too much. I would assume job insecurity would have effects first on anxiety, and then on behavior, but we haven’t done research on it.

Alexandra Ilie: Absenteeism has been a largely researched topic because represents an indicator of a healthy organization. Academic work is now moving towards studying a phenomenon which causes a greater productivity loss than absenteeism and that is – presenteeism (this notion describes employees who are overworking and not performing as well as they could due to stress, burn-out, sickness and injury arising from an excessive pressure in the workplace). What strategies could be addressed by organizations in order to reduce this form of counterproductive behavior at work?

Paul E. Spector: This is an interesting idea, and one that is very relevant to the U.S. as organizations go through almost mindless downsizing, leaving survivors to work excessive numbers of hours. Employees can quickly become demoralized, fatigued and frustrated, leading to all forms of counterproductive work behavior and inefficiency. Organizations need to be realistic in their expectations about how much individuals can do before they begin to show signs of stress. This can involve much more careful planning before downsizing to be sure that critical work is reallocated to individuals in a reasonable way, and that priorities are set so that less important functions can be eliminated if there's no one to do them. Organizations can also provide additional training to help employees be more efficient if efficiency is a problem.

Alexandra Ilie: Nowadays many organizations increasingly tend to use virtual teams, telecommuting, and electronic brainstorming and so forth because these things open up new opportunities that are moving beyond time and space constraints. What kind of stressors do you think would arise from working in such organizational settings and what skills do people need in order to cope better with this “telearnvironment”?

Paul E. Spector: Two things come to mind. First, some individuals might feel socially isolated if they work alone in a remote location. Second, these technologies require both communication (e.g., writing), and technical skills (computers). Some people have a difficult time communicating through technology, so these skills might need enhancement.

Alexandra Ilie: In your opinion what are the most important stressors which employees would be confronted with at work in this millennium?

Paul E. Spector: This depends to a large extent by the country/culture. In the U.S. and western countries, research suggests that the most important stressors are interpersonal conflict, excessive workload, and lack of control. Lack of control tends not to be an issue in collectivist countries.

Alexandra Ilie: Do you think there is a relationship between the economic development of a country and the preoccupation of organizations operating in that country for employee's wellbeing?

Paul E. Spector: Research suggests that well-being is better in developed countries. I suspect that in such countries organizations and people have the resources to pay attention to well-being. In very poor countries organizations and people may be entirely focused on subsistence and are less concerned with well-being.

Alexandra Ilie: Stress is a phenomenon which causes negative consequences on people's well-being. What proactive educational means could be implemented so that today's children – tomorrow's employees might develop early stress management skills?

Paul E. Spector: It is certainly possible to provide stress management skills to children in school. In the U.S. schools are like many workplaces with excessive workloads for both students and teachers. In this environment, some attention to stress management might provide skills that would transfer to the job.

Alexandra Ilie: What is SAS programming and how is helpful to students' and social researchers' work?

Paul E. Spector: For social researchers, SAS is perhaps the most flexible tool available for data analysis. Not only does it have built-in statistical procedures to do most of the analyses conducted in social science, it also is a complete programming language. The language feature allows flexibility in manipulating data, including the ability to

conduct analyses that aren't part of the built-in procedures.

Alexandra Ilie: Hans Selye once said that being under stress was synonymous with being alive. Could there be positive aspects of stress in people's lives?

Paul E. Spector: It is impossible to completely avoid stress, and without some of it, I imagine life would be pretty boring. Stress can motivate us in positive directions to improve ourselves

and the world. It also can be a signal to us that something is wrong and needs to be either fixed or avoided.

I would like to express my gratitude towards Professor Paul E. Spector for his kindness of affording EJOP an interview.

Alexandra Ilie
Universitatea București
Facultatea de Psihologie

Teste psihologice

Testele psihologice se supun dreptului de copyright. În conformitate cu standardele și legile internaționale, precum și cu legile speciale emise de statul român cu privire la protecția drepturilor de autor, utilizarea în orice scop, publicarea sau comercializarea neautorizată a acestor teste se consideră a fi furt calificat și se sancționează penal.

Vă indicăm dreptul de comercializare în România a unor instrumente de evaluare psihologică care pot fi achiziționate sub licență.

D&D Consultants, București
www.ddconsultants.ro



De curând au apărut:

CPI (462, 434, 260) + LD (Leadership Descriptor)
NPQ / FFNPQ (Nonverbal Personality Inventory / Five-Factor Nonverbal Personality Inventory)
SWS (Survey of Work Styles)
STAI (State-Trait Anxiety Inventory)
STAXI-2 (State-Trait Anger Expression Inventory)
MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire)
ASSET (A Short Stress Evaluation Tool)
FPI (Freiburger Persönlichkeitsinventar)
FJAS (Fleishman Job Analysis Survey)
SSQ (Student Style Questionnaire)
SAS (Social Axioms Survey)



In Memoriam
Mielu Zlate
(1937-2006)

La data de 26 martie 2006 s-a stins din viață Prof. Univ. Dr. MIELU ZLATE, șeful Catedrei de Psihologie a Facultății de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București.

Psiholog de seamă, personalitate marcantă a vieții științifice românești, Domnia Sa a adus contribuții remarcabile la clădirea Școlii românești de psihologie și la impunerea psihologiei alături de celelalte științe academice. De opera și numele său se leagă în măsură progresul psihologiei românești în ultimele decenii.

Profesorul Mielu Zlate s-a născut la data de 2 iunie 1937, Galați. A urmat studiile preuniversitare în orașul natal, apoi Facultatea de Filosofie a Universității din București, Secția Psihologie, finalizată în 1961.

În 1969 susține teza de doctorat cu tema "Corelația dintre empiric și științific în învățare" conducător științific Gheorghe Zapan.

Profesorul dr. Mielu Zlate a avut o carieră universitară lungă și prolifică. Cadru didactic universitar încă din 1961, a urcat treptele ierarhiei universitare până la cel mai înalt nivel academic, în 1992 fiind numit profesor universitar titular. Între 1986-1990 ocupă funcția de Secretar General al Asociației Psihologilor din România. Din 1991 a fost numit conducător de doctorat. Din 1994 până la stingerea sa din viață a fost șef al Catedrei de Psihologie de la Facultatea de Psihologie și Științele Educației a Universității din București. Din 1997 devine director al Programului de Masterat în Psihologie Organizațională și Economică. În 2001 a fost numit director al Centrului de Psihologie Aplicată din cadrul aceleiași instituții.

Carierea sa universitară a fost încununată cu mai multe distincții, printre care: Premiul Academiei Române pe anul 1981 pentru contribuția la lucrarea "Dezvoltarea umană a întreprinderii"; Premiul Academiei Române pe anul 1991 „Vasile Conta” pentru lucrarea “Omul față în față cu lumea”. În 2002 i se decernează titlul de Doctor Honoris Causa al Universității de Vest din Timișoara.

Psihologia organizațional-managerială, psihologia generală, psihologia personalității au fost principalele sale domenii de interes profesional și științific, în care a desfășurat o bogată activitate didactică și de cercetare. Rezultatele întregii sale activități s-au reflectat în apariția a numeroase cărți, monografiile de specialitate, volume coordonate, manuale pentru învățământul preuniversitar, universitar și dicționare în edituri de prestigiu, a peste o sută de studii, cercetări și articole în volume și în reviste de specialitate din țară și străinătate, peste 80 de recenzii și titluri de publicistică.

În anul universitar 1971-1972 a introdus pentru prima dată în învățământul superior psihologic un curs de *Psihologie organizațională* care a fost imediat înscris și în planurile de învățământ al Universităților din Iași și Cluj-Napoca. În anul universitar 1991-1992 a introdus pentru prima dată învățământul universitar românesc cursul de *Cunoașterea și activarea grupurilor sociale* (pe care l-a predat mai mulți ani la Universitatea Hyperion, Facultatea de Psiho-sociologie din București; ulterior cursul fiind predat la Modulul de masterat de psihologie organizațională și economică, Universitatea din București). În anul universitar 1997-1998 a introdus un nou

curs de *Psihodiagnostic organizațional*, pe care l-a predat în același cadru instituțional.

Dintre contribuțiile în *domeniul teoretico-metodologic* al psihologiei organizaționale și manageriale menționăm: elaborarea unor modele teoretico-explicative ale deciziei și participării; propunerea unei noi maniere de definire și tipologizare a stilurilor de conducere; introducerea temei despre conflicte și negocieri și a celei despre cultură organizațională în cursul de psihologie organizațională; introducerea viziunii psihosociale și psihoorganizaționale în abordarea grupurilor și organizațiilor școlare; redenumirea ramurii psihologiei aplicate în mediile organizaționale, introducând conceptul de *psihologie organizațional-manageriale*, restructurarea problematicii acestui domeniu prin introducerea unui demers de analiză la patru niveluri: la *nivel de individ*, la *nivel de grup*, la *nivel de organizație* și la *nivel relațional: individ-grup-organizație*. Mielu Zlate a reformulat însuși obiectul psihologiei, introducând noțiunea de "mecanism psihic". În *domeniul metodelor și tehnicilor de cercetare organizațională*, s-a remarcat prin: elaborarea și experimentarea unor probe de cunoaștere și cercetare a grupurilor sociale (autobiografia grupului; profilul psihosocial al grupului, chestionar pentru cunoașterea grupului clasă, scală de evaluare a coeziunii grupului destinată elevilor și profesorilor; chestionar pentru stabilirea stilului de conducere al profesorilor etc.); conceperea unor instrumente psihologice: de analiză și determinare a comportamentului interpersonal (procedeu de comparare a tipului final de personalitate grupal al unui subiect cu tipul final de personalitate din imaginea fiecărui membru al grupului; două variante de diagnosticare al comportamentului interpersonal); de determinare a tipului de personalitate; de evaluare a eficienței structurilor organizatorice; elaborarea unei metode de cercetare și cunoaștere a Eului și personalității CSE ("cine sunt eu?") în domeniul instituțional, prof. dr. Mielu Zlate a materializat o serie de inițiative personale: director fondator și redactor șef al "Revistei de psihologie", editată de Academia Română (1982-1990), deținând din 1990 poziția de redactor-șef adjunct; în

anul 2000 înființarea „Centrului de psihologie aplicată” (CPA) și Departamentului de Psihologie Organizațional-Managerială; începând cu anul 2001 – director fondator și redactor-șef al Revistei de Psihologie Organizațională; membru în colegiul de redacție al altor reviste de psihologie care apar în țară: Revista de Psihologie a Academiei Române, Psihologia Resurselor Umane (Universitatea „Babeș-Bolyai” Cluj Napoca), Revista de Psihologie Aplicată (Universitatea de Vest Timișoara) etc.

Întreaga sa carieră profesională a fost marcată de armonizarea și echilibrarea fundamentărilor teoretice cu cercetările practice, empirice și mai ales cu eforturile organizatorice. Vocația umanistă și erudiția psihologică s-au încheat într-o viziune personală care i-a marcat destinul. Mielu Zlate nu este un simplu discipol al celor care i-a cunoscut și cu care a lucrat (Gheorghe Zapanm Paul Popescu-Neveanu), ci un creator original, un deschizător de drumuri în psihologia românească.

Lucrări de referință în psihologia muncii și organizațional managerială: *Psihologie socială și industrial managerială* (Editura Politică, București, 1975); *Psihologia muncii – relații interumane* (Editura Didactică și Pedagogică, București, 1981) *Leadership și management* (Editura Polirom, Iași, 2004), *Tratat de psihologie organizațional-managerială vol. I.* (Editura Polirom, Iași, 2004), *Tratat de psihologie organizațional-managerială vol. II.* (în curs de apariție, 2006).

Alte lucrări de referință: *Psihologia socială a grupurilor școlare* (Editura Politică, 1972), *Empiric și științific în învățare* (Editura Didactică și Pedagogică, București, 1973); *Omul față în față cu lumea* (Editura Albatros, București, 1988), *Fundamentele psihologiei* (Editura Hyperion, București, Vol. I și II – 1991, Vol III – 1994; Editura Pro-Humanitate, București, 2000), *Introducere în psihologie* (Editura Șansa, ediția a I-a – 1994; ediția a II-a revăzută și adăugită – 1996; Editura Polirom, Iași, 1999, ediția a III-a complet revizuită, 2000). *Psihologia mecanismelor cognitive*

(Editura Polirom, Iași, 1999), *Eul și personalitatea* (Editura Trei, București, ediția a I-a – 1997; ediția a II-a – 1999; ediția a III-a adăugită, 2002).

Lucrări colective sub coordonarea Domniei Sale: *Dezvoltarea umană a întreprinderii* (Editura Academiei Române, București, 1980); *Cunoașterea și activarea grupurilor sociale* (Editura politică, București, 1982), *Psihologie școlară* (Tipografia Universității, București,

1987), *Psihologia vieții cotidiene* (Editura Polirom, Iași, 1997); *Psihologia la răspântia milenilor* (Editura Polirom, Iași, 2001).

Stingerea din viață a profesorului Mielu Zlate constituie o uriașă pierdere pentru comunitatea științifică națională.

*Romeo Zeno Crețu, Violeta Ciobanu
Rotărescu, Eugen Avram*

Teste psihologice

Testele psihologice se supun dreptului de copyright. În conformitate cu standardele și legile internaționale, precum și cu legile speciale emise de statul român cu privire la protecția drepturilor de autor, utilizarea în orice scop, publicarea sau comercializarea neautorizată a acestor teste se consideră a fi furt calificat și se sancționează penal.

Vă indicăm dreptul de comercializare în România a unor instrumente de evaluare psihologică care pot fi achiziționate sub licență.

D&D Consultants, București

www.ddconsultants.ro



De curând au apărut:

CPI (462, 434, 260) + LD (Leadership Descriptor)
NPQ / FFNPQ (Nonverbal Personality Inventory / Five-Factor Nonverbal Personality Inventory)
SWS (Survey of Work Styles)
STAI (State-Trait Anxiety Inventory)
STAXI-2 (State-Trait Anger Expression Inventory)
MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire)
ASSET (A Short Stress Evaluation Tool)
FPI (Freiburger Persönlichkeitsinventar)
FJAS (Fleishman Job Analysis Survey)
SSQ (Student Style Questionnaire)
SAS (Social Axioms Survey)

COLEGIUL PSIHOLOGILOR DIN ROMÂNIA

regulamentul de organizare și funcționare al comisiei de muncă, transporturi și servicii

CAPITOLUL I Dispoziții generale

Art. 1. Comisia de Psihologia Muncii, Transporturilor și Serviciilor de muncă, transporturi și servicii se organizează și funcționează în baza Legii nr. 213 din 27.05.2004 – privind exercitarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică, înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului Psihologilor din România.

Art. 2. Comisia de muncă, transporturi și servicii denumită în continuare „Comisie” este un organism colectiv de lucru în cadrul Comitetului Director al Colegiului Psihologilor din România.

Art. 3. Comisia are drept obiect de activitate desfășurarea procedurilor de acordare al avizului de liberă practică în următoarele domenii de activitate: psihologia muncii, psihologia transporturilor, servicii și industrial organizațională.

Art. 4. Comisia se compune dintr-un număr impar de membri aleși prin vot secret de Convenția Națională a Colegiului Psihologilor din România pentru un mandat de patru ani și nu mai mult de două ori consecutiv.

Art. 5. În cadrul Comisiei se pot înființa subcomisii pe domenii specifice de activitate cu aprobarea Consiliului Colegiului Psihologilor din România.

Art. 6. Comisia este condusă de un birou alcătuit din: președinte, vicepreședinte, secretar și dispune de un secretariat tehnic.

Art. 7. Alegerea biroului se face prin vot deschis de către membrii comisiei.

Art. 8. Membrii Comisiei au dreptul la indemnizații de ședință și la decontarea cheltuielilor de deplasare legate de îndeplinirea atribuțiilor funcționale stabilite prin Regulamentul de organizare și funcționare internă al Comitetului Director, aprobat de către Convenția Națională a Colegiului Psihologilor din România.

CAPITOLUL II Atribuțiile Comisiei

Art. 9. Comisia desfășoară procedurile prevăzute în Normele Metodologice de aplicare a Legii 213/2004 și propune Comitetului Director eliberarea atestatului în domeniul ei de competență.

Art. 10. Elaborează, în baza Normelor metodologice de aplicare a prezentei legi, Norme specifice de atestare în domeniul psihologiei muncii, transporturilor și serviciilor.

Art. 11. Comisia elaborează norme și proceduri de control și supervizare profesională în domeniul ei de competență cu aprobarea Consiliului Colegiului.

Art. 12. Comisia asigură selecția, pregătirea și atestarea persoanelor cu atribuții de control în domeniul ei de competență al comisiei.

Art. 13. Elaborează și înaintează spre aprobare Comitetului Director Regulamentul de organizare și funcționare internă.

Art. 14. Înaintează Comitetului Director propuneri pentru organizarea de cursuri și alte forme de educație permanentă în conformitate cu prevederile legale.

Art. 15. Înaintează spre aprobare Comitetului Director numărul de posturi salarizate necesare pentru funcționarea secretariatului tehnic al comisiei.

Art. 16. Mediază litigiile dintre psihologii cu drept de liberă practică, dintre aceștia și beneficiarii serviciilor psihologice, precum și dintre psihologi și angajatorii acestora în probleme legate de exercitarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică în domeniul de responsabilitate propriu comisiei.

Art. 17. Sesizează Comitetul Director al Colegiului în vederea judecării litigiilor și abaterilor deontologice, disciplinare și profesionale ale psihologilor din domeniul propriu de responsabilitate al comisiei, în conformitate cu Codul de Procedură Disciplinară.

Art. 18. Propune spre aprobare Comitetului Director nivelul taxelor pentru serviciile prestate în domeniul propriu de responsabilitate.

Art. 19. Sesizează Comitetul Director asupra cazurilor de exercitare ilicită a profesiei de psiholog cu drept de liberă practică.

CAPITOLUL III **Atribuțiile membrilor comisiei**

Art. 20. Președintele comisiei are următoarele atribuții:

- a) conduce activitatea comisiei;
- b) aprobă planul de activități al comisiei;
- c) reprezintă comisia în conducerea operativă a colegiului;
- d) stabilește ordinea de zi a ședințelor comisiei;
- e) prezidează lucrările în plen ale comisiei.

Art. 21. Vicepreședintele are următoarele atribuții:

- a) este înlocuitorul de drept al președintelui în caz de indisponibilitate a acestuia;
- b) elaborează proiectul planului de activități al comisiei precum și alte materiale legate de buna funcționare a comisiei.

Art. 22. Secretarul comisiei are următoarele atribuții:

- a) asigură păstrarea documentelor comisiei;
- b) la solicitarea președintelui convoacă membrii comisiei pentru ședințele de lucru ale acesteia;
- c) redactează procesele verbale de ședință;
- d) asigură coordonarea și îndrumarea secretariatului tehnic al comisiei.

CAPITOLUL IV **Proceduri de funcționare ale comisiei**

Art. 23. Comisia funcționează prin ședințe în plen care se consideră legal constituite în prezența majorității simple a membrilor.

Art. 24. Periodicitatea ședințelor de lucru în vederea atestării se stabilește de către Biroul Comisiei în funcție de solicitări și nu poate fi la un interval mai mic de două luni.

Art. 25. Ordinea de zi se stabilește de către Biroul Comisiei și este adusă la cunoștința membrilor comisiei de către secretarul comisiei.

Art. 26. Lucrările ședințelor comisiei se consemnează de către secretarul comisiei într-un registru special.

Art. 27. Decizia în vederea atestării psihologilor de liberă practică se adoptă respectându-se Normele Metodologice specifice Comisiei și se înaintează Comitetului Director.

Art. 28. Pentru alte aspecte ale activității comisiei care nu vizează atestarea, hotărârile se adoptă prin vot deschis al majorității simple a membrilor prezenți, iar în caz de paritate votul președintelui comisiei este decisiv.

Art. 29. Procedura de funcționare a comisiei în vederea atestării psihologilor cu drept de liberă practică în domeniul psihologiei muncii, transporturilor și serviciilor este următoarea:

- a) dosarele candidaților se depun la secretariatul comisiei de către reprezentantul filialei locale a Colegiului Psihologilor din România, fiind însoțite de avizul și semnătura președintelui comitetului filialei locale precum și a membrului Comitetului Filialei cu atribuții în domeniul comisiei;
- b) verifică conformitatea dosarului cu normele de atestare proprii comisiei, iar în cazul în care se constată neconcordanțe se returnează dosarul împreună cu recomandările necesare;
- c) dosarele acceptate sunt înregistrate și se eliberează reprezentantului filialei numere de înregistrare nominală;
- d) comunicarea datei, orei și locației colocviului se comunică în scris reprezentantului Comitetului Filialei și se anunță pe site-ul colegiului;
- e) elaborează și face public pe site-ul colegiului tematica și bibliografia necesare colocviului de verificare a cunoștințelor profesionale în domeniul comisiei;

- f) organizează colocviul de verificare a cunoștințelor profesionale în domeniul de competență al comisiei;
- g) organizează interviul în vederea atestării;
- h) înaintează Comitetului Director rezultatele evaluării și propunerile în vederea atestării.

CAPITOLUL V **Dispoziții finale**

Art. 30. Prezentul regulament face parte integrantă din Regulamentul de organizare și funcționare internă al Comitetului Director al Colegiului Psihologilor din România și se aprobă de către Convenția Națională.

Art. 31. Prezentul Regulament poate fi completat și modificat la propunerea comisiei și în baza aprobării Comitetul Director.

Teste psihologice

Testele psihologice se supun dreptului de copyright. În conformitate cu standardele și legile internaționale, precum și cu legile speciale emise de statul român cu privire la protecția drepturilor de autor, utilizarea în orice scop, publicarea sau comercializarea neautorizată a acestor teste se consideră a fi furt calificat și se sancționează penal.

Vă indicăm dreptul de comercializare în România a unor instrumente de evaluare psihologică care pot fi achiziționate sub licență.

D&D Consultants, București
www.ddconsultants.ro



De curând au apărut:

CPI (462, 434, 260) + LD (Leadership Descriptor)
NPQ / FFNPQ (Nonverbal Personality Inventory / Five-Factor Nonverbal Personality Inventory)
SWS (Survey of Work Styles)
STAI (State-Trait Anxiety Inventory)
STAXI-2 (State-Trait Anger Expression Inventory)
MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire)
ASSET (A Short Stress Evaluation Tool)
FPI (Freiburger Persönlichkeitsinventar)
FJAS (Fleishman Job Analysis Survey)
SSQ (Student Style Questionnaire)
SAS (Social Axioms Survey)

Horia D. Pitariu (2006). *Proiectarea fișelor de post, evaluarea posturilor de muncă și a personalului. Un ghid practic pentru managerii de resurse umane*. Editura Irecson (343 p.)

Ținem să felicităm apariția noii ediții a cărții “Proiectarea fișelor de post, evaluarea posturilor de muncă și a personalului” a profesorului Horia D. Pitariu de la Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca. Cartea ne aduce aminte încă o dată și ne uimește pentru profunzimea cu care sunt abordate temele de actualitate. De-a lungul întregii cărți notăm nu doar elementele de noutate, ci și elementele de practicitate cu care autorul ne-a obișnuit deja. Pentru oricare din practicienii care se confruntă zilnic cu probleme de rezolvat în domeniul resurselor umane, cartea vine să le arate modul corect în care aceste activități trebuie realizate. De aceea, ținem să precizăm că această nouă ediție este într-adevăr un “ghid practic pentru managerii” orientați spre performanță în domeniul resurselor umane. Cartea abundă în exemple concrete și practice, demonstrând încă o dată simțul și experiența de consultant a profesorului Horia Pitariu. Ținem să elogiem de asemenea și noutățile pe care volumul le aduce, atât pentru partea academică, cât și pentru cea practică.

Începând cu prima parte, care ne introduce în domeniul analizei muncii și proiectării fișelor de post, autorul ne îndrumă spre o noutate care va apărea în curând pe piața românească, și anume F-JAS sau Fleishman – Job Analysis System. F-Jas, unul dintre cele mai performante instrumente de “job specification” ne este prezentat de autor și explicat astfel încât poate fi înțeles chiar și de cei care nu sunt în domeniul psihologiei resurselor umane. De cele mai multe ori, în practica organizațională, fișele de post se limitează la un sumar “job description”, adică la o simplă înșiruire de responsabilități ale ocupantului postului și, în cel mai bun caz, pe lângă acestea întâlnim o descriere a încadrării postului în structura organizațională și a beneficiilor care i se pun la dispoziție. Aici, cele mai multe fișe de post se opresc. Ei bine, așa cum ne arată profesorul Horia Pitariu în cartea sa, partea atât de absentă, cea a specificațiilor postului este acum accesibilă prin utilizarea sistemului Fleishman Job Analysis System. Trebuie amintit că această parte a fișelor de post este extrem de utilă când se realizează selecții de personal sau chiar evaluări, așadar această parte devine vitală pentru activitatea

de resurse umane din cadrul organizației. Tot în cadrul acestui capitol ținem să lăudăm exemplele de analiza muncii pe care autorul le oferă, începând de la exemple existente în O*Net și până la exemple din practica de consultant a autorului. Aici autorul insistă pe structura O*Net, pe modul în care acesta a fost construit, ceea ce poate constitui o sugestie și un punct de plecare pentru reînnoirea Clasificării Ocupațiilor din România (COR). Structura extrem de complexă, dar logică și ușor de urmărit a O*Net, este ceva ce poate constitui un punct de referință în selecțiile de personal.

În cadrul acestui prim capitol, trebuie menționat că autorul amintește mai multe metode de analiză a muncii. Extrem de utilă ni se pare metoda KSAO sau CDAA (knowledge – cunoștințe; skills – deprinderi; abilities – abilități; others – altele), precum și faptul că autorul propune o definiție a cunoștințelor. De asemenea, autorul ne dă ca exemplu și un studiu realizat de Smith & Smith (2005), care precizează care sunt competențele la care fac apel cel mai frecvent marile companii.

O distincție pe care autorul o face este extrem de bine venită, existând pentru mulți studenți și practicieni o confuzie de termeni. Este vorba de distincția dintre ocupație, funcție și meserie.

Autorul aduce pentru prima dată în discuție ideea comportamentelor contraproductive la locul de muncă, adică acele comportamente care sunt realizate de către angajați și sunt în dauna companiei. De asemenea, găsim interesantă abordarea problematicii erorilor de muncă și a analizei acestora, precum și precizarea tipurilor de erori umane și a factorilor care le cauzează.

A doua parte ne aduce în discuție evaluarea posturilor, activitate practic inexistentă în cadrul celor mai multe organizații din România. Și în cadrul acestui capitol autorul furnizează o serie de indicații practice și chiar instrumente care pot fi utilizate pentru evaluarea posturilor. Activitățile de evaluare a posturilor au ca scop poziționarea postului în cadrul organigramei. Pentru cei care sunt încă convingși că organigrama este doar un desen și că poate fi realizat prin discuții cu managerii de departamente și cu managementul de top, le reamintim că ei continuă să rămână în sfera diletantismului. Aici autorul descrie pe larg sisteme precum NEMA și HAY, instrumente care de-a lungul timpului au câștigat recunoaștere internațională și sunt folosite cu succes în companii mari de peste hotare.

A treia parte tratează evaluarea performanțelor profesionale. Dacă după parcurgerea primelor două părți ale cărții ne-am dat seama de experiența de practician a autorului, cea de-a treia parte nu poate decât să ne întărească această credință. Practic, citind capitolul 3 se demitizează eterna problemă a evaluării performanței, considerată fie un lucru extrem de dificil de realizat, fie realizată prin metode pe care le atribuim diletantismului profesional. Aici autorul ne explică că terminologia a început deja să se schimbe. Dacă înainte se vorbea despre "evaluarea performanței profesionale" văzută ca un fenomen relativ static, acum se vorbește de "managementul performanței" văzut ca un proces dinamic, care are menirea să crească performanța prin feedback continuu și evaluări periodice. În acest mod performanța se evaluează prin intermediul unor obiective specifice care se fixează și care sunt evaluate periodic, la 3 sau 6 luni, urmând ca pe baza acestora să se stabilească și promovări, trebuințe de instruire etc. De asemenea, autorul aduce aminte și instrumente bine cunoscute de evaluare a personalității, cum ar fi Inventarul de Personalitate California (CPI – 260 Spectrum), și ne oferă nouă, psihologilor sau celor abilitați să lucreze cu chestionarul, informații utile privind scalele CPI, precum și a celor patru tipuri mari de personalitate – alpha, beta, delta, gamma.

Așadar, cartea se transformă pentru adevărații profesioniști într-un instrumentar util care le permite să își îmbunătățească continuu performanțele în domeniul resurselor umane. De asemenea, pentru cei care încă nu sunt familiarizați cu terminologia specifică domeniului, ei pot găsi și un glosar de termeni.

Considerăm că această carte este într-adevăr un ghid practic care ne poate ajuta în realizarea a 3 funcții importante a departamentului de resurse umane: analiza muncii, evaluarea posturilor și managementul performanței, funcții care stau la baza altor funcții cheie în managementul resurselor umane, cum ar fi trainingul, care nu poate fi realizat fără analiza muncii și evaluarea muncii, promovarea care nu poate fi realizată fără analiza muncii și evaluarea muncii etc.

Sugerăm astfel celor care lucrează în consultanță resurse umane, consultanță organizațională, în cadrul departamentelor de resurse umane sau în domenii conexe în cadrul companiilor naționale și multinaționale să își îmbogățească cunoștințele, uneori limitate, pentru a-și îmbunătăți performanțele

individuale și a ieși, așa cum și autorul o spune, "din sfera diletantismului".

Cu siguranță, putem să îl asigurăm pe autor că, nu doar vom avea multe de învățat din această carte, dar că așteptăm cu nerăbdare și interes cărțile viitoare.

Daniela Vercellino

Petre, Dan & Iliescu, Dragoș (2005).
Psihologia reclamei și a consumatorului.
Psihologia reclamei. București:
Comunicare.ro (274p).

Psihologia reclamei este cel de-al doilea volum al lucrării *Psihologia reclamei și a consumatorului*. Acesta vine în completarea informației prezentate în primul volum, asigurând o înțelegere complexă a problematicii psihologiei aplicate în publicitate.

Cele patru capitole ale cărții prezintă mecanisme psihologice implicate în „consumul de publicitate” de către individ. Accentul este pus pe fenomenele perceptivă și cele emoționale. Sunt trecute în revistă și cercetările legate de implicațiile unor aspecte precum sexul și umorul în reclame.

Capitolul introductiv aduce clarificări conceptuale necesare înțelegerii termenilor utilizați în publicitate, realizând astfel o familiarizare a cititorului cu „jargonul” specific domeniului.

Cel de-al doilea capitol face o trecere în revistă a teoriilor legate de percepție, respectiv atenție, pornind de la definiții, clasificări, până la aplicabilitatea acestor teorii în domeniul publicitar. Sunt prezentate cele mai recente teorii, continuându-se cu expunerea modalității în care acestea pot explica percepția reclamelor și căile de captare a atenției consumatorului.

Cel de-al treilea capitol prezintă un aspect mult exploatat în reclame: cel al emoțiilor și al afectivității. Se remarcă analiza exhaustivă a teoriilor existente în acest domeniu. Capitolul este întregit de analiza făcută pe tema: emoție și afectivitate în publicitate (modalitățile de utilizare a emoțiilor în publicitate, teoriile privind emoțiile în reclame, modalitățile de evaluare/receptare a reclamelor care folosesc emoții, precum și aspecte privind utilizarea emoțiilor negative sau a suspansului în publicitate).

Ultimul capitol aduce un plus de ingeniozitate lucrării, prin prezentarea a două elemente majore care atenuază (conform

autorilor) agresivitatea manifestată de consumatori față de reclame: sexul și umorul. Sunt analizate pe larg eficiența și limitele apelului la diverși stimuli cu tentă sexuală în publicitate, precum și efectele sexualității în mesajul publicitar. Sunt luate în studiu și probleme psiho-sociale ca: diferențele de gen/sex în publicitate, stereotipurile de gen sau relevanța teoriilor privind mass-media pentru tematica sexului în comunicarea de masă.

În ceea ce privește umorul, sunt prezentate controversile cu privire la definirea conceptului și taxonomiile existente, ilustrate de exemple edificatoare pentru fiecare categorie. În lucrarea de față întâlnim și o analiză a cercetărilor empirice privind influența umorului asupra comunicării publicitare.

În ansamblu, lucrarea oferă puncte de reper pentru psihologia reclamei, alături de primul volum, constituindu-se într-un demers de pionierat în acest domeniu în țara noastră. Analiza teoretică se îmbină cu exemple ilustrative pentru a face din cele două volume o lectură captivantă și utilă atât pentru cititorii mai puțin inițiați cât și pentru specialiști.

Ioana David

Marius Milcu (2005). *Psihologia relațiilor interpersonale. Competiție și conflict*. Iași, Polirom (226 p.)

Competiția economică dură din perioada actuală este unul din principalii factori favorizanți ai apariției conflictelor, atât la nivelul interacțiunilor de muncă, cât și la nivelul interacțiunilor sociale. Competiția și conflictul reprezintă elemente centrale pentru evoluția societății în perioada actuală, atât pe plan internațional cât și național, apărând ca o consecință a modificărilor majore produse în ultimele decenii la nivel tehnologic, economic, dar și social. Datorită exacerbării competiției și conflictelor, se impune investigarea riguroasă a acestor fenomene, frecvent întâlnite în viața de zi cu zi și aparent cunoscute atât în mediul științific cât și publicului larg, dar a căror măsurare ridică în continuare o serie de dificultăți.

Salutăm inițiativa domnului Marius Milcu, psiholog în cadrul Ministerului Administrației și Internelor și profesor asociat la Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu, de a realiza o investigație a acestor fenomene, prin

lucrarea „Psihologia relațiilor interpersonale. Competiție și conflict”.

Lucrarea este structurată în două părți. Prima parte abordează competiția și conflictul accentuând caracterul dinamic, transformativ, al fenomenelor, condițiile în care acestea se întrepătrund sau rămân strict delimitate, iar cea de-a doua parte detaliază demersul de cercetare realizat de autor. După cum afirmă autorul, intenția sa a fost de a investiga „rolul individului și al circumstanțelor sociale în declanșarea, dinamica și soluționarea” acestor fenomene.

Primul capitol, „Conflictul-imbolod al dezvoltării sociale sau coșmar al relațiilor interumane”, introduce cititorul în problematica acestui fenomen social, ajutându-l să aprecieze rolul conflictului în cadrul existenței individului și în societate, în principal valențele pozitive, mai puțin recunoscute, ale acestui fenomen.

Capitolul al doilea, „Relații interpersonale”, introduce și detaliază o serie de aspecte teoretice relevante pentru o înțelegere de profunzime a oricărui fenomen social, deci și a competiției și conflictului. Sunt prezentate o serie de clasificări utile ale relațiilor interpersonale, după care autorul discută procesele de comparare socială, particularizând compararea cu membrii grupului de apartenență și compararea cu membrii altor grupuri sociale.

Capitolul al treilea „Probleme teoretico-metodologice ale trecerii de la competiție la conflict” realizează trecerea la partea metodologică a lucrării, oferind o serie de delimitări conceptuale necesare pentru înțelegerea operaționalizării constructelor investigate (de exemplu, competiția interpersonală, conflictul interpersonal, diferențele dintre competiție și conflict). Autorul propune și detaliază mai multe planuri pe care pot fi analizate competiția și conflictul din punct de vedere psihologic și social: planul motivației și orientării în sarcină, planul atitudinilor sociale, planul percepției sociale reciproce, planul comunicării, planul puterii, planul agresiunii interpersonale, planul rolurilor sociale și planul afectivității. Contribuția cea mai remarcabilă a autorului în cadrul acestui capitol este oferirea unui model interpretativ-explicativ al trecerii de la competiție la conflict, care integrează procesele anterior discutate. Deși nivelul de analiză din cadrul modelului este cel interpersonal, apreciem faptul că autorul sugerează posibilități de aplicare a modelului și la alte nivele de analiză, și anume

de grup și organizațional, prin introducerea unor factori suplimentari (normele specifice grupului și exercitarea conducerii).

Analizând partea a doua a lucrării, care prezintă demersul experimental dezvoltat pentru testarea modelului, remarcăm în primul rând prezentarea clară, concisă a obiectivelor și ipotezelor cercetării în cadrul capitolului 4 „Obiectivele, ipotezele și metodele cercetării”. Maniera riguroasă dar în același timp accesibilă în care este structurată informația recomandă demersul autorului ca un exemplu util pentru cei care doresc să dezvolte o cercetare pe domeniul fenomenelor psihosociale. Marius Milcu subliniază dificultatea întâmpinată de cercetători în investigarea competiției și conflictului, dificultate datorată complexității acestor fenomene, și în același timp oferă o soluție pentru cercetările desfășurate în domeniu, propunând și argumentând necesitatea utilizării „unui ansamblu bine organizat, convergent de metode și tehnici de cercetare”, sesizând că „în ceea ce privește metodele considerate *auxiliare* sau secundare (chestionarul, observația, etc.), prezentarea lor lipsește cu desăvârșire din lucrările de specialitate”.

Ca principale atu-uri ale investigației, remarcăm rigurozitatea ce caracterizează demersul experimental realizat de autor, dar și adecvarea utilizării și combinării metodelor de cercetare (ancheta psihosocială pe bază de chestionar, experimentul psihosocial și observația) pentru surprinderea aspectelor de interes. Apreciem de asemenea atenția acordată de autor justificării relevanței metodelor utilizate în cadrul cercetării și discutarea detaliată a rezultatelor și a implicațiilor acestora, realizată în cadrul capitolului 5 „Prezentarea și interpretarea rezultatelor”.

Din punct de vedere al structurării informației pe parcursul întregii lucrări, apreciem pozitiv prezentarea concisă a obiectivelor operaționale urmărite, în partea introductivă a fiecărui capitol, rezumarea aspectelor importante, și oferirea, la finalul fiecărui capitol, a unui set de întrebări și exerciții de verificare, elemente ce transformă lucrarea într-un instrument util pentru cititorii mai puțin familiarizați cu problematica investigării competiției și conflictului.

Datorită clarității și conciziei prezentării informațiilor și rigurozității științifice a cercetării realizate, lucrarea se recomandă atât specialiștilor din domeniul științelor sociale

interesați de investigarea competiției și conflictului, cât și cititorilor mai puțin familiarizați cu problematica acestor fenomene, care, urmărind obiectivele operaționale din cadrul fiecărui capitol al lucrării, vor ajunge la o înțelegere mai adecvată a acestor fenomene psihosociale atât de prezente în viața de zi cu zi.

Roxana Capotescu

Mike Smith & Pam Smith (2005). *Testing People at Work – Competencies in psychometric testing*. BPS Blackwell (421 p).

Cartea apărută în 2005 este, potrivit și autorilor, rezultatul unei îndelungate preocupări pentru calificarea psihologilor în domeniul aplicării testelor psihometrice în industrie. Nevoia redactării acestei lucrări decurge din lipsa informațiilor publice cu privire la utilizarea testelor în mediul ocupațional. Ca urmare, discursul autorilor este structurat pornind de la o serie de considerente introductive asupra competențelor necesare în testare, analiza muncii, oferirea feedback-ului și finalizând cu un capitol de maximă importanță privind etica în testare.

Un prim capitol al acestei lucrări este centrat pe diferențierea testelor psihometrice utilizate în diferite domenii din prisma competențelor necesare pentru utilizarea adecvată a acestora. Astfel, autorii diferențiază între probe utilizate în selecție, în orientarea și dezvoltarea carierei, în cercetare și în auditul forței de muncă. Pe parcursul întregii cărți unul dintre scopurile autorilor este acela de a forma competențele necesare în vederea achiziționării de teste adecvate, competențe care să fie ulterior completate cu cele necesare operării cu acestea.

Cel de-al doilea capitol este destinat analizei muncii și îndeosebi analizei muncii centrate pe deținătorul postului de muncă. Deși procedura de analiză a muncii reclamă un efort considerabil, ea este absolut necesară nu numai pentru selecție profesională, ci și pentru evaluarea trebuințelor de instruire, design organizațional, evaluarea posturilor, dezvoltarea angajaților ș.a.m.d. Autorii propun un demers posibil de analiză a muncii, listând atât principalele categorii de informații care trebuie incluse într-o fișă a postului, cât și principalele metode de investigație pentru realizarea acesteia. În ceea ce privește

categoriile de informații conținute în fișa postului, acestea sunt destul de restrânse, autorii oferind doar un cadru general, mult mai puțin dezvoltat decât alte modele actuale în literatura de specialitate (vezi O*NET). Metodele de investigație sunt din nou cele clasice în literatura de specialitate, un accent deosebit fiind pus pe metodele de investigație, în vederea realizării profilului ocupantului postului de muncă. Aici sunt tratate metode mai complexe de investigare cum ar fi *Repertory Grids*. Capitolul este finalizat cu o parte dedicată justiției în analiza muncii precum și cu un exemplu de fișă de post după modelul propus.

În cadrul următoarelor trei capitole autorii abordează principalele categorii reprezentate în specificațiile postului de muncă: inteligența sau succesul în a realiza lucruri, personalitatea sau stilul de a realiza lucruri și motivația, sau de ce alegem să facem lucruri. Așa cum subliniază și autorii, capitolul dedicat inteligenței, sau abilității cognitive, este doar o trecere în revistă a subiectului, pornind de la definiția inteligenței, la structura conceptului, măsurarea acestuia, stabilitatea în timp și controversele legate de acest concept. Sunt tratate principalele teorii și probe de măsurare a inteligenței acordându-se o atenție deosebită problemelor practice implicate în exersare și coaching. Această structură este păstrată și în ceea ce privește personalitatea, pornind de la definiție și până la principalele teorii binecunoscute în studiul personalității unde sunt listate atât avantaje cât și critici dar cu o preocupare mai redusă pentru problema evaluării personalității. În cadrul capitolului dedicat motivației se insistă asupra definiției motivației, asupra diferențierii între trebuințe, valori, convingeri, atitudini și interese și a relevanței acestora pentru performanța profesională. Fiecare subtemă este însoțită de considerente legate de posibilitățile de măsurare ale conceptului. Un ultim capitol al primei părți este dedicat procedurii de selecție și se focalizează pe metode de atragere a aplicanților pe post.

O a doua parte a cărții se orientează înspre prezentarea caracteristicilor psihometrice generale în construirea, aplicarea și interpretarea testelor. Primele două capitole sintetizează statisticile de bază esențiale în operarea cu teste psihologice. Ulterior, în următoarele capitole, autorii detaliază caracteristicile psihometrice implicate în procedurile de selecție. Un loc deosebit îl ocupă, de asemenea, problema validității

unde, pe lângă considerentele generale legate de tipurile de validitate și modalități de măsurare și testare, este introdusă și problema procedurilor meta-analitice ca posibilitate de generalizare a validității precum și posibilități practice de creștere a validității. Aceasta este urmată de o problemă destul de actuală și importantă în evaluare, și anume, problema distorsiunilor în măsurare și evaluare, cu centrare pe diversele metode de detectare a existenței acestor distorsiuni, sau inechități, și pe sursele de apariție a acestora. Un ultim capitol al cărții abordează analiza utilității unei proceduri de selecție, o problemă esențială pentru argumentarea importanței unei astfel de proceduri realizată la nivel superior.

În secțiunea a treia ni se prezintă instrumentele de evaluare precedate de sugestii orientative cu privire la alegerea metodelor adecvate. O importanță majoră este acordată probelor psihometrice, temă care ocupă câteva capitole ale acestei părți și care este structurată pornind de la definiția testelor, comparații între teste analoge și cele analitice, sugestii cu privire la condițiile în care utilizăm sau nu teste psihometrice, tipuri de teste psihometrice și criterii de alegere între diferite teste. În cadrul acestui capitol autorii sintetizează în tabele asemănările și deosebirile dintre diferite teste care măsoară aceleași abilități ceea ce se dovedește foarte util într-o situație de decizie în practică. De asemenea, sunt prezentate critic diferitele tipuri de teste în funcție de metoda măsurării, teste de grup și individuale, electronice sau creion-hârtie, directe sau indirecte precum și criterii eliminatorii în situații de decizie între mai multe teste. Cea de-a doua parte a testelor psihometrice se referă la situația în care psihologul trebuie să construiască teste și aici ne sunt oferite informațiile și procedurile de bază ale acestui demers.

Ceea ce lucrarea de față nu putea să omită este subiectul legat de utilizarea calculatorului în evaluare. Astfel, calculatorul este analizat atât din perspectiva respondentului cât și din cea a proiectantului, ca instrumente de afișaj dar și ca instrumente responsive. Autorii insistă asupra testelor adaptive și posibilității de control al testării prin intermediul calculatorului însă atenția majoră este acordată calculării scorurilor la teste și interpretării generate de calculator. Deși ne este oferit un insight cu privire la regulile care stau la baza generării rapoartelor computerizate, poate cea mai utilă contribuție este diferențierea acestora în funcție de gradul

necesar de prelucrare ulterioară de către un specialist precum și problemele de etică implicate în recrutarea și selecția electronică care a luat o așa de mare amploare în ultimii ani.

Ultimele trei capitole ale cărții ne prezintă metode alternative utilizate în selecție. În categoria metodelor științifice autorii includ interviuri situaționale sau structurate, biodate, evaluări din partea celorlalți, probe de lucru, *Repertory Grids*, proiectarea autobiografiei, și metode obiective care implică acordul inter-evaluatori sau măsurarea unui comportament deschis. Fiecare dintre aceste categorii este însoțită și de exemple de astfel de probe. În categoria probelor neștiințifice autorii includ interviurile tradiționale, recomandările, formularele de aplicare, grafologia, astrologia, somatotipurile etc., atrăgând atenția asupra popularității de care se bucură acestea și asupra pericolelor asociate cu utilizarea lor în selecția de personal. Partea a treia este finalizată prin introducerea câtorva considerente asupra unei metode din ce în ce mai populară în selecția de personal și nu numai, și anume „assessment centres” sau centre de evaluare. Aici autorii ne oferă indicii foarte valoroase cu privire la proiectarea unei astfel de proceduri, indicii nu foarte detaliate, dar suficiente pentru a proiecta o astfel de procedură. De asemenea, această metodă este evaluată critic, atât prin prisma avantajelor cât și a dezavantajelor, ceea ce poate fi foarte folositor în momentul în care decidem să folosim centrele de evaluare.

O ultimă parte a cărții tratează problemele legate de utilizarea testelor. Într-un prim articol ne sunt prezentate toate stadiile care preced administrarea testului și care pot fi folosite drept grilă de verificare în momentul în care lucrăm cu un test. Sunt abordate aici inclusiv principiile testării persoanelor cu diferite dizabilități. Un spațiu important este acordat problemei etaloanelor și a scorurilor standard datorită importanței lor pentru problematica următoare a interpretării scorurilor. Autorii atrag atenția asupra faptului că sensibilitatea testului (puterea discriminativă) validitatea și fidelitatea acestuia sunt factori care pot influența foarte mult în interpretare. De asemenea, ne sunt oferite câteva sugestii valoroase cu privire la sursele de informare în ce privește la semnificația scorurilor și ne sunt chiar sintetizate caracteristicile asociate cu principalele scale ale unor teste.

Ultimele secțiuni ale cărții sunt dedicate oferirii de feedback în urma evaluării și problemelor de etică în evaluare. În mod special acest ultim subiect este de mare importanță și foarte util pentru psihologii practicieni având în vedere amploarea pe care o ia problematica eticii în domeniul evaluării, nu numai la nivel internațional, ci și la nivel național.

În concluzie, putem afirma că lucrarea de față reprezintă un excelent ghid în evaluarea psihologică atât pentru studenți cât și pentru practicienii în resurse umane. Deși cu o structură uneori lipsită de consistență, cartea reușește să ofere soluții punctuale și să condenseze maximum de informație într-un format accesibil tuturor.

Daniela Onacă

Ticu Constantin & Ana Stoica-Constantin (2002). *Managementul resurselor umane*. Iași: Institutul European (248 p)

Globalizarea, creșterea forței de muncă, a cererii de servicii precum progresul tehnologic au devenit factori importanți pentru adaptabilitatea unei organizații. Supraviețuirea acesteia depinde nu doar de stabilitate și de gestionarea atentă a resurselor, ci și de competitivitatea pe piață, flexibilitate, modul de adaptabilitate la schimbare, etc. Pe măsură ce numărul angajaților din organizații crește, scade eficiența unui control direct asupra acestora, aceasta însemnând că motivația și caracteristicile de personalitate ale factorului uman devin tot mai importante. Meritul acestei cărți este faptul că sunt puse în discuție nu numai aspectele tehnice ale managementului resurselor umane, ci și importanța interacțiunilor umane din interiorul organizației, lucruri care cu ceva timp în urmă erau neglijate.

Cartea se adresează celor interesați de managementul resurselor umane, întrucât oferă o serie de informații concise, instrumente de cunoaștere și gestiune a personalului, acestea din urmă fiind însoțite și de metodologia utilizării lor. Utilitatea acestei lucrări rezidă și în faptul că poate fi folosită și pentru informații legate de implementarea politicilor legate de personal, explorarea și anticiparea schimbărilor viitoare și integrarea resurselor umane într-o strategie globală de dezvoltare.

Lucrarea este structurată pe 2 părți, și anume: Procedeele elementare ale Managementului Resurselor Umane și Ghidul Psiho-Social al Managerului și Salariatului.

În prima parte a cărții sunt tratate patru demersuri de bază în managementul resurselor umane: analiza postului/funcției, examenul de selecție profesională, evaluarea personalului, analiza climatului socio-profesional.

În cadrul primului capitol, autorul argumentează necesitatea analizei postului/funcției și propune o varietate de surse și informații pentru realizarea acesteia. Ceea ce este remarcabil aici este faptul că autorul propune mai multe tipuri de soluții pentru realizarea analizei muncii ținând cont atât de timpul avut la dispoziție, cât și tipul de post/funcție luat în discuție.

Un alt subiect abordat în prima parte a cărții se referă la examenul de selecție profesională unde sunt discutate etapele acesteia. Autorii oferă și o variantă simplificată a examenului de selecție profesională urmată de niște condiții minime care trebuie respectate, ținând cont și de importanța postului/funcției sau de resursele disponibile (în special timp și bani).

Tot în această parte a cărții este tratat și modul de evaluare a personalului. Sunt trecute în revistă ambele tipuri de evaluări (obiective și subiective), iar în cadrul acestora, avantajele și dezavantajele fiecăreia precum și modalitățile de contracarare a neajunsurilor.

Un alt subiect este cel care ține de Analiza Climatului Socio-Profesional unde se abordează importanța acestuia precum și descrierea metodelor utilizate pentru evaluarea lui.

Partea a doua a cărții cuprinde *Ghidul Psiho-social al Managerului și Salariatului* care include cunoașterea psihologică a oamenilor prin aspectele expresive ale personalității. În cadrul primului capitol al părții a II-a a lucrării, este descrisă mai întâi tipologia biologică de abordare a personalității urmând mai apoi perspectiva psihologică, după care se face o inter-relaționare a acestora. De asemenea, sunt tratate și problemele specificului de vârstă, diferențele de sex și stil cognitiv. În încheierea capitolului, autorul propune exerciții individuale pentru exersarea capacității de cunoaștere, atât proprie cât și a celuilalt. În capitolul dedicat relațiilor interpersonale la locul de muncă, după ce se argumentează importanța

acestora, autorii oferă exerciții de autoevaluare și evaluare a caracteristicilor de personalitate.

În lucrare mai sunt discutate și alte subiecte de actualitate cum ar fi de exemplu: personalitatea unui conducător și rezolvarea creativă a problemelor. În ceea ce privește personalitatea conducătorilor, se trec în revistă stilurile de conducere ce reflectă personalitatea unui conducător și se argumentează predominanța unui stil de leadership eficient în funcție de situație. În cazul subiectului referitor la rezolvarea creativă a problemelor se face o enumerare a tehnicilor de creativitate și se discută variante adaptate ale acestora în funcție de context, pentru a fi aplicate cu succes.

Lucrarea este un ghid primar care tratează domenii ale managementului resurselor umane la un nivel mai general. Aceasta înseamnă că pentru o aprofundare a acestor cunoștințe ar fi necesar să consultați și alte lucrări de specialitate. Este accesibilă pentru începători și poate fi tratată și ca manual de antrenament, cartea oferind informații și instrumente necesare pentru realizarea a patru demersuri de bază în gestiunea personalului: analiza posturilor / funcțiilor, selecția și evaluarea personalului precum și analiza climatului socio-profesional. Ca ghid psihologic, cartea dezvăluie aspectele personalității, indiciile prin care puteți aborda o persoană care poate fi chiar colegul sau șeful dumneavoastră. Ca manual de autoformare psiho-socială, cartea vă îndrumă, vă propune exerciții și exemple pentru a vă ajuta să deveniți mai abil în valorificarea relațiilor umane.

Rilea Veroni

TENDINȚELE ACTUALE DIN PSIHOLOGIA RUSĂ

Evoluția psihologiei ruse poate fi structurată pe 3 etape. Prima este caracterizată mai degrabă de predominanța psihologiei școlare și experimentale, desigur au existat interese și pe alte domenii, în toate etapele evoluției acesteia.

În această etapă, se poate spune că a devenit conștientizată necesitatea abordării problemelor din punct de vedere psihologic dar la un nivel practic, această orientare observându-se în special în domeniul psihologiei școlare. Psihologi ruși ca A.A. Smirnov, V.N. Kolbanovschii, B.G. Ananiev, Dobrânin, A.R. Luria, A.N. Leontiev, K.N. Kornilov, etc. au pus problema statutului psihologiei ca știință, evidențiind importanța psihologiei practice și experimentale. În etapele ulterioare s-a observat o extindere a intereselor și asupra altor domenii ale psihologiei (Stepanova M.A., 2005). În etapa a II-a, psihologia rusă a fost caracterizată de cercetări și analize teoretice profunde în domeniile psihologiei școlare și cea a dezvoltării, dar cu nuanțe mai practice decât în perioada anterioară (Stepanova M.A., 2005).

În ceea ce privește a treia etapă, aceasta se extinde și în prezent. Ceea ce o diferențiază de fazele anterioare, sunt interesele vizavi de domeniile psihologiei care devin foarte variate, incluzând domenii vaste precum psihologia dezvoltării și școlare, personalității, psihopatologie și finalizând cu domenii cu un puternic accent practic ca psihologia muncii și industrială, domenii mai puțin extinse ca psihologia sporturilor, psihologia reclamei, psihologia juridică, psihologia politică, psihologia economică, psihologia grupurilor mici care atinge o preocupare maximă pe la sfârșitul anilor '90 (Siderencov A.V., 2005) etc.

O tendință din ce în ce mai pronunțată, atât în cadrul psihologiei ruse cât și la nivel mondial, este problema integrării psihologiei. Prin aceasta înțelegându-se tendința de a ajunge la un oarecare consens, în ceea ce privește metodologia, producerea de cunoștințe, unitățile fundamentale ale personalității umane, teorii, etc. Aceasta fiind condiționată și de încercările anterioare de integrare. Exemple de tentative de integrare

sunt așa numitele „teorii integratoare” (teoria atribuirii cauzale, teoria echității și alte teorii care au apărut în psihologia socială și care încercau să își extindă potențialul interpretativ, care ar fi unit toate teoriile și concepțiile din psihologie) care s-au soldat cu eșec. Aceste tentative de integrare dominând în special în jurul anilor '70 - 80. În prezent se propune ideea cauzalității paralele ca și mijloc de rezolvare a problemei psihologiei ca știință. Este de remarcat faptul că aceste curente nu sunt doar impresii personale ale unora, ci o necesitate mai degrabă interioară a psihologiei moderne și a rezultatelor nemulțumitoare a dezvoltării ei după modul confruntativ.

În încercarea de a acoperi cumva cele trei rupturi în sistemul cunoștințelor din psihologie, sunt analizate trei perspective principale de integrare, și anume: perspectiva integrării pe orizontală, verticală și cea pe diagonală. După perspectiva pe orizontală, se are în vedere integrarea teoriilor diferitelor școli și concepții (ex: psihanaliză, behaviorism, cognitivism) în încercarea de a ajunge la un compromis propunându-se, după cum am menționat și anterior, cauzalitatea paralelă. În ceea ce privește perspectiva integrării pe verticală, care în efortul de a explica personalitatea și comportamentul persoanei, propune explicarea psihicului în funcție de diferite niveluri de determinare (exemplu: explicarea comportamentului uman din punct de vedere fiziologic și psihosocial). Referitor la perspectiva integrării pe diagonală a psihologiei, se încearcă reducerea divergențelor dintre psihologia practică în laboratoarele cercetătorilor și cea practică de către psihologii practicieni (în școală, mediu organizațional, etc.). Ceea ce se poate observa este că încercările actuale de a integra teoriile psihologiei pun accent mai degrabă pe recunoașterea reciprocă. Totuși deși în prezent, tentativa de realizare a integrării este superioară celor anterioare, încă mai există divergențe în funcție de diferiți autori care o propun.

În această ordine de idei, S.D. Smirnov (2004) diferențiază orientări ca: indiferența metodologică care nu ar ține cont de metodologie de cercetare și care afirmă că

orice fel de metodologie ar duce la îndepărtarea de ceea ce numesc ei „esență”. După cum spun ei, orice reflecție metodologică ar divaga de la esența problemei. O a doua orientare este rigorismul metodologic care pledează pentru existența unei singure metodologii științifice adevărate. A III-a este numită liberalism metodologic, în acord cu care toate metodele sunt la fel de legitime și la fel de adecvate. Și mai recent se propune pluralismul metodologic care afirmă că teoriile psihologice ar trebui să se recunoască una pe alta și să nu își impună obstacole, lăsând psihologia în situația în care se află la momentul actual. Se pare că o variantă mai acceptabilă ar fi ultima. (S.D.Smirnov, 2004).

În prezent, se poate observa că primul pas spre integrare s-a făcut, și anume o integrare la nivel implicit. În acest sens, o abordare integrativă a persoanei este făcută de către orice psiholog chiar de pe „băncile” facultății unde sunt abordate și integrate toate teoriile, aceasta cu atât mai mult în practicarea acestei profesii, unde orice psiholog practician în procesul de intervenție, diagnoză etc. cercetează toate aspectele de bază a persoanei precum: motivele, cognițiile și comportamentele care apoi sunt integrate într-un profil general pentru înțelegerea persoanei (Iurevici A.V., 2005, Iurevici A.V., 2005, Nepomniașiaia N.I., 2005; Guselițeva M.S., 2005).

De asemenea, ca urmare a efortului depus pentru înțelegerea factorilor de substrat ce au rol în explicarea comportamentului uman, psihologia este tot mai mult relaționată cu științele fiziologiei în înțelegerea persoanei, în special încercând integrarea componentei fiziologice și celei psihologice pentru reducerea „prăpastiei” între fizic și psihic care a existat de-a lungul istoriei, argumentându-se necesitatea integrării fiziologicului și psihologicului, propunându-se metode de cunoaștere a proceselor psihice superioare prin metode fiziologice. (Ciupricova N.I., 2005, Kriceveț A.N. 2005.). Legat de acestea se observă un interes aparte pentru problematica rolului encefalului în dinamica ontogenetică a asimetriei funcționale a creierului în percepția verbală. Autorii ruși sunt în special interesați de relația: învățare versus reorganizarea inter-relațiilor celor două emisfere cerebrale (Ratanova T.A. & Ciupricova N.I. 2004; Ciupricova N.I., 2005; Socolov E.N. 2004; Asenova I.V., 2005). Legat de această, desigur că au existat și anterior astfel de

preocupări în special vizavi de neechivalența funcțională a emisferelor din etapele foarte timpurii ale ontogenezei și rolul acestora în limbaj (Ă.G.Simernițkaia, 1985), totuși, inițial acestor încercări li s-a acordat prea puțină importanță.

Ca urmare a propensiunii spre integrare a curentelor și metodologiei din psihologie se observă o inter-relaționare interdisciplinară a psihologiei și cu alte discipline cum ar fi filosofie, biologie evoluționistă, etc., în explicarea cauzală a anumitor comportamente (Medințev V.A., 2005).

La nivel mai specific, în ceea ce privește tendințelor psihologiei ruse, vom începe cu abordarea domeniului psihologiei școlare și a dezvoltării, care a primit o atenție specială în toate etapele de „ontogeneză” a psihologiei ruse și pe care s-au făcut probabil cele mai multe cercetări. Ceea ce se observă aici este un interes neschimbat vizavi de studierea dezvoltării sferei proceselor cognitive la copii de diferite vârste, problema eșecului școlar. Ca și teme actuale sunt apariția atitudinilor autocritice la copii de vârstă școlară mică unde sunt cercetate aspecte ca divergența dintre sinele ideal și real la sfârșitul claselor primare (Arhireeva T.V., 2005). De asemenea rolul simbolurilor în formarea sferei emoționale la copii de vârstă școlară mică cu probleme de dezvoltare psihică. Se discută formarea simbolisticii, înțelegând ca o structură integrativă incluzând componente ca imaginația, cogniția, și emoțiile, problematica simbolurilor este văzută în contextul problemei de dezvoltare a personalității în general (Asmolov A.G., Țvetkov A.V., 2005). Alte teme de actualitate legate de acest domeniu, ar mai fi: rolul activităților școlare în procesul de înțelegere a ideii (Mosunova L.A., 2005), construirea imaginii și corelația înțelesului „semnului” – „simbolului” și „semnificația” – „idee” (A.V.Narîșkin, 2005).

În cadrul acestei arii a psihologiei, este discutat obiectul psihologului care lucrează în învățământ, și sarcinile psihologiei practice în serviciul elevilor. Astfel, problemele principale din mediul școlar sunt legate de nivelul de instruire al părinților referitor la educația pe care o primește copilul, ca urmare - apare necesitatea unui program pentru educația părinților (V.A.Ivannicov, 2005).

Deși interese în acest sens au existat și anterior - în perioada regimului comunist, totuși atunci era mai studiat doar rolul

educației parentale, care era tratată la nivel mai general. În prezent sunt studiate relațiile copiii-părinți și din perspectiva psihopatologică, adică rolul relației părinte-copil, evenimentelor stresante din familie, ideologiei familiale în dezvoltarea unor tulburări psihice și de personalitate (Pahalian V.Ă., 2005, Holmogorova A.B., Volicova S.V., Polcunova E.V., 2005). În această ordine de idei, se fac cercetări privind rolul adultului în calitate de motivator și de orientare în procesul de dezvoltare a copilului (Obuhova L.F. Korepanova I.A., 2005). Pe larg studiată, este și problematică vârstei școlare mici, problemele apărute în această perioadă, analize comparative a diferitor generații în ceea ce privește judecățile morale la copii de vârstă școlară mică, prevalența sentimentelor de compasiune, simpatie, în comparație cu frica de pedeapsă și diferențe inter-generații (Kravțova M.M., 2005), cercetarea inteligenței sociale la copii (Smirnova E.O. Koșcarova T.A., 2005; Cesnocova O.B., 2005) etc.

Un alt obiect al muncii psihologului din școală sunt pedagogii (care este de altfel secundar, pentru că obiectul principal al psihologului în școală este copilul), unde există tendința pe centrarea determinantilor psihologici ai fenomenului de epuizare și sunt analizați factorii de personalitate ai pedagogilor, precum și ai mediului muncii. Factorii menționați, par a fi printre cauzele principale în stresul emoțional acompaniat de epuizare. Tot în această serie de cercetări sunt studiați factori de personalitate, foarte actuali în ultimul timp, ca: neuroticismul, nivel de autoreglare, climatul psihosocial, organizarea activității pedagogului etc. (Borisova M.V., 2005).

În ceea ce privește predarea psihologiei în școală, este abordată problema diagnosticării motivației de învățare, sunt elaborate chestionare pentru cercetarea tipului de motivație a învățării elevilor pe discipline specifice (Dubrovina I.V., 2005; Dubovițcaia T.D., 2005).

În altă ordine de idei, ca urmare a diversității etnice și culturale din Rusia, preocupările în ceea ce privește particularitățile culturale și etnice rămân în continuare subiecte actuale, mai ales datorită creșterii bruște a infraționalității la începutul anilor '90, comise în special de către grupuri etnice minoritare. Diferențele de abordare, de-a lungul timpului a problemei etnice și de multiculturalitate, se observă la nivel de schimbare a perspectivei tratării acesteia. În

sensul că, dacă în perioada regimului comunist erau tratate aspecte precum: asemănări interculturale, complementaritate inter-etnică etc., în prezent accentul este pus pe studierea particularităților identității etnice și culturale și sunt furnizate soluții pentru o adaptabilitate mai bună a minorităților, ca rezultat sunt create centrele de orientare etnică. Dacă în perioada imediată după căderea regimului comunist, în abordarea acestei probleme psihologii se limitau doar la o simplă teoretizare, mai nou ei adoptă metode etno-funcționale a psihocorecției în scopul prevenirii dezadaptativității minorităților (Suharev a.V., Buhareva S.L., 2005).

Pe fondul accentuării diferențelor existente dintre „clasele” sociale apărute după răsturnarea regimului comunist, au devenit actuale și în Rusia probleme cum ar fi mijloacele financiare ale părinților pentru accesul propriilor copii la un învățământ de calitate sau mai corect spus, în instituții de învățământ mai prestigioase care ar oferi oportunități mai mari de dezvoltare a copiilor. Sunt puse în evidență, în special, aspecte precum nivelul de dezvoltare a intelectului, resurselor adaptative, etc. (Camenscaia V.G., Zvereva S.V., Melnicova I.E., 2005).

De asemenea ca urmare a influenței occidentale în abordarea aspectelor cognitive, se observă o propensiune tot mai accentuată spre cercetarea proceselor cognitive și rolul acestora în adaptabilitatea persoanei. Astfel sunt realizate cercetări asupra: atenției ca un criteriu de evaluare a stării conștiinței și ca și indicator al nivelului de organizare a aparatului psihic, de asemenea, posibilitatea de a utiliza manifestarea atenției pentru diagnosticarea stării generale a psihicului (Ivanovskii M.I., 2005), sau preocupări precum efectele deprivării senzoriale asupra introspecției analitice pe timp scurt (Gordeeva O.V., Finicova G.N., 2005; Kiseleva I.A., 2005, Orlov I.K., 2005).

Legat de psihologia personalității revine în temă dinamica autoactualizării, dar care are nuanțe mai specifice. Sunt abordate caracteristicile de personalitate, modul de adaptare și evoluția acestora în funcție de nivelul de autoactualizare a subiecților (Petrova N.I., 2005). Tot la acest capitol, legat de caracteristicile de personalitate, este discutat rolul pe care îl are în modelarea personalității orientarea spre o profesie anumite. Referitor la acestea se fac diferențe dintre studenți din

anul I și cei din an terminal (Iasiucova L.A., 1990; Iogolevici N.I., 2005).

După anii '90', ca rezultat al schimbării sistemului economic de la economia de tip centralizat la economia de piață, a apărut necesitatea cercetării aspectelor practice a profesiei cu scopul orientării școlare și profesionale, selecției de personal, instruirii angajaților, etc.

De exemplu, în cazul selecției de personal sunt riguros elaborate proceduri de selecție, net delimitate pentru anumite profesii. În cadrul acestor cercetări se propun baterii de teste pentru măsurarea particularităților caracteriale ale candidaților, sunt trecute în revistă o varietate de metode de selecție și sunt abordate aptitudinile manageriale și moduri de evaluare a acestora (Mașin V.A., M.N. Mașina, 2005).

De asemenea spre deosebire de anii '80 unde interesul legat de orientarea școlară și profesională se centra în special pe pregătirea pe care școala o poate oferi tinerilor (Cudreanțev T.V., Suharev A.V., 1985; Egorov A.S., Gavrilov V.S., 1985; Șeglova T.M., 1986, Mkrctian G.M., Ciricova A.E., 1986, etc.), în prezent, autorii sunt interesați și de integrarea tinerilor ce provin din medii defavorizate ale Rusiei, ei preocupându-se în special de adaptarea acestora la schimbările sociale. În acest sens, sunt cercetate deosebirile existente dintre modul de adaptare a celor ce învață și cei ce sunt angajați în câmpul muncii (Odiņov V.F., 2005).

Legat de acest domeniu, sunt abordate și trăsăturile caracteriale care se formează în decursul practicării unei profesii, probleme legate de șomaj, factorii cheie care contribuie la eficiența schimbării organizaționale, satisfacției angajaților datorate liderilor - ca urmare a relațiilor referențiale în grup (Kulaghina E.I. Kornilova T.V., 2005; Mandricova E. Iu., 2005; Ștroo V.A, A.A. Melanina, 2005;).

În cazul psihologiei sănătății ca și preocupări evidente se observă o abordare a unor probleme specifice cu care se confruntă societatea. De exemplu, problema fumătorilor și perceperea sănătății și a bolii în cazul acestora, rolul disonanței cognitive ca mecanism de reprezentare a posibilelor pericole datorate deprinderii de a fuma, reprezentarea sănătății și bolii la tineri, etc. (Bovina I.B., 2005).

Ca urmare a tendinței de emancipare a femeii - accentuată după căderea regimului

comunist, apar tematici de cercetare cum ar fi: diferențele de gen în ceea ce privește sănătatea psihică, unde se discută în special diferențele de sănătate psihică și fizică dintre sexe, precum și dintre reprezentările asupra sănătății psihice în cazul femeilor și bărbaților de-a lungul timpului (Boico O.V., 2005). În această ordine de idei, în ultimul timp apare o preocupare evidentă a psihologilor ruși referitor la modul de reprezentare a femeilor cu stataturi sociale diferite de către ambele sexe, unde este analizat conceptul de feminitate versus androgenitate. (Miniurova S.A., 2005; Sobkin V.S., Abrosimova Z.B., Adamciuc D.V., Baranova E.V., 2005).

În cadrul psihologiei sociale este abordată problema socializării persoanei în contextul schimbărilor condițiilor de viață (Dubrovina I.V., 2005). Pe lângă aceasta, alte tematici importante evidențiate sunt: aptitudinea de a acționa «rațional» în anumite situații ca o condiție de autopercepție (Pasternak N.A., 2005), relațiile generației mai tinere cu cea vârstnică, tematica conflictelor dintre acestea, de asemenea problema atitudinii societății față de persoanele vârstnice (Volcova T.N., 2005). Tot în cadrul acestei arii, apare un interes, foarte actual de altfel, și anume legat de evoluționism versus cultură. Unde se discută rolul evoluției culturii în controlul agresivității generale, această tematică apare ca rezultat al conflictelor internaționale și al progresului tehnologiei mijloacelor de distrugere în masă, unde se ia în considerare o perspectivă antropologică. Se vehiculează ideea că cu cât puterea armelor producțiilor de distrugere crește cu atât sunt necesare mijloace mai perfecționate de reglare culturală și socială pentru protejarea societății sau în termeni evoluționisti pentru supraviețuirea speciei umane. Alte cercetări leagă aspectele sus menționate, de evoluția gândirii și personalității copilului (Nazaretean A.P., 2005; Huhlaev O.E., 2005; Guselițeva M.C., 2005).

Astfel ca și concluzie s-ar putea spune că psihologia rusă din această perioadă urmează curentele care sunt prezente la nivel mondial, și anume tendința spre integrare, în această direcție după cum se afirma anterior, primul pas a fost făcut deja, cel puțin la nivel implicit, cum o poate observa orice psiholog. Puțini psihologi acuma vor mai lua în considerare în practicarea profesiei lor doar anumite aspecte ale personalității (ex : motivație, aspectele cognitive sau comportamentale), sau vor

explica comportamentul unei persoane doar pe aspectele ereditare, fiziologice, neluând în considerare aspectele influenței sociale asupra persoanei, sau în cadrul activității de diagnoză vor folosi doar un anumit tip de metode. De asemenea, se poate observa o tendința de a aborda problemele la un nivel practic încercând să dea soluții specifice în rezolvarea problemelor de orice fel și o propensiune spre anumite domenii, care anterior au fost neglijate. De asemenea unele tematici de cercetare din domenii mai consacrate, au un puternic caracter practic (psihologia muncii și industrială, psihologia școlară și a dezvoltării etc.), altele încă se află în stadiul incipient, fiind analizate la nivel mai degrabă teoretic (ex: psihologia socială evoluționistă). Este adevărat faptul că, aprofundarea unor domenii ale psihologiei - la nivel de realizare de cercetări, cât și apariția interesului față de altele mai noi, este determinat de evoluția economică, istorică și socială. Toate acestea sunt influențate de problemele ce apar la nivel național dar care nu pot face abstracție de tendințele, evenimentele, care se întâmplă la nivel mondial.

Bibliografie

- Arhireeva T.V.(2005) Apariția atitudinilor autocritice la copii de vârstă școlară mică. *Voprosî Psihologhii*, 3, 29-37;
- Asenova I.V. (2005) Dinamica ontogenetică a asimetriei funcționale a creierului în percepția verbală. *Voprosî Psihologhii*, 1, 100-110;
- Asmolov A.G. Țvetkov A.V.(2005) Rolul simbolurilor în formarea sferei emoționale la copii de vârstă școlară mică cu probleme de dezvoltare psihică. *Voprosî Psihologhii*, 1, 19-28;
- Boico O.V. (2005) Aspecte gender a sănătății psihice. *Voprosî Psihologhii*, 1, 110-115;
- Borisova M.V. (2005) Determinanții psihologici ai fenomenului de epuizare la pedagogi. *Voprosî Psihologhii*, 2, 96-104.
- Bovina I.B. (2005), Reprezentări asupra sănătății și bolii la tineri. *Voprosî Psihologhii*, 3, 90-97;
- Camenscaia V.G., Zvereva S.V., Melnicova I.E.,(2005) Caracteristicile psihologice a copiilor din clasele mari în școlile de masă și în școlile gimnaziale. *Voprosî Psihologhii*, 3, 38-52;
- Cesnocova O.B., (2005) Abordarea de vârstă în cercetarea inteligenței sociale la copii. *Voprosî Psihologhii*, 6, 35-45.
- Ciupricova N.I. (2005) Problema psihofiziologică și elaborarea teoriei organizării de către encefalencef al proceselor psihice superioare ale ființei umane în lucrările lui E.I.Boiko și a școlii sale. *Voprosî Psihologhii*, 2, 68-84;
- Cudreanțev T.V., Suharev A.V. (1985) influența particularităților caracterologice asupra dinamicii autodeterminării profesionale. *Voprosî Psihologhii*, 1, 86-94;
- Dubrovina I.V. (2005) Despre predarea psihologiei în școală. *Voprosî Psihologhii*, 6, 46-54;
- Dubrovina I.V. (2005) Problema socializării umane. *Voprosî Psihologhii*, 3, 142-143;
- Dubovițcaia T.D.(2005) Problema diagnosticării motivației de învățare. *Voprosî Psihologhii*, 1, 73-78;
- Egorov A.S., Gavrilov V.S. (1985) perfecționarea orientării psre profesii și alegerii profesiei celor tineri care au profesii de muncitori. *Voprosî Psihologhii*, 1, 81-86;
- Gordeeva O.V., Finicova G.N., (2005) Introspecția analitică și deprivarea senzorială pe timp scurt ca metode de schimbare a stării conștiinței. *Voprosî Psihologhii*, 6, 72-81;
- Guselițeva M.S., (2005) Psihologia culturală și metodologia științelor umaniste. *Voprosî Psihologhii*, 5, 3-18;
- Guselițeva M.S., (2005) Tipuri de orientări metodologice în psihologie. *Voprosî Psihologhii*, 6, 98-103;
- Holmogorova A.B., Volicova S.V., Polcunova E.V., (2005) Factori de familie a depresiei. *Voprosî Psihologhii*, 6, 63-71;
- Huhlaev O.E., (2005) Psihologia supravețuirii în contextual tipologiei istorico-culturale. *Voprosî Psihologhii*, 5, 19-27;
- Ianovskii M.I., (2005) Atenția ca un criteriu de evaluare a stării conștiinței. *Voprosî Psihologhii*, 6, 91-97;
- Iasiucova L.A. (1990) Legătura caracteristicilor psihologice individuale în structura abilităților profesionale. *Voprosî Psihologhii*, 5, 72-81;
- Iogolevici N.I. (2005) Particularități de individualitate la studenții de la menegement. *Voprosî Psihologhii*, 3, 97-107;
- Iurevici A.V. (2005) Integrarea Psihologiei: Realitate sau Utopie. *Voprosî Psihologhii*, 3, 16-28 ;
- Iurevici A.V. (2005) Tradiții de interpretare și parametri ale dezvoltării a psihologiei. *Voprosî Psihologhii*, 5, 119-130;
- V.A.Ivannicov (2005). Sarcinile psihologiei practice în serviciul ajutorării copiilor. *Voprosî Psihologhii*, 1, 51-55;
- Kiseleva Ia (2005).Revoluția cognitivă din punct de vedere istoric (D.J.A.Miller) . *Voprosî Psihologhii*, 6, 104-109;

- Kravțova M.M., (2005) O analiză comparativă a judecăților morale la copii de vârstă școlară mică. *Voprosi Psihologii*,5, 27-36;
- Kriceveț A.N. (2005) Condiții interne de dezvoltare și problema psihofizică. *Voprosi Psihologii*, 1, 3-17;
- Mandricova E. Iu. (2005) Particularitățile timpului psihologic al celor ce nu sunt angajați în câmpul muncii. *Voprosi Psihologii*,6, 54-62;
- Mașin V.A., M.N. Mașina (2005) O procedură de selecție profesională a operatorilor de producerea a tehnologiei înalte. *Voprosi Psihologii*, 3, 52-56;
- Medințev V.A., (2005) Modelararea dialogului a interacțiunilor psihologice. *Voprosi Psihologii*,5,50-56;
- Miniurova S.A. (2005) Reprezentarea relațiilor gender în cazul femeilor cu statut social_diferit. *Voprosi Psihologii*,5, 57-65;
- Mkrctian G.M., Ciricova A.E.,(1986) Despre orientarea profesională a elevilor din clasele mari. *Voprosi Psihologii*,3, 91-98; _
- Mosunova L.A.(2005) Citirea literaturii artistice ca un proces de dezvoltarea înțelegerii semantice. *Voprosi Psihologii*,5, 66-74.
- A.V.Narîșkin (2005) Construirea imaginii omului și corelația înțelegerii „semnului” – „simbolului” și „semnificația” – „idee” , *Voprosi Psihologii* ,1, 88-99;
- Nazaretean A.P., (2005) Violență și toleranță. O perspectivă antropologică. *Voprosi Psihologii*,5, 37-50;
- Nepomniașaiia N.I. (2005) O abordare a personalității de ansamblu în cunoașterea umană. *Voprosi Psihologii*,1,116-125;
- Obuhova L.F. Korepanova I.A. (2005) Zona proximală de dezvoltare: modelul câmp – timp. *Voprosi Psihologii*,6 ,13-26;
- Odiņov V.F. (2005). Orientarea tineretului rural spre viitor ca factor de stabilitate societății. *Voprosi Psihologii*, 3, 84-90;
- Orlov I.K. (2005) Formarea experienței intuitive în manevrarea cu sistemele necunoscute. *Voprosi Psihologii*, 3, 57- 70;
- Pahalian V.Ă. (2005) Psihologia practică a învățământului în Rusia: fără paradoxuri. *Voprosi Psihologii*,5,75-83;
- Pasternak N.A.(2005). Aptitudinea de acțiune « rațional » ca o condiție de autopercepție. *Voprosi Psihologii*, 1, 38-44;
- Petrova N.I.(2005) Dinamica autoactualizării la studenții de la profiluri artistice. *Voprosi Psihologii*, 1, 45-50;
- Ratanova T.A., Ciupricova N.I. (2004) Timpul de reacție ca indicator al abilității discriminative a encefalului, intelectului și aptitudini speciale. *Psihologia proceselor cognitive superioare*,C, 33-56 ;
- Siderencov A.V. (2005) Analiza cercetărilor grupurilor mici în psihologia națională după publicațiile din jurnale „ *Voprosi Psihologii*, 2, 58-67;
- Siderencov A.V. (2005) Starea psihologiei grupurilor mici peste hotare : tendință și dezvoltarea problemei. *Voprosi Psihologii*,6,120-130;
- Simernițkaia A.G. (1985) Enecefalul uman și procesele psihice în ontogeneză. Moscova;
- Socolov E.N. (2004) Noi tendințe de dezvoltare în psihologie. *Voprosi Psihologii*,5,87-89;
- Smirnov S.D.(2004) Pluralismul metodologic și obiectul psihologiei. *Obiectul psihologiei* 276-291 ;
- Smirnova E.O. Koșcarova T.A., (2005) Analiza psihologică a plângerilor materne. *Voprosi Psihologii*,6, 26- 35;
- Sobkin V.S., Abrosimova Z.B., Adamciuc D.V., Baranova E.V., (2005) Particularități de vârstă și gender în ceea ce privește atitudinea față de sport. *Voprosi Psihologii*,2, 85-96;
- Stepanova M.A., (2005) Trecutul și prezentul în psihologie. *Voprosi Psihologii*,2, 34-58;
- Șeglova T.M. (1986) Dinamica orientării profesionale-pedagogice a studenților. *Voprosi Psihologii*, 3, 73-76;
- Ștroo V.A., A.A. Melanina (2005) Relațiile referențiale în grup ca și factor al schimbării organizaționale. *Voprosi Psihologii*, 3, 70-83;
- Suharev a.V., Buhareva S.L., (2005) Particularități ale identității etnice la adolescenți în centrele orientate etnic. *Voprosi Psihologii*,6, 82-90.
- Volcova T.N. (2005) Problemele sociale și psihologice ale bătrâneții. *Voprosi Psihologii*, 2, 118-126.