problematicii învățării managementului complexității, în special prin intermediul metodei simulărilor. Și în acest capitol, abundă fragmente din relatările participanților și exemple privind metode de analiză a datelor obținute, cu scopul de a evidenția evaluarea funcționalității sistemelor adaptative complexe.

Aspectele metodologice prezentate în paginile cărții sunt sumarizate în ultimul capitol al cărții, fiind prezentate în contrast asumțiile pozitivismului și interpretivismului ca perspective științifice în cercetarea organizațională. Ponind de la acest cadru teoretic, este pusă sub lupa rigorii și aportului științific mult dezbătută distincție dintre cercetarea calitativă și cea cantitativă, precum și noua perspectivă multiparadigmatică care a început „să fie foarte des proliferată în cercetarea organizațională recentă”.

Prin îmbinarea informațiilor din surse originale și analiza critică a beneficiilor obținute prin utilizarea unor lentile diferite de diagnoză și dezvoltare organizațională, această carte subliniază natura contextuală a cunoașterii dezvoltate, unicitatea funcționării fiecărei organizații, fiind mai puțin orientată spre desprinderea unor „teorii generalizabile, universale și replicabile”. Răsfoind paginile ei, puteți descoperi un acurat mod în care cercetătorul poate contribui la dezvoltarea organizațiilor într-un mod inedit.

Claudia Rus

Karl Westhoff & Marie-Luise Kluck. Trad. Dragoș Iliescu, Mihalea Minulescu, Cătălin Nedelcea, & Ion Andrei (2009). Raportul psihologic: Redactare și evaluare. București, Cluj-Napoca: D&D/Testcentral & SINAPSIS, 221 p.

Uneori, căutând informații pentru a lua deciziile cele mai bune în viața personală sau cea profesională, indiferent de pregătirea noastră, suntem puși în fața descifrării unui raport psihologic. Întrebarea care care se naște cel mai frecvent în mintea noastră după citirea raportului este „În ce măsură pot să țin cont de ceea ce scrie aici?”. Un răspuns precis îl putem schița pe baza celor 24 de capitole ale cărții „Raportul psihologic: Redactare și evaluare”, tradusă în limba română de patru autori interesați de problematica evaluării psihologice.

Cartea de față poate fi considerată drept un ghid privind modul în care poate fi întocmit și evaluat un raport psihologic, indiferent de problema pentru care a fost solicitată realizarea acestuia. Diversitatea motivelor pentru care poate fi condusă o evaluare psihologică a cărei concluzii vor fi prezentate sub forma unui raport psihologic este subliniată încă din partea de „Introducere” a acestei lucrări. Acest prim capitol ne prezintă detaliat scopul elaborării prezentei cărți, oferindu-ne totodată o privire generală asupra conținutului său și câteva note utile privind organizarea sa.

După această scurtă introducere, cititorului îi sunt dezvăluite fundamentele abordării adoptate de autori, conducându-l spre ceea ce înseamnă evaluarea psihologică îndreptată spre decizie. În acest capitol regăsim perspectiva autorilor asupra psihologiei, evaluării psihologice și evaluării raportului psihologic. De o importanță deosebită, în special pentru cei care caută „rețete profesionale”, este schițarea structurii unui raport psihologic care va fi dezvoltat pe baza activității științifice întreprinsă de cel care conduce evaluarea psihologică. Astfel, raportul psihologic este conceptualizat ca fiind „rezultatul unei activități științifice”, motiv pentru care „el trebuie să îndeplinească criteriile care se aplică în general afirmațiilor științifice: validitate și comprehensibilitate”.

Pornind de la ce înseamnă problema sau „întrebarea clientului”, cei doi autori ne oferă 7 pași simpli care să ne ajute în a accepta sau respinge întrebarea clientului nostru și în formularea presupunerilor sau ipotezelor cu care vom lucra. Ne sunt reliefate și cunoștințele care ar trebui să le posede un bun specialist pus în situația de a realiza o evaluare psihologică și predicții privind comportamentul individual al persoanei evaluate.

Pentru a înțelege ce este comportamentul individual, în cel de-al patrulea capitol, găsim informații prețioase despre ce înseamnă o ecuație comportamentală și tipurile de variabile de care un specialist trebuie să țină cont în întocmirea unui raport psihologic.

Selecția variabilelor importante pentru explicarea, descrierea, înțelegerea și predicția comportamentului individual este urmată de capitolul dedicat ipotezelor sau întrebărilor psihologice, în special funcțiilor, construirii, formulării și numărului acestora.

Capitolul al șaselea ne exemplifică maniera în care un specialist lucrează cu problema unui client, fiind o ilustrare a informației prezentate în capitolele anterioare prin intermediul unor exemple de întrebări ale clienților din trei arii diferite de evaluare.

Parcursul procesului complex de investigare psihologică cu scopul oferirii unui răspuns întrebării clientului necesită o planificare riguroasă, selecția rațională a surselor de informare și un plan detaliat de evaluare, în cadrul cărora analiza cost-beneficii este un criteriu definitoriu. În acest stadiu, cei doi autori subliniază faptul că un aport benefic în abordarea întrebării clientului este adus și de analiza strategiei apriori care „a fost folosită pentru a răspunde la întrebarea clientului până în momentul când sarcina de a scrie un raport psihologic este înmănată psihologului”. Prezentarea caracteristicilor surselor de informație din capitolul nouă vin în sprijinul deciziei psihologului legată de valoarea unei anumite surse de informații în planificarea procesului de evaluare și întocmirea raportului psihologic.

În capitolul zece sunt prezentate testele și chestionarele psihologice ca fiind „unelte clasice care pot fi utilizate ca instrumente standardizate în munca de evaluare”. Însă, din perspectiva celor doi autori, aceste instrumente nu sunt suficiente pentru a răspunde adecvat la întrebarea clientului. Beneficiul adus de obiectivitatea, fidelitatea și validitatea testelor și chestionarelor este complementarizat cu cel al interviurilor psihologice descrise în capitolul 11 și 12.

Modul în care „diversitatea uneltelor psihologice” poate fi valorificată în cadrul unui proces de evaluare aptitudinală este reliefat în capitolul 13 al acestei cărți. Această secțiune cuprinde întrebări concrete, specifice care pot fi adresate în cadrul unei evaluări psihologice și informațiile despre instrumentele utilizate, care ar trebui incluse în conținutul unui raport psihologic.

Trecerea în revistă a modalităților utilizate în aspectele supuse evaluării psihologice este însoțită de o prezentare generală a formării percepției despre alte persoane și a judecăților evaluative (capitolul 14) cu scopul de a atenționa asupra distorsiunilor și erorilor care pot interveni în procesul de formulare a judecăților evaluative, a întrebărilor psihologice, planificării evaluării, a prezentării rezultatelor evaluării și a formulării concluziilor (capitolul 15). Însă,

autorii nu se opresc doar la a ne prezenta aceste erori și distorsiuni, ci ne oferă și descriu succint, în capitolul 16, și câteva „posibilități de minimizare a erorilor și distorsiunilor în deciziile din cadrul evaluării”, cum ar fi: extinderea fondului de cunoștințe, construirea unor planuri de evaluare documentate etc.

Cu scopul de a decide dacă o informație este fiind utilă sau nu în raport cu întrebarea clientului, autorii ne propun, în capitolul 17, o serie de criterii pentru a evalua observațiile comportamentale surprinse pe parcursul evaluării psihologice. Primim informații prețioase referitoare la tipurile de observații comportamentale, scorarea testelor și prezentarea rezultatelor lor, analiza și prezentarea interviurilor orientate către decizie și modul în care aceste rezultate pot fi prezentate într-un limbaj indirect. Prezentarea datelor culese în cadrul unui raport psihologic este ilustrată excelent în capitolul 18.

Cel de-al nouăsprezecelea capitol al cărții aduce în prim plan scopurile și procedura evaluatorului, la care s-a făcut apel în secțiunea de rezultate a unui raport psihologic. Aceste informații sunt completate cu cele privind recomandările și sugestiile care pot fi formulate la sfârșitul unui raport psihologic. Exemplificarea detaliată a secțiunii de rezultate a raportului psihologic este surprinsă în capitolul 20.

Ulterior, autorii insistă asupra unor „fundamente pentru o teorie a evaluării psihologice orientată spre decizie”, oferindu-ne o concluzie grosieră a ceea ce înseamnă un raport psihologic întocmit de pe pozițiile științei. Dar această secțiune dedicată evaluării raportului psihologic este continuată și în capitolul următor, 22, care subliniază faptul că un raport psihologic întocmit de către un specialist este considerat bun în momentul în care trece de criteriile exigente ale științei. Considerată ca o rezultantă a informațiilor prezentate în celelalte capitole ale cărții, acest capitol ne furnizează „un ghid pentru evaluarea rapoartelor psihologice”, în special „pentru persoanele care nu au studii în domeniul psihologiei” cărui i se alătură listele de verificare conținute în penultimul și ultimul capitol al cărții.

Ceea ce răzbate din fiecare capitol este îndemnul autorilor de a ne lăsa ghidați de știință în acțiunile dedicate întocmirii, redactării și evaluării unui raport psihologic. Indiferent că suntem sau nu psihologi, manageri, studenți, clienți, putem beneficia de o vastă gamă de cunoștințe, soluții și exemple referitoare la

raportul psihologic științific doar citind, fără prea mult efort, „Raportul psihologic: redactare și evaluare”.

Claudia Rus

Paul E. Spector (2008). *Industrial and Organizational Psychology (Ediția a-V-a)*. New York: John Wiley & Sons, Inc., p. 457.

Cu toate că există numeroase publicații în domeniul psihologiei industriale și organizaționale, cartea de față aduce un plus de cunoaștere, acoperind o listă variată de teme, de la metode de recrutare și selecție a angajaților până la teorii ale modului în care organizațiile moderne funcționează. Din numeroasele teme abordate, desprindem o resursă importantă pentru încercările specialiștilor de a ajuta organizațiile în a beneficia cât mai mult de resursele umane angajate și, totodată, în a le învăța cum să aibă grijă de sănătatea și confortul psihologic al acestora. Structurarea conținutului acestei ediții este similară cu cea a altor lucrări de referință în domeniul psihologiei industrial-organizaționale dar include o serie de elemente de noutate.

În prima parte a cărții, cititorul este introdus pas cu pas în domeniul psihologiei industriale și organizaționale, fiindu-i prezentat domeniul acestei științe și activitățile psihologului dintr-o organizație. Autorul schițează excelent o imagine a psihologiei industriale și organizaționale din perspectiva profesiei și a științei, trecând în revistă ceea ce trebuie să facă o persoană și resursele pe care le are la dispoziție pentru a deveni un profesionist. După cum menționează și autorul „nu există un alt domeniu al psihologiei în care să fie prezentă o corespondență mai apropiată între aplicație și știință, făcând din I/O un bun exemplu privind modul în care societatea poate beneficia de studiul psihologiei”.

Prezentare detaliată a domeniului psihologiei industriale și organizaționale este continuată în cel de-al doilea capitol, intitulat „Metode de cercetare în psihologia I/O”. Aceste prime două capitole ne conturează clar o perspectivă introductivă asupra a ceea ce studiază această ramură a psihologiei, a instrumentelor pe care le utilizează pentru a produce cunoaștere și a modul în care poate fi aplicată această cunoaștere în organizații. Găsim informații importante despre conceptele

unui design de cercetare, măsurătorile și statisticile care pot fi utilizate în cadrul demersurilor specialistului organizațional. În strânsă legătură cu aceste teme, este abordată și problematica eticii în cercetările fundamentale și aplicate în acest domeniu.

Conturarea domeniului psihologiei industriale și organizaționale din partea introductivă este îmbogățită, în capitolele următoare ale cărții, cu descrieri bogate ale sarcinilor principale ale psihologului pe care acesta le poate derula în cadrul organizațiilor.

Partea a doua a cărții este dedicată evaluării posturilor de muncă, performanței și a oamenilor, cuprinzând trei capitole distincte (capitolul 3, 4 și 5). În debutul secțiunii alocate analizei muncii, cititorul i se prezintă cele două abordări majore ale analizei muncii, scopurile, metodele, fidelitatea și validitatea acesteia. Ceea ce apare nou în această secțiune, față de multe dintre lucrările de specialitate recente, este prezentarea metodelor de analiză a muncii pentru echipele de muncă. Cu toate că această activitate a psihologului organizațional este una intens abordată în domeniul resurselor umane, ea încă oferă cercetătorilor diverse provocări și probleme de studiat în viitor.

De ce este necesară evaluarea angajaților? Ce înseamnă performanța angajaților? Cum o putem evalua? Sunt doar câteva aspecte la care capitolul 4 ne oferă multiple răspunsuri. Această parte teoretică este completată cu descrierea unor instrumente de natură subiectivă și obiectivă, care pot fi utilizate pentru evaluarea performanțelor în muncă și o serie de aspecte legale, probleme și provocări stârnite de o astfel de tematică. Secțiunea dedicată metodelor de evaluare conține informații prețioase referitoare la caracteristicile locului de muncă, testele psihologice, informațiile biografice, interviuri, mostrele de muncă, centrele de evaluare și evaluarea electronică.

Partea a treia, intitulată „Selecția și instruirea angajaților”, este focalizată, după cum reiese și din titlu, asupra a două dintre cele mai populare și desfășurate activități de resurse umane: selecția profesională și instruirea profesională. Un atuu al acestei părți este reprezentat de informațiile privind modul în care un specialist poate realiza un studiu de validitate, cum pot fi utilizați predictorii în cadrul unui proces de selecție profesională, care este utilitatea unei selecții profesionale realizate de pe pozițiile științei și aspectele legale implicate în această activitate, inclusiv