

BOOK REVIEW

Maria C. W. Peeters, Jan de Jonge & Toon W. Taris, (Eds.) (2014) An Introduction to Contemporary Work Psychology, West Sussex, UK: Wiley-Blackwell, 498 p.

MARIA POSTELNICU

Departamentul de Psihologie, Universitatea din București, Romania

Menită să sintetizeze cunoștințele de ultimă oră din domeniu, cartea este un manual de introducere în psihologia muncii. Munca este una dintre activitățile principale din viața noastră, iar evoluția acesteia a dus la apariția unor profesii ce au în centrul atenției procesul muncii. Persoanele care activează în aceste posturi sunt psihologii muncii, profesorii, trainerii și practicienii din psihologia muncii, cât și cercetătorii în domeniu. Cartea se adresează acestora, dar și studenților și masteranzilor în psihologia muncii și organizațională sau în științe conexe.

Manualul este structurat pe părți, ordonate de la A la G, fiecareia corespunzându-i două sau mai multe capitole. În fiecare parte, autorii tratează o problemă specifică psihologiei muncii.

Partea A cuprinde un capitol de introducere, unde se definește munca și obiectul psihologiei muncii, și un capitol axat pe metode de cercetare în psihologia muncii (care include argumentarea importanței stabilirii fidelității și validității instrumentelor folosite, dileme cu care se confruntă cercetătorii în alegerea unui design de cercetare, avantaje și limite ale diverselor tipuri de design-uri de cercetare în psihologia muncii, recomandări de evaluare și interpretare ale unui studiu empiric într-o manieră informată).

Urmează o parte B, care tratează perspectivele teoretice asupra muncii și care cuprinde capitolele 3 și 4. Capitolul 3 are în vedere modelele clasice din literatura de specialitate asupra structurii și organizării activităților de la locul de muncă (engl. *job design*), descriind atât caracteristicile și procesele propuse de aceste modele conceptuale, cât și dovezile științifice care le susțin și aplicabilitatea acestora. Capitolul 4 se concentrează pe modelele teoretice actuale din psihologia muncii, cu privire la *job design*: modelul *Job Demands-Resources* și modelul *Demand-Induced Strain Compensation*. Autorii motivează luarea în considerare a acestor două modele prin faptul că sunt singurele care, în prezent, extind și rafinează asumpțiile modelelor clasice, optimizând rezultatele practice.

Partea C explică conceptul de solicitări ale postului (engl. *demands*), capitolul 5 fiind dedicat solicitărilor cantitative ale postului, iar capitolul 6, celor calitative. Ambele analizează aceste solicitări, evidențiind relevanța acestora pentru bunăstarea și performanța angajaților și propunând modalități de măsurare a cerințelor și a efectelor acestora asupra angajaților.

Partea D se axează pe contextul muncii, operaționalizat în capitolele 7, 8, 9. Pe parcursul acestora, sunt explicate conceptele de control la locul de muncă (engl. *job*

control) și de stresori sociali și sprijin social, punând în evidență relevanța lor în contextul muncii, dar și efectele pe care le au asupra angajaților. Se discută importanța recuperării după activități de muncă solicitante, punând accentul pe consecințele suprasolicitării asupra sănătății angajaților și oferind soluții practice de implementare a activităților de recuperare. Se mai aduce în discuție tehnologia la locul de muncă și modul în care este implementată și folosită, trecând printr-un scurt istoric al disciplinelor care s-au ocupat cu acest subiect și parcurgând abordările și teoriile despre impactul tehnologiei asupra angajaților și asupra desfășurării procesului de muncă.

Partea E se concentrează pe angajat, discutând caracteristicile sale individuale și modul în care acestea influențează rezultatele muncii sale (capitolul 10) și interacțiunea dintre mediul familial și cel de muncă – teorii și tipuri de interacțiuni (de tip conflict sau de tip îmbogățire (capitolul 11).

Urmează partea F, care tratează rezultatele procesului muncii. Capitolul 12 tratează fenomenele de burnout, plictiseală și implicare la locul de muncă (menționând mecanisme, cauze și consecințe). Capitolul 13 se axează pe satisfacția față de locul de muncă, motivație și performanță la locul de muncă, arătând cum satisfacția și performanța sunt strâns inter-relaționate, dar și ce rol joacă motivația și alți factori în această ecuație. Siguranța la locul de muncă este discutată în paginile capitolului 14, cuprinzând informații despre responsabilitățile angajaților și angajatorilor în prevenirea accidentelor de muncă, noțiunile de expunere și risc, erori cognitive,

modele care arată cum aceste erori duc la accidente, tipuri de încălcări ale normelor de siguranță, factori favorizanți ai accidentelor, modalități de instituire a unui climat de siguranță la locul de muncă. Apoi, discuția se mută pe starea de sănătate a angajaților, mai exact pe absența de la locul de muncă sau pe opusul acesteia, prezența la locul de muncă, în ciuda bolii (factori, modele, context social).

Ultima parte are în vedere intervențiile care se pot realiza la locul de muncă în privința optimizării diferitelor aspecte ale procesului muncii. Astfel, capitolul 16 discută pe larg metode de prevenție și management al riscurilor psihosociale la locul de muncă. Capitolul 17 discută conceptul de modelare a postului (engl. *job crafting*), care poate fi instituită de către organizație sau de către individ. Mai departe, este abordat subiectul echipelor de lucru, accentul căzând pe eficiența acestora și pe intervenții de optimizare a lucrului în echipă. Ultimul capitol se concentrează pe intervenții din psihologia pozitivă, curent care are în vedere mai mult decât epurarea mediului de lucru de probleme și disfuncții. Acesta caută să crească productivitatea personală și organizațională și să promoveze o stare de împlinire printre angajați, acompaniată de performanță și eficiență organizaționale.

În concluzie, informațiile redate în paginile acestui manual cuprind și sintetizează temele din psihologia muncii cele mai relevante pentru stadiul cunoașterii actuale în domeniu, într-un mod structurat și ușor de parcurs.