

Gerard P. Hodgkinson & J. Kevin Ford
International Review of Industrial and
Organizational 2012, Volumul 27,
Wiley –Blackwell, 231 p.

Volumul de față, *International Review of Industrial and Organizational Psychology (IRIOP)*, se află la cea de-a 27 ediție, făcând parte, probabil, din cea mai valoroasă colecție de volume din sfera psihologiei ocupaționale.

IRIOP 2012 este cel de-al VIII-lea volum editat consecutiv de prof. Gerard P. Hodgkinson (Universitatea din Leeds, Anglia) și de prof. J. Kevin Ford (Universitatea din Michigan, SUA), apărut la Wiley -Blackwell.

Este o lucrare de referință care înglobează contribuțiile a peste 20 de cercetători și profesori din zona psihologiei industrial-organizațională.

Cartea cuprinde un număr de opt capitole, fiecare oferind o viziune comprehensivă și critică a celor mai actuale dar și originale teme: conceptul de *self*, impactul obiectivelor subconștiente asupra comportamentului organizațional, combaterea stresului, procesul de e-learning la locul de muncă, echipele *Lean*, selecția de personal și avantajul competitiv al firmelor, echipele de lucru și evoluția proceselor de MRU.

Primul capitol este rezultatul unei sinteze a peste 100 de studii și cercetări a conceptului de "sine" în raport cu diverse variabile din mediul organizațional. Autorii John Schaubroeck, You Jin Kim și Ann Chunyan Peng discută despre relația dintre constructe care, de-a lungul timpului, au fost împrumutate din alte zone ale psihologiei și apoi transpuse în limbaj organizațional, fără, însă, o rafinare conceptuală. Constructe similare, și totuși distincte, precum : *self-esteem*, *self-efficacy*, *self-beliefs*, *self-complexity*, *self-identity*, *self-consistency*, *self-construal*, *self-differentiation*, sunt clarificate și delimitate, autorii reușind astfel să construiască fundamentul pentru discuții ulterioare privind implicațiile self-ului asupra comportamentului la locul de muncă. Aceste implicații explică o mare parte a variabilității performanțelor profesionale.

În cel de-al doilea capitol, autorii Gary P. Latham and Edwin A. Lock abordează o temă inedită, originală, aceea a efectelor pe care obiectivele inconștiente le au asupra comportamentului organizațional. Abordând concepte de sorginte psihanalitică, precum *procesele conștiente și subconștiente*, autorii reușesc să facă o incursiune convingătoare printre lucrări care oferă repere solide atât în

plan teoretic, cât și aplicativ, privind importanța acestora în explicarea comportamentului organizațional în general, dar mai ales asupra unor variabile, precum reușita, încrederea și justiția organizațională.

Elaborarea unei lucrări având ca tematică stresul ocupațional este astăzi, fără îndoială, un demers complicat, întrucât acumulările în acest domeniu sunt impresionante. Pentru a rezolva această provocare, Nathan A. Bowling, Terry A. Beehr, și Simone Grebner, autorii celui de-al treilea capitol, au decis să selecteze din literatura de specialitate acele conținuturi informaționale relevante și de actualitate privind modalitățile de combaterea a stresului la locul de muncă.

Scopul următorului capitol, redactat de Kenneth G. Brown, Steven D. Charlier și Abigail Pierotti, este de a aduna cele mai reprezentative contribuții privind procesul de învățare la locul de muncă, prin prisma tehnologiilor virtuale. Practic, autorii au filtrat din literatura PIO o serie de cercetări dedicată *e-learning-ului*, cercetări pe care, ulterior, le-au clasificat în trei mari clusteri: (a) motivația cursantului; (b) reacțiile acestuia și (c) eficiența învățării cu ajutorul TIC versus metodele tradiționale sau mixte. Autorii oferă și o tipologie a programelor de e-learning, extrasă din analiza definițiilor, ilustrând-o sub forma unei matrici de tipul 2 x 2, luând în calcul, pe de-o parte scopul aplicației (informare sau instruire), iar pe de altă parte modalitatea de furnizare a informației (static sau interactiv).

Al V-lea capitol se referă la o temă mai puțin tratată atât în psihologia românească, cât și în cea internațională - așa cum remarcă autorii, și anume aceea a dinamicii umane și a factorilor care facilitează formarea echipelor de tip *Lean*. Principiile *Lean* vizează obținerea de rezultate maxime, cu un consum minim de resurse, satisfăcând tot mai bine și mai precis, într-un mod flexibil, nevoile clientului. DesirA'ee H. Van Dun și Celeste P. M. Wilderom analizează principalii facilitatori identificați ai formării echipelor de tip *Lean*: suportul ridicat din partea liderilor, claritate strategică și structurală, politica de RU și resursele organizatioanale.

Robert E. Ployhart, în cel de-al VI-lea capitol, «Selecția de personal și avantajul competitiv al firmelor», oferă o serie de indicații și încurajează cercetătorii în domeniu să depășească viziunea conform căreia rolul procesului de selecție este doar de predicție a performanțelor profesionale individuale, focalizându-se și pe condițiile în care selecția de

personal poate să influențeze diferite tipuri de avantaje competitive.

Penultimul capitol reprezintă o resursă utilă pentru toți cei interesați de procesele de grup. Autorii, Stephen J. Zaccaro și Gia A. DiRo, fac o excelentă revizuire a celor mai relevante studii în acest sens.

David P. Lepak, Kaifeng Jiang, Kyongji Han, William G. Castellano și Jia Hu vorbesc despre managementul strategic al resurselor umane în lumina ultimelor descoperiri în domeniu, oferind o serie de insight-uri dintr-o perspectivă micro.

Ediția IRIOP 2012 este o lucrare valoroasă sub raport teoretic, cuprinzând sinteze originale și creative a celor mai reprezentative contribuții în domeniul PIO, devenind astfel foarte utilă pentru toți cei interesați de zona resurselor umane.

Andreea Butucescu
Universitatea "Ovidius", Constanța

**Jonathan Houdmont, Stavroula Leka and Robert Sinclair (2012).
Contemporary Occupational Health Psychology: Global perspectives on research and practice (Volumul 2).
West Sussex, UK: Wiley-Blackwell, 270 p.**

După un prim volum care s-a bucurat de un enorm succes, Jonathan Houdmont, Stavroula Leka și Robert Sinclair vin cu cel de-al doilea volum al seriei *Contemporary Occupational Health Psychology: Global perspectives on research and practice*, ce prezintă o imagine de ansamblu valoroasă asupra unor cercetări efectuate de academicieni din domeniul psihologiei sănătății ocupaționale.

Scopul acestui volum este acela de a înfățișa o serie de cercetări relevante și accesibile, în cadrul cărora ne sunt prezentate modele teoretice, operaționalizări ale conceptelor ce alcătuiesc aceste modele, implicații la nivel individual, organizațional și socio-cultural, numeroase definiții din diverse studii, care alcătuiesc o veritabilă istorie a conceptului și, nu în ultimul rând, sugestii pentru realizarea unor studii ulterioare, prin intermediul indicațiilor

oferite de cercetatori. Prin urmare, această carte își merită pe deplin atenția, fiind o excelentă sursă de informație cu privire la subiecte de actualitate din domeniul psihologiei organizaționale, precum: prezenteismul, umorul la locul de muncă, dedicarea angajaților și modul în care aceasta poate influența starea lor de bine, locuri de muncă proiectate în funcție de categorii de vârstă, noi direcții în psihologia pozitivă, comportamente ce țin de stres și de sănătate la locul de muncă.

În cele 14 capitole ale cărții se regăsesc, de asemenea, descoperiri actuale din domeniul psihologiei sănătății ocupaționale, tematici importante din psihologia organizațională, prezentarea comparativă a conceptelor pentru a facilita înțelegerea acestora, definiții cuprinzătoare, discuții privind cercetarea și concluziile acesteia, studii cantitative și calitative, perspectiva pe care o va aduce viitorul în domeniul organizațional, modele teoretice și studii empirice.

Orientarea spre psihologia pozitivă din domeniul sănătății ocupaționale continuă și în volumul 2 al seriei, care dedică un întreg capitol (capitolul 9 – Noi direcții în Psihologia Pozitivă: Implicații pentru un loc de muncă sănătos) acestui curent. Fullagar și Kelloway prezintă concepte noi: comportament organizațional pozitiv (ce presupune îndreptarea atenției spre punctele forte și calitățile angajaților), capital psihologic (ce constă în eficacitatea, optimismul, speranța și flexibilitatea angajatului), flow (efectuarea unei activități în care persoana se implică total). În capitolul 8, autorii Bauer și Jenny propun modelul dezvoltării sănătății organizaționale (*engl.* Organizational Health Development Model), care se concentrează pe elementele relevante pentru sănătatea angajaților și evoluția organizației, finalitatea aplicării modelului constând în bunăstarea angajaților și perceperea calității locului de muncă. Psihologia pozitivă apare însă și în alte studii cuprinse în volum, cititorul aflând când a fost prima dată folosit termenul, obiectivele de studiu care îi aparțin, ce presupune salutogeneza – subliniază relevanța atât a factorilor de stres cât și a resurselor în viața unui individ- (termen introdus de Aaron Antonovsky, 1987); autorii propun ca viitoarele cercetări să continue în această direcție a psihologiei.

Cartea cuprinde tematici diversificate, cum ar fi: