

acestei științe. Sunt discutate atât unele organizații private, dar și unele care se pot numi publice, instituții ale statului precum sfera militară.

Partea a patra discută în detaliu, de-a lungul a șase capitole, cele mai importante și mai interesante teme de cercetare care au marcat evoluția timpurie a domeniului, dar care continuă și astăzi să fie arii importante de cercetare și să ofere instrumente eficiente de lucru psihologului industrial-organizațional. Astfel, se discută domeniul selecției de personal, al analizei muncii, al psihologiei reclamei și consumatorului, domeniul formării profesionale a adulților și al trainingului, precum și evaluarea performanțelor profesionale.

Dacă până la acest moment discuțiile s-au concentrat în special asupra domeniului psihologiei muncii și industriale, partea a cincea se concentrează asupra unor aplicații care se plasează, mai degrabă, în sfera organizațională. În mod specific, sunt subliniate aplicații și puncte de vedere care țin de aspecte și viziuni moderne asupra domeniului, cum ar fi acela al organizației care învață, al dezvoltării organizaționale, al studiului motivației pentru muncă și pentru performanță, al leadershipului și al echipelor de lucru în organizații.

În fine, a șasea și ultima parte este semnată de John P. Campbell, care face o excelentă rezumare concludivă a întregului volum, integrând o mare parte din cele discutate pentru a prezice cele mai probabile evoluții și teme de cercetare viitoare, pe care el le vede drept provocări pentru mediul universitar, dar și pentru practicieni, pentru perioada următoare. Sunt discutate unele teme punctuale, care par a fi la modă la acest moment, cum ar fi performanța, satisfacția muncii, productivitatea, oboseala, accidentele de muncă, sănătatea ocupațională, stresul ocupațional, stabilitatea performanței, potrivirea dintre individ și organizație și adaptabilitatea indivizilor și organizațiilor. În același timp, sunt punctate teme majore, domenii largi care vor orienta probabil preocupările psihologiei industriale și organizaționale, cel puțin pentru următoarea decadă: (a) leadershipul, fiind în special subliniată teoria leadershipului transformațional, (b) designul trainingurilor și formărilor, fiind în mod special punctată evaluarea necesităților de training, (c) teoria performanței, cu accent pe conceptul de management al performanței, ca evoluție a clasicelor evaluări ale performanței profesionale, (d) motivația umană, fiind în mod special punctată motivația pentru performanță superioară, (e) performanța superioară a

grupurilor și echipelor, (f) metode de evaluare psihologică, fiind în mod special subliniată metoda centrelor de evaluare, (g) natura judecăților umane referitoare la performanță, (h) evaluarea unor concepte atitudinale și mai ales a satisfacției muncii și (i) modelarea cantitativă, fiind accentuată însemnătatea noilor metode statistice de modelare din acest punct de vedere.

Volumul prezent este atât de reușit încât prefața este redactată de două dintre cele mai prestigioase nume din psihologia industrială modernă: Edwin A. Fleishman și Jeanette N. Cleveland. În cuvântul lor înainte, scris în calitate de editori ai seriei (*Series in Applied Psychology*) din care face parte și acest volum, cei doi remarcă faptul că „acest volum este o contribuție majoră la felul în care înțelegem indivizii, instituțiile și evenimentele care au influențat dezvoltarea acestui domeniu de-a lungul ultimului secol” (p. xiii). Ceva mai departe, se enunță cu fermitate că „nu există nici un tratat comparabil [...], editorul a dezvoltat un act de creație major care trebuie să fie citit de cercetători, profesori, practicieni și de orice altă persoană interesată de domeniu” (p. xiii).

Recomandăm această carte tuturor specialiștilor români în resurse umane și în psihologie sau sociologie organizațională. Suntem de părere că, dincolo de perspectiva interesantă și redactarea ușoară, aproape beletristică, care aduce o reală plăcere cititorului, cartea poate oferi acel tip de informație care distinge practicantul incidental în zona resurselor umane de adevăratul specialist al domeniului, anume *cultura profesională*.

Dragoș Iliescu & Horia D. Pitariu

Morton McPahail (2007) *Alternative Validation Strategies – Developing New and Leveraging Existing Validity Evidence*, John Wiley: San Francisco

Alternative Validation Strategies – Developing New and Leveraging Existing Validity Evidence sub coordonarea lui Morton McPahail este „un compendiu al celor mai recente cercetări și îndrumări pentru practicieni, în vederea utilizării unor strategii alternative de validare a procedurilor de selecție, strategii menite să diminueze costurile financiare și de timp”. Volumul editat în 2007 de editura John Wiley, sub egida SIOP, face parte din colecția *The Professional Practice Series*, ce-și propune să aducă mai aproape de practicieni, cele mai recente inovații ale cercetării fundamentale din

domeniul psihologiei industriale și organizaționale. Volumul, care reunește o serie de nume sonore în psihologia industrială, de la Nancy Tippins, la Harold Goldstein și Frank Landy, se adresează practicienilor ce activează în domeniul selecției de personal. Cartea încearcă să aducă în prim plan o serie de strategii de validare, unele dintre ele extrem de controversate, dezbătute și combătute de psihometricieni de-a lungul timpului, și să le facă accesibile practicienilor din domeniu.

Cartea este structurată în patru părți, excluzând primul capitol. Acesta din urmă este o sinteză a evoluției noțiunii de validitate. Sunt surprinse momentele marcante ale acestei evoluții, începând cu primele preocupări oficiale pentru validarea procedurilor utilizate în selecția de personal (încă din 1954, APA identifica patru tipuri de validitate: validitatea predictivă, concurentă, de conținut și de construct). Sunt trecute în revistă contribuțiile unor nume precum Cronbach și Meehl, Campbell și Fiske, Guion sau Messick, contribuții ce au condus la perspectiva actuală asupra validității, definită, în ediția din 2005 a *Standards for Educational and Psychological Testing*, ca fiind un construct unitar.

Sunt discutate principalele constrângeri, fie ele de natură științifică, financiară, legală sau temporală, care au făcut dificil de utilizat în practică strategiile consacrate și care au contribuit la crearea unor noi strategii de validare a procedurilor de selecție.

Prima din cele patru părți, ce cuprinde capitolele II-VI, tratează strategii alternative de validare deja cunoscute. Toate capitolele urmează aproximativ aceeași structură: sunt discutate originile strategiei de validare, este descris demersul propriu-zis de validare, sunt prezentate cazuri în care s-a utilizat strategia în discuție și consecințele legale pe care le-a generat. În final sunt discutate oportunitățile și neajunsurile metodei.

Cel de-al doilea capitol al cărții abordează problematica transferului validității (*Transportation of Validation Results*). Sunt detaliați pașii ce trebuie urmați pentru a putea folosi această strategie de validare. De asemenea, sunt discutate criteriile ce trebuie satisfăcute astfel încât utilizarea acestei metode să nu aducă după sine o serie de complicații legale. Sunt enumerate și analizate cazuri în care a fost utilizată această metodă și în care au existat implicații legale. Din păcate o discuție similară nu-și are locul în context românesc, de vreme ce legislația în domeniu este extrem de deficitară.

Cel de-al treilea capitol discută validitatea componentelor muncii (*Job Component Validity*), o formă particulară a validității sintetice. Capitolul descrie câteva cazuri în care această strategie se pretează și sunt trecute în revistă cele mai recente cercetări din domeniu care au utilizat-o. Sunt discutate punctele tari ale acestei strategii, dar și cele slabe și sunt oferite o serie de recomandări în vederea utilizării validării componentelor muncii.

Al patrulea capitol tratează validitatea sintetică. Urmând o structură similară capitolului precedent, sunt discutate caracteristicile acestui tip de validitate, cele mai recente cercetări în acest domeniu, implicațiile legale pe care le presupune utilizarea acesteia, dar și neajunsurile ei. De asemenea, este descris pe larg demersul pe care un practician trebuie să-l urmeze în cazul în care utilizează validarea sintetică a unei proceduri de selecție.

Capitolul cinci abordează problematica validității generalizate. Aceasta este definită ca fiind „aplicarea meta-analizei asupra corelațiilor dintre un test completat la angajare și un criteriu, cel mai adesea performanța la locul de muncă sau într-un program de formare”. Sunt discutate controversele pe care le-a stârnit această procedură, în contextul în care, de-a lungul timpului, s-a pus în evidență faptul că scorurile la predictor diferă în funcție de rasă sau etnie. Capitolul cinci discută implicațiile legale și face recomandări pentru utilizarea de către practicieni a acestei strategii.

Cel de-al șaselea capitol tratează aceeași strategie care a fost discutată și în capitolul anterior. În timp ce în capitolul al cincilea se face referire la mai mulți predictorii, de la teste de aptitudini cognitive, la teste de personalitate, interviuri de angajare sau referințe, capitolul al șaselea abordează pe larg validitatea generalizată în condițiile în care predictorii utilizați sunt inventare de personalitate. Și de această dată este detaliat întreg procesul de validare a unei proceduri de selecție.

Cea de-a doua parte cuprinde capitolele VII-IX și prezintă o serie de strategii extrem de recente de validare. Capitolul descrie studiile de consorțiu (*Consortium Studies*) ca o metodă posibilă de validare atunci când, de exemplu, eșantionul utilizat nu permite validarea procedurii de selecție. Sunt discutate și de această dată posibile neajunsuri și oportunități și se fac recomandări în vederea utilizării acestei metode. Ceea ce mi-a atras atenția în mod deosebit a fost preocuparea autorilor pentru învățarea continuă în rândul practicienilor.

Capitolele opt și nouă sunt o pledoarie în favoarea validității de conținut, respectiv a celei de construct. Fiecare discută controversele și confuziile legate de aceste forme de validitate. Sunt revăzute motivele pentru care validarea de conținut a fost discreditată în anii din urmă și ne este prezentată utilitatea unui astfel de demers. Capitolul nouă explică motivele pentru care divergențele legate de definirea noțiunii de construct a condus la o serie de confuzii legate de validare.

Cea de-a treia parte a volumului cuprinde capitolul zece și tratează implementarea unor astfel de strategii alternative de validare a procedurilor de selecție. Autorii discută o serie de recomandări ce trebuie considerate atunci când sunt luate decizii cu privire la demersul de validare, care trebuie să împace atât constrângerile științifice, cât și pe cele practice.

În capitolul unsprezece, care reprezintă ultima parte a volumului, Frank Landy abordează viitorul validării procedurilor de selecție în contextul schimbărilor la care se supune actualmente munca (rolul din ce în ce mai important al echipei, natura sa, din ce în ce mai încărcată cognitiv, desfășurarea în medii virtuale, etc.). Sunt discutate o serie de dificultăți ridicate,

în acest context, de predictorii sau criteriile folosite.

Cartea de față se dovedește a fi un instrument extrem de util practicienilor care lucrează în domeniul recrutării și selecției de personal. Fiind, în cele din urmă, un curs introductiv în problematica strategiilor alternative de validare, lucrarea furnizează o paletă largă de opțiuni pentru cei preocupați să-și întemeieze deciziile de selecție pe proceduri validate științific.

Textul este ușor accesibil, deși se adresează celor deja inițiați într-ale psihometriei. Cu toate că abordează problematica validării procedurilor de selecție mai ales din lumina implicațiilor legale pe care aceasta le presupune, iar cazuistica discutată face referire la legislația în domeniu din SUA, textul este o lectură extrem de incitantă pentru practicienii români. Acest aspect rămâne valabil cu toate că, în momentul de față, în absența unor documente precum Standardele APA, principiile SIOP sau *Uniform Guidelines on Employee Selection Procedures*, problemele pe care le ridică *Alternative Validation Procedures* par mai degrabă de domeniul SF-ului.

Florina Spânu

D&D Consultants, București

www.ddconsultants.ro



Instrumente psihometrice publicate de D&D Consultants / TestCentral

- CPI: California Psychological Inventory (462, 434, 260)
- NPQ: Nonverbal Personality Questionnaire
- FFNPQ: Five-Factor Nonverbal Personality Questionnaire
- SWS: Survey of Work Styles
- STAXI-2: State-Trait Anger Expression Inventory
- FPI: Freiburger Persönlichkeitsinventar (Formele G și R)
- LSI: Learning Styles Inventory
- MLQ: Multifactor Leadership Questionnaire (Forma 5X)
- STAI: State-Trait Anxiety Inventory
- STAI-C: State-Trait Anxiety Inventory for Children
- JVIS: Jackson Vocational Interest Survey

Instrumente psihometrice în curs de apariție

- AMI: Achievement Motivation Inventory
- ASSET: A Shortened Stress Evaluation Tool