

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

la nivel internațional. În capitolul destinat instruirii profesionale, cititorul este învățat cum se proiectează, furnizează și evaluează o instruire profesională. La fel ca la finalul capitolelor anterioare, sunt aduse în prim plan problemele și provocările ridicate de această activitate a psihologului industrial-organizațional.

Autorul insistă în partea a patra, „Individul și organizația” asupra teoriilor motivației, emoțiilor și atitudinilor față de muncă ale angajaților, cum sunt satisfacția muncii, angajamentul organizațional și emoțiile la locul de muncă. Este discutată și problematica comportamentelor productive (performanță, comportament cetățenesc) și contraproductive ale angajaților (comportamentele de retragere, agresivitatea, sabotajul și furtul). Aceste elemente de comportament organizațional sunt completate concis cu cele legate de sănătatea angajaților la locul de muncă. Cititorului îi sunt evidențiate relațiile dintre sănătatea ocupațională și securitatea la locul de muncă, aspecte legate de programul de muncă, stresul ocupațional, conflictul-muncă familie și burnout.

Ceea ce apare din nou în lucrările de specialitate ale psihologilor, asemeni unui trend, este contextul muncii, în cartea de față autorul detaliindu-ne rolul contextului social al muncii. Această ultimă parte a cărții abordează teme precum grupurile și echipele de muncă, conducere și putere în organizații, dezvoltare și teorie organizațională. În ceea ce privește problematica grupurilor și echipelor de muncă sunt trecute în revistă o serie de concepte importante, din perspectiva autorului, pentru funcționarea grupului: norme, roluri, coeziunea grupului, pierderea procesului, angajament față de echipă, modelul mental al echipei, performanța și diversitatea grupului. Autorul ne creionează câteva intervenții utile în utilizarea grupurilor în context organizațional pentru a veni în încercarea noastră de a realiza un design al muncii cât mai eficace.

Un aspect strâns relaționat de grupuri și echipe, indiferent de domeniul în care sunt utilizate, este cel al conducerii și puterii pentru a obține poziția de conducător. Dar ce este conducerea? Care sunt sursele acestui fenomen? Care sunt consecințele abuzului de putere? Sunt doar câteva dintre întrebările la care ne invită autorul să căutăm un răspuns formulat pe baza datelor științifice. Pentru a înțelege acest fenomen, văzut ca element al contextului muncii, ne sunt descrise critic și

abordările teoretice ale acestuia, manifestarea lui în funcție de gen și în diverse culturi.

Ultimul capitol al cărții este concentrat pe două teme majore reprezentate de dezvoltarea organizațională și teoriile organizaționale. În cadrul secțiunii dedicate dezvoltării organizaționale, cititorului îi sunt dezvăluite informații despre acceptarea schimbării organizaționale de către angajați, managementul prin obiective, construirea echipelor de muncă și a grupurilor de tip T. De o mare importanță apar evidențiate contribuțiile pe care dezvoltarea organizațională le aduce creșterii performanței întregii organizații. Pentru a înțelege mai bine cum pot fi implementate programe de dezvoltare organizațională, autorul insistă critic asupra modului în care diverși autori au conceptualizat ceea ce este și ceea ce face o organizație. Modalitățile de funcționare ale organizațiilor le regăsim în teoria X și Y, teoria birocrăției, a sistemelor sociale deschise și a celor sociotehnice. Fără a susține superioritatea uneia dintre ele, autorul le prezintă comparativ, insistând asupra punctelor tari și limitelor acestora.

Prin intermediul celor cinci părți majore, cartea ne oferă o imagine complexă a ceea ce este psihologia industrială și organizațională ca știință și ca profesie. Calitatea de știință este subliniată în fiecare capitol prin informațiile teoretice, problemele și provocările pe care le ridică fiecare temă abordată iar cea de profesie este reliefată de instrumentele, exemplele și exercițiile inserate printre cunoștințele teoretice. Cu toate că sunt prezentate foarte multe informații, ele sunt prezentate și organizate astfel încât fiecare cititor, chiar dacă nu este psiholog industrial-organizațional, să înțeleagă cât mai ușor ce este și ce face psihologia industrială și organizațională

**Claudia Rus**