

**PSIHOEDUCAȚIE POZITIVĂ
ȘI
OPTIMIZARE UMANĂ**

Volumul 3

CORNEL L. MINCU
- coordonator -

**PSIHOEDUCAȚIE POZITIVĂ
ȘI
OPTIMIZARE UMANĂ**

Volumul 3

- Optimizarea potențialului uman în societate -



EDITURA UNIVERSITARĂ
București

Colecția PSIHLOGIE

Redactor: Gheorghe Iovan

Tehnoredactor: Ameluța Vișan

Coperta: Monica Balaban

Editură recunoscută de Consiliul Național al Cercetării Științifice (C.N.C.S.) și inclusă de Consiliul Național de Atestare a Titlurilor, Diplomelor și Certificatelor Universitare (C.N.A.T.D.C.U.) în categoria editurilor de prestigiu recunoscut.

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României

Psihoeducație pozitivă și optimizare umană / coord.: Cornel

Laurențiu Mincu. - București : Editura Universitară, 2013-2014

3 vol.

ISBN 978-606-591-892-4

Vol. 3. - 2014. - ISBN 978-606-591-973-0

I. Mincu, Cornel Laurențiu (coord.)

159.9

DOI: (Digital Object Identifier): 10.5682/9786065919730

© Toate drepturile asupra acestei lucrări sunt rezervate, nicio parte din această lucrare nu poate fi copiată fără acordul Editurii Universitare

Copyright © 2014

Editura Universitară

Editor: Vasile Muscalu

B-dul. N. Bălcescu nr. 27-33, Sector 1, București

Tel.: 021 – 315.32.47 / 319.67.27

www.editurauniversitara.ro

e-mail: redactia@editurauniversitara.ro

Distribuție: tel.: 021-315.32.47 / 319.67.27 / 0744 EDITOR / 07217 CARTE

comenzi@editurauniversitara.ro

O.P. 15, C.P. 35, București

www.editurauniversitara.ro

AUTORII

Dragoș Mihailă este absolvent al Universității din București – Facultatea de Psihologie și Științele Educației, licențiat în Psihologie. Își desfășoară activitatea într-un mediu instituțional european la Bruxelles.

Eugen Avram este conf. univ., doctor în psihologie, director Departament Psihologie/Universitatea din București, psiholog clinician specialist la Spitalul Clinic de Urgență “Bagdasar-Arseni”. Specializările sale includ (studii de master): managementul sănătății, psihoterapiei cognitiv-comportamentale, psihologie organizațională. Este autor și coordonator a 25 de volume din domeniul sănătății, neuropsihologiei, psihologiei personalității și psihologiei organizaționale, 40 de capitole în volume colective, 35 studii în periodice, 3 articole în reviste cotate ISI.

Cornel Laurențiu Mincu este psiholog principal și lector universitar, doctor în psihologie la Universitatea din București, Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Departamentul de Psihologie.

Livia Theodorescu este licențiată în Psihologie și absolventă a Masterului "Psihodiagnoza, Psihoterapie Experiențială Unificatoare și Dezvoltare Personală", cu drept de practică supervizată în domeniul Consilierii Experiențiale (individuală și de grup) la Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea din București.

Cătălin Stavăr este licențiat în Psihologie - specializarea Psihologie (Universitatea București - Facultatea de Psihologie și Științele Educației). Șeful departamentului de cercetare în cadrul unei firme din domeniul Psihologiei Consumatorului Online, este licențiat și în Științe Economice - specializarea Contabilitate și Informatică de Gestiune (Academia de Studii Economice - Facultatea de Contabilitate și Informatică de Gestiune, București). Inginer diplomat - specializarea Mecatronică - Robotică și acționări de precizie (Universitatea Politehnica din București - Facultatea de Inginerie Mecanică și Mecatronică).

Dumitru Mohan este conferențiar universitar al Facultății de Medicină și Farmacie din Oradea, doctor în științe medicale, medic primar neurochirurg și șef al Clinicii de Neurochirurgie din cadrul Spitalului Clinic Județean de Urgență Oradea. În anul 1998 participă la cursurile postuniversitare „Planificarea de programe” și „Conducerea proiectelor în domeniul Sănătății Publice” organizate de UMF “Carol Davila” București și Asociația Romană de Sănătate Publică și Management Sanitar. Din anul 1982 este membru al Societății Române de Neurochirurgie, iar din anul 2008 este membru în Board-ului acestei societăți. Din anul 1998 și până în prezent ocupă funcția de președinte al Colegiului Medicilor din Bihor. Din anul 2004 devine membru al Uniunii Medicale Balcanice. Între anii 1997-2002 a ocupat funcția de director general al Spitalul Clinic Județean de Urgență Oradea. Este autorul a numeroase lucrări științifice prezentate la congrese naționale și internaționale, precum și a cinci monografii.

Aurel G. Mohan este medic neurochirurg, preparator universitar drd., Universitatea din Oradea, Facultatea de Medicină și Farmacie.

Horia Pleș este medic primar neurochirurg, doctor în medicină, șef de disciplină neurochirurgie UMF Timișoara, șeful secției de neurochirurgie Timișoara, Președinte al Centrului de Diagnostic Imagistic “Neuromed” Timișoara, Președinte Asociația Serviciilor Private de Ambulanță din România.

CUPRINS

Mihăilă Dragoș

Dimensiuni ale personalității de succes la funcționarii europeni:
studiu corelațional 9

Eugen Avram

Educația adulților în actualitate 49

Daniela Ionescu

Normativitatea, moralitatea și caracterul pozitiv 67

Eugen Avram

Inteligența emoțională și reușita în viață 84

Cornel Laurențiu Mincu & Livia Theodorescu

Cercetarea singurătății și a solitudinii în rândul tinerilor 112

Cătălin Stavăr

Studiu privind influența recomandărilor personalizate
asupra comportamentului de cumpărare în mediul online 126

Dumitru Mohan & Aurel Mohan

Ledearship and ethics in healthcare 153

Horia Pleș

Management and morality in healthcare 166

DIMENSIUNI ALE PERSONALITĂȚII DE SUCES LA FUNCȚIONARII EUROPENI: STUDIU CORELAȚIONAL

Mihăilă Dragoș

1. Introducere

Obiectivul acestui studiu este de a explora relația dintre cariera de succes în instituțiile europene și factorii care ar putea să o influențeze – trăsăturile de personalitate, dominantele motivaționale, inteligența emoțională, perceperea stresului, datele demografice și capitalul uman ale funcționarilor europeni. Acest studiu utilizează o cercetare cantitativă bazată pe chestionare. Cercetarea poate fi de folos atât departamentelor HR, cât și persoanelor care aspiră la cariere de funcționari europeni. Cariera de succes este măsurată prin integrarea dimensiunilor de salariu, ore de lucru, perspective de viitor, dificultate job, conținut job (interesant, statut, independență) și relațiile interpersonale cu conducerea și colegii. Un eșantion de 90 funcționari din instituțiile europene au furnizat date pentru acest studiu. Se urmăresc în principal agreabilitatea, extraversiunea, stabilitate emoțională și deschidere către experiențe, pentru a verifica corelațiile legate pozitiv sau negativ de succesul în carieră. Teoria și implicațiile practice ale acestor concluzii sunt discutate împreună cu modalitățile unei cercetări viitoare.

De ce unii indivizi au mai mult succes decât alții? Aceasta este o întrebare interesantă printre oameni și cei care îi angajează sau conduc. O înțelegere a factorilor de succes în carieră va permite angajaților să se concentreze mai mult pe managementul carierei lor. O carieră de succes este o preocupare atât pentru indivizi, cât și pentru organizații, deoarece succesul angajaților contribuie în cele din urmă la succesul organizațional. Oamenii de succes sunt considerați a avea mai multă bogăție, putere și respect din partea societății. Cei cu mai puțin succes, în special în rândul aceluiași grup

de vârstă, pot considera că au avut un start mai slab și să se simtă frustrați, ceea ce poate da naștere la probleme legate de părăsirea timpurie a locului de muncă sau în căutarea de noi locuri de muncă sau chiar de comportament deviant. Înțelegerea factorilor care influențează succesul în cariera este un subiect care interesează atât indivizii, cât și organizațiile, afirmau (Barrick și Mount, 1991; Judge și Ilies, 2002; Ng et al., 2005).

Având în vedere importanța carierei atât pentru angajați, cât și pentru organizații există o nevoie de a examina factorii care influențează succesul în carieră, menționau (Judge et al., 1995; Hertz și Donovan, 2000). Examinarea variabilelor care influențează cariera de succes arată că există o largă varietate de factori care îi sunt necesari unei persoane în dezvoltarea carierei.

1.1. Particularități psihologice ale carierei de succes

Cariera de succes poate fi definită prin realizările percepute sau concrete ale indivizilor, acumulate ca urmare a propriilor experiențe de muncă, afirma (Judge et al., 1995). O serie de studii au explorat acest concept, însă o definiție a carierei de succes, adecvată acestei cercetări este “realizările materiale și psihologice pozitive, ale unui individ, rezultate din activități și experiență în muncă”, au afirmat (Callanan și Greenhaus, 2006). Seibert et al. (1999) afirma că, cariera de succes este un rezultat cumulat, produsul comportamentelor acumulate de-a lungul unei lungi perioade de timp. Cariera de succes este definită în termeni de dezvoltare continuă și auto-reînnoirea experiențelor. Concepțiile tradiționale despre cariera de succes se bazează pe indicatori obiectivi cum ar fi nivelul de salariu sau promovări. Această perspectivă care descrie cariera de succes este observabilă și tangibilă. Perspectiva contemporană se concentrează pe aspecte psihoindividuale precum sentimente de realizare, acumulare și împlinire din punct de vedere al carierei sau mai bine spus pe satisfacția în carieră, menționa (Seibert et al., 1999). În epoca actuală indicatorii obiectivi ai carierei nu mai sunt suficienți, fiind necesar să fie luați în considerare și indicatorii subiectivi, după cum afirmă (Arthur și Rousseau, 1996; Pretorius și

Morgan, 2010). În cadrul instituțiilor europene, posturile sunt caracterizate prin siguranță, promovări și direcții clare ale dezvoltării carierei, trasate pentru fiecare angajat. Pentru fiecare nivel de promovare există o creștere a responsabilităților, a salariului și beneficiilor și în final și a nivelului de pensie. Conceptul de carieră de succes este operaționalizat adeseori în două categorii: a) una în care sunt incluse variabile măsurate obiectiv, afirmă (Jaskolka et al., 1985) și b) o a doua categorie în care operaționalizarea se realizează prin intermediul unor variabile măsurate subiectiv: judecățile în legătură cu realizările din carieră, satisfacția în carieră, conform (Burke, 2001; Judge et al., 1999).

1.2. Cariera de succes obiectivă

Cariera de succes obiectivă (CSO) este definită prin termeni legați de organizație și de afaceri. Este un termen, nepredictibil și cu realizări în permanentă schimbare, menționează (Coetzee și Schreuder, 2009). Este de obicei măsurat prin indicatori observabili – învățare pe tot parcursul vieții, salariu, autonomie, dobândirea unor noi calificări, poziția, titlul și postul ocupat în organizație, precizează (Abele și Spurk, 2009; Callanan și Greenhaus, 2006; Pretorius și Morgan, 2010). Aceste caracteristici reprezintă realizări observabile și sunt denumite uneori ca indicatori ai carierei de succes extrinseci, pentru faptul că sunt atribuiți organizației și nu individului, deoarece sunt controlați de organizație, conform (Callanan și Greenhaus, 2006). Acest tip de carieră este experimentată de funcționarii europeni, care sunt motivați de dorința de a excela și de a obține poziții înalte în ierarhia organizațională. Cu toate că perspectiva de carieră de succes a funcționarilor europeni, pare să se îndrepte spre cariera de succes obiectivă, presupunând că aceștia au cariere de succes, nu se poate exclude însă posibilitatea existenței și unei cariere de succes subiective. Cercetări dintr-o varietate largă de discipline continuă să investigheze multe caracteristici psihologice care ar putea să contribuie la realizarea unei cariere de succes. Unele studii au investigat medierea proceselor prin care capitalul uman contribuie la cariera de succes obiectivă. Opțiunea de carieră,

conform (Gattiker și Larwood, 1988), criteriile de succes, conform (Poole et al., 1993) sunt de asemenea câteva exemple de factori recenți ai carierei de succes, care au fost investigați. Judge et al. (1995) menționa că au chestionat 1.400 directori pe un eșantion din diverse organizații din USA, constatând că datele demografice, capitalul uman și variabilele motivaționale au avut o influență importantă în cariera de succes. Scopul acestei cercetări este să determine care sunt factorii care influențează cariera de succes a funcționarilor europeni și să evidențieze relațiile dintre acești factori și cariera de succes din instituțiile europene.

1.3. Cariera de succes subiectivă

Cariera de succes subiectivă (CSS) este operaționalizată ca percepție a locului de muncă sau satisfacția carierei, afirma (Heslin, 2005). Cariera de succes subiectivă reflectă sentimentul individual de dobândire și de satisfacție în carieră, afirmau (Pretorius și Morgan, 2010). Este caracterizată printr-o creștere a nivelului de competență, calificare, stimă de sine și responsabilitate a postului deținut, dezvoltare personală, balanța muncă-viață personală, recunoașterea pentru munca îndeplinită și mediu de lucru cu colegi agreabili, au menționat (Abele și Spurrk, 2009; Callanan și Greenhaus, 2006; Gattiker și Larwood, 1986; Pretorius și Morgan, 2010). Aceste caracteristici reprezintă indicatori subiectivi ai carierei de succes, conform (Callanan și Greenhaus, 2006), pentru că ele determină cariera individului din motive personale, după cum au afirmat (Coetzee și Schreuder, 2009). Cariera de succes subiectivă este o noțiune stabilă și reprezintă o evaluare subiectivă a angajatului, referitoare la viața lui/ei și la obiectivele și aspirațiile de muncă, au menționat (Coetzee și Schreuder, 2009; Heslin, 2005; Seibert și Kraimer, 2001). Totodată cariera de succes subiectivă semnifică preferințele proprii de dezvoltare ale unei persoane într-un anumit domeniu. Indicatorii subiectivi ai carierei de succes descriu informații despre percepția individuală a propriilor lor cariere, despre impactul individual al dezvoltării carierei lor, au precizat (Gattiker și Larwood, 1986). Percepția carierei de succes subiectivă este legată

de caracteristicile postului și conținutului de job, astfel individul face o auto-evaluare a carierei de succes. Dacă cineva privește caracteristicile unui job ca pe o provocare și nu ca pe ceva dificil, acea persoană își va percepe cariera într-un mod pozitiv.

Cariera de succes subiectivă poate fi împărțită în trei dimensiuni: modul perceput de realizare în carieră, satisfacția în cariera și realizarea financiară, au menționat (Heslin, 2005; Lau et al., 2007). Modul perceput de realizare în carieră – se referă la rezultatele pozitive obținute la locul de muncă, bazate pe aprecieri personale, în ceea ce privește nivelul carierei. Succesul este obținut atunci când obiectivele stabilite sunt realizate.

Satisfacția în cariera face referire la rezultatele pozitive obținute la locul de muncă bazate pe starea de bine psihologică, conform (Lau et al., 2007). Este cel mai remarcabil aspect al carierei de succes care descrie satisfacția unei persoane față de condițiile locului de muncă. De exemplu, o persoană care este în general încântată cu condițiile locului de muncă este foarte probabil să fie percepută cu o carieră de succes. Realizarea financiară percepută - se referă la rezultatele pozitive obținute la locul de muncă, bazate pe aprecieri personale, în ceea ce privește nivelul financiar atins. Succesul este obținut, când individul câștiga mai mulți bani decât ceilalți indivizi din mediul lui, asemănători lui. Există o mulțime de factori care pot să conducă către o carieră de succes, cum ar fi: relația cu șeful, relația cu colegii, flexibilitatea carierei, “relațiile generale” care te pot ajuta în dezvoltarea carierei, echilibrul între muncă și viața personală și desigur o motivație înaltă pentru carieră, au precizat (Pretorius și Morgan, 2010; Wolff și Moser, 2009). În această lucrare, cariera de succes subiectivă va fi măsurată cu ajutorul unui chestionar elaborat pe baza celor mai importante trăsături ale carierei de succes, inspirat dintr-un chestionar preluat din (Clark, 1998).

1.4. Determinanți ai carierei de succes

Există multe cercetări care s-au realizat pentru studierea carierei de succes, care s-au canalizat pe trăsăturile de personalitate

și pe impactul pe care aceste trăsături le au asupra carierei de succes, au menționat (Seibert et al., 1999; Seibert și Kraimer, 2001). În această lucrare trăsăturile de personalitate vor fi analizate folosind scala Big Five. Alți cercetători și-au îndreptat atenția studiind impactul factorilor motivaționali la locul de muncă, rolul inteligenței emoționale sau perceperea stresului într-o carieră de succes. Toți acești factori vor face obiectul prezentei cercetări. Această parte a cercetării se va orienta asupra explicației trăsăturilor de personalitate și ce impact au ele asupra percepției carierei de succes în rândul funcționarilor europeni. Cel mai important aspect este cum corelează acestea la cariera de succes.

1.5. Factorii de personalitate

Modelul Big Five oferă un cadru descriptiv despre trăsături care prezic succesul în multe dintre activitățile contemporane, au afirmat (Goldberg, 1990; John și Srivastava, 1999). Trei dintre trăsăturile Big Five relaționează consistent cu capacitatea individului de a evolua și a reuși în carieră, în timp ce nevrotismul și agreabilitatea se consideră a avea o corelație negativă.

Cercetarea de față se focusează pe analiza trăsăturilor de personalitate din sistemul Big Five. În marea majoritate a studiilor, extraversia este într-o corelație pozitivă cu cariera de succes subiectivă, deși rezultatele cercetărilor nu sunt indubitabile. În orice caz, majoritatea cercetărilor sugerează că extraverții au mai mult succes obiectiv și sunt mai mulțumiți cu ei înșiși. Deschiderea către experiențe se caracterizează prin profunzime, originalitate, complexitatea de gândire a unei persoane, dorința de a experimenta și de a se adapta la schimbare. Reversul acestei trăsături îl reprezintă persoană reticentă la nou, închisă la minte, conservatoare în mod exagerat. Deschiderea către experiențe prezintă o relație în contradicție cu cariera de succes. O serie de studii au făcut referire la deschiderea către experiențe: asocierea deschiderii cu job satisfaction este slabă și variabilă ($p = .02$), au susținut (Judge et al., 2002). Boudreau et al. (2001) este de părere că deschiderea a căzut, în predicția vreunui aspect al succesului intrinsec, cu excepția unui

semnificativ, dar mic efect asupra job satisfaction ($\beta = -.07, p < .01$), în rândul europenilor cu funcții executive. Seibert și Kraimer (2001) au constatat că deschiderea a fost necorelată cu satisfacția în carieră ($\beta = .02, ns$). În cercetările realizate de Bozionelos (2004), se arată că deschiderea a căzut, în predicția carierei de succes subiectivă ($\beta = .03, ns$). Din toate aceste studii, este foarte probabil să reiasă că, deschiderea către experiențe are o relație de consistență mică cu cariera de succes subiectivă sau cariera de succes obiectivă. Agreabilitatea se descrie printr-o tendință de a fi conform și în acord cu ceilalți, chiar și în detrimentul propriilor interese și scopuri. Încrederea și modestia sunt în relație cu agreabilitatea. La extremitatea agreabilității se afla agresivitatea extremă și comportamentul încăpățânat. Unele studii care analizează această trăsătură arată că există o tendință care indică, relativ modest, o relație pozitivă între agreabilitate și job satisfaction ($\rho^{\wedge} = .17$), conform (Judge et al., 2002). În prezența celorlalte trăsături componente ale Big Five, relația devine ne semnificativă. Agreabilitatea nu corelează cu niciun aspect al carierei de succes intrinseci sau extrinseci, conform studiilor efectuate de Boudreau et al. (2001). Și Seibert și Kraimer (2001) au constatat că agreabilitatea prezice negativ satisfacția carierei, deși mărimea efectului a fost mai degrabă mică ($\beta = -.09, p < .05$). În contradicție cu ceilalți cercetători, un alt studiu la care face referire lucrarea de față este cel al lui Bozionelos (2004), care susține că agreabilitatea prezice pozitiv cariera de succes subiectivă ($\beta = .18, p <$

.05). Ceea ce apare interesant în alte studii este că agreabilitatea corelează negativ cu cariera de succes obiectivă. Agreabilitatea a avut o predicție relativ puternic negativă a carierei de succes extrinseci ($\beta^{\wedge} = -.32, p < .01$), în studiile realizate de Judge et al. (1999). Boudreau et al. (2001) constată că agreabilitatea prezice negativ toate aspectele (salariu, promovări, status). Pe de altă parte, Seibert și Kraimer (2001) susțin că agreabilitatea nu prezice salariul ($\beta^{\wedge} = -.03, ns$) sau promovările ($\beta = .00, ns$). În fine, Bozionelos (2004) sugerează că agreabilitatea prezice negativ cariera de succes subiectivă ($\beta^{\wedge} = .13, p < .05$), ceea ce este ciudat pentru că tot el a