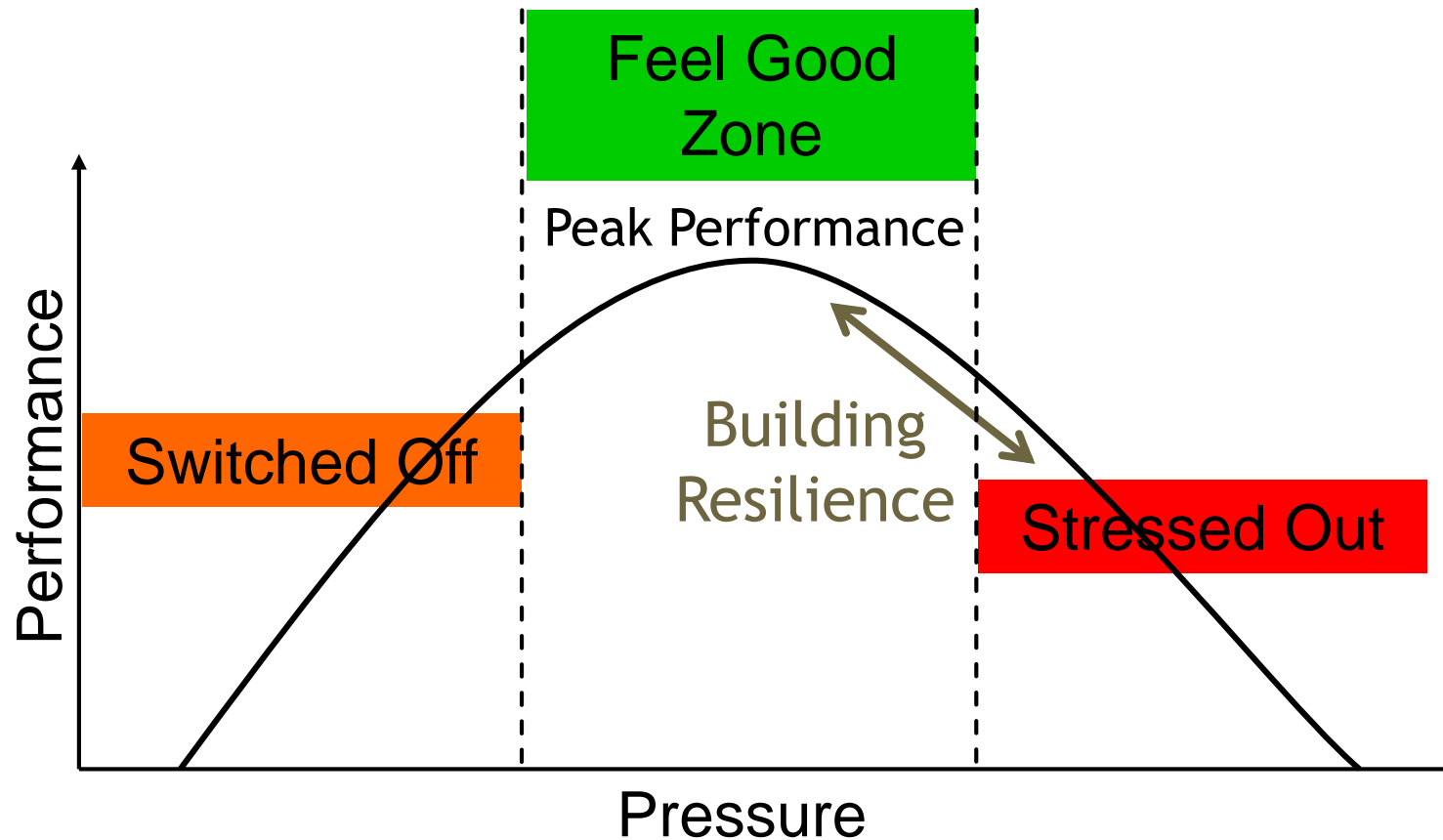


Starea de bine psihologica: Concept si masurare

Dragos Iliescu

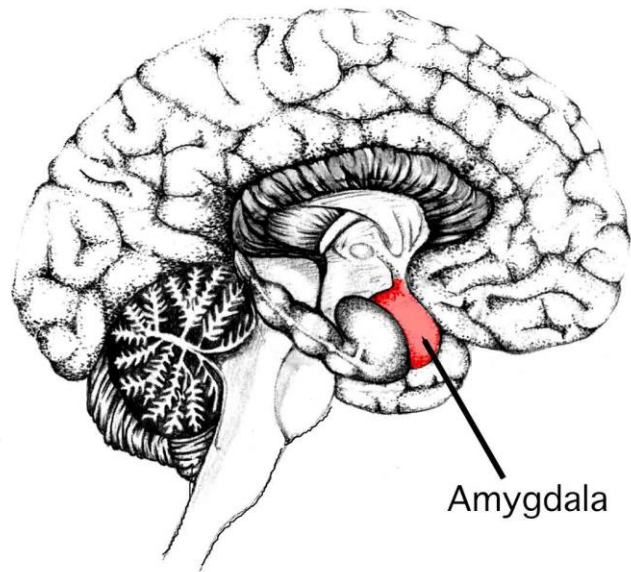
Starea de bine psihologica (Psych. Well-Being) De unde vine?



PWB: E importanta?

- ▶ **Studii in ultimii 40-50 de ani, care fac legatura dintre PWB/Stress si:**
 - ▶ **Rezultate individuale**
 - ▶ Modificari ale creierului (neurologice) si corpului (fiziologice)
 - ▶ Afectiuni minore (e.g. raceli & gripa)
 - ▶ Afectiuni majore (e.g. afectiuni cardiace)
 - ▶ ...
 - ▶ **Rezultate organizationale cheie**
 - ▶ Performanta si productivitate
 - ▶ Absente de la munca
 - ▶ Satisfactia clientilor
 - ▶ ...

PWB si corpul: Reactii neurologice si fiziologice (1)

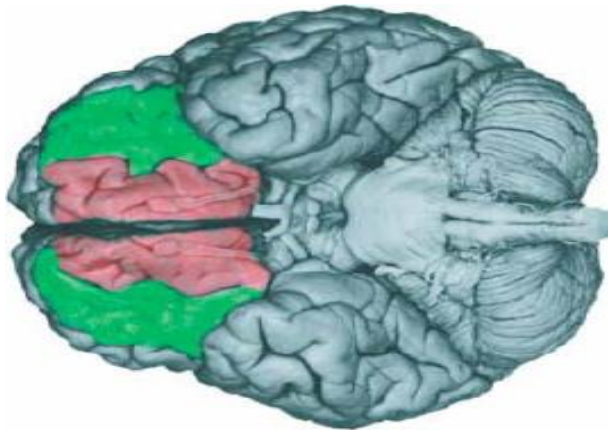


▶ Amygdala

- ▶ Rol in procesarea si memorarea reactiilor emotionale
- ▶ Niveluri mai mici de PWB sunt asociate cu o amygdala mai responsiva

PWB si corpul:

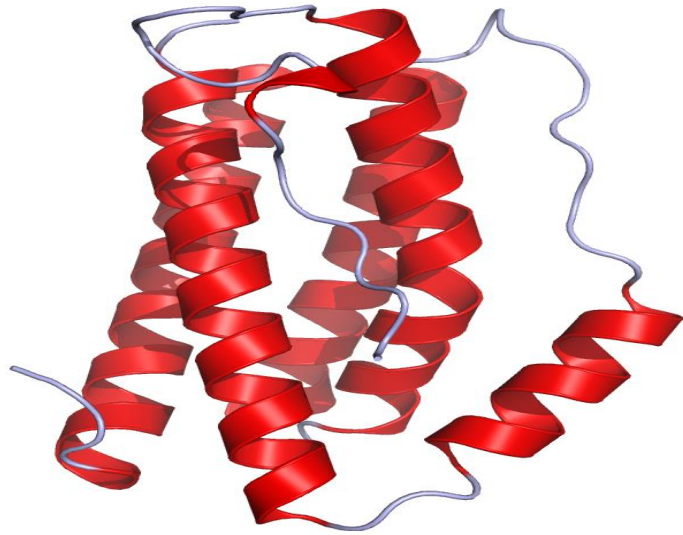
Reactii neurologice si fiziologice (2)



- ▶ **Ventromedial prefrontal cortex (vmPFC)**
 - ▶ Rol in procesarea riscului si fricii
 - ▶ Niveluri mai mari de PWB sunt asociate cu o recrutare mai eficienta a vmPFC atunci cand sunt intampinate provocari emotionale

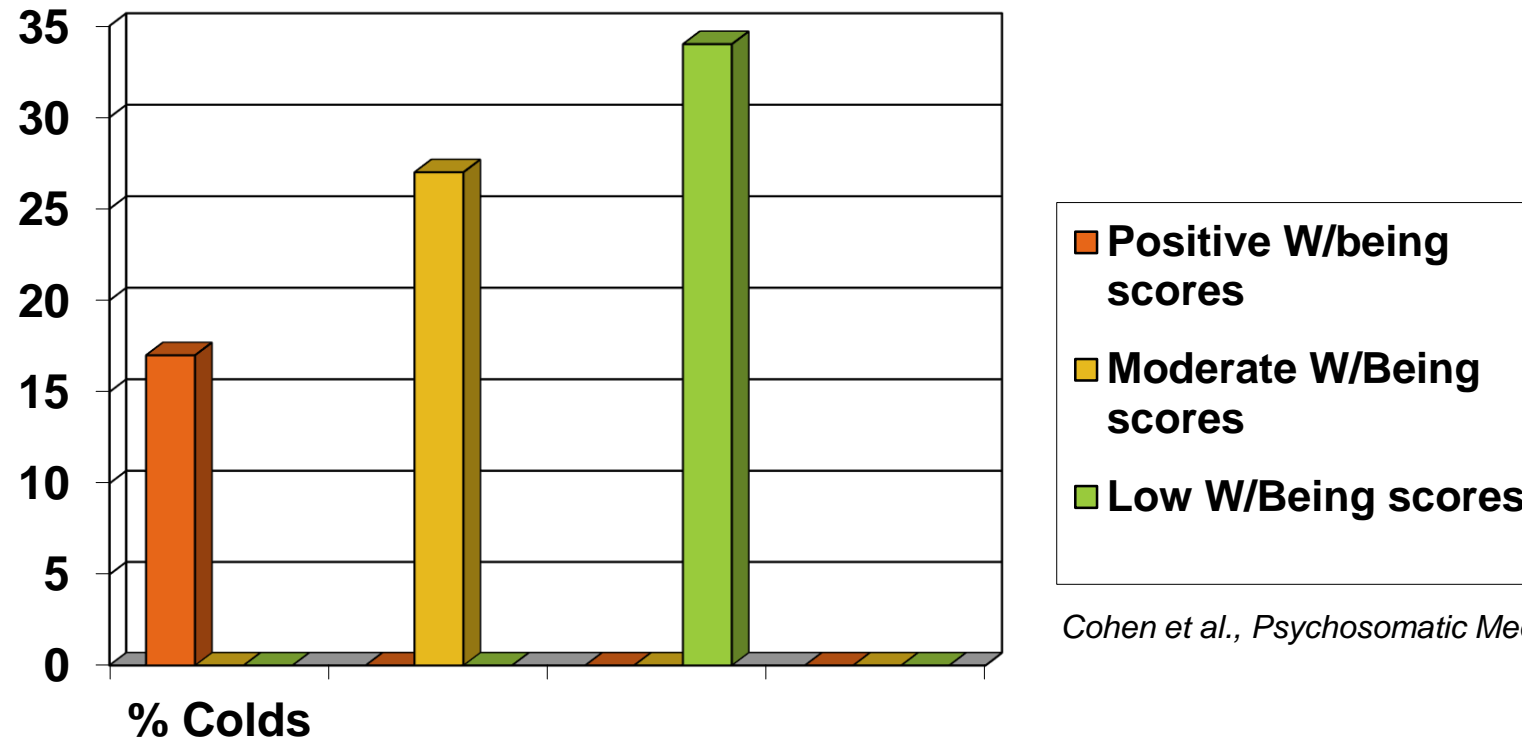
PWB si corpul:

Reactii neurologice si fiziologice (3)



- ▶ **Interleukin 6 (IL-6)**
 - ▶ Componenta a sistemului imunitar, molecula de semnalizare (cytokine) pentru productia de cellule B (plasma, anticorpi);
 - ▶ Stimuleaza raspunsul imun in caz de trauma;
 - ▶ Mediator al febrei si raspunsului de faza acuta;
 - ▶ Guverneaza sistemul imunitar.

PWB si corpul: Reactii neurologice si fiziologice (4)

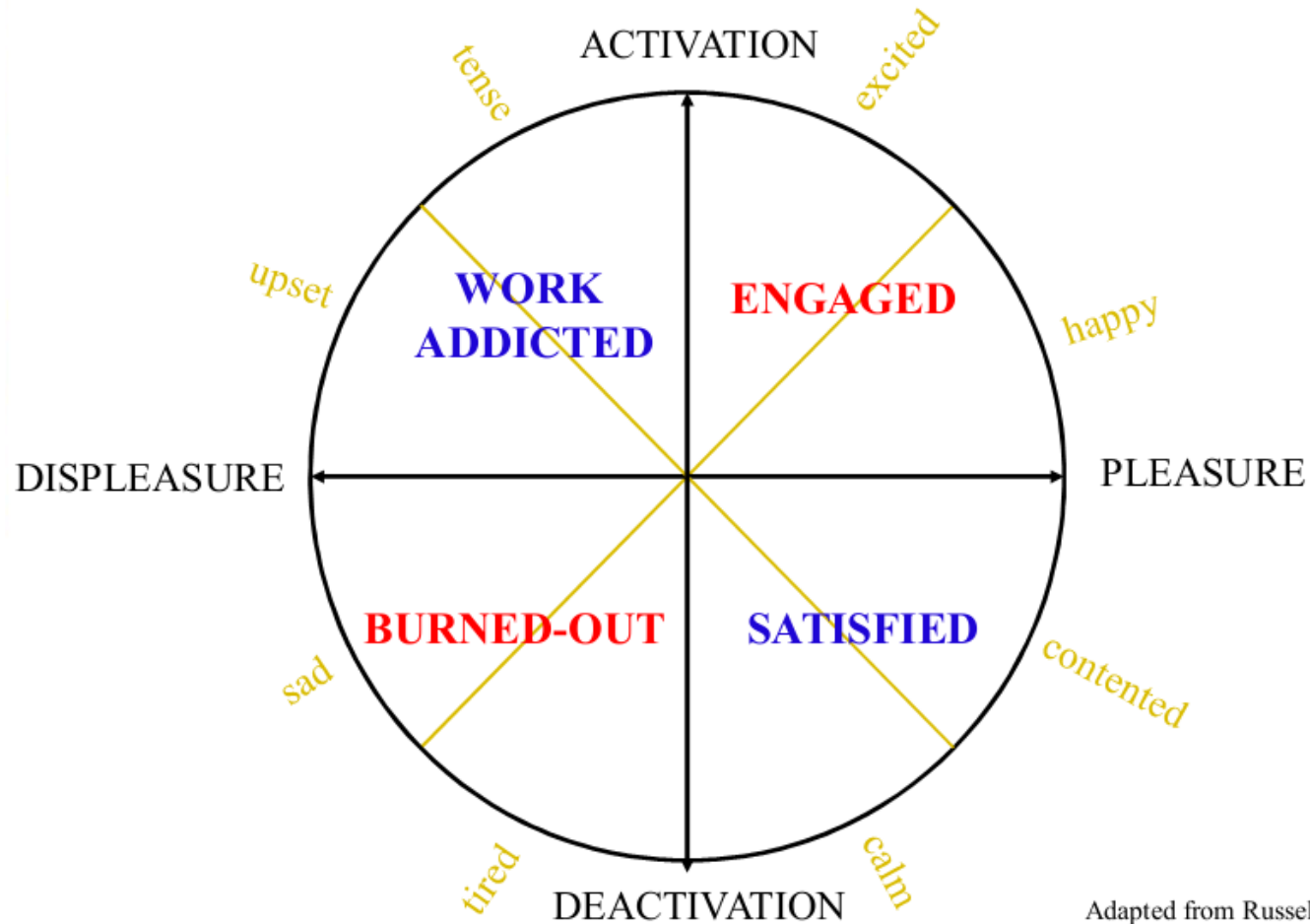


Cohen et al., Psychosomatic Medicine, 2003

PWB: Dar ce este de fapt?

- ▶ Are antecedente la nivel:
 - ▶ Organizational
 - ▶ Individual
- ▶ Are rezultate la nivel
 - ▶ Organizational
 - ▶ Individual
- ▶ Dar este legata de EMOTIE si PROCESAREA EMOTIONALA
- ▶ Doua modele dominante pentru a intelege PWB

Modelul emotiilor (Russell)

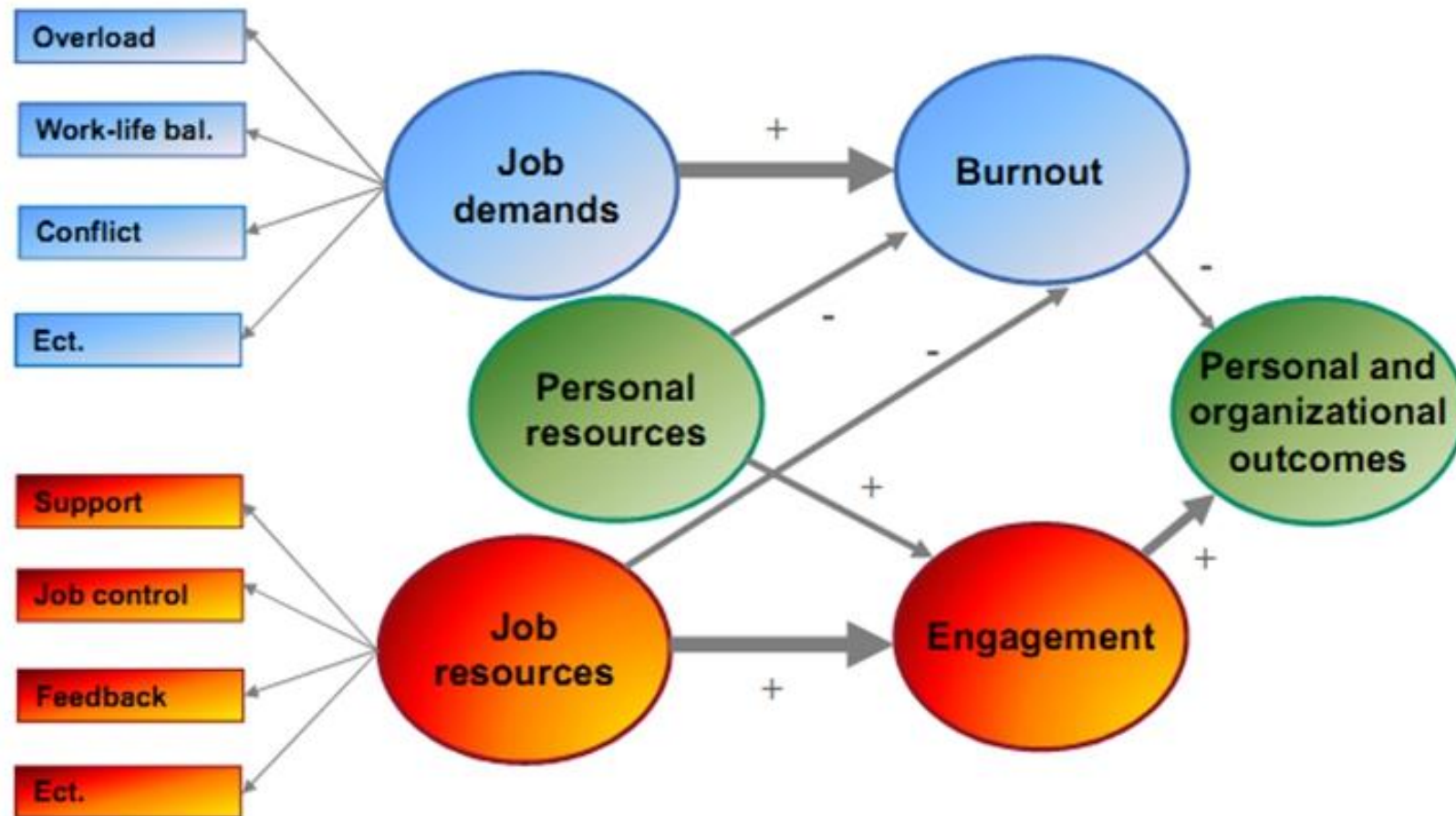


Adapted from Russell (2003)

Exemplu: Job Engagement

- ▶ Actuala definiție a constructului (Schaufeli et al., 2001) ține cont de aspecte afective, cognitive și comportamentale:
 - ▶ **o stare afectivă pozitivă, motivațională, de împlinire, caracterizată de trei componente, anume vigoare, dedicare și absorbție**
- ▶ Persoanele implicate în muncă
 - ▶ muncesc mai viguros (adică au energie, dinamism, anduranță),
 - ▶ muncesc cu mai multă dedicare (adică se implică și se identifică puternic cu sarcina, inclusiv la nivel valoric)
 - ▶ sunt mai absorbite de sarcină (sunt purtate de "*flow*", transpuse în sarcină și de multe ori nepăsătoare la ce se întâmplă în jur).

Modelul Cerintelor si Resurselor Postului (JDR: Job Demands-Resources Model)



Masurarea PWB:

- ▶ Static: masurarea rezultatelor (modelul lui Russell)
 - ▶ Engagement
 - ▶ Job satisfaction
 - ▶ Burnout
 - ▶ Workaholism
- ▶ Dinamic: masurarea antecedentelor (JD-R)
 - ▶ Resurse ale postului
 - ▶ Cerinte ale postului

Chestionarul

- ▶ 209 Itemi, evaluate pe scala Likert in 5 pasi
- ▶ Masoara:
 - ▶ 26 de Demands & Resources x 5 itemi fiecare (1 lead + 4 standard)
 - ▶ 5 Rezultate (Russell + Boredom)
 - ▶ Bucla de feedback (Job crafting)

Lead & standard items (Ex. 1)

Good relationships with colleagues

Relațiile bune dintre colegi se referă la percepția angajatului asupra armoniei și considerației din relațiile colegiale.

1	Colegii mei se poartă respectuos cu mine, sunt interesați de ceea ce gândesc și sunt în relații bune cu ei.	My colleagues treat me respectfully, are interested in what I think and I have good relations with them.
2	Colegii mei mă tratează cu respect.	My colleagues treat me with respect.
3	Colegii mei manifestă considerație față de mine.	My colleagues are considerate towards me.
4	Colegii mei arată interes față de părerile și ideile mele.	My colleagues show interest in my opinions and ideas.
5	Mă înțeleg bine cu colegii mei.	I get along well with my colleagues.

Lead & standard items (Ex. 2)

Job insecurity

Nesiguranța postului se referă la percepția angajatului asupra posibilității de a-și păstra locul de muncă și caracteristicile valorizate ale postului.

128	Trăiesc un sentiment de nesiguranță legată de posibilitatea de a-mi păstra locul de muncă sau că postul meu ar putea fi modificat în sens negativ.	At work I have a feeling of unsafety about my possibility to keep my job or about negative changes regarding features of my job.
129	Cred că voi rămâne fără loc de muncă în curând.	I think that soon I will not have a job anymore.
130	Cred ca organizația mea va renunța la o parte din angajați în viitorul apropiat.	I believe my organization will let go a part of its employees in the near future.
131	Nu cred că îmi pot păstra acest loc de muncă.	I don't think I can keep this job.
132	Cred că la locul meu de muncă se vor schimba acele lucruri pe care le prețuiesc aici.	I believe that at my work things that I appreciate will be altered.
133	În organizația mea nu e clar ce se întâmplă cu structura posturilor angajaților.	In my organization it is not clear what is happening with the design of employees jobs.
134	Cred că la locul de muncă lucrurile vor merge înspre rău.	I believe that I my work things will deteriorate.

Toate conceptele

- ▶ Good relationships with colleagues
- ▶ Good relationships with supervisor
- ▶ Work pressure
- ▶ Administrative hassles
- ▶ Cognitive demands
- ▶ Emotional demands
- ▶ Physical demands
- ▶ Relationship demands
- ▶ Support from colleagues
- ▶ Support from supervisor
- ▶ Support from organization
- ▶ Inadequate behaviors from colleagues
- ▶ Inadequate behaviors from supervisor
- ▶ Autonomy
- ▶ Participation
- ▶ Variety
- ▶ Role conflict
- ▶ Role ambiguity
- ▶ Development opportunities
- ▶ Feedback
- ▶ Fairness
- ▶ Responsibility
- ▶ Significance
- ▶ Redundancies and inadequacy
- ▶ Job insecurity
- ▶ Work environment
- ▶ Work-family conflict
- ▶ Engagement
- ▶ Job satisfaction
- ▶ Burnout
- ▶ Boredom
- ▶ Workaholism
- ▶ Perceived stress
- ▶ Commitment
- ▶ Job crafting

Referinte

- ▶ Iliescu, D., Sulea, C., Ispas, D., & Ilie, A. (2016, April). An adjectival approach in measuring wellbeing at the workplace. Paper presented at the 12th Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology, Athens, Greece.
- ▶ Tuser, A., Sulea, C., Iliescu, D., Ilie, A., Ispas, D. (2016, April). The effect of interpersonal mistreatment at work on employee health: A longitudinal study. Paper presented at the 12th Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology, Athens, Greece.
- ▶ Sulea, C., Fischmann, G., Iliescu, D. (2016, April). Timisoara Interpersonal Mistreatment at Work Inventory (TIMWI): The development and validation of a new instrument. Paper presented at the 12th Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology, Athens, Greece.
- ▶ Archos, H. C., White, E., Ilie, A., Ispas, D., & Iliescu, D. (2016, April). Mindfulness in the relationship between workplace stressors and strains. Paper presented at the Illinois State University Graduate Research Symposium.

In concluzie

- ▶ PWB vs. stress: importanta majora pentru organizatii si indivizi
- ▶ Dar necesita un anumit tip de abordare/masurare, altfel concluziile sunt invalide
- ▶ Este “ceva despre emotii” - deci multifacetat
- ▶ Avem 2 modele dominante: Russell & JDR
- ▶ Avem un chestionar, dezvoltat in Romania dar validat international
- ▶ Suntem intr-o pozitie excelenta de a masura valid conceptele asociate

Prof. Dr. Dragos Iliescu

Department of Psychology, University of Bucharest

Sos. Panduri Nr. 90

050657 Bucharest, Romania

Tel: +40723627077

Email: dragos.iliescu@fpse.unibuc.ro

President, *The International Test Commission* (<http://www.intestcom.org>)