

reprezentare grafică pe care le are SPSS-ul. Sub acest aspect, este bine scris și ilustrat.

Capitolul al cincilea *Statistici descriptive – împrăștierea* este un pas înainte față de simplul calcul al tendinței centrale. Este vorba de împrăștierea a datelor și a abatelor față de tendința centrală. Se discută despre diferite tipuri de abateri, cum sunt abaterea quartilă și interquartilă. Dacă noțiunea de quartil ar fi fost introdusă în capitolul 4 cititorul ar fi înțeles mai ușor noțiunea în cauză. Sunt bine tratate dispersia și abaterea standard. Totuși, coeficientul de variație nu se mai utilizează în prelucrările statistice moderne, abaterea standard fiind un indice suficient de informativ.

Capitolul șase, *Distribuția normală*, este un capitol bine scris, cu exemple utile. Noțiunile sunt clar explicate și ilustrate. Firește se pot face și unele observații. Dacă se propunea un standard de redactare a etalonului ar fi fost util psihologilor care adesea nu trec în etalonul pe care îl elaborează media, abaterea standard și efectivul pe care s-a calculat etalonul. O eroare pe care o fac practicienii este și aceea că transpun direct procentajele cumulate obținute prin mijlocirea SPSS-ului, în etalon. Însă, capitolul este deosebit de important pentru specialiștii în științele socio-umane și mai ales pentru psihologi.

Din orice carte de statistică nu poate lipsi un capitol despre *Probabilități și semnificație statistică* (Capitolul 7). Autorul lucrării tratează pertinent acest capitol, care este unul esențial în științele socio-umane, el poziționându-se la baza inferențelor statistice. Chiar dacă domeniul socio-uman este marcat de distribuția gaussiană sau normală, poate că viitorul va acorda o mai mare atenție celor două periferii ale acestei curbe care reprezintă cazurile de excepție și pentru care cercetătorii, probabil, vor dezvolta noi statistici. Autorul demonstrează o foarte bună înțelegere a fenomenului probabil și a aplicațiilor sale în științele umane. Semnificația statistică își are un rol bine definit, ea stând la baza interpretărilor statistice.

Capitolul 8 discută despre *Eșantionare și reprezentativitate*. Deși aparent suntem tentați să considerăm că un astfel de capitol are o aplicabilitate limitată la problemele sondajelor cu caracter electoral (sunt chiar foarte la modă), noțiunile cu care operează sunt totuși bine circumscrise și aplicațiile corect precizate.

Lucrarea recenzată este una de referință în domeniu, ea acoperă sfera procesărilor statistice importante din științele socio-umane, poate și de aici aparenta prezentare mai rezumativă a unor capitole care pentru alte discipline ar fi pretins o dezvoltare mai amplă. Personal, recenziile acestei lucrări au fost încântați să constate că un domeniu în care predomină încă multă ambiguitate și soluții cu valoare aproximativă, este tratat cu multă seriozitate și într-o manieră accesibilă celor ce activează în domeniul amintit.

Monica Albu și Horia D. Pitariu

Sofia Chirică, Daniela Andrei, D. & Cătălina Ciuce (2009). *Aplicații practice ale psihologiei organizaționale*. Cluj-Napoca: Editura ASCR, 233 p.

Această carte aduce un aport important în ceea ce privește înțelegerea și largirea posibilităților de aplicare în practica organizațională a conceptelor prezentate într-una dintre cărțile autoarei Sofia Chirică, *Psihologie Organizațională: Modele de diagnoză și intervenție* (1996), Casa de Editură și Consultanță Studiul Organizației. Contribuția noii lucrări la o înțelegere mai bună a conceptelor de bază ale psihologiei organizaționale, în special ale dezvoltării organizaționale este reflectată mai ales în primul capitol al acestei cărți, intitulat „Psihologia organizațională: Bază teoretică și orientare valorică pentru dezvoltarea organizațională”.

După o scurtă introducere privind schimbarea organizațională și „factorii care motivează procesele de dezvoltare organizațională”, autoarele ne prezintă o excelentă sinteză a principalelor perspective propuse pentru studiul organizațiilor, „care pun în prim-plan situațiile organizaționale create prin interacțiune umană ghidată de cunoaștere și valori”. În acest context, organizațiile sunt conceptualizate succint din perspectiva psihologiei sociale, a antropologiei și fenomenologiei și, nu în ultimul rând, din perspectiva modelului cogniției distribuite socio-cultural. Aceste perspective ale abordării organizațiilor înlesnesc o înțelegere mai profundă a componentelor sistemului social organizațional, conformității și influenței sociale, luptei pentru putere în organizații,

designului grupurilor și organizațiilor, conducerii și deciziei manageriale, memoriei și învățării organizaționale. Analiza acestor concepte este însoțită de o descriere a rolului pe care îl îndeplinesc din punct de vedere didactic și al „relevanței lor în procesele de consultanță organizațională” și numeroase exemple intuitive și exerciții aplicative.

În capitolul „Coerența personalității în orientarea social-cognitivă” autoarele prezintă în contrast coerența personalității din perspectiva psihologiei tradiționale și cea a psihologiei culturii. Înțelegerea personalității nu este posibilă fără a face referire la cultura în care aceasta s-a dezvoltat și la situațiile sociale care favorizează percepția consistenței interne a personalității și cea a dependenței persoanelor. Modul în care cultura contribuie major la coerența personalității este ilustrat prin apelul la rezultatele unor studii care au abordat această tematică, utilizând participanți americani și japonezi.

Sinele, influențat de cultură prin mecanisme sociale, apare în cel de-al treilea capitol al cărții, ca o „organizație de cunoaștere”, în cadrul căreia operează mecanisme de tipul distorsiunilor cognitive, făcând din acesta o organizație „totalitară”. Egocentrismul, conservatorismul cognitiv și percepția rezultatelor dezirabile sunt considerate a fi distorsiuni cognitive care contribuie la actualizarea și fabricarea schimbării colective și individuale, având origini de natura motivațională sau informațională. Acest capitol subliniază importanța distorsiunilor cognitive în organizarea sinelui, ele semnalizând existența unor organizații care funcționează activ, fie ele indivizi sau organizații umane.

Analiza paralelă individ-organizație, deși reiese din întregul conținut al cărții, apare evident în cel de-al patrulea capitol intitulat „Coerență și schimbare în cunoașterea individuală și distribuită”. Atât personalitatea, cât și organizația sunt considerate organisme care învață, punându-se accent pe structurile și procesele implicate în funcționarea acestora. Prin analogie cu personalitatea, organizațiile devin sisteme cognitive sau structuri de cunoștințe care funcționează după o serie de rutine ce permit îndeplinirea activităților productive în modalități stabile.

Cel de-al cincelea capitol ne introduce pas cu pas în problematica metodologiei grounded theory, autorii subliniind necesitatea clarificării asumpțiilor paradigmatică ale acesteia, mai ales în cercetarea

organizațională. Analiza excelentă a dezvoltării și expansiunii acestei metodologii a condus progresiv la prezentarea diferențelor și asemănarilor dintre direcția reprezentată de metodologia grounded theory de tip pozitivist și cea de tip interpretivist. Oferirea unei sinteze a acestor două direcții de cercetare organizațională, a condițiilor și modalităților în care pot fi aplicate aceste metodologii constituie un atu al acestei cărți. În plus, sunt prezentați concis și pașii care trebuie îndepliniți pentru a avea, într-un mod cât mai riguros, o interacțiune cu datele, bazată pe învățare, inclusiv în cadrul derulării acestora.

Atenta trecere în revistă a punctelor teoretice importante privind metodologia grounded theory este urmată de o vastă și precisă aplicație a acesteia în domeniul sănătății mintale, cu scopul diagnosticării principalelor fenomene care se produc și care pot interfera cu procesele de schimbare organizațională. Aplicarea metodologiei grounded theory înseamnă, după părerea autorilor, și o reconsiderare a ceea ce înseamnă dezvoltarea organizațională, a rolului consultantului și clientului în cadrul procesului de diagnoză și dezvoltare organizațională: „Astfel, în locul unui singur expert (uneori invulnerabil) în problemele clientului, în abordarea modernă a relației de consultanță avem de fapt doi cercetători. Atât consultantul, cât și clientul devin cercetători ai funcționării organizației și investighează împreună aspectele unei problematice de fond pentru a ajunge la soluții adecvate organizației în cauză”. Semnalând asupra capcanelor și piedicilor care pot să apară în activitatea unui neexperimentat consultant organizațional, această parte a cărții poate fi considerată un ghid util în abordarea schimbării și dezvoltării organizaționale. Caracterul concret al aplicației este reliefat de o descriere detaliată a metodologiei studiului, căreia i-au fost inserate și fragmente din interviurile realizate cu participanții la studiu și ilustrații ale temelor conceptuale rezultate din analiza datelor.

Al șaptelea capitol subliniază faptul că abordarea organizațiilor din perspectivă dinamică nu poate fi înțeleasă fără a ține cont de complexitatea organizațiilor și a mediului în care acestea se află. „Știința complexității oferă o analiză mai aprofundată a modului în care organizația funcționează prin raportare la mediu”. Fiind deja familiarizat cu ceea ce este știința complexității, cititorului îi sunt prezentate caracteristicile sistemelor adaptative complexe și este invitat ulterior în abordarea

problematicii învățării managementului complexității, în special prin intermediul metodei simulărilor. Și în acest capitol, abundă fragmente din relatările participanților și exemple privind metode de analiză a datelor obținute, cu scopul de a evidenția evaluarea funcționalității sistemelor adaptative complexe.

Aspectele metodologice prezentate în paginile cărții sunt sumarizate în ultimul capitol al cărții, fiind prezentate în contrast asumțiile pozitivismului și interpretivismului ca perspective științifice în cercetarea organizațională. Ponind de la acest cadru teoretic, este pusă sub lupa rigorii și aportului științific mult dezbătută distincție dintre cercetarea calitativă și cea cantitativă, precum și noua perspectivă multiparadigmatică care a început „să fie foarte des proliferată în cercetarea organizațională recentă”.

Prin îmbinarea informațiilor din surse originale și analiza critică a beneficiilor obținute prin utilizarea unor lentile diferite de diagnoză și dezvoltare organizațională, această carte subliniază natura contextuală a cunoașterii dezvoltate, unicitatea funcționării fiecărei organizații, fiind mai puțin orientată spre desprinderea unor „teorii generalizabile, universale și replicabile”. Răsfoind paginile ei, puteți descoperi un acurat mod în care cercetătorul poate contribui la dezvoltarea organizațiilor într-un mod inedit.

Claudia Rus

Karl Westhoff & Marie-Luise Kluck. Trad. Dragoș Iliescu, Mihalea Minulescu, Cătălin Nedelcea, & Ion Andrei (2009). Raportul psihologic: Redactare și evaluare. București, Cluj-Napoca: D&D/Testcentral & SINAPSIS, 221 p.

Uneori, căutând informații pentru a lua deciziile cele mai bune în viața personală sau cea profesională, indiferent de pregătirea noastră, suntem puși în fața descifrării unui raport psihologic. Întrebarea care se naște cel mai frecvent în mintea noastră după citirea raportului este „În ce măsură pot să țin cont de ceea ce scrie aici?”. Un răspuns precis îl putem schița pe baza celor 24 de capitole ale cărții „Raportul psihologic: Redactare și evaluare”, tradusă în limba română de patru autori interesați de problematica evaluării psihologice.

Cartea de față poate fi considerată drept un ghid privind modul în care poate fi întocmit și evaluat un raport psihologic, indiferent de problema pentru care a fost solicitată realizarea acestuia. Diversitatea motivelor pentru care poate fi condusă o evaluare psihologică a cărei concluzii vor fi prezentate sub forma unui raport psihologic este subliniată încă din partea de „Introducere” a acestei lucrări. Acest prim capitol ne prezintă detaliat scopul elaborării prezentei cărți, oferindu-ne totodată o privire generală asupra conținutului său și câteva note utile privind organizarea sa.

După această scurtă introducere, cititorului îi sunt dezvăluite fundamentele abordării adoptate de autori, conducându-l spre ceea ce înseamnă evaluarea psihologică îndreptată spre decizie. În acest capitol regăsim perspectiva autorilor asupra psihologiei, evaluării psihologice și evaluării raportului psihologic. De o importanță deosebită, în special pentru cei care caută „rețete profesionale”, este schițarea structurii unui raport psihologic care va fi dezvoltat pe baza activității științifice întreprinsă de cel care conduce evaluarea psihologică. Astfel, raportul psihologic este conceptualizat ca fiind „rezultatul unei activități științifice”, motiv pentru care „el trebuie să îndeplinească criteriile care se aplică în general afirmațiilor științifice: validitate și comprehensibilitate”.

Pornind de la ce înseamnă problema sau „întrebarea clientului”, cei doi autori ne oferă 7 pași simpli care să ne ajute în a accepta sau respinge întrebarea clientului nostru și în formularea presupunerilor sau ipotezelor cu care vom lucra. Ne sunt reliefate și cunoștințele care ar trebui să le posede un bun specialist pus în situația de a realiza o evaluare psihologică și predicții privind comportamentul individual al persoanei evaluate.

Pentru a înțelege ce este comportamentul individual, în cel de-al patrulea capitol, găsim informații prețioase despre ce înseamnă o ecuație comportamentală și tipurile de variabile de care un specialist trebuie să țină cont în întocmirea unui raport psihologic.

Selecția variabilelor importante pentru explicarea, descrierea, înțelegerea și predicția comportamentului individual este urmată de capitolul dedicat ipotezelor sau întrebărilor psihologice, în special funcțiilor, construirii, formulării și numărului acestora.