

personal poate să influențeze diferite tipuri de avantaje competitive.

Penultimul capitol reprezintă o resursă utilă pentru toți cei interesați de procesele de grup. Autorii, Stephen J. Zaccaro și Gia A. DiRo, fac o excelentă revizuire a celor mai relevante studii în acest sens.

David P. Lepak, Kaifeng Jiang, Kyongji Han, William G. Castellano și Jia Hu vorbesc despre managementul strategic al resurselor umane în lumina ultimelor descoperiri în domeniu, oferind o serie de insight-uri dintr-o perspectivă micro.

Ediția IRIOP 2012 este o lucrare valoroasă sub raport teoretic, cuprinzând sinteze originale și creative a celor mai reprezentative contribuții în domeniul PIO, devenind astfel foarte utilă pentru toți cei interesați de zona resurselor umane.

Andreea Butucescu
Universitatea "Ovidius", Constanța

**Jonathan Houdmont, Stavroula Leka and Robert Sinclair (2012).
Contemporary Occupational Health Psychology: Global perspectives on research and practice (Volumul 2).
West Sussex, UK: Wiley-Blackwell, 270 p.**

După un prim volum care s-a bucurat de un enorm succes, Jonathan Houdmont, Stavroula Leka și Robert Sinclair vin cu cel de-al doilea volum al seriei *Contemporary Occupational Health Psychology: Global perspectives on research and practice*, ce prezintă o imagine de ansamblu valoroasă asupra unor cercetări efectuate de academicieni din domeniul psihologiei sănătății ocupaționale.

Scopul acestui volum este acela de a înfățișa o serie de cercetări relevante și accesibile, în cadrul cărora ne sunt prezentate modele teoretice, operaționalizări ale conceptelor ce alcătuiesc aceste modele, implicații la nivel individual, organizațional și socio-cultural, numeroase definiții din diverse studii, care alcătuiesc o veritabilă istorie a conceptului și, nu în ultimul rând, sugestii pentru realizarea unor studii ulterioare, prin intermediul indicațiilor

oferite de cercetatori. Prin urmare, această carte își merită pe deplin atenția, fiind o excelentă sursă de informație cu privire la subiecte de actualitate din domeniul psihologiei organizaționale, precum: prezenteismul, umorul la locul de muncă, dedicarea angajaților și modul în care aceasta poate influența starea lor de bine, locuri de muncă proiectate în funcție de categorii de vârstă, noi direcții în psihologia pozitivă, comportamente ce țin de stres și de sănătate la locul de muncă.

În cele 14 capitole ale cărții se regăsesc, de asemenea, descoperiri actuale din domeniul psihologiei sănătății ocupaționale, tematici importante din psihologia organizațională, prezentarea comparativă a conceptelor pentru a facilita înțelegerea acestora, definiții cuprinzătoare, discuții privind cercetarea și concluziile acesteia, studii cantitative și calitative, perspectiva pe care o va aduce viitorul în domeniul organizațional, modele teoretice și studii empirice.

Orientarea spre psihologia pozitivă din domeniul sănătății ocupaționale continuă și în volumul 2 al seriei, care dedică un întreg capitol (capitolul 9 – Noi direcții în Psihologia Pozitivă: Implicații pentru un loc de muncă sănătos) acestui curent. Fullagar și Kelloway prezintă concepte noi: comportament organizațional pozitiv (ce presupune îndreptarea atenției spre punctele forte și calitățile angajaților), capital psihologic (ce constă în eficacitatea, optimismul, speranța și flexibilitatea angajatului), flow (efectuarea unei activități în care persoana se implică total). În capitolul 8, autorii Bauer și Jenny propun modelul dezvoltării sănătății organizaționale (*engl.* Organizational Health Development Model), care se concentrează pe elementele relevante pentru sănătatea angajaților și evoluția organizației, finalitatea aplicării modelului constând în bunăstarea angajaților și perceperea calității locului de muncă. Psihologia pozitivă apare însă și în alte studii cuprinse în volum, cititorul aflând când a fost prima dată folosit termenul, obiectivele de studiu care îi aparțin, ce presupune salutogeneza – subliniază relevanța atât a factorilor de stres cât și a resurselor în viața unui individ- (termen introdus de Aaron Antonovsky, 1987); autorii propun ca viitoarele cercetări să continue în această direcție a psihologiei.

Cartea cuprinde tematici diversificate, cum ar fi:

- Implicarea și starea de bine a angajatului, capitol în care autorii Meyer, Maltin și Thai prezintă faptul că există o interacțiune între cât de implicat este individul la locul de muncă și starea de bine a acestuia, introducându-se un model conceptual - Employee commitment and well-being: - care, pe lângă cele două concepte, cuprinde resursele și solicitările locului de muncă (engl. Job resources, job demands), nevoile și satisfacția individului.
- Căutarea de tratamente pentru probleme ce țin de sănătatea mentală în ocupații cu nivel ridicat de stres, temă în care autorii Britt și McFadden doresc să investigheze dacă persoanele care sunt supuse unui nivel sporit de stres ajung să dezvolte probleme mentale și dacă acele persoane fac ceva pentru a preveni eventuala îmbolnăvire; în această cercetare este propus un model care implică influența factorilor individuali și a factorilor organizaționali în căutarea ajutorului.
- Umorul, ca un instrument des utilizat în domeniul muncii, este una dintre cele mai simpatice teme abordate, care sugerează că umorul la locul de muncă, atât între colegi, cât și între subordonați și șefi poate avea efecte benefice, însă și efecte negative. Modelul propus de autori - The Egg Model of Humor at Work - diferențiază patru stiluri de umor și efectele pe care acestea le au în contexte diverse.
- Un studiu amplu este prezentat în capitolul 10 de autorii Cockburt, Milczarek, Irastorza și González, studiu ce prezintă date despre managementul riscului psiho-social la locul de muncă în Uniunea Europeană, prezentând comparativ informații din 31 de țări, atât pentru sectorul public, cât și pentru cel privat, pe baza unui sondaj pan-european ESENER realizat în anul 2010.

Un capitol care ar putea suscita interesul cititorului este capitolul 3 (Developing Evidence-Based Occupational Health Psychology), deoarece consider că autorul - Briner - abordează o problemă importantă: cât de mult se bazează pe concluziile articolelor de specialitate din respectivele domenii ceea ce se

aplică practic în diferite domenii de către profesioniști. Studiul scoate în evidență faptul că nu există o trecere în revistă sistematică a articolelor dintr-un anumit domeniu, pentru a face accesibilă profesioniștilor informația relevantă din aceste articole. De asemenea, cercetarea științifică evoluează într-un ritm rapid, iar ceea ce se învață în timpul studiilor superioare poate să devină fals, în scurt timp, sau să fie depășit de descoperiri noi. Din aceste motive, este des întâlnită situația în care profesioniștii aplică metode deja cunoscute, fără a se mai documenta pentru fi la curent cu inovațiile din domeniu. Astfel, autorii sugerează realizarea unor lucrări sintetice periodice, care să urmărească clarificarea întrebărilor actuale, care să genereze informație ce poate fi aplicată practic. Pentru realizarea acestor sinteze sunt indicați o serie de pași ce trebuiesc luați în considerare, cum ar fi: identificarea și definirea clară a întrebărilor cărora sinteza le va răspunde, verificarea bazelor de date pentru a găsi studii ce țin de respectivele întrebări, extragerea datelor relevante din studii.

În concluzie, cartea poate fi utilă atât cercetătorilor, cât și profesorilor, studenților și profesioniștilor, în special celor din domeniul industrial și organizațional, oferind informație relevantă, inteligibilă și de actualitate, prelucrată de cercetători care se bucură de aprecierea, respectul și admirația comunității științifice.

Chirici Alexandra
Universitatea de Vest, Timișoara

Adrian Furnham & John Taylor, *Bad Apples. Identify, Prevent and Manage Negative Behavior at Work*, Palgrave Macmillan, 2011, 304 p.

The book is as the authors call it, an extensive review and update of their previous book (*The Dark Side of Behaviour at Work*) published in 2004. *Bad Apples* describes in considerable detail the risks and the negative effects that destructive employees bring to the workplace. It harmoniously, and at times humorously, combines the vast expertise of the authors. Adrian Furnham is both a professor of Psychology at the University College, London, and Adjunct Professor at the Norwegian School