

McPhail, M.S., (Ed.) (2007). *Alternative validation strategies. Developing new and leveraging existing validity evidence*. San Francisco: Willey.

Ployhart, R.E., Schneider, B. & Schmitt, N. (2006). *Staffing organizations: Contemporary practice and theory*. Mahwah, NJ: LEA.

Laura L. Koppes, Paul W. Thayer, Andrew J. Vinchur & Eduardo Salas (Eds.) (2007). *Historical Perspectives in Industrial and Organizational Psychology*. Lawrence Erlbaum Associates

Volumul *Perspective istorice în Psihologia Industrială și Organizațională (Historical Perspectives in Industrial and Organizational Psychology)*, editat de Laura L. Koppes și apărut în 2007 la Lawrence Erlbaum Associates, este probabil unul dintre cele mai așteptate volume ale anului 2007, în rândul specialiștilor din zona industrial-organizațională și a resurselor umane. Volumul umple un gol foarte mare, într-o sferă care este asociată culturii profesionale și anume în sfera istoriei psihologiei muncii, industriale și organizaționale. Fiind o simplă tratare istorică, fără a reprezenta un compendiu sau ghid tehnic pe o anumită temă din această arie științifică și fără a fi o culegere de bune practici, cartea contribuie remarcabil la creionarea unei culturi profesionale. Ea va deveni probabil în scurt timp o lectură obligatorie pentru studenți și o lectură plăcută pentru practicienii acestei zone.

Laura L. Koppes este președinte al LK Associates, o companie de resurse umane, consultanță în leadership și dezvoltare organizațională. De asemenea, ea este editorul actual al TIP (*The Industrial-Organizational Psychologist*), publicația oficială a SIOP (*Society for Industrial-Organizational Psychology*). Laura Koppes este cea care a fondat postul de Istoric pentru această asociație.

Volumul reprezintă rezultatul unei munci în colaborare, realizat de-a lungul mai multor ani și la care au contribuit un număr mare dintre cei mai cunoscuți oameni de știință din acest domeniu de studiu. Pentru munca depusă la acest volum, editorul menționat a invitat pentru contribuții o seamă dintre cei mai prestigioși autori și cercetători activi astăzi în domeniul psihologiei industriale și organizaționale. Paul W. Thayer, Andrew J. Vinchur și Eduardo Salas sunt editori asociați, iar printre cei 28 de autori mai enumerăm nume sonore, precum John P.

Campbell, John Kantor, Gary Latham, Herbert H. Meyer, Mark A. Wilson și alții. Este interesant de menționat faptul că, deși volumul are o mare valoare arhivistică, fiind un punct de vedere suficient de obiectiv asupra evoluțiilor istorice, fiecare autor a fost îndemnat să își imprime propria perspectivă asupra evoluțiilor istorice discutate. Autorii au avut de luat propriile decizii cu privire la ce anume să includă și ce anume să excludă din lucrarea lor, precum și la concluziile pe care să le sublinieze și la modalitatea prin care să le argumenteze cu date și fapte.

Volumul este împărțit în șase părți distincte: (i) Începuturi, (ii) Sinteze istorice, (iii) Influențe din zone educaționale, organizaționale și militare, (iv) Probleme de cercetare timpurii, (v) Probleme de cercetare recente și (vi) Reflecții pentru viitor. De asemenea, volumul conține în final o parte voluminoasă cu anexe.

Prima parte se concentrează asupra începuturilor intereselor pentru psihologia muncii și industrială, care sunt asociate într-o mare măsură începuturilor psihologiei, având multe confluente cu zona psihofiziologiei și a psihologiei experimentale. Sunt identificate acele evenimente și acei cercetători care prin munca lor, dezvoltând noi metodologii și aplicându-le la problematica muncii umane și a vieții în organizații, au dat o semnificație concretă și empirică acestei noi discipline. Nu e de mirare că un rol central în acest sens este ocupat de studiile desfășurate sub patronajul armatei americane.

Deși volumul se concentrează preponderent asupra evoluțiilor petrecute în Statele Unite, a doua parte conține și un capitol care se oprește asupra evoluțiilor internaționale din domeniu, subliniind evenimente și autori non-americani, de exemplu din Europa sau chiar din Europa de Est.

Partea a treia tratează din perspectivă istorică diverse influențe majore asupra psihologiei organizațiilor, venind de la structura mediului academic, dar și dinspre diverse organizații private sau publice. Un capitol interesant este cel care se concentrează pe programele academice care au oferit sau oferă formare în domeniul psihologiei muncii, industriale sau organizaționale în Statele Unite. Acest istoric este unul fascinant, pentru că oferă o viziune asupra modului în care educația superioară, academică, în acest domeniu, s-a dezvoltat în Statele Unite până la nivelul de neegalat și de invidiat la care se plasează astăzi. Sunt, de asemenea, subliniate aici presiunile formale și influențele informale pe care diverse organizații externe le-au avut asupra dezvoltării

acestei științe. Sunt discutate atât unele organizații private, dar și unele care se pot numi publice, instituții ale statului precum sfera militară.

Partea a patra discută în detaliu, de-a lungul a șase capitole, cele mai importante și mai interesante teme de cercetare care au marcat evoluția timpurie a domeniului, dar care continuă și astăzi să fie arii importante de cercetare și să ofere instrumente eficiente de lucru psihologului industrial-organizațional. Astfel, se discută domeniul selecției de personal, al analizei muncii, al psihologiei reclamei și consumatorului, domeniul formării profesionale a adulților și al trainingului, precum și evaluarea performanțelor profesionale.

Dacă până la acest moment discuțiile s-au concentrat în special asupra domeniului psihologiei muncii și industriale, partea a cincea se concentrează asupra unor aplicații care se plasează, mai degrabă, în sfera organizațională. În mod specific, sunt subliniate aplicații și puncte de vedere care țin de aspecte și viziuni moderne asupra domeniului, cum ar fi acela al organizației care învață, al dezvoltării organizaționale, al studiului motivației pentru muncă și pentru performanță, al leadershipului și al echipelor de lucru în organizații.

În fine, a șasea și ultima parte este semnată de John P. Campbell, care face o excelentă rezumare concludivă a întregului volum, integrând o mare parte din cele discutate pentru a prezice cele mai probabile evoluții și teme de cercetare viitoare, pe care el le vede drept provocări pentru mediul universitar, dar și pentru practicieni, pentru perioada următoare. Sunt discutate unele teme punctuale, care par a fi la modă la acest moment, cum ar fi performanța, satisfacția muncii, productivitatea, oboseala, accidentele de muncă, sănătatea ocupațională, stresul ocupațional, stabilitatea performanței, potrivirea dintre individ și organizație și adaptabilitatea indivizilor și organizațiilor. În același timp, sunt punctate teme majore, domenii largi care vor orienta probabil preocupările psihologiei industriale și organizaționale, cel puțin pentru următoarea decadă: (a) leadershipul, fiind în special subliniată teoria leadershipului transformațional, (b) designul trainingurilor și formărilor, fiind în mod special punctată evaluarea necesităților de training, (c) teoria performanței, cu accent pe conceptul de management al performanței, ca evoluție a clasicelor evaluări ale performanței profesionale, (d) motivația umană, fiind în mod special punctată motivația pentru performanță superioară, (e) performanța superioară a

grupurilor și echipelor, (f) metode de evaluare psihologică, fiind în mod special subliniată metoda centrelor de evaluare, (g) natura judecăților umane referitoare la performanță, (h) evaluarea unor concepte atitudinale și mai ales a satisfacției muncii și (i) modelarea cantitativă, fiind accentuată însemnătatea noilor metode statistice de modelare din acest punct de vedere.

Volumul prezent este atât de reușit încât prefața este redactată de două dintre cele mai prestigioase nume din psihologia industrială modernă: Edwin A. Fleishman și Jeanette N. Cleveland. În cuvântul lor înainte, scris în calitate de editori ai seriei (*Series in Applied Psychology*) din care face parte și acest volum, cei doi remarcă faptul că „acest volum este o contribuție majoră la felul în care înțelegem indivizii, instituțiile și evenimentele care au influențat dezvoltarea acestui domeniu de-a lungul ultimului secol” (p. xiii). Ceva mai departe, se enunță cu fermitate că „nu există nici un tratat comparabil [...], editorul a dezvoltat un act de creație major care trebuie să fie citit de cercetători, profesori, practicieni și de orice altă persoană interesată de domeniu” (p. xiii).

Recomandăm această carte tuturor specialiștilor români în resurse umane și în psihologie sau sociologie organizațională. Suntem de părere că, dincolo de perspectiva interesantă și redactarea ușoară, aproape beletristică, care aduce o reală plăcere cititorului, cartea poate oferi acel tip de informație care distinge practicantul incidental în zona resurselor umane de adevăratul specialist al domeniului, anume *cultura profesională*.

Dragoș Iliescu & Horia D. Pitariu

Morton McPahail (2007) *Alternative Validation Strategies – Developing New and Leveraging Existing Validity Evidence*, John Wiley: San Francisco

Alternative Validation Strategies – Developing New and Leveraging Existing Validity Evidence sub coordonarea lui Morton McPahail este „un compendiu al celor mai recente cercetări și îndrumări pentru practicieni, în vederea utilizării unor strategii alternative de validare a procedurilor de selecție, strategii menite să diminueze costurile financiare și de timp”. Volumul editat în 2007 de editura John Wiley, sub egida SIOP, face parte din colecția *The Professional Practice Series*, ce-și propune să aducă mai aproape de practicieni, cele mai recente inovații ale cercetării fundamentale din