

## MODEL GRILE LICENȚĂ PSIHLOGIE PSIHOLOGIA MUNCII

1. Metodele utilizate în analiza muncii sunt grupate în trei categorii principale astfel:
  - a. metoda chestionarului; metoda interviului; metoda observației;
  - b. metode calitative; metode cantitative; metode grafice;
  - c. metoda inventarului de sarcini; metoda elementelor postului; metoda incidentelor critice;
  - d. metoda bazată pe observare; metoda comparativă; metoda descriptivă.
2. Care dintre tehnicile de analiză a muncii, menționate mai jos, este structurată pe surprinderea și descrierea obiectelor, informațiilor, persoanelor, instrucțiunilor, raționamentelor, prelucrărilor numerice și a limbajului?
  - a. chestionarul de analiză a funcției;
  - b. scala abilităților solicitate;
  - c. analiza funcțională a postului;
  - d. analiza cognitivă a sarcinii.
3. În cadrul tehnicii de analiză a muncii denumită analiza cognitivă a sarcinii sunt vizate următoarele abilități:
  - a. aptitudinile cognitive; aptitudinile speciale; aptitudinile de relaționare interpersonală;
  - b. procesele de influențare socială; nevoia de autoetalară; efectele unor variabile externe;
  - c. abilitățile de reprezentare; abilitățile automatizate; abilitățile de decizie;
  - d. abilitățile de reprezentare mentală; diferențele individuale privind realizarea sarcinilor; comportamentele implicate în rezolvarea sarcinilor.
4. Pentru ca un fapt să facă obiectul analizei muncii prin metoda incidentelor critice trebuie să îndeplinească unele condiții, printre care:
  - a. să indice timpul alocat sarcinii apărute; să descrie dificultatea realizării; să descrie resursele individuale care se vor utiliza;
  - b. să vizeze stabilirea unei relații între incident și lucrător; să fie descrise unele date factuale cu privire la persoana implicată; să clarifice aspectele tipice care au condus la producerea acestuia;
  - c. să vizeze stabilirea unei relații între incident și lucrător; să fie specific; să fie focalizat pe un comportament observabil, manifestat în timpul muncii;
  - d. să fie specific; să fie focalizat pe un comportament observabil, manifestat în timpul muncii; să poată descrie contextul în care a apărut; să conducă la indicarea efectelor rezultate.
5. Unitate de bază a analizei muncii în tehnica denumită analiza funcțională a postului este:
  - a. lucrătorul;
  - b. utilajul;
  - c. postul de muncă;
  - d. sarcina.
6. Principalele categorii de predictorii utilizați în selecția psihologică a personalului sunt:
  - a. aptitudinile cognitive; trăsăturile de personalitate;
  - b. informațiile biografice; aptitudinile cognitive; aptitudinile de relaționare;
  - c. aptitudinile cognitive; trăsăturile de personalitate; aptitudinile fizice;
  - d. care se bazează pe diferențele individuale; care se bazează pe o metodă de măsurare a unor cunoștințe și abilități; pentru predicția comportamentelor indezirabile.
7. Autorul modelului aptitudinilor cognitive care, pe lângă factorul general (g), recunoaște șapte factori specifici, este:
  - a. Thurstone;
  - b. Spearman;
  - c. Terman;
  - d. Cattell.

8. Având în vedere faptul că, în procesul de selecție, cei mai buni predictorii pentru performanță sunt din rândul aptitudinilor cognitive, care este valoarea optimă a coeficientului de corelație ( $r$ ) atunci când sunt puse în relație cele două dimensiuni (aptitudinile cognitive și performanța)?
- a. aproximativ 0,75;
  - b. aproximativ 0,50;
  - c. peste 0,30;
  - d. peste 0,55.
9. Dacă în procesul de selecție luăm în considerare unele caracteristici precum: forța statică, flexibilitatea dinamică, coordonarea corporală, rezistența generală și echilibrul, apreciem că acestea sunt caracteristici care aparțin?
- a. aptitudinilor speciale;
  - b. trăsăturilor de personalitate;
  - c. structurii de personalitate;
  - d. aptitudinilor fizice.
10. O caracteristică specifică metodei *Centrului de evaluare*, utilizată în procesul de selecție psihologică, care o deosebește de alte metode poate consta în:
- a. modul de desfășurare a interviului psihologic;
  - b. utilizarea eșantioanelor de sarcină;
  - c. utilizarea testelor situaționale;
  - d. manipularea variabilelor, respectiv a predictorilor.
11. Elton Mayo este cunoscut în istoria psihologiei pentru studiile efectuate în perioada 1927-1939, referitoare la:
- a. relația dintre condițiile de mediu și performanța în muncă;
  - b. relația dintre condițiile fizice și satisfacția personalului;
  - c. relația dintre satisfacția personalului și performanța în muncă;
  - d. relația dintre diferite variabile psihologice și performanța în muncă.
12. Ambianța sonoră reprezintă un factor relevant în mediul de muncă, astfel încât pe măsură ce crește intensitatea sonoră apar și unele consecințe negative care se referă la următoarele categorii de efecte:
- a. efecte asupra performanței în muncă; efecte asupra satisfacției individuale;
  - b. efecte asupra sarcinilor de monitorizare și de vigilență; efecte asupra performanței în muncă;
  - c. efecte în planul reacțiilor fiziologice; efecte asupra funcțiilor cognitive; efecte în registrul eficienței profesionale;
  - d. efecte asupra calității comunicării; efecte nonauditive; efecte asupra funcțiilor cognitive; efecte asupra performanței psihomotorii.
13. Se cunoaște faptul că deficitul de luminozitate în anumite medii de muncă, ca factor al ambianței luminoase, are consecințe în planul performanței umane. Care sunt soluțiile care ar putea compensa deficitul?
- a. iluminarea artificială; reducerea activităților desfășurate pe timp de întuneric;
  - b. utilizarea reflectoarelor; a lanternelor; a raketelor de iluminare; a acumulatorilor portabili; a generatoarelor;
  - c. iluminarea artificială (reflectoare, lanterne, rachete de semnalizare); utilizarea sistemelor de vedere pe timp de noapte (Night Vision Goggles/N.V.G.);
  - d. utilizarea sistemelor de vedere pe timp de noapte.
14. Luând în considerare factorul condițiile de temperatură la locul de muncă, cel mai mic risc de accidente cu cauzalitate termică se situează în intervalul:
- a. 37-37,5 grade;
  - b. 38,8-40 grade;
  - c. 21-26,6 grade;
  - d. 20-21 grade.

15. Expunerea prelungită la vibrații, în mediul de muncă, poate produce așa-numitul *sindrom al degetului alb*, care reprezintă:
- o boală determinată de deficitul circulației sanguine la nivelul extremităților;
  - un efect similar tremorului;
  - o frecvență de rezonanță a organelor interne de 3-6 Hz.;
  - dificultăți ale percepției combinate cu dificultăți ale membrelor.
16. Luând în considerare teoria predispoziției la accident și importanța siguranței muncii, cele mai importante direcții de cercetare în acest sens pot fi:
- factorul uman și predispoziția la accidente; cauzalitatea multiplă a accidentelor de muncă;
  - factorii individuali de risc; controversa dintre muncă și egalitatea șanselor fiecărei persoană la muncă;
  - condiția psihică și profesională de moment; experiența profesională specifică; aptitudinea psihică bazală;
  - efectul cumulativ al stresului cotidian; stilul de răspuns la factorii situaționali de stres; caracteristicile de personalitate; performanța neurocognitivă.
17. Elaborarea chestionarului *Social Readjustment Rating Scale* (Holmes și Rahe, 1967) a avut ca fundament una dintre următoarele concepții teoretice:
- diferențele individuale sunt relevante în predispoziția la accidente;
  - schimbările pe care o persoană trebuie să la înfrunte au caracter cumulativ și contribuie la reducerea duratei de viață;
  - latura dinamico-energetică a personalității face ca persoana să se expună la situații cu riscuri crescute;
  - adaptarea și mecanismele de coping sunt direct răspunzătoare de predispoziția la accident.
18. Într-un studiu din 1988 elaborat de Hansen (apud. Popa, 2008), referitor la relația dintre caracteristicile de personalitate și angajarea în accidente, au fost evidențiate următoarele dimensiuni:
- locul controlului; extraversia; agresivitatea; dificultățile de adaptare profesională; nevrozismul; impulsivitatea;
  - temperamentul; cei cinci mari factori de personalitate; condițiile de muncă;
  - dificultățile de relaționare; tendința spre reacții impulsive; egocentrismul;
  - tendința de dominare; stilul de interrelaționare; agresivitatea; dizarmoniile.
19. Dificultatea de a aduce dovezi științifice cu privire la *predispoziția psihologică către accident* derivă din:
- Psihologia muncii nu are ca obiect de activitate studiul accidentelor de muncă, întrucât de acestea se ocupă alte științe, precum și organele judiciare;
  - factorii psihologici implicați sau determinanți ai accidentelor de muncă nu pot fi deduși, întrucât sunt implicați o serie de factori de natură tehnică, materială, socială, financiară sau care țin de organizație;
  - metodele, tehnicile și instrumentele de evaluare sunt neadecvate pentru acest tip de studiu;
  - accidentele de muncă sunt rare, iar cauzele sunt de natură umană; evaluările psihologice post-accident sunt imposibile sau irelevante.
20. Relația dintre aptitudinile cognitive și performanța profesională este atenuată de experiența profesională. Luând în considerare concluzia anterioară, care aparține lui Schmidt și Hunter (apud. Popa, 2008), dar și faptul că ne raportăm la o experiență cuprinsă între 3 și 12 ani, corelațiile vor avea valori între:
- 0,50 și 0,75;
  - 0,45 și 0,55;
  - 0,35 și 0,59;
  - 0,30 și 0,90.