

FIȘA DE VERIFICARE A ÎNDEPLINIRII STANDARDELOR MINIMALE

conform Anexei nr. 25 la Ordinul nr. 6129/20.12.2016 privind aprobarea standardelor minimale necesare și obligatorii pentru conferirea titlurilor didactice din învățământul superior, a gradelor profesionale de cercetare-dezvoltare, a calității de conducător de doctorat și a atestatului de abilitare

Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu – Facultatea de Științe Socio-Umane
Departamentul de Asistență Socială, Jurnalism, Relații Publice și Sociologie

Conf. univ. dr. Radu-Ioan POPA

Criteriu	Definiție criteriu	Standard abilitare	Punctaj individual
C1	Punctajul pentru indicatorul I1	≥ 10	31,83
C2	Numărul de articole care prezintă contribuții originale, în extenso, conform condițiilor de la I2	≥ 8	15
C3	Numărul de cărți la care este unic autor sau prim autor	≥ 1 carte A1 sau 2 cărți A2	2 cărți A2
C4	Suma punctajului pentru indicatorii I1-I8	≥ 100	108,83
C5	Suma punctajului pentru indicatorii I9	≥ 10	424,59
C6	Punctaj total (suma punctajului pentru indicatorii I1-I23)	≥ 150	602,42
C7	Punctaj total (suma punctajului pentru indicatorii I1-I23), acumulat după obținerea titlului de doctor	≥ 100	591,67

*m=2, dacă publicația a apărut la o editură din străinătate cu peer review internațional și este scrisă într-o limbă de circulație internațională; 1,5 dacă publicația este scrisă într-o limbă de circulație internațională, dar nu a apărut la o editură din străinătate cu peer review internațional; 1 în restul cazurilor. n=indică numărul de autori ai unei publicații la care candidatul este autor sau coautor; f=factorul de impact.

I1. Articole în reviste cotate ISI având un factor de impact f care este mai mare sau egal cu 0,1 ($2+4xf$) $x2/n$

1. Croitoru, A., Bobic, V., Corman, S., Pavelescu, A., **Popa, R.-I.**, Rădăcină, O.-E. (2025). Romanians' fears linked to the system of social work: Too many people take advantage without needing help. *International Social Work*, 68(4), ISSN 0020-8728, eISSN 1461-7234, <https://doi.org/10.1177/00208728241309475>, pp. 577-591. WOS:001392431200001 (**1,200 f; punctaj individual = 2,26**)
2. Man, G., **Popa, R.-I.**, Man, M. (2024). Blaming the young is always more accessible rather than accusing the older employees: An experimental view over age and health in organizations. *Frontiers in Psychology*, 15, e-ISSN 1664-1078, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1340711>, pp. 1-12. WOS:001268505900001 (**2,900 f; punctaj individual = 9,06**)
3. Popa, A.-E., **Popa, R.-I.** (2020). Working as a cancer survivor in Romania: an overview of the statutory policies for return to work. *Disability and Rehabilitation*, 42(19), ISSN 0963-8288, e-ISSN 1464-5165, <https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1577498>, pp. 2679-2686. WOS: 000463500200001. (**3,033 f; punctaj individual = 14,13**)
4. Popa, A.-E., Morândău, F.E., **Popa, R.-I.**, Rusu, M.S., Sidor, A. (2020). Supporting the Return to Work After Cancer in Romania: Exploring Employers' Perspectives. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 30(5), ISSN 1053-0487, e-ISSN 1573-3688, <https://doi.org/10.1007/s10926-019-09846-1>, pp. 59-71. WOS: 000514998600005. (**3,489 f; punctaj individual = 6,38**)

Total punctaj individual = 31,83

I2. Articole în reviste cotate ISI având un factor de impact mai mic de 0,1 sau în reviste indexate cel puțin 3, respectiv 2 din bazele de date internaționale recunoscute sau reviste care au avut o cotație națională B sau B+ înainte de 2011, capitole în volume publicate la edituri cu prestigiu internațional (A1) sau la edituri cu prestigiu recunoscut (A2) ($2xm/n$)

1. **Popa, R.-I.** (2025). Workforce and migration – vulnerabilities in a climate change context. În C. Trüe, L. Scholz și V. de Hesselle (coord.), *Green Deal II - on track for 2030 and 2050? Political, Economic and Legal Issues*. Baden-Baden: Nomos, series: Edition Rainer Hampp, ISBN 978-3-9854204-5-2, in press (Anexa 1). (**punctaj individual = 4**)

2. **Popa, R.-I.** (2025). Expressions of workplace collective aggression. Navigating through concepts and views on mobbing, bullying and harassment. *Human Resources Psychology Journal [Psihologia Resurselor Umane]*, 23(1), e-ISSN 2068-8016, <https://doi.org/10.24837/pru.v23i1.581>, pp. 18-27. **(punctaj individual = 3)**
3. **Popa, R.-I.** (2025). Human – Artificial Intelligence interaction at the workplace. În R. Lisowski, L. Scholz și C. Trüe (coord.), *Academia, Administration, Digitalization and Sustainability*. Baden-Baden: Nomos, ISBN 978-3-98542-067-4, <https://doi.org/10.5771/9783957104434>, pp. 108-114. **(punctaj individual = 4)**
4. **Popa, R.-I.** (2023). Human centricity and technology advances research in social sciences: A literature insight on artificial intelligence. *Social Change Review*, 21(1), e-ISSN 2068-8016, <https://doi.org/10.2478/scr-2023-0004>, pp. 56-76. **(punctaj individual = 3)**
5. Man, G., **Popa, R.-I.**, Man, M. (2022). Opportunities for older employees during the Fourth Industrial Revolution. *Bulletin of the Transilvania University of Brașov. Series VII. Social Sciences. Law*, 15(64), no. 2, ISSN 2066-7701, e-ISSN 2971-9410, <https://doi.org/10.31926/but.ssl.2022.15.64.2.2>, pp. 133-142. **(punctaj individual = 1)**
6. **Popa, R.-I.**, Pogan, L. (2022). Mapping potential human variables in user-smart technologies adaptation at work. *University Journal of Sociology [Revista Universitară de Sociologie]*, 18(3), ISSN 2537-5024, ISSN-L 1841-6578, <http://www.sociologiecraiova.ro/revista/2022/12/revista-universitara-de-sociologie-no-3-2/>, pp. 91-98. **(punctaj individual = 1,50)**
7. **Popa, R.-I.**, Man, M., Man, G. (2022). Mental health at the workplace in pandemic times. A view over recent research in organizations. *Journal of Psychology [Revista de Psihologie]*, 68(4), ISSN 0034-8759, eISSN 2344-4665, <https://revistadepsihiologie.ipsihologie.ro/index.php/arhiva/89-revista-de-psihiologie-2019-t-65-nr-17>, pp. 309-319. **(punctaj individual = 1)**
8. **Popa, R.-I.**, Pogan, L. (2020). Comparative perspectives on work-family relation and gender roles in Romanian context. *Bulletin of the Transilvania University of Brașov. Series VII. Social Sciences. Law*, 13(62), no. 2, ISSN 2066-7701, e-ISSN 2066-771X, <https://doi.org/10.31926/but.ssl.2020.13.62.2.4>, pp. 165-176. **(punctaj individual = 1,50)**

9. Pogan, L., **Popa, R.-I.** (2020). Living in a smart world. A study over employees` perceptions on the usage of intelligent devices. *University Journal of Sociology [Revista Universitară de Sociologie]*, 16(2), ISSN 2537-5024, ISSN-L 1841-6578, <http://www.sociologiecraiova.ro/revista/2020/12/revista-universitara-de-sociologie-no-2-2020/>, pp. 121-129. **(punctaj individual = 1,50)**
10. Pogan, L., **Popa, R.-I.** (2020). A theoretical and practical comprehensive framework for artificial intelligence and socio-psychological challenges. *Bulletin of the Transilvania University of Braşov. Series VII. Social Sciences. Law*, 13(62), no. 1, ISSN 2066-7701, e-ISSN 2066-771X, <https://doi.org/10.31926/but.ssl.2020.13.62.1.3>, pp. 33-40. **(punctaj individual = 1,50)**
11. **Popa, R.-I.** (2015). Theoretical perspectives upon the return to work of cancer patients: The difficult path of integration in the organization. *Social Change Review*, 13(2), ISSN 2068-8016, <https://doi.org/10.1515/scr-2015-0012>, pp. 113-135. **(punctaj individual = 3)**
12. **Popa, R.-I.** (2013). Leaders and the power of influence in organizations: a theoretical perspective. *Romanian Journal of Experimental Applied Psychology*, 4(2), e-ISSN 2286-1831, <https://shorturl.at/w6Orj>, pp. 3-12. **(punctaj individual = 3)**
13. **Popa, R.-I.** (2012). Data management in meta-analytical procedures: myths, realities and biases. *Bulletin of the Transilvania University of Braşov. Series VII. Social Sciences. Law*, 5(54), https://webbut.unitbv.ro/index.php/Series_VII/article/view/6031, pp. 175-180. **(punctaj individual = 3)**
14. Sava, F. A., **Popa, R.-I.** (2011). Personality types based on the Big Five model. A cluster analysis over the Romanian population. *Cognition, Brain, Behavior. An Interdisciplinary Journal [Interdisciplinary Journal of Cognition, Brain and Behavior]*, 15(3), <https://www.cbbjournal.ro/index.php/en/2011/69-15-3/473-personality-types-based-on-the-big-five-model-a-cluster-analysis-over-the-romanian-population>, pp. 359-384. **(punctaj individual = 1,50)**
15. **Popa, R.-I.** (2010). Personality dimensions inside organizations: a meta-analytic approach. *Romanian Journal of Experimental Applied Psychology*, 1(1), ISSN 2069-1971, <https://www.proquest.com/openview/a725017b3ca24c074cd66ed07d7c/1?cbl=2035683&pq-origsite=gscholar>, pp. 74-81. **(punctaj individual = 3)**

Total punctaj individual = 35,50

I3. Cărți publicate ca unic autor sau prim autor (10xm)

1. Popa, R.-I. (2025). *Images and instances of organizational pathology*. Cluj-Napoca: Presa Universitară Clujeană. ISBN 978-606-37-2488-6.

(punctaj individual = 15)

2. **Popa, R.-I.** (2023). *Incursiuni aplicate în tematica conducerii din mediul organizațional*. Cluj-Napoca: Presa Universitară Clujeană. ISBN 978-606-37-1815-1. **(punctaj individual = 10)**

Total punctaj individual = 25

I4. Cărți publicate în calitate de coautor, având n autori (6xm/n)

1. Morândău, F., **Popa, R.-I.**, Rădăcină, O.-E., Bobic, V. (2023). *Viață socială în pandemie. Dinamica relațiilor de familie și nevoia de asistență socială*. Cluj-Napoca: Presa Universitară Clujeană. ISBN 978-606-37-1574-7. **(punctaj individual = 1,5)**

Total punctaj individual = 1,5

I5. Cărți coordonate, având n coordonatori (5xm/n): -.

I6. Studii/capitole, având n autori, în volume colective (volume cu ISBN) (2xm/n)

1. Popa, A.-E., Morândău, F.E., **Popa, R.-I.**, Rusu, M.S. (2021). Chapter 6 - Missing a framework for returning to work: the role of the social partners in Romania. În M. Akgüç (ed.), *Continuing at work. Long-term illness, return to work schemes and the role of industrial relations*. Brussels: ETUI aisbl, ISBN: 978-2-87452-608-4, pp. 121-141. **(punctaj individual = 1)**

2. **Popa, R.-I.**, Pogan, L. (2021). Perspectiva psiho-sociologică. În Zamfirescu, B. (coord.). *Ingineria sistemelor socio-fizico-cibernetice în sisteme de producție. Colecția Inteligență Artificială și transformarea digitală a industriei*, Sibiu: Editura Universității „Lucian Blaga”, ISBN 978-606-12-1848-6, pp. 125-128. **(punctaj individual = 1)**

3. **Popa, R.-I.** (2015). Organizația: o scurtă călătorie dincolo de aparențe. În B. Voicu, H.M. Rusu și A.E. Popa (coord.). *Este România altfel? Societatea și sociologia...încotro?*, București: Editura Tritonic, ISBN 978-606-749-101-2, pp. 209-231. **(punctaj individual = 2)**

4. **Popa, R.-I.**, Maricuțoiu, L., Negoescu, L., Pleșea, S. (2008). Personalitate și leadership transformațional: O meta-analiză. În E. Avram (coord.). *Psihologia în organizațiile moderne*, București: Editura Universitară, ISBN 978-973-749-429-0, pp. 138-153. **(punctaj individual = 0,50)**

Total punctaj individual = 4,50

17. Recenzii publicate în reviste cotate ISI sau în reviste indexate în cel puțin 3 din bazele de date internaționale recunoscute sau termeni de minimum o pagină în enciclopedii/dicționare de specialitate

0.5xm/n

1. **Popa, R.-I.** (2024). Managing toxic leaders and dysfunctional organizational dynamics. The psychosocial nature of the workplace. Book review. *Social Change Review*, Sciendo, De Gruyter, e-ISSN 2068-8016, 22(1), <https://doi.org/10.2478/scr-2024-0002>, pp. 124-136. **(punctaj individual = 0,75).**

2. **Popa, R.-I.** (2022). Organizational behavior: a practical, problem-solving approach. Book review. *Social Change Review*, Sciendo, De Gruyter, e-ISSN 2068-8016, 20(1), <https://doi.org/10.2478/scr-2022-0001>, pp. 181-194. **(punctaj individual = 0,75).**

3. **Popa, R.-I.** (2015). Roluri manageriale. În George Neamțu (coord.), *Enciclopedia Asistenței Sociale*. Iași: Editura Polirom, ISBN 978-973-46-4439-1. (Anexa 2) **(punctaj individual = 0,50).**

4. **Popa, R.-I.** (2015). Perspective/paradigme asupra personalității. În George Neamțu (coord.), *Enciclopedia Asistenței Sociale*. Iași: Editura Polirom, ISBN 978-973-46-4439-1. (Anexa 2) **(punctaj individual = 0,50).**

5. **Popa, R.-I.** (2013). The Oxford Handbook of personnel assessment and selection - Review. *Romanian Journal of Experimental Applied Psychology*, 4(2), București: Editura Universitară, e-ISSN 2286-1831, pp. 110-115. **(punctaj individual = 0,75).**

6. **Popa, R.-I.** (2011). The Blackwell Handbook of principles of organizational behavior - Review. *Romanian Journal of Experimental Applied Psychology*, 2(1), București: Editura Universitară, e-ISSN 2286-1831, pp. 58-63. **(punctaj individual = 0,75).**

Total punctaj individual = 4

18. Lucrări publicate în volumele unor conferințe (volume cu ISSN) sau indexate în cel puțin una din bazele de date internaționale recunoscute, traduceri ale unor lucrări fundamentale din domeniul științelor sociale (I_{xm}/n)

1. **Popa, R.-I.** (2014). Of friends and foes in organizations: A theoretical perspective upon performance at work. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 127, ISSN 1877-0428, <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.355>, pp. 786-790. **(punctaj individual = 2)**
2. **Popa, R.-I.** (2012). An experimental perspective over personality and leadership styles inside Romanian organizations. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 33, ISSN 1877-0428, <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.01.169>, pp. 488-492. **(punctaj individual = 2)**
3. **Popa, R.-I.** (2010). Personality and the authoritative leadership style: A meta-analysis. *Proceedings of the 4th International Conference Education World 2010*, „Education Facing Contemporary World Issues”, Editura Universității din Pitești, ISSN 1844-6264, pp. 546 -554. (Anexa 3) **(punctaj individual = 1,50)**
4. Munteanu, A., **Popa, R.-I.** (2007). Prevention, improvement and therapy through the Silva method. *Proceedings of the 21st International Conference of the European Health Psychology Society*, „Health Psychology and Society”, 1(1), ISSN 1743-7199, pp. 25. (Anexa 4) **(punctaj individual = 1)**

Total punctaj individual = 6,50

19. Citări ale publicațiilor candidatului în articole publicate în reviste cotate ISI, în cărți, capitole de cărți sau volume ori în reviste indexate în baze de date internaționale (nu se iau în considerare autocitările). n este numărul de autori al publicației citate, sau recenzii la cărțile de autor publicate în reviste indexate în baze de date internaționale ($(0.2 + 4xf) \times 2/n$)

1	Popa Radu-Ioan (ULBS)	Theoretical perspectives upon the return to work of cancer patients: The difficult path of integration in the organization	Loraine Clur, Antoni Barnard, Yvonne T. Joubert. 2017. Work adjustment of cancer survivors: An organisational support framework. <i>SA Journal of Industrial Psychology</i> , 43.	https://doi.org/10.4102/sajip.v43i0.1468	SCOPUS/WOS 0,4 punctaj individual
---	-----------------------	--	---	---	---

2	Florin Alin Sava (UVT), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Personality types based on the Big Five model. A cluster analysis over the Romanian population.	Cosmin Octavian Popa, Adrian V. Rus, Cathleen Skinner, Zsolt S. Jakab. 2017. The Relation of Dysfunctional Cognitive Schemas and Personality Dimensions in Generalized Anxiety Disorder. Acta Medica Marisiensis, The Journal of The University of Medicine and Pharmacy of Targu-Mures, 63(4), p. 183–189.	https://doi.org/10.1515/amma-2017-0035	EBSCO 0,2 punctaj individual
3	Florin Alin Sava (UVT), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Personality types based on the Big Five model. A cluster analysis over the Romanian population.	Serra Acar, Sarah Hansen, Jill Dolata, Chieh-Yu Chen. 2017. An Overview of Developmental Screening: Implications For Practice. Başkent University Journal of Education, 1(1), p.9-18.	https://dergipark.org.tr/en/pub/bujoe	TRDIZIN 0,2 punctaj individual
4	Florin Alin Sava (UVT), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Personality types based on the Big Five model. A cluster analysis over the Romanian population.	Laura Bohane, Nick Maguire, Thomas Richardson. 2017. Resilients, overcontrollers and undercontrollers: A systematic review of the utility of a personality typology method in understanding adult mental health problems. Clinical Psychology Review, 57, p. 75-92.	https://doi.org/10.1016/j.cpr.2017.07.005	SCOPUS/WOS f - 9,57 38,48 punctaj individual
5	Popa Radu-Ioan (ULBS)	An experimental perspective over personality and leadership styles inside Romanian organizations	Ibidunni, Ayodotun Stephen, Olokundun, Ayodele Maxwell, Kehinde, O.J. Falola, Hezekiah Olubusayo, Borishade, T. T., Olusanmi, O. 2018. Moderating effect of organizational climate on a task-trait leadership orientation and employee commitment: the Nigerian banking experience. Academy of Strategic Management Journal, 17 (2), p. 1-6.	https://www.questia.com/library/journal/1G1-542802992/moderating-effect-of-organizational-climate-on-a-task-trait	SCOPUS 0,4 punctaj individual
6	Florin Alin Sava (UVT), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Personality types based on the Big Five model. A cluster analysis over the Romanian population.	Małgorzata Fajkowska. 2018. Personality Traits: Hierarchically Organized Systems. Journal of Personality, 86(1), p. 36-54.	https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/28295309	WOS f – 3,08 punctaj individual 12,52
7	Florin Alin Sava (UVT), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Personality types based on the Big Five model. A cluster analysis over the Romanian population.	Atsushi Oshio, KanakoTaku, Mari Hirano, Gul Saeed. 2018. Resilience and Big Five personality traits: A meta-analysis. Personality and Individual Differences, 127(1), p. 54-60.	https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886918300576	SCOPUS/WOS f - 1,99 8,16 punctaj individual

8	Florin Alin Sava (UVT), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Personality types based on the Big Five model. A cluster analysis over the Romanian population.	Kanako Taku, Matthew J.W. McLarnon. 2018 Posttraumatic growth profiles and their relationships with HEXACO personality traits. Personality and Individual Differences. 134(1), p. 33-42.	https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886918302927	SCOPUS/WOS f - 1,99 8,16 punctaj individual
9	Florin Alin Sava (UVT), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Personality types based on the Big Five model. A cluster analysis over the Romanian population.	Cosma, S., Zerva, K., Bota, M., Fleșeriu, C. 2018. A study on the Romanians' profile among leisure activities. Amfiteatru Economic, 20(12), p. 920-934.	https://www.cceol.com/search/article-detail?id=708524	SCOPUS/WOS f – 1,23 5,12 punctaj individual
10	Florin Alin Sava (UVT), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Personality types based on the Big Five model. A cluster analysis over the Romanian population.	Maria Ancuta Gurza. 2018. Cultural and ethical aspects of social desirability in psychological research. p. 179-191. În Maria Sinaci și Stefan Lorenz Sorgner (eds.) Ethics of Emerging Biotechnologies.	https://www.cceol.com/search/chapter-detail?id=663141	Carte 0,2 punctaj individual
11	Florin Alin Sava (UVT), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Personality types based on the Big Five model. A cluster analysis over the Romanian population.	Paul Sârbescu, Alexandru Boncu. 2018. The resilient, the restraint and the restless: Personality types based on the Alternative Five-Factor Model. Personality and Individual Differences, 134(1), p. 81-87.	https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886918303209	SCOPUS f – 1,99 8,16 punctaj individual
12	Florin Alin Sava (UVT), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Personality types based on the Big Five model. A cluster analysis over the Romanian population.	Paul Anand, Ambra Poggi. 2018. Do social resources matter? Social capital, personality traits, and the ability to plan ahead. Kyklos - International Review for Social Sciences, 71(3), p. 343-373.	https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/kykl.12173	SCOPUS/WOS f – 1,67 6,88 punctaj individual
13	Florin Alin Sava (UVT), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Personality types based on the Big Five model. A cluster analysis over the Romanian population.	Frederik Calsius and Stylianos Asteriadis. 2019. Synthesizing Personality-Dependent Body Postures Using Generative Adversarial Networks. BNAIC/BENELEARN Psychology, Computer Science, 1632, p. 1-15.	https://easychair.org/publications/preprint/QZB7	SCOPUS 0,2 punctaj individual

14	Florin Alin Sava (UVT), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Personality types based on the Big Five model. A cluster analysis over the Romanian population.	Ambra Poggi and Guyonne Kalb. 2020. From parent to child? The long-lasting effects of social support. Laboratorio R. Revelli Working Papers Series 170, p. 1-29 http://laboratoriorevelli.it/sites/default/files/documents/papers/Poggi_Kalb_wp170.pdf	https://econpapers.rpec.org/paper/ccawplabo/170.htm	EBSCO 0,2 punctaj individual
15	Popa Radu-Ioan (ULBS)	An experimental perspective over personality and leadership styles inside Romanian organizations	George Adrian Bilcan. 2019. The Motivational Aspects of Leadership Development: A literature review. Academic Journal of Economic Studies, 5(3), p. 132-137	https://www.cceol.com/search/article-detail?id=795931	DOAJ/CEEOL 0,4 punctaj individual
16	Popa Radu-Ioan (ULBS)	An experimental perspective over personality and leadership styles inside Romanian organizations	Ionica Oncioiu. Reflections on the Effect of Organizational Restructuring: Evidence From Albania. 2019, p. 77-93	https://www.igi-global.com/chapter/reflections-on-the-effect-of-organizational-restructuring/223352 DOI: 10.4018/978-1-5225-7712-6.ch004	Carte 0,4 punctaj individual
17	Florin Alin Sava (UVT), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Personality types based on the Big Five model. A cluster analysis over the Romanian population.	Mădălina Elena Costache, Andreas Frick, Kristoffer Månsson, Jonas Engman, Vanda Faria, Olof Hjorth, Johanna M. Hoppe, Malin Gingnell, Örjan Frans, Johannes Björkstrand, Jörgen Rosén, Iman Alaie, Fredrik Åhs, Clas Linnman, Kurt Wahlstedt, Maria Tillfors, Ina Marteinsdottir, Mats Fredrikson, Tomas Furmark. 2020. Higher-and lower-order personality traits and cluster subtypes in social anxiety disorder. PLOS ONE, https://doi.org/10.1371/journal.pone.0232187 .	https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0232187	SCOPUS/WOS f – 3,24 13,16 punctaj individual

18	Florin Alin Sava (UVT), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Personality types based on the Big Five model. A cluster analysis over the Romanian population.	Shalini Sahni, Shyama Kumari, Prachi Pachauri. 2020. Building Emotional Resilience with Big Five Personality Model Against COVID-19 Pandemic. FIIB Business Review, https://doi.org/10.1177/2319714520954559	https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2319714520954559	SCOPUS 0,2 punctaj individual
19	Florin Alin Sava (UVT), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Personality types based on the Big Five model. A cluster analysis over the Romanian population.	André Kerber, Marcus Roth, Philipp Yorck Herzberg. 2021. Personality types revisited-a literature-informed and data-driven approach to an integration of prototypical and dimensional constructs of personality description. Academic PLOS ONE, https://doi.org/10.1371/journal.pone.0244849 .	https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33411758/	SCOPUS/WOS f – 3,75 15,02 punctaj individual
20	Popa Radu-Ioan (ULBS)	An experimental perspective over personality and leadership styles inside Romanian organizations	Al Mubarak, M. R., Imron, M. 2020. The Leadership Style of Kiai Manshur in Forming Anfa'linnas Students. Journal of Management and Entrepreneurship Research, 1(2), 93-108. https://doi.org/10.34001/jmer.2020.12.01.2-9 .	https://journal.unisn.ac.id/jmer/article/view/2020.12.01.2-9	Crossref 0,4 punctaj individual
21	Popa Radu-Ioan (ULBS)	Theoretical perspectives upon the return to work of cancer patients: The difficult path of integration in the organization	M. A. Greidanus, A. G. E. M. de Boer, C. M. Tiedtke, M. H. W. Frings-Dresen, A. E. de Rijk, S. J. Tamminga. 2020. Supporting employers to enhance the return to work of cancersurvivors: development of a web-based intervention(MiLES intervention). Journal of Cancer Survivorship. https://doi.org/10.1007/s11764-019-00844-z .	https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11764-019-00844-z.pdf	SCOPUS/WOS f – 4,44 35,92 punctaj individual
22	Florin Alin Sava (UVT), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Personality types based on the Big Five model. A cluster analysis over the Romanian population.	Raphael M. Herr, Annelies E. M. van Vianen, Catherin Bosle, Joachim E. Fischer. 2021. Personality type matters: Perceptions of job demands, job resources, and their associations with work engagement and mental health. Current Psychology, DOI: https://doi.org/10.1007/s12144-021-01517-w	https://link.springer.com/article/10.1007/s12144-021-01517-w#citeas	SCOPUS f – 2,5 10,2 punctaj individual

23	Florin Alin Sava (UVT), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Personality types based on the Big Five model. A cluster analysis over the Romanian population.	Burtaverde, V., Ene, C., Chiriac, E., Avram, E. 2021. Decoding the link between personality traits and resilience. Self-determination is the key. Current Issues in Personality Psychology, Pobrano https://czasopisma.bg.ug.edu.pl/index.php/CiPP/article/view/6048 .	https://czasopisma.bg.ug.edu.pl/index.php/CiPP/article/view/6048	SCOPUS/WOS 0,2 punctaj individual
25	Florin Alin Sava (UVT), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Personality types based on the Big Five model. A cluster analysis over the Romanian population.	Eva-Katalin Lakatos, Aurel Nireștean. 2021. The five-factor model approach to hypertensive patients: A case control study. Acta Medica Transilvanica, DOI: 10.2478/amtsb-2021-0062.	https://www.amtsibi.ro/Arhiva/2021/Nr4-en/Lakatos.pdf	EBSCO 0,2 punctaj individual
26	Florin Alin Sava (UVT), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Personality types based on the Big Five model. A cluster analysis over the Romanian population.	Włodzimierz Strus, Natalia Cybis, Jan Cieciuch, Tomasz Rowiński. Theoretical framework for the RUNO personality typology based on the Circumplex of Personality Metatraits. 2021. Polish Psychological Bulletin, DOI: 10.24425/ppb.2021.137885	file:///C:/Users/User/Downloads/oai-journals-pan-pl-121025_full-text_2021-03-PPB-01-Strus-et.al.pdf	SCOPUS/ERIHPLUS 0,2 punctaj individual
27	Florin Alin Sava (UVT), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Personality types based on the Big Five model. A cluster analysis over the Romanian population.	Chen, H. J., Chang, W. T. 2021. Influence of Team Personality and Composition on Team Communication in Interdisciplinary Design Courses. International Journal of Educational Research, https://doi.org/10.1016/j.ijer.2021.101836	https://researchoutput.ncku.edu.tw/en/publications/influence-of-team-personality-and-composition-on-team-communication	SCOPUS/WOS f – 2,84 11,56 punctaj individual
28	Florin Alin Sava (UVT), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Personality types based on the Big Five model. A cluster analysis over the Romanian population.	Adina Mariș, Vesa Ștefan Cristian, Nireștean Aurel. 2021. Burnout Syndrome: Therapeutic Approach With Beneficial Effects on Personality and Quality of Life. Alternative Therapies in Health and Medicine, https://www.proquest.com/scholarly-journals/burnout-syndrome-therapeutic-approach-with/docview/2614642865/se-2?accountid=8083	https://www.proquest.com/publication/publications_32528?accountid=8083	SCOPUS/WOS f – 1,80 7,4 punctaj individual

29	Popa Radu-Ioan (ULBS)	An experimental perspective over personality and leadership styles inside Romanian organizations	Ionica Holban, Sorinel Căpușneanu, Dan Ioan Topor, Vasile Burja, Loredana Elena Comănescu. 2021. Managerial Accounting and Organizational Performance: Evidence From Romanian Healthcare Companies. Encyclopedia of Organizational Knowledge, Administration, and Technology. DOI: 10.4018/978-1-7998-3473-1.ch001	https://www.igi-global.com/chapter/managerial-accounting-and-organizational-performance/263522	Crossref 0,4 punctaj individual
30	Adela Popa (ULBS), Popa Radu-Ioan (ULBS),	Working as a cancer survivor in Romania: an overview of the statutory policies for return to work.	Jemon Salmie, Saiman Mohd Safri. 2021. Faktor Mempengaruhi Orang Kurang Upaya Menyertai Program Return to Work: Suatu Sorotan Awal. Jurnal Dunia Pengurusan, https://myjms.mohe.gov.my/index.php/jdpg/article/view/16359 .	https://myjms.mohe.gov.my/index.php/jdpg/article/view/16359	Crossref 0,2 punctaj individual
31	Popa Radu-Ioan (ULBS), Livia Pogan (ULBS)	A theoretical and practical comprehensive framework for artificial intelligence and socio-psychological challenges	Matthew N. O. Sadiku, Omobayode I. Fagbohungebe, and Sarhan M. Musa. 2021. Artificial intelligence (A.I.) in Social Sciences: A Primer. International Journal of Engineering Research and Advanced Technology, http://doi.org/10.31695/IJERAT.2021.3696 .	https://ijerat.com/index.php/ijerat/about	Crossref 0,2 punctaj individual
32	Popa Radu-Ioan (ULBS)	Of friends and foes in organizations: a theoretical perspective upon performance at work	Adebiyi Sulaimon Olanrewaju, Adediran Adeyemi Sulaiman, Shodiya Abideen Olayinka, Olusola Taiwo. 2021. Supply Chain Management Practices and Manufacturing Firms Performance: Professionals' Experience in Nigeria. Economics and Culture, https://doi.org/10.2478/jec-2021-0012 .	https://sciendo.com/es/article/10.2478/jec-2021-0012	EBSCO 0,4 punctaj individual
33	Popa, Adela (ULBS), Morândău, Felicia (ULBS), Popa, Radu-Ioan (ULBS), Rusu, Mihai Stelian (ULBS), Sidor, Alexandra (UBB)	Supporting the return to work after cancer in Romania: exploring employers' perspectives	Caranfil, R.A., Muntean, A.D. 2021. Sănătate, dizabilități și dezvoltare în România În O.R. Ilovan și A.D. Muntean (coord.), Geografia dezvoltării. Abordări centrate pe om.	http://itd.territorial-identity.ro/wp-content/uploads/2021/09/Ilovan-Muntean_Geografia-Dezvoltarii_PUC_2021.pdf#page=104	Carte 0,08 punctaj individual

34	Adela Popa (ULBS), Felicia Morândău (ULBS), Popa Radu-Ioan (ULBS), Mihai Rusu (ULBS), Alexandra Sidor (UBB)	Supporting the return to work after cancer in Romania: exploring employers' perspectives	Gemma Skaczkowski, Akira Asahina, Carlene Wilson. 2021. Returning to Work After Cancer in Australia: What Facilitates a Positive Return to Work Experience? Journal of Occupational Rehabilitation, https://doi.org/10.1007/s10926-020-09881-3	https://link.springer.com/article/10.1007/s10926-020-09881-3#citeas	SCOPUS f – 3,13 5.08 punctaj individual
35	Adela Popa (ULBS), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Working as a cancer survivor in Romania: an overview of the statutory policies for return to work.	Daphne L.T. Olischläger, Li Xiang Y. den Boer, Eline de Heus, Linda Brom, Desiree J. S. Dona, Heinz-Josef Klümpen, Christina M. Stapelfeldt, Saskia F. A. Duijts. 2023. Rare cancer and return to work: experiences and needs of patients and (health care) professionals. Disability and Rehabilitation. doi: 10.1080/09638288.2022.2099589	https://www.tandfonline.com/doi/ref/10.1080/09638288.2022.2099589?scroll=top&role=tab&aria-labelledby=refs	SCOPUS/WOS f – 2,2 9 punctaj individual
36	Popa Radu-Ioan (ULBS), Man Gabriela (ULBS), Man Mihaela (ULBS)	Mental health at the workplace in pandemic times. A view over recent research in organizations.	Man, G. M., Man, M. 2023. Impactul pandemiei Covid-19 asupra adulților vârstnici. Revista de Psihologie, 69(4), 321-331. https://psycnet.apa.org/record/2024-76251-005	https://psycnet.apa.org/record/2024-76251-005	ERIHPLUS/EBSCO 0,13 punctaj individual
37	Popa Radu-Ioan (ULBS)	Personality dimensions inside organizations: a meta-analytic approach	Ungureanu, S. 2014. Study concerning the dominant type of leadership in students regarding the field of completed studies. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 127, pp. 858-863. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.368	https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814024598	WOS 0,4 punctaj individual
38	Florin Alin Sava (UVT), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Personality types based on the Big Five model. A cluster analysis over the Romanian population.	Jeong, S., Aymerich-Franch, L., Arias, K., Alghowinem, S., Lapedriza, A., Picard, R., ... & Breazeal, C. 2023. Deploying a robotic positive psychology coach to improve college students' psychological well-being. User Modeling and User-Adapted Interaction, The Journal of Personalization Research, 33(2),	https://link.springer.com/article/10.1007/s11257-022-09337-8	WOS f – 3 12,2 punctaj individual

			571-615. https://doi.org/10.1007/s11257-022-09337-8		
39	Florin Alin Sava (UVT), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Personality types based on the Big Five model. A cluster analysis over the Romanian population.	Sulea, C., Fine, S., Fischmann, G., Sava, F. A., & Dumitru, C. 2013. Abusive supervision and counterproductive work behaviors. Journal of Personnel Psychology https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000097	https://econtent.hogrefe.com/doi/abs/10.1027/1866-5888/a000097?journalCode=pps	WOS f – 0,73 3,12 punctaj individual
40	Florin Alin Sava (UVT), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Personality types based on the Big Five model. A cluster analysis over the Romanian population.	Wytykowska, A., Fajkowska, M., & Skimina, E. 2022. Taking a person-centered approach to cognitive emotion regulation: A latent-profile analysis of temperament and anxiety, and depression types. Personality and Individual Differences, 189. https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111489	https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886921008680	WOS f – 4,3 17,4 punctaj individual
41	Florin Alin Sava (UVT), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Personality types based on the Big Five model. A cluster analysis over the Romanian population.	Fajkowska, M. 2015. The complex-system approach to personality: Main theoretical assumptions. Journal of Research in Personality, 56, 15-32. https://doi.org/10.1016/j.jrp.2014.09.003	https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0092656614001007	WOS f – 2,25 9,2 punctaj individual
42	Florin Alin Sava (UVT), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Personality types based on the Big Five model. A cluster analysis over the Romanian population.	Sava, F. A., MaricuToiu, L. P., Rusu, S., Macsinga, I., Virgă, D., Cheng, C. M., & Payne, B. K. 2012. An Inkblot for the Implicit Assessment of Personality: The Semantic Misattribution Procedure. European Journal of Personality, 26(6), 613-628. https://doi.org/10.1002/per.1861	https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1002/per.1861	WOS f – 2,52 10,28 punctaj individual

43	Florin Alin Sava (UVT), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Personality types based on the Big Five model. A cluster analysis over the Romanian population.	Mammadov, S., Lockhart, D., Rinn, A., & Ward, T. J. 2024. Personality Profiles Among Honors and Regular Undergraduate Students: Associations With Well-Being and Strategies for Coping With Stress. <i>Gifted Child Quarterly</i> , 69(1), 16-33 https://doi.org/10.1177/00169862241269058	https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/00169862241269058	WOS f – 3 12,2 punctaj individual
44	Florin Alin Sava (UVT), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Personality types based on the Big Five model. A cluster analysis over the Romanian population.	Mehraj, H and Mutahera, Shafia and Roni, MZK and Nahiyen, ASM and Jamal Uddin, AFM, 2014. Performance Assessment of Twenty Tomato Cultivar for Summer Cultivation in Bangladesh. <i>Journal of Science, Technology and Environment Informatics</i> 1(1): 45–53.	https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3610751	Crossref 0,2 punctaj individual
45	Florin Alin Sava (UVT), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Personality types based on the Big Five model. A cluster analysis over the Romanian population.	van der Wal, Raymond A.B.; Bucx, Martin J.L.; Hendriks, Jan C.M.; Scheffer, Gert-Jan; Prins, Judith B.. 2016. Work stress and satisfaction in relation to personality profiles in a sample of Dutch anaesthesiologists: A questionnaire survey. <i>European Journal of Anaesthesiology</i> 33(11):p 800-806. doi: 10.1097/EJA.0000000000000524	https://journals.lww.com/ejanaesthesiology/abstract/2016/11000/work_stress_and_satisfaction_in_relation_to.3.aspx	WOS f – 3,57 14,48 punctaj individual
46	Florin Alin Sava (UVT), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Personality types based on the Big Five model. A cluster analysis over the Romanian population.	Vioreanu, A.M. 2023. Using CBT for Depression: A Case Study of a Patient with Depressive Disorder Due to a Medical Condition (Infertility). <i>Mental Health: Global Challenges, Sciendo</i> , vol. 6 no. 1, pp. 1-15. https://doi.org/10.56508/mhgcj.v6i1.149	https://sciendo.com/article/10.56508/mhgcj.v6i1.149	ERIHPLUS/EBSCO 0,2 punctaj individual
47	Florin Alin Sava (UVT), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Personality types based on the Big Five model. A cluster analysis over the Romanian population.	So, M. M., Suen, Y. N., Wong, S. M. Y., Cheung, C., Chan, S. K. W., Lee, E. H. M., ... & Chen, E. Y. H. 2024. Resilient, undercontrolled, and overcontrolled personality types in Hong Kong youths and the association with mental health outcomes. <i>Journal of Personality</i> , 92(5), 1251-1264. https://doi.org/10.1111/jopy.12884	https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jopy.12884	WOS f – 3,2 13 punctaj individual

48	Florin Alin Sava (UVT), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Personality types based on the Big Five model. A cluster analysis over the Romanian population.	Zhang, S., Xiao, K., Tian, Z. 2024. Burnout and Personality Profiles Among Chinese Nurses. Behavioral Sciences, 14(12), 1117. https://doi.org/10.3390/bs14121117	https://www.mdpi.com/2076-328X/14/12/1117	WOS f – 2,5 10,2 punctaj individual
49	Florin Alin Sava (UVT), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Personality types based on the Big Five model. A cluster analysis over the Romanian population.	Okasa, A. M., Sjahril, R., Riadi, M., Mahendradatta, M., Sato, T., Toriyama, K., ... & Abe, T. 2021. Evaluation of Toraja (Indonesia) local aromatic rice mutant developed using heavy-ion beam irradiation. Biodiversitas Journal of Biological Diversity, 22(8) https://doi.org/10.13057/biodiv/d220846	https://smujo.id/biodiv/article/view/8397	EBSCO/SCOPUS 0,2 punctaj individual
50	Florin Alin Sava (UVT), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Personality types based on the Big Five model. A cluster analysis over the Romanian population.	Soodla, H. L., Akkermann, K. 2023. Bottom-up transdiagnostic personality subtypes are associated with state psychopathology: A latent profile analysis. Frontiers in Psychology, 14 https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1043394	https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2023.1043394/full	WOS f – 2,6 10,6 punctaj individual
51	Florin Alin Sava (UVT), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Personality types based on the Big Five model. A cluster analysis over the Romanian population.	Cojocaru, C. -M., Popa, C. O., Schenk, A., Marian, Ș., Marchean, H., Suci, B. A., Szasz, S., Popoviciu, H., & Mureșan, S. 2024. Personality and Pain Outcomes in Rheumatic Disease: The Mediating Role of Psychological Flexibility. Healthcare, 12(11), 1087. https://doi.org/10.3390/healthcare12111087	https://www.mdpi.com/2227-9032/12/11/1087	WOS f – 2,4 9,8 punctaj individual
52	Florin Alin Sava (UVT), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Personality types based on the Big Five model. A cluster analysis over the Romanian population.	Cojocaru, C. M., Popa, C. O., Schenk, A., Jakab, Z., Suci, B. A., Olah, P., ... & Szasz, S. 2024. A Single-Session Process-Based Cognitive-Behavioral Intervention Combined with Multimodal Rehabilitation Treatment for Chronic Pain Associated with Emotional Disorders. Behavioral Sciences, 14(4).	https://doi.org/10.3390/bs14040327	WOS f – 2,5 10,2 punctaj individual

53	Florin Alin Sava (UVT), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Personality types based on the Big Five model. A cluster analysis over the Romanian population.	Peters, S. 2022. The prospective power of personality for childbearing: a longitudinal study based on data from Germany. <i>Genus</i> , 79(1), 6. https://doi.org/10.1186/s41118-023-00184-y	https://link.springer.com/article/10.1186/s41118-023-00184-y#citeas	WOS f – 3,8 15,4 punctaj individual
54	Florin Alin Sava (UVT), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Personality types based on the Big Five model. A cluster analysis over the Romanian population.	Milewska, A. J., Jankowska, D., Cwalina, U., Więsak, T., Citko, D., Morgan, A., & Milewski, R. 2013. Analyzing outcomes of intrauterine insemination treatment by application of cluster analysis or kohonen neural networks. <i>Studies in Logic, Grammar and Rhetoric</i> , 35(1), 7-25. https://doi.org/10.2478/slgr-2013-0041	https://sciendo.com/article/10.2478/slgr-2013-0041	ERIHPLUS/SCOPUS 0,2 punctaj individual
55	Florin Alin Sava (UVT), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Personality types based on the Big Five model. A cluster analysis over the Romanian population.	Fajkowska, M., Zagórska, A., Strelau, J., Jaśkowski, P. 2012. ERP responses to facial affect and temperament types in Eysenckian and Strelauian theories. <i>Journal of Individual Differences</i> . https://psycnet.apa.org/doi/10.1027/1614-0001/a000071	https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1027%2F1614-0001%2Fa000071	WOS f – 1,2 5 punctaj individual
56	Florin Alin Sava (UVT), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Personality types based on the Big Five model. A cluster analysis over the Romanian population.	Hill, N. L., Lin, F., Parisi, J. M., Kolanowski, A. 2015. The moderating effect of personality type on the relationship between leisure activity and executive control in older adults. <i>Activities, Adaptation & Aging</i> , 39(2), 153-176. doi: 10.1080/01924788.2015.1025659	https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27087715/	WOS 0,2 punctaj individual
57	Florin Alin Sava (UVT), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Personality types based on the Big Five model. A cluster analysis over the Romanian population.	Alessandri, G., Vecchione, M. 2017. Resilient, undercontrolled, and overcontrolled personality types across cultures. In A. T. Church (Ed.), <i>The Praeger handbook of personality across cultures: Culture and characteristic adaptations</i> (pp. 211–246). Praeger/ABC-CLIO.	https://psycnet.apa.org/record/2017-33822-008	Carte 0,2 punctaj individual

58	Florin Alin Sava (UVT), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Personality types based on the Big Five model. A cluster analysis over the Romanian population.	Owens, C.E. 2022. Sustainable Leadership After COVID-19: Distributing Leadership Using an Integrated Framework of Leader-Personality Profiles. In: K. Dhiman, S., F. Marques, J. (eds) Leadership After COVID-19. Future of Business and Finance. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-84867-5_23	https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-84867-5_23	Carte 0,2 punctaj individual
59	Florin Alin Sava (UVT), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Personality types based on the Big Five model. A cluster analysis over the Romanian population.	Moezzodini, S., Pakdaman, S., Shokri, O. 2022. The Mediating role of Health Behaviors on the Relationship between Big Five Personality Traits and Problematic and Risky Internet Use. Applied Psychology. https://doi.org/10.48308/apsy.2022.223335.1202	https://apsy.sbu.ac.ir/article_102316.htm	WOS 0,2 punctaj individual
60	Florin Alin Sava (UVT), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Personality types based on the Big Five model. A cluster analysis over the Romanian population.	Albu, M. (2017). Un nou instrument pentru evaluarea deschiderii (chestionarul d). Anuarul Institutului de Istorie» George Baritiu «din Cluj-Napoca-Seria HUMANISTICA, 15(15), 147-172.	https://www.cceol.com/search/article-detail?id=743831	Carte 0,2 punctaj individual
61	Florin Alin Sava (UVT), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Personality types based on the Big Five model. A cluster analysis over the Romanian population.	Suk, H.W., Choi, J.Y. Hwang, H. 2013 Hierarchically Structured Fuzzy c-Means Clustering. Behaviormetrika 40, 1–17 (2013). https://doi.org/10.2333/bhmk.40.1	https://link.springer.com/article/10.2333/bhmk.40.1	EBSCO/SCOPUS 0,2 punctaj individual
62	Popa Radu-Ioan (ULBS)	An experimental perspective over personality and leadership styles inside Romanian organizations	Simamora, R. E., Darmayasa, J. B., Kamara, J. G. 2022. Why is the mathematics educator called inspiring?. Journal of Honai Math, 5(2), 147-168. https://doi.org/10.30862/jhm.v5i2.334	https://journalfkipunipa.org/index.php/jhm/article/view/334	Crossref 0,4 punctaj individual
63	Popa Radu-Ioan (ULBS)	An experimental perspective over personality and leadership styles inside Romanian organizations	Sokolic, D., Croitoru, G., Florea, N. V., Robescu, V. O., Cosac, A. 2024. The Effect of Leadership Styles on Employee Motivation and Organizational Performance in Public Sector Organizations. Valahian Journal of Economic Studies, 15(1), 53-72.	https://sciendo.com/article/10.2478/vjes-2024-0005	EBSCO/Crossref 0,4 punctaj individual

			https://doi.org/10.2478/vjes-2024-0005		
64	Popa Radu-Ioan (ULBS)	An experimental perspective over personality and leadership styles inside Romanian organizations	Cheng, Y. H. 2016. An Investigation into the Relationship between Tutors' Ideological Styles and their Students' Learning Achievements of Educational Objectives: An Empirical Study of Digital Media Design Education in Taiwan. The Design Journal, 19(5), 699–723. https://doi.org/10.1080/14606925.2016.1206702	https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14606925.2016.1206702	WOS 0,4 punctaj individual
65	Popa Radu-Ioan (ULBS)	An experimental perspective over personality and leadership styles inside Romanian organizations	Zohrabi, A. 2017. The Role of the Big Five Traits of Personality in Predicting Management Styles through the Mediating Components of Patience. Scientific Journal of Islamic Management, 25(3), 139-161. https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.22516980.1396.25.3.6.4	https://im.ihu.ac.ir/article_201912.html?lang=en	DOAJ 0,4 punctaj individual
66	Popa Radu-Ioan (ULBS)	Of friends and foes in organizations: a theoretical perspective upon performance at work	Bagher, A. N. 2018. The effect of supply chain capabilities on performance of food companies. Journal of Finance and Marketing, 2(4), 1-9. http://dx.doi.org/10.35841/finance-marketing.2.4.1-9	https://www.alliedacademies.org/article/s/the-effect-of-supply-chain-capabilities-on-performance-of-food-companies-10930.html	PUBLONS 0,4 punctaj individual
67	Adela Popa (ULBS), Popa Radu-Ioan (ULBS), Felicia Morândău (ULBS), Mihai Rusu (ULBS)	Shaping return to work policy: the role of industrial relations at national and company level	Forbat, L. 2023. Multiple myeloma in people of working age in Czechia, Germany, and Poland: findings from a qualitative interview study. Journal of Cancer Survivorship, 1-11. https://doi.org/10.1007/s11764-023-01510-1	https://link.springer.com/article/10.1007/s11764-023-01510-1	WOS f – 3,1 6,3 punctaj individual
68	Popa Radu-Ioan (ULBS), Livia Pogan (ULBS)	Living in a smart world. A study over employees perceptions on the usage of intelligent devices	Bak, S., Jedynak, P. 2022. The Impact of the COVID-19 Pandemic on the Global Risk Landscape in the Era of SMART WORLD. European Management Studies, 20(2), 99-120.	https://ideas.repec.org/a/sgm/pzwzuw/v20i96y2022p99-120.html	WOS 0,2 punctaj individual

			https://doi.org/10.7172/1644-9584.96.5		
69	Popa, Adela (ULBS), Morândău, Felicia (ULBS), Popa, Radu-Ioan (ULBS), Rusu, Mihai Stelian (ULBS), Sidor, Alexandra (UBB)	Supporting the return to work after cancer in Romania: exploring employers' perspectives	Viseux, M., Johnson, S., Roquelaure, Y., & Bourdon, M. 2023. Breast cancer survivors' experiences of managers' actions during the return to work process: a scoping review of qualitative studies. Journal of Occupational Rehabilitation, 33(4), 687-701. https://doi.org/10.1007/s10926-023-10101-x	https://link.springer.com/article/10.1007/s10926-023-10101-x	WOS f – 2,1 3,44 individual punctaj
70	Popa, Adela (ULBS), Morândău, Felicia (ULBS), Popa, Radu-Ioan (ULBS), Rusu, Mihai Stelian (ULBS), Sidor, Alexandra (UBB)	Supporting the return to work after cancer in Romania: exploring employers' perspectives	Kuai, B., Huang, Y., Su, X., Shi, Y., Feng, G., Hu, L., & Guo, Y. 2024. The experiences and perceptions of employers on cancer survivors returning to work: a meta-synthesis of qualitative studies. Supportive Care in Cancer, 32(7), 454. https://doi.org/10.1007/s00520-024-08637-6	https://link.springer.com/article/10.1007/s00520-024-08637-6#citeas	WOS f – 2,8 4,56 individual punctaj
71	Popa, Adela (ULBS), Morândău, Felicia (ULBS), Popa, Radu-Ioan (ULBS), Rusu, Mihai Stelian (ULBS), Sidor, Alexandra (UBB)	Supporting the return to work after cancer in Romania: exploring employers' perspectives	Bilodeau, K., Gouin, M. M., Fadhlaoui, A., & Porro, B. 2024. Supporting the return to work of breast cancer survivors: perspectives from Canadian employer representatives. Journal of Cancer Survivorship, 18(4), 1384-1392. https://doi.org/10.1007/s11764-023-01382-5	https://link.springer.com/article/10.1007/s11764-023-01382-5	WOS f – 3,1 5,04 individual punctaj
72	Popa, Adela (ULBS), Morândău, Felicia (ULBS), Popa, Radu-Ioan (ULBS), Rusu, Mihai Stelian (ULBS), Sidor, Alexandra (UBB)	Supporting the return to work after cancer in Romania: exploring employers' perspectives	Popa, A.E., Kahancová, M. and Akgüç, M. 2024, "Bridging return to work after diagnosis of chronic disease with social dialogue: a conceptual and analytical framework", Employee Relations, Vol. 46 No. 3, pp. 500-516. https://doi.org/10.1108/ER-11-2022-0524	https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ER-11-2022-0524/full/html?casa_token=YZYp9GjoE4UAAAAA%3AMGKKKDXLSIGtWlZ5tpQnh5xNbuP0YWbSErOjIqVOsv	WOS f – 2,7 4,4 punctaj individual

				YeijY-C69q4EzAJFeE8W Ct2YKXlyIBTd88J 5m9n_z4ZxHO-NxJ1TbLY1P6_lox UaCquRXKMieTOg	
73	Popa, Adela (ULBS), Morândău, Felicia (ULBS), Popa, Radu-Ioan (ULBS), Rusu, Mihai Stelian (ULBS), Sidor, Alexandra (UBB)	Supporting the return to work after cancer in Romania: exploring employers' perspectives	Heffernan, M., Hickland, E., Popa, A. 2024. The role of social dialogue in return to work after chronic conditions. Employee Relations: The International Journal, 46(3), 493-499. https://doi.org/10.1108/ER-04-2024-624	https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/er-04-2024-624/full/html?casa_token=BvNB4FJ9Ag0AAAAA:zj6QPTFWb0L7c7jWQzaLTg-1pZznZox1Qi5t7KrR8I5o-A0NmWQBecV3vixcENBDv1-22eVf2gAaOmFIfaPnEV3v6JQpDBiRwTO_2W4Jw9k4sOlq3Y9AEw	WOS f – 2,7 4,4 punctaj individual
74	Popa, Adela (ULBS), Morândău, Felicia (ULBS), Popa, Radu-Ioan (ULBS), Rusu, Mihai Stelian (ULBS), Sidor, Alexandra (UBB)	Supporting the return to work after cancer in Romania: exploring employers' perspectives	Popa, A. E., Bejenaru, A., Mitrea, E. C., Morândău, F., Pogan, L. 2023. Return to work after chronic disease: A theoretical framework for understanding the worker-employer dynamic. Chronic Illness, 19(4), 704-718. https://doi.org/10.1177/17423953221117852	https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/17423953221117852	WOS f – 1,8 2,96 punctaj individual

75	Popa, Adela (ULBS), Morândău, Felicia (ULBS), Popa, Radu-Ioan (ULBS), Rusu, Mihai Stelian (ULBS), Sidor, Alexandra (UBB)	Supporting the return to work after cancer in Romania: exploring employers' perspectives	Porro, B., S. J. Tamminga, A. G. E. M. de Boer, Audrey Petit, Y. Roquelaure, and M. A. Greidanus.2022. "Identification of actions to be taken by managers to facilitate the return to work of cancer survivors: Consensus between managers and cancer survivors." BMC public health 22, no. 1: 1905. https://doi.org/10.1186/s12889-022-14271-w	https://link.springer.com/article/10.1186/s12889-022-14271-w#citeas	WOS f – 4,5 7,28 punctaj individual
76	Popa, Adela (ULBS), Morândău, Felicia (ULBS), Popa, Radu-Ioan (ULBS), Rusu, Mihai Stelian (ULBS), Sidor, Alexandra (UBB)	Supporting the return to work after cancer in Romania: exploring employers' perspectives	Lee, L. H., Yang, C. I., Chen, M. K., Hsieh, M. Y., & Chen, Y. J. 2024. Exploring return to work for patients with head and neck cancer. Work - A Journal of Prevention Assessment Rehabilitation, 77(1), 231–241. https://doi.org/10.3233/WOR-220707	https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37638463/	WOS f – 1,7 2,8 punctaj individual
77	Popa Radu-Ioan (ULBS), Livia Pogan (ULBS)	A theoretical and practical comprehensive framework for artificial intelligence and socio-psychological challenges	Guzmán-Flores, Julieta Arechavala-Vargas, Ricardo, Jaén, Bernardo. 2024. La inteligencia artificial y las aplicaciones en las empresas de dispositivos médicos en México.	https://www.researchgate.net/publication/382221180_La_inteligencia_artificial_y_las_aplicaciones_en_las_empresas_de_dispositivos_medicos_en_Mexico	Carte 0,2 punctaj individual
78	Adela Popa (ULBS), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Working as a cancer survivor in Romania: an overview of the statutory policies for return to work.	Patrașc, S. M., Ignat, E. B., Constantinescu, V., Ciubotaru, A., Spînu, D. A., Țaga, I. T., ... & Szalontay, A. S. 2023. Impact of education and employment status on cognitive and physical disability in multiple sclerosis patients. Balneo & PRM Research Journal, 14(4). 10.12680/balneo.2023.603	https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Agcd%3A9%3A2554169/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Agcd%3A176916934&crl=c&link_origin=scholar.google.com	WOS f – 0,7 3 punctaj individual

79	Popa, Adela (ULBS), Morândău, Felicia (ULBS), Popa, Radu-Ioan (ULBS), Rusu, Mihai Stelian (ULBS)	Chapter 6 - Missing a framework for returning to work: the role of the social partners in Romania	Popa, A.E., Kahancová, M. and Akgüç, M. 2024, "Bridging return to work after diagnosis of chronic disease with social dialogue: a conceptual and analytical framework", Employee Relations, Vol. 46 No. 3, pp. 500-516. https://doi.org/10.1108/ER-11-2022-0524	https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ER-11-2022-0524/full/html?casa_token=YZYp9GjoE4UAAAAA%3AMGKKKDXLSlGtwlz5tpQnh5xNbuP0YWbSErOjIqVOsvYeijY-C69q4EzAJFeE8WCt2YKXlyIBTd88J5m9n_z4ZxHO-NxJ1TbLY1P6_loxUaCquRXKMieTOg	WOS f – 2,7 5,5 punctaj individual
80	Florin Alin Sava (UVT), Popa Radu-Ioan (ULBS)	Personality types based on the Big Five model. A cluster analysis over the Romanian population.	Guan, C., Liu, W., Cheng, Y. C. (Jack), & Heng, B. (2025). Mining Digital Ad Contents: Finding the Sweet Spot of Authenticity via Personality Profiling. Journal of Current Issues & Research in Advertising, 1–23. https://doi.org/10.1080/10641734.2024.2448138	https://www.tandfonline.com/doi/citedby/10.1080/10641734.2024.2448138?scroll=top&needAccess=true	WOS f – 4,2 17 punctaj individual

Total punctaj individual = 424,59

I10. Editor al unei reviste editate în străinătate care e indexată ISI sau indexată de o bază de date internațională recunoscută (5) / Membru în comitetul de redacție al unei asemenea reviste. (3)

I11. Editor al unei reviste editate în țară care este indexată ISI sau indexată de o bază de date internațională recunoscută (2) / Membru în comitetul de redacție al unei asemenea reviste. (1)

1. Human Resources Psychology Journal (2023 -) (**punctaj individual = 1**)

2. The Journal of the Romanian Society of Experimental Applied Psychology (2013-2021) (**punctaj individual = 1**)

3. The International Journal of Traffic and Transportation Psychology (2014-2021) **(punctaj individual = 1)**

Total punctaj individual = 3

I12. Coordonator al unei colecții (serie de volume) editate de o editură cu prestigiu internațional (4) / Membru în comitetul științific al unei asemenea serii-colecții (2) / Coordonator al unei colecții (serie de volume) editate de o editură din țară (2) / Membru în comitetul științific al unei asemenea serii colecții. (1)

I13. Coordonarea unui proiect de cercetare finanțat cu echivalentul a cel puțin 50.000 lei de o entitate din străinătate. (7)

I14. Coordonarea unui proiect de cercetare finanțat cu cel puțin echivalentul a 50.000 lei de o entitate din țară. (5)

I15. Profesor invitat (visiting) la o universitate de prestigiu din străinătate (titular de curs finalizat prin evaluarea studenților) (10) / Profesor – cercetător invitat (guest) la o universitate de prestigiu din străinătate pentru o perioadă de cel puțin 1 lună (5) / Efectuarea unui stagiu postdoctoral cu o durată de cel puțin un an academic la o universitate de prestigiu din străinătate sau obținerea unei diplome de doctor la o universitate din străinătate (3).

1. 28.02.2024 – 27.03.2024 – visiting teacher la University of Applied Sciences (FH Campus Wien), Viena, Austria, Department of Social Work **(punctaj individual = 10)**

2. 20.03.2023 – 03.04.2023 – visiting teacher la University of Applied Sciences (FH Campus Wien), Viena, Austria, Department of Social Work **(punctaj individual = 10)**

3. 11.10.2016 – 25.01.2017 – visiting teacher la Munich University of Applied Sciences, Munchen, Germania, prin programul MUAS Fellowship, Department of Applied Social Sciences **(punctaj individual = 10)**

4. 16.03.2020 – 10.07.2020 – visiting teacher la Munich University of Applied Sciences, Munchen, Germania, prin programul MUAS Fellowship, Department of Applied Social Sciences **(punctaj individual = 10)**

Total punctaj individual = 40

I16. Lucrări prezentate la conferințe internaționale organizate în străinătate (1 per conferință)

1. Popa, R.-I. (2025). Technostress and maladaptive behaviors in a digital world. International Symposium – “Sustainable Development, Social Challenges and Public Policy”, ediția a XXVI-a, Bremen, Germany, 24 aprilie 2025. **(punctaj individual = 1)**

2. **Popa, R.-I.** (2024). Managing AI and human centricity in organizations. International Conference Social Europe Days – “SDGs and Public Policy: International Perspectives. New Challenges in a Participative Society”, ediția a XXV-a, Hasselt, Belgia, 29 aprilie 2024. **(punctaj individual = 1)**
3. **Popa, R.-I.** (2023). Smart training at work, industry and Mixed Reality. Conferința Internațională – “Academia, Administration, Digitalization and Sustainability”, Bremen, Germany, 31 august – 01 septembrie 2023. **(punctaj individual = 1)**
4. **Popa, R.-I.** (2023). Migration and labour force in times of war - adapting to a new setting. Conferința Internațională Social Europe Days – “We and the SDGs (Sustainable Development Goals)!”, ediția a XXIV-a, Berlin, Germany, 24 aprilie 2023. **(punctaj individual = 1)**
5. **Popa, R.-I.** (2022). Artificial Intelligence and smart systems at work: the human resources dilemma. Conferința Internațională Social Europe Days – “We and the SDGs (Sustainable Development Goals)!”, ediția a XXIII-a, Berlin, Germany, 24 mai 2022. **(punctaj individual = 1)**
6. **Popa, R.-I.** (2021). Europe's Green Continent - The difficult path of change from global to local in social terms. A psychology perspective. Conferința Internațională – “The EU Green Deal and its Implementation”, Bremen, Germany, 25 – 26 noiembrie 2021. **(punctaj individual = 1)**
7. **Popa, R.-I.** (2021). Managing illness at the workplace. Old story, new challenge. Conferința Internațională Social Europe Days – “Challenges for Social Policy, Social Work and Human Resource Management”, ediția a XXII-a, Munich, Germany, 19 – 22 aprilie 2021. **(punctaj individual = 1)**
8. **Popa, R.-I.** (2020). Migration - the long way back to where? Conferința Internațională Virtual Social Europe Days – „Challenges for Social Policy, Social Work and Human Resource Management”, ediția a XXI-a, Munchen, Germania, 11 – 14 mai 2020. **(punctaj individual = 1)**
9. Munteanu, A., **Popa, R.-I.** (2007). Prevention, improvement and therapy through the Silva method. the 21st International Conference of the European Health Psychology Society, „Health Psychology and Society”, Maastricht, Olanda, 15 – 18 august 2007. **(punctaj individual = 1)**

Total punctaj individual = 9

I17. Lucrări prezentate la conferințe internaționale organizate în țară (0.5 per conferință)

1. **Popa, R.-I.**, Zamfirescu-Mareș, D. (2024). Social stigma of vulnerable groups: A lifespan journey through evaluations and profiles of mental health conditions, from communism to modern day in Romania. Conferința Științifică Internațională – „Social Work in the Addictions and Health Care - Interdisciplinary Collaboration to Improve Quality of Services and Quality of Life”, Universitatea „1 Decembrie 1918” din Alba-Iulia, Institutul de Cercetare a Calității Vieții a Academiei Române, Universitatea „Babeș-Bolyai” Cluj-Napoca, University of Zielona Gora, Josip Juraj Strossmayer University of Osijek, Alba-Iulia, 13 – 14 decembrie 2024. **(punctaj individual = 0,5)**
2. **Popa, R.-I.** (2024). Human centricity in artificial intelligence settings at work. Conferința Internațională – „Tendințe ale cunoașterii și dezvoltării sociale în secolul XXI”, Universitatea „1 Decembrie 1918” din Alba-Iulia, ediția a VIII-a, Alba-Iulia, 11 – 12 decembrie 2024. **(punctaj individual = 0,5)**
3. **Popa, R.-I.** (2024). An overview over Mixed Reality applications in training personnel – social and psychological challenges. Conferința Anuală a Departamentului de Asistență Socială, Jurnalism, Relații Publice și Sociologie - “Fostering Cross-disciplinary Reflections to Bridge Societal Divides” - REFLECT, Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu, ediția a XIX-a, Sibiu, 21 – 23 noiembrie 2024. **(punctaj individual = 0,5)**
4. **Popa, R.-I.**, Pogan, L. (2020). Stepping into the AI era. A brief analysis over human perceptions, mindsets and interactive artificial intelligent systems at work. Conferința Internațională Est-Europeană de Sănătate Mentală - „In and out of your mind”, Asociația de Sănătate Mentală a Europei de Sud-Est, Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu, Spitalul de Psihiatrie „Gheorghe Preda” Sibiu, Asociația Română de Psihodramă, ediția a IV-a, Sibiu, 19 – 22 noiembrie 2020. **(punctaj individual = 0,5)**
5. **Popa, R.-I.** (2018). Stay home or stay at work: a brief analysis of cancer patients study cancer discourse in the Romanian setting from a psychological view. Conferința Internațională Est-Europeană de Sănătate Mentală - „In and out of your mind”, Asociația de Sănătate Mentală a Europei de Sud-Est, Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu, Spitalul de Psihiatrie „Gheorghe Preda” Sibiu, ediția a II-a, Sibiu, 27 – 30 septembrie 2018. **(punctaj individual = 0,5)**

6. **Popa, R.-I.** (2017). Organizations addressing cancer employees' dilemma at work: accommodations and restraints (a meta-analytical approach). Conferința Societății Sociologilor din România și Conferința Anuală a Cercetării în Sociologie și Asistență Socială, „European and National Identities at Crossroads: Reshaping Boundaries, Changing Political Cultures, and Re-Imagining the Future”, Societatea Sociologilor din România, ULBS, Sibiu, 13 – 14 octombrie 2017. **(punctaj individual = 0,5)**
7. Popa, A.-E., **Popa, R.-I.** (2017). Work reintegration after cancer in Romania: an overview of the statutory policies for return to work. Conferința Internațională ICONIC on Non-Communicable Diseases, ediția a II-a, „Hold the Door against Injury and Disease”, Department de Sănătate Publică – Facultatea de Științe Politice, Administrative și ale Comunicării, Universitatea Babeș-Bolyai Cluj-Napoca, Cluj-Napoca, 22 – 24 mai 2017. **(punctaj individual = 0,5)**
8. **Popa, R.-I.** (2016). Psychological barriers and facilitators inside the return to work process of cancer patients in Romania. Conferința Internațională a Societății Române de Sociologie (SSR), ediția a IV-a, New Societies, Old Minorities/New Minorities, Old Societies?, ULBS, Sibiu, 29.09 – 01 octombrie 2016. **(punctaj individual = 0,5)**
9. **Popa, R.-I.** (2013). Of friends and foes in organizations: A theoretical perspective upon performance at work. Conferința Internațională de Psihologie cu tema: „Psychology and the realities of the contemporary world” - PSIWORLD 2013, București, 18 – 20 octombrie 2013. **(punctaj individual = 0,5)**
10. **Popa, R.-I.** (2011). An experimental perspective over personality and leadership styles inside Romanian organizations. Conferința Internațională de Psihologie cu tema: „Psychology and the realities of the contemporary world” - PSIWORLD 2011, București, 27 – 30 octombrie 2011. **(punctaj individual = 0,5)**
11. **Popa, R.-I.** (2010). Personality dimensions inside organizations: A meta-analytic approach. Conferința Internațională de Psihologie cu tema: „Psihologia și realitățile lumii contemporane” - PSIWORLD 2010, simpozion S2 – „Psihologia experimentală aplicată – un nou câmp de abordare în psihologia românească”, București, 18 – 21 noiembrie 2010. **(punctaj individual = 0,5)**

12. **Popa, R.-I.** (2010). Personality and the authoritative leadership style: A meta-analysis. the 4th International Conference Edu World 2010, „Education Facing Contemporary World Issues”, Pitești, 08 – 09 octombrie 2010. **(punctaj individual = 0,5)**

Total punctaj individual = 6

I18. Beneficiar al unor granturi individuale sau burse postdoctorale în valoare de cel puțin 25.000 lei (0.5 pe grant/bursă)

I19. Inițierea unor programe de studii universitare (2) / Introducerea de cursuri noi (0,5) / Publicare cursuri pentru studenți (1xm/n)

I20. Membru al unei echipe de cercetare care implementează un proiect finanțat pe bază de competiție cu cel puțin 100.000 lei (1 per proiect)

1. 01.10.2015 - 01.10.2017 - membru al echipei de cercetare pentru proiectul PN-II-RU-TE-2014-4-0478 - „Participare comunitară pentru reducerea poverii cancerului: implicarea stakeholderilor în facilitarea reîntoarcerii la muncă a pacienților cu cancer” (buget 500.000 lei – 100.000 euro) **(punctaj individual = 1)**

2. 01.03.2019 - 01.03.2021 - asistent de cercetare pentru proiectul REWIR VS/2019/0075 - „Negotiating return to work in the age of demographic change through industrial relations”, finanțat de către Comisia Europeană, Direcția pentru Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune, desfășurat în perioada 2019 – 2021 (buget 41.483,90 euro) **(punctaj individual = 1)**

3. 25.05.2022 – 16.06.2023 – membru în echipa de cercetare – proiect „Sănătate, familie și muncă în perioada pandemiei”, coordonat de Centrul pentru Cercetare Socială al Universității „Lucian Blaga” din Sibiu, finanțat de Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu și Fundația Hasso-Plattner prin grantul LBUS-RRC-2020-01. **(punctaj individual = 1)**

4. 12.06.2023 – prezent– expert coordonator anchete și studii sociale (cercetător gradul III), pentru proiectul – „Centrul de orientare în cariera de cercetător – Regiunea Centru” (ERA TALENT PLATFORM – PNRR-III-C9-2022-I10, aprobat prin OMCID nr. 21481/30.09.2022), contract nr. 760031/23.05.2023. **(punctaj individual = 1)**

5. 17.01.2025 – prezent – cercetător, pentru proiectul – „Creșterea excelenței în cercetarea privind relația dintre stat, religie și corp” (nr. PN-IV-P8-8.1-PRE-HE-ORG-2024-0233), finanțat prin UEFISCDI, Programul de Cooperare europeană și internațională, Subprogramul Orizont Europa.

(punctaj individual = 1)

Total punctaj individual = 5

I21. Membru al Consiliului Național de Atestare a Titlurilor, Diplomelor și Certificatelor Universitare, al Consiliului Național al Cercetării Științifice, al consiliului sau comisiilor de specialitate ale Agenției Române de Asigurare a Calității în Învățământul Superior, CNFIS (se punctează un singur mandat). Premii ale unor Academii și Asociații științifice (*1 per consiliu, comisie, premiu*)

I22. Studiu, individual sau colectiv, de evaluare și fundamentare de politici publice elaborat, în urma unor concursuri de selecție, pentru diverse instituții publice guvernamentale / organizații internaționale / centre de cercetare (*2xm/n*)

I23. Participare în colectivele de elaborare sau implementare a granturilor ori a proiectelor de dezvoltare instituțională, socială și regională; transfer de cunoaștere și instrumente de politici; asistență pentru dezvoltare s.a finanțate de o entitate regională, națională sau din străinătate (*1 per proiect*)

1. 08.11.2012 – 31.08.2013 – expert/trainer pentru proiectul – „Antreprenoriat pentru resurse umane”, POSDRU 92/3.1/S/53763. **(punctaj individual = 1)**

2. 11.03.2013 – 30.06.2013 – expert/trainer pentru proiectul – „Stiluri de învățare și temperamentul elevilor – instrumente pentru o educație creativă”, POSDRU 87/3.1/S/61341. **(punctaj individual = 1)**

3. 04.10.2019 – 30.11.2019 – expert educațional pentru proiectul – „ULBS, elevi, studenți și angajatori, ÎMPREUNĂ pentru creșterea accesului la învățământul superior și incluziunea socială a tinerilor”, cod CNFIS – FDI – 2019 - 0435. **(punctaj individual = 1)**

4. 07.10.2020 – 30.11.2020 – expert educațional pentru proiectul – „ULBS – o șansă la învățământul superior, o șansă la integrarea socială a tinerilor”, cod CNFIS – FDI – 2020 - 0430. **(punctaj individual = 1)**

5. 25.05.2021 – 23.06.2021 – trainer educațional – „Acces și echitate în universități. Demersuri antreprenoriale inovatoare pentru studenți și cadre didactice”, POCU/379/6/21/124874. **(punctaj individual = 1)**

6. 20.07.2023 – 07.10.2024 – trainer educațional pentru proiectul – “Bridge summer school – ULBS”, grant nr. 143/SGU/PV/II. **(punctaj individual = 1)**

Total punctaj individual = 6

Conf. univ. dr. Radu-Ioan Popa



Hochschule Bremen Werderstraße 73-28199 Bremen

Certification of Article Publication Radu Popa

Bremen, 14.07.2025

Certificate of acceptance

For the manuscript

***Workforce and migration – vulnerabilities
in a climate change context***

Authored by: Radu Ioan Popa

“Lucian Blaga” University of Sibiu, Sibiu, Romania

This manuscript has been accepted for publication as a contribution
in our monograph

*„Green Deal II – on track for 2030 and 2050? - Political, Economic
and Legal Issues“*

*Editors: Prof. Dr. Christiane Trüe, Prof. Dr. Lydia Scholz and Prof. Dr.
Vera de Hesselte*

on 1st April 2025.

The manuscript will be published with various other contributions on
the Green Deal by the Publishing House Nomos, Baden-Baden,
Germany, following the first volume (2023), by Christiane Trüe and
Lydia Scholz, ‘The EU Green Deal and its Implementation’, Nomos. ISBN

Prof. Dr. Christiane Trüe
Professorin für öffentliches Recht
Studiengangsleiterin Master in European
Studies (MES)
Fakultät 1 - Wirtschaftswissenschaften

Werderstraße 73
D-28199 Bremen
T +49 421 5905 4762
F +49 421 5905 4140
Christiane.Truee@hs-bremen.de
→ hs-bremen.de

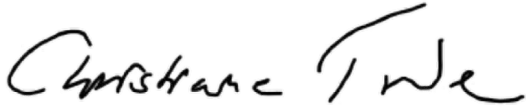
Straßenbahn/Bus
Haltestelle
Hochschule Bremen
Linien 1, 8, 26, 27

Bankverbindung
Bremer Landesbank
IBAN:
DE90 29050000 1070520005
SWIFT-CODE:
BRLA DE22

Steuerdaten
Ust.ID-Nr. DE114397742
Steuer-Nr. 460/100/05777
Finanzamt Bremen-Mitte

978-3-9854204-5-2, within the series: Edition Rainer Hampp.

Thank you for your fine contribution.



Prof. Dr. Christiane Trüe LL.M.

x

x

x

Inhaltsverzeichnis

<i>Chapter 1 Deficits and Dynamics of the Green Deal</i>	7
<i>Dr. Shazia Wülbers, Hochschule Bremen</i>	
What European Green Deal does not do	9
<i>Chapter 2 Taxation</i>	19
<i>Prof. Dr. Célia Maria Silva Carvalho, President of the State Finance Managers Group, Brasilia; Prof. Dr. Vera de Hesselte, Hochschule Bremen/GRACE, Lissabon</i>	
The New Excise Tax in Brazil – an Example for Germany?	21
<i>Dr. Marco Teixeira Judge of the Tax Court (TIT) of the São Paulo State Finance Department</i>	
Tax Reform in Brazil: Taxation on Activities Harmful to the Environment	55
<i>Chapter 3 Players of the Green Deal: Private Enterprises and Policy Makers</i>	77
<i>Prof. Dr. Ralf Schlemminger, Hochschule Bremen</i>	
Nachhaltigkeitsmanagement und -reporting in der EU	79
<i>Prof. Dr. Beate Zimpelmann, Hochschule Bremen</i>	
The Green Deal in multi-level policy: the example of the Bremen Climate Enquiry Commission and the implementation of its findings	115
<i>Chapter 4 Resources</i>	127
<i>Prof. Dr. Rainer Lisowski, Hochschule Bremen</i>	
Biodiversity and the question of political power	129

Chapter 5 Smart Specialisation, Green Growth and the Workforce 145

Sergejs Stacenko, Prof. Dr. Tatjana Muravska, Riga Stradins University

Driving Green Growth and Innovation: EU Cultural and Creative Industries Ecosystem as a Catalyst for Sustainable Development 147

Girts Jirgensons, Prof. Dr. Tatjana Muravska, Riga Stradins University

The Green Deal in Healthcare: EU Labour Mobility and the Outflow of Medical Practitioners from Latvia 164

Radu-Ioan Popa, Lucian Blaga University, Sibiu

Workforce and migration – vulnerabilities in a climate change context 183

Chapter 6 Green Deal Implementation and Competitiveness: Hydrogen 197

Nils Schuckenberg, Hochschule Bremen

Der Markthochlauf von erneuerbarem Wasserstoff im Spannungsfeld zwischen Klimaschutz und Wettbewerb: Eine wettbewerbsrechtliche Bewertung der Förderung infolge von Auktionsverfahren der Europäischen Wasserstoffbank 199

Chapter 5

Smart Specialisation, Green Growth and the Workforce

*Radu-Ioan Popa*¹

Workforce and migration – vulnerabilities in a climate change context

Summary: The theoretical and practical debates have sparked an increased attention in the last years over the topic of climate change context and its impact on people strategies to adapt, cope and integrate in host communities, investigating public perception on mobility and numerous reactions to change. The “classical” work migration due to economic reasons has been reinforced by a new response in mobility, due to gradual or extreme environment transformation, which forces people to look for work opportunities elsewhere, to adapt to new work settings and communities, in their effort to retrieve a sense of place, balance, security, normality and well-being. So far, the growing concerns over grim statistical projections on human displacement due to environment change have outlined a collection of challenges and vulnerabilities both for the migrant population and the receiving communities. In this sense, public perception over migration, the in-group out-group interactions, work integration view solicit more research and analysis, reaffirming social sciences stance to approach, explore, test, explain, implement and contribute to today’s reality dilemmas solutions.

Keywords: workforce, climate change, work integration, work migration, socio-psychological features.

A. General perspectives

1. Workforce migration and climate conditions

Today’s societies face multiple challenges and crises that seem to act continuously, sometimes in an overlapping manner, giving no pause for adaptation

¹ Assoc. Prof. Dr. Radu-Ioan Popa is part of the Department of Social Work, Journalism, Public Relations and Sociology team, at “Lucian Blaga” University of Sibiu, Romania. His main research interests and publications focus on the human resources management, vulnerable groups, human-artificial intelligence interactions. He is also an Honorary Fellow at Munich University of Applied Sciences, Germany. Contact: radu.popa@ulbsibiu.ro.

and a smooth management of change. From climate change to economic crises, from wars to various factors of instability, people have been forced to adapt or look for diverse strategies, coping with lack of resources, the need for security, seeking better life conditions and the promise of well-being. In the last years there have been plenty of debates, analysis, research and projections over the coming developments and configurations of socio-economic settings, impact on daily life as we know it, means of adaptation and strategies to be adopted, in the context of climate change and its main effect – migration. Climate change may be perceived as one of the major sources for migration and work mobility, apart from conflicts, economic uncertainty, social security and other life stability threatening factors.

The statistical projections are somehow grim, in terms of no action and given the current status of climate rapid change and evolutions, data showing for example that an expected increase by 2050 sits somewhere between 200 million to 1 billion migrants, given the fact that just in 2019, the observed raise in number of migrants was 3.5% (272 million) from 2.8% in 2000, an increase of 100 million people (Laczko & Aghazarm, 2009; Sironi, Bauloz & Emmanuel, 2019; United Nations, 2019; Adlam, 2020).

The two concepts of climate change and climate migration are interlinked, the first one being seen often as a threat, while the second as a direct effect, which has the potential to bring uncertainty in both positive or negative ways (Adlam, 2020). From another perspective, migration can be seen as an adaptation to the social and economic risks created by the climate change outcomes (Faist, 2016), either to references like extreme weather events (Shultz & Rechkemmer, 2022) or simply due to a constant shifting of the environment conditions, downgrading the settings for a normal work and life (Adamo, 2023). Even if the term “climate refugee” expresses the vulnerable group of people that are forced to relocate internally or externally, from their home countries, temporarily or permanently, due to sudden or gradual environment changes which impact negatively their lives and conditions for living (Sironi, Bauloz & Emmanuel, 2019), there are still ongoing debates and research over the term acceptance, case inclusion, complexity clarification and category representation. In one study, Moawad (2024) indicated that climate shock mobility may be either temporary or permanent, internal or international, voluntary or forced.

Aside from the cause of mobility, in this case climate change, the urge to protect people migrating becomes a frontrunner obligation and providing the opportunity to adapt, integrate, educate, work and live in the new settings. One particular interest of the present chapter resides in the workforce aspects, in the case of people who relocated due to environment crises. In general terms, the exodus of workforce from one region to another, from one country

to another, has been an ongoing event with a long history. People have always migrated for work, for better conditions and economic reasons. In Europe, the work mobility has been a natural means of trade exchanges, cultural intersections and community living, historically speaking. Nowadays, for example, there is a collection of standardized factors that favor work force mobility inside the European Union (e.g. from work legislation and work mobility regulations, free work mobility principles, work rights, work access, work equality etc.).

On the other hand, the challenges with an aging population, low birth rates, combined with a growing demand for personnel in various sectors, decreased or lack of work force in some specific areas (e.g. industry, services, health, education etc.), add to the need of better understanding workforce migration and its integration in the new settings. Moreover, workforce migration due to climate change brings extra specific requirements and comprehension.

People who are displaced due to the environment impact are forced to migrate not only because there is a temporary or permanent threat to their life safety but also due to the fact that their means of living, including work and work outcomes are affected (e.g. losing jobs, losing places of work, losing resources to fulfill work tasks etc.). In this case, their social safety is related to their work safety, including the need to provide for their families, support themselves and others financially, afford to live under normal circumstances and so on. In this view, migration due to climate change forces a search for work on terms of surviving first, and not on economic reasons, which drive a standard work migration in normal situations more likely.

Regarding a climate crisis, displaced people can benefit from social protection, both formal in terms of state policy, regulations, relief strategies (e.g. financial aid, relocation services, food assistance, social work services, psychological assistance, access to education and health, work access and integration on the host country labor market etc.) and informal, given the host community active participation and involvement, support networks, informal stakeholders (e.g. providing shelter, access to information, employment opportunities, solidarity etc.), this ensuring an adequate adaptation to the labor market as well (Portes & Rumbaut, 2006; Levitt et al., 2016; Schwerdtle et al., 2020; Hodges et al., 2024).

On the opposite, if the legislation is unclear in the reception country, regulations are missing or not properly applied, if there are limited or no relief strategies and resources, and if the informal social protection agents are missing or dysfunctional, the migrant integration on the workforce market can face work abuse, inequalities, work exploitation and mistreatment, denial of

work access and opportunities (Menjivar, 2000; Del Real, 2019; Hodges et al., 2024).

In an interesting study, Hodges et al. (2024) found that people challenged with displacement due to environment crisis, rely heavily on the informal social protection, like personal support networks, that can open the path for accessing formal social protection services or even replace them, in a situation that raises concerns about the capacity of formal assistance to reach those in need and the equity principle for all. In other words, climate victims are more likely to solicit support through their informal networks, using whatever resources these connections and systems may provide, shadowing the formal structure and sources of support, diminishing their efficiency and presence.

Even if at first glance, the process might seem to work, risks are always involved, as presented previously, with regard to imbalanced access to information and formal support, conflict, community rejections and divisions, work exploitation and work right denial etc. So even if transnational ties can act as a source for social protection in the case of climate refugees, looking for a host country, looking for work and resettlement, there is a growing concern about the formal outreach and relief programs availability, accessing options, personalized content and service to those in need.

In another study, Koirala and Bashyal (2025) underlined, in a systematic review, the implications of transnational migration on income diversification, livelihood enhancement, food security and ecological restoration which impact policy making, decision making and long-term macro-economic objectives. The authors illustrated several effects of workforce reduction in the home country, under the substitution frame, from increased workload, workforce shortage, high labor wage, to rural gentrification and a growing work pressure on those who remain (Koirala & Bashyal, 2025).

As seen in other migration studies on the workforce subject, the effects of displacement can be radical on the origin country, where the work force exodus creates imbalances in the country's economy, affecting the welfare state, disrupting the normal flow of personnel in key positions and the natural replacement of work force with newer generations (Bayrak et al., 2023; Moawad, 2024; Madondo & Dhobha, 2025). The shortage of workforce, the constant flow of skilled workers, all the way to entire resettlements of people in certain areas due to climate conditions, increase the severe depopulation rate and relocation of those remaining soon after, making resilience more difficult or impossible once the displacement reaches this point. From this perspective, climate change or climate disasters trigger not only immediate transformations on the affected areas but also long-term impact processes that engage further vulnerabilities both for the people and the areas they live in. In the case of work force migration, at a certain point and rate,

it will determine more people moving out of the home area towards other locations.

Bayrak et al. (2023) found that emigration status had no mitigating influence on climate-change effects nor to the strategies adopted by workers, yet the results indicated some impact of climate change on income status, households management, dependency on remittances and coping strategy, describing specific challenges to small production businesses, differences between income and their unbalanced impact, aging and out migration phenomenon, concluding that climate stressors trigger uneven effects on the communities and individuals.

Overall, people migration due to environment causes and threats imply seeking a certain social security in host areas, which solicits at the same time a work integration for adaptation and survival. At the same time workforce migration due to a climate crisis included in a more generalized migration model, involves a double effect, one on the origin area, confronted with workforce shortages and the other one on the host location, region or country, challenged with the integration mechanism of the new comers. If life-threatening extreme weather events and dramatic changes in climate will continue to develop and thrive, migration will become the new normal, on the long run, encompassing the work and economic mobility in a mobility for survival and tomorrow's security.

II. Social features of work integration in host communities

At a first look, the scholarly literature focuses on key causes, process and effects of climate migration, analyzing policies, impacts, individual and community responses to change, personal discourse over the migration itinerary or simply patterns of migration and main drivers. However, the question of exploring social and psychological traits of climate migration including the workforce relocation due to the environment is somehow secondary and not gaining full attention and momentum.

Apart from climate, economic and political factors that can trigger migration, resettling determines a series of social and psychological challenges when it comes to a new location adaptation, community and work integration. Strictly referring to work opportunities in the new setting, the climate refugee or migrant is liable to encounter a collection of barriers until securing a job in the host community. From a social point of view, the public perception on climate change as well as on the reception of climate migrants is widely divided between acceptance or rejection, the host population sometimes tending to react in an opposite manner to the climate discourse (Singh

& Swanson, 2017; Gillis et al., 2023; Raimi et al., 2024). There is no consensus whether climate migrants are perceived as economic or political ones (Spilker et al., 2020; Arias & Blair, 2022; Raimi et al., 2024), the concepts overlapping in this sense, as indicated before. Migration due to environment crisis includes also a strong economic motive, people resettling to areas where they can farm, produce, work and gain, ensuring their daily needs and normal living.

Another social variable, besides the public perception, refers to the community inclusion practices in the work sector, including here various reactions and attitudes towards migrants and the climate topic. The major models on social groups underline here the “classical” clash between the ingroup and outgroup when it comes to new comers’ adaptation and integration in the host community. Trop and Liberman (2012) indicated there is a risk of generating an ingroup mentality in the receiving communities when climate migration is addressed from a local stance and close-up position. At the same time, whether local or international, migration has the potential to trigger ingroup attitudes and reactions in the host communities when it comes to receiving incoming new members. As the scholar works have presented so far, the fear towards outgroup participants lead to “protection” behaviors, which are quick to be on display (e.g. rejection, avoidance, risk perception, negative attitudes, threat perception and fears etc.) when the members of the ingroup local community are challenged with the reality of receiving members of an outgroup inside their structures (Everett, Faber & Crockett, 2015; O’Donnell et al., 2019; Raimi et al., 2024). In other studies, research has observed that if domestic migrants or even international ones are perceived as part of the ingroup, on the basis that the local community projects similar possible situations for relocating due to environment conditions, then the reception becomes more open, adaptation and integration being supported by the locals (Lujala et al., 2020; Kim, Kay & Schuldt, 2021; Raimi et al., 2024).

Besides overall public perception and group functioning, the perception on work integration itself of migrants raises various questions. From the migrant point of view, work adaptation may provide security overall, a mean to accommodate and retake a daily normal functioning. On the other hand, the host community may perceive work adaptation as a will to integrate and participate. Other scholar studies argue that in contrast migration presence may lead to higher competition and conflict on the labor market, over employment opportunities (Turhan & Armiero, 2019; Spilker et al., 2020; Lujala et al., 2020; Tubi & Kapinga, 2024). Even if these effects are difficult to analyze, confirm and generalize, various authors draw attention over the usual narratives that might influence potential disruptions, both ethnic, cultural and social between those incoming in search for a job and local resi-

dents (Gaikwad & Nellis, 2017; Spilker et al., 2020, Tubi & Kapinga, 2024). Moreover, the sociocultural dimensions of migration, with regard to employment status, work perception and attitudes, income expectation and projection, community participation, affect the integration process from both migrants and receiving communities point of view, underlying the importance of psychological predictors as well (e.g. having a positive mindset, objective life expectations, empowering personal beliefs, cognitive judgements), on supporting an optimal transition and adaptation or biasing them (Duque et al., 2025).

Social perception on work integration of migrants relies heavily on public perception, existing community narratives on the subject, groups behavior, global discourse and political views, host communities being under numerous pressure points in their reception of new commers which are directly impacted nevertheless.

B. Psychological features of work integration in a climate change context

The social perspective on work challenges due to environment conditions brings also to attention the numerous psychological variables, which shape the mobility process of climate migrants, from root causes to projections, search experiences and potential outcomes. The scholarly literature is also scarce, results being disparate and too few on the matter. Studies focus more on immediate public views, climate justice, social transformations rather than on the overall individual perceptions, experiences and behaviors, critical, social and psychological approaches to climate crisis (Fernandes-Jesus et al., 2024). Following a focus group analysis, Fritz et al. (2024), observed that the main drivers for climate management and adaptation reside in individual behavior change, top-down industry centered reconsideration as well as technology-centered dynamics, while major barriers are represented by the economic systems and interests, lack of awareness and international coordination or cooperation. In another view, the lack of proper communication and support policies will result in tensions, in the case of migrant mobility and job searching within the local communities that are recipient, diminishing the public support and cohesion, sometimes disfranchising the climate migrant, part of a risk outgroup (Mols & Jetten, 2016; Stanley, Leviston & Tseung-Wong, 2023). Living with a constant assault on social identity and job security, climate migrants are challenged with the risk of inadequate work access and opportunities, unequal rights and restrictions. The burden of feeling “not welcomed” or “not invited” can be translated in fewer to no options

to work, to get familiar with, to adapt and to integrate in a functional labor market, which leads to negative psychological outcomes of being rejected and isolated. The perception of threat at work imports two sides of understanding, one in which the migrant experiences the denial of acceptance and integration, and the other in which the community “fears” job losing, impact on work style and unknown or unwanted interferences in their organizational culture, climate, views, objectives and functioning.

Detaining a sense of place or belonging refers to people’s attachment, both cognitive and emotional, for their familiar environment which in turn shapes a specific balance, stability and fluency of life, with deep impact on personal identity, experience and behaviors (Brown & Perkins, 1992; Rubin, Garfin & Wong-Parodi, 2024). Naturally the place of origin contains also the person’s habitual work environment and activities which are familiar. In climate migration, people lose contact with their initial home, with their job and work context and need to develop a new attachment to the reception environment in all aspects, following a dynamic natural transaction due to constant context and conditions changes. From this perspective the migrant worker needs to find connections with the new workplace, to fit in and to feel involved and included. Work integration in a climate change context will always require an identity and work process retake, reallocating personal resources in an effort to build a sense of place after losing it, a sense of community (Fernandes-Jesus et al., 2024), or growing “roots” again (Blackwell, Aranda & Rosa, 2023). Rubin, Garfin and Wong-Parodi (2024) stated that further research is needed in exploring and understanding place attachment and detachment, personal experience, fears and emotions with regard to climate migration. Work integration in a host environment may trigger fears and stress of potential inclusion rejection, adding up to the detachment state from the previous context. By exploring these negative states in association with climate change, distress, perceptions or awareness, new insights can be depicted on human behavior patterns and perspectives (Weiß, Gutzeit & Hein, 2024; Cipriani, Gemignani & Menicucci, 2024). Social cohesion, detaining skills and expertise, certain positive beliefs can ease the adaptation process (Al Maamari, 2024). On the opposite, Stanley, Leviston and Tseung-Wong (2023) found that ideological attitudes and threat perceptions have the potential to act as barriers in migrant adequate integration in the recipient society, more attention being needed in implementing support programs, inclusion and people well-being.

New frontiers in research will have to undergo in-depth analysis of climate migration and the challenges of workforce demands and stances. In this light of things, Table 1 contains several future directions proposals for research, regarding workforce migration in a climate change condition.

Table 1: Future research directions and themes for workforce migration

Direction	Topics
Concepts	– Construct validation – Work impact self-evaluation on host community – Environment and work displacement process – Community acceptance and work adaptation – Work integration barriers and facilitators – Cultural variations – Stereotypes on climate migration – Socio-psychological variables and climate migration – Formal and informal support – Public perception, social representations and awareness
Methodologies	– Longitudinal approaches on workforce mobility and adaptation due to climate change – Existing evaluation instruments validation – New methods and instruments for data collection exploration – Experimental design approach on work migration due to climate conditions – Qualitative data analysis – Research participants specific segmentation – Context and causal relations testing
Results	– External validity target – Thematic representativeness on climate and work migration outcomes – Nuances of climate migration and work implications – Prediction models testing
Implications	– Policy crafting and actions on migration, work, integration and climate – Vulnerabilities prevention and management through regulatory mechanisms and guidelines – Participation and decision-making of migrants and reception communities – Coping strategies and support interventions for migrants – Education programs development

Despite recent research and works, there is a long path for social sciences and theory to explore the dynamics of climate migration, its impact on the workforce and adaptation. Given the sense of urgency and constant crisis, the challenge resides in keeping track with the momentum while providing solution-oriented research and insight.

C. Conclusion

After following the systematic itinerary through the challenges brought by environment changes on the labor market and work integration, the discourse underlines the necessity to invest more in researching climate mobility, work solicitations and demands. As observed previously, studies are still

scarce on the matter, with heterogenous data. Going beyond climate justice, policies, drivers and public perception, an increasing interest arises in exploring and explaining social and psychological factors of climate migration. Understanding socio-psychological mechanisms of place detachment and attachment, work attitudes and relocation impact, as well as context-related experiences towards work integration and host community narratives, may bring the society approach closer to respond adequately to work and climate crisis.

Overall, support strategies for sustainability and efficiency in adapting the labor market to climate change will rely heavily on the nexus comprehension, between rapid transformation, the unique human response to adaptation and the never ending search for welfare and well-being.

List of References

- Adamo, S.B., Future trends: The challenges of climate displacement, in: Integrative social work practice with refugees, asylum seekers, and other forcibly displaced persons, eds. Murakami, N.J. & Akilova, M., 2023, p. 123–149, Cham: Springer
- Adlam, J., No room at the inn? Re-imagining social inclusion at the intersections between climate change, globalisation, homelessness, and human migration, *Journal of Social Work Practice*, 2020, 34(4), p. 379–392, <https://doi.org/10.1080/02650533.2020.1781802>
- Al Maamari, R. H. H., Enhancing resilience to climate events: A multi-capital approach in social work, *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 2024, 113, 104883, <https://doi.org/10.1016/j.ijdrr.2024.104883>
- Arias, S.B./Blair, C.W., Changing tides: Public attitudes on climate migration, *The Journal of Politics*, 2022, 84(1), p. 560–567, <https://doi.org/10.1086/715163>
- Bayrak, M.M./Van Hieu, T./Tran, T.A./Hsu, Y.Y./Nien, T./Quynh, D. T. T., Climate change adaptation responses and human mobility in the Mekong Delta: local perspectives from rural households in An Giang Province, Vietnam, *Humanities and Social Sciences Communications*, 2023, 10(1), p. 1–14, <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01817-5>
- Blackwell, R./Aranda, E./Rosa, A., “We always remember the Island”: Puerto Rican climate migrants’ emotional meanings of home, *Emotion, Space and Society*, 2023, 49(1), 100974, <https://doi.org/10.1016/j.emospa.2023.100974>
- Brown, B.B./Perkins, D.D., Disruptions in place attachment, in: *Place Attachment. Human Behavior and Environment*, vol. 12, eds. Altman, I. & Low, S.M., 1992, p. 279–304, Boston: Springer
- Cipriani, E./Gemignani, A./Menicucci, D., Awareness of everyday effects of climate change: The climate change perceptual awareness scale (CCPAS), *Heliyon*, 2024, 10(19), e38461, <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e38461>
- Del Real, D., Toxic ties: The reproduction of legal violence within mixed-status intimate partners, relatives, and friends, *International Migration Review*, 2019, 53(2), p. 548–570. <https://doi.org/10.1177/0197918318769313>

- Duque, M./Vo, D.H./Montero-Zamora, P./Cobb, C.L./Sahbaz, S./Ertanir, B./Bautista, T./Watkins, L.G./Acaf, Y./Macias, M.A./Alpysbekova, A./Garcia, M.F./Rodriguez, J./Bates, M.M./Calderon, I.A./Maldonado-Molina, M.M./Bartholomew, J.B./Pinedo, M./Lee, T.K./Salas-Wright, C.P./Schwartz, S.J., Longitudinal determinants of thriving in Puerto Rican climate crisis migrants on the U.S. mainland: A structural equation model, *Social Science & Medicine*, 2025, 366, 117615, <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2024.117615>
- Everett, J. A. C./Faber, N.S./Crockett, M., Preferences and beliefs in ingroup favoritism. *Frontiers in Behavioral Neuroscience*, 2015, 9(15), p. 1–21. <https://doi.org/10.3389/fnbeh.2015.00015>
- Faist, T., Transnational social protection in Europe: A social inequality perspective, *Oxford Development Studies*, 2016, 45, p. 20–32. <https://doi.org/10.1080/13600818.2016.1193128>
- Fernandes-Jesus, M./Cecconi, A./Esposito, F./Vargas-Moniz, M./Albanesi, C., Socio-psychological perspectives on climate-related migration: A systematic review and research agenda, *Community Psychology in Global Perspective*, 2024, 10(2), p. 156–190, <https://doi.org/10.1285/i24212113v10i2-2p156>
- Fritz, L./Baum, C.M./Brutschin, E./Low, S./Sovacool, B.K., Climate beliefs, climate technologies and transformation pathways: Contextualizing public perceptions in 22 countries, *Global Environmental Change*, 2024, 87, e102880, [10.1016/j.gloenvcha.2024.102880](https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2024.102880)
- Gaikwad, N./Nellis, G., The majority-minority divide in attitudes toward internal migration: Evidence from Mumbai, *American Journal of Political Science*, 2017, 61(2), p. 456–472. <https://doi.org/10.1111/ajps.12276>
- Gillis, A./Geiger, N./Raimi, K./Cunningham, J.L./Sarge, M.A., Climate change–induced immigration to the United States has mixed influences on public support for climate change and migrants, *Climatic Change*, 2023, 176(5), p. 1–30, <https://doi.org/10.1007/s10584-023-03519-y>
- Hodges, J.C./García, M.F./Schwartz, S.J./Vaughn, M.G./Maldonado-Molina, M.M./Bates, M./Calderón, I./Brown, E.C./Rodriguez, J./Salas-Wright, C.P., Social protections and climate migration: Service navigation among Puerto Ricans displaced by hurricane Maria, *Social Work*, 2024, 69(4), p. 347–355. <https://doi.org/10.1093/sw/swae036>
- Kim, B./Kay, D.L./Schuldt, J.P., Will I have to move because of climate change? Perceived likelihood of weather- or climate-related relocation among the US public, *Climatic Change*, 2021, 165(9), p. 1–8. <https://doi.org/10.1007/s10584-021-03026-y>
- Koirala, S./Bashyal, S., The land left behind: a systematic review of transnational migration-induced change and its implication for rural sustainability in Nepal, *Humanities and Social Sciences Communications*, 2025, 12(1), p. 1–12, <https://doi.org/10.1057/s41599-024-04180-1>
- Laczko, F./Aghazarm, C. (eds.), *Migration, environment and climate change: Assessing the evidence*, International Organization for Migration (IOM), 2009, Geneva, <https://publications.iom.int/books/migration-environment-and-climate-change-assessing-evidence>
- Levitt, P./Viterna, J./Mueller, A./Lloyd, C., Transnational social protection: Setting the agenda, *Oxford Development Studies*, 2016, 45, p. 2–19. <https://doi.org/10.1080/13600818.2016.1239702>
- Lujala, P./Bezu, S./Kolstad, I./Mahmud, M./Wiig, A., How do host–migrant proximities shape attitudes toward internal climate migrants?, *Global Environmental Change*, 2020, 65, 102156, <https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2020.102156>

- Madondo, E./Dhobha, H., Harnessing migration for sustainable development in Africa: challenges and opportunities, *International Journal of Research in Business and Social Science*, 2025, 14(1), p. 80–88, <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v14i1.3770>
- Menjivar, C., *Fragmented ties: Salvadoran immigrant networks in America*, 2000, London: University of California Press
- Moawad, D., Does environmental change affect migration especially into the EU? *Social Sciences*, 2024, 13(3), 160, <https://doi.org/10.3390/socsci13030160>
- Mols, F./Jetten, J., Explaining the appeal of populist right-wing parties in times of economic prosperity, *Political Psychology*, 2016, 37(2), p. 275–292, doi:10.1111/pops.12258
- O'Donnell, A.W./Neumann, D.L./Duffy, A.L./Paolini, S., Learning to fear outgroups: An associative learning explanation for the development and reduction of intergroup anxiety, *Social and Personality Psychology Compass*, 2019, 13(3), p. 1–15, <https://doi.org/10.1111/spc3.12442>
- Portes, A./Rumbaut, R.G., *Immigrant America: A portrait* (revised, expanded, and updated), 3rd edition, 2006, London: University of California Press
- Raimi, K.T./Sarge, M.A./Geiger, N./Gillis, A./Cunningham, J.L., Effects of communicating the rise of climate migration on public perceptions of climate change and migration, *Journal of Environmental Psychology*, 2024, 93(1), p. 1–17, <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2023.102210>
- Rubin, N./Garfin, D./Wong-Parodi, G., Exploring antecedents to climate migration: sense of place, fear and worry, and experience, *Environmental Research Letters*, 2024, 19(10), p. 1–14, 10.1088/1748–9326/ad6fb9
- Schwerdtle, P.N./McMichael, C./Mank, I./Sauerborn, R./Danquah, I./Bowen, K.J., Health and migration in the context of a changing climate: A systematic literature assessment, *Environmental Research Letters*, 2020, 15(10), 103006, <https://doi.org/10.1088/1748-9326/ab9ece>
- Shultz, J.M./Reckemmer, A., Climate change, migration, & population health, in: *Migration and health*, eds. Galea, S., Ettman, C.K., & Zaman, M.H., 2022, p. 63–77, London: University of Chicago Press
- Singh, S.P./Swanson, M., How issue frames shape beliefs about the importance of climate change policy across ideological and partisan groups, *PLoS One*, 2017, 12(7), e0181401, <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0181401>
- Sironi, A./Bauloz, C./Emmanuel, M. (eds.), *Glossary on migration*, International Migration Law No. 34, International Organization for Migration (IOM), 2019, Geneva, <https://publications.iom.int/books/international-migration-law-ndeg34-glossary-migration>
- Spilker, G./Nguyen, Q./Koubi, V./Bohmelt, T., Attitudes of urban residents towards environmental migration in Kenya and Vietnam, *Nature Climate Change*, 2020, 10(7), p. 622–627, <https://doi.org/10.1038/s41558-020-0805-1>
- Stanley, S.K./Leviston, Z./Ng Tseung-Wong, C.N., Support for climate-driven migration in Australia: Testing an ideology-based threat model, *Current Research in Ecological and Social Psychology*, 2023, 4, 100119, <https://doi.org/10.1016/j.cresp.2023.100119>
- Trope, Y./Liberman, N., Construal level theory, in: *Handbook of Theories of Social Psychology*, vol. 1, eds. Van Lange, P.A.M., & Higgins, E.T., 2012, p. 118–134, London: Sage Publications Ltd

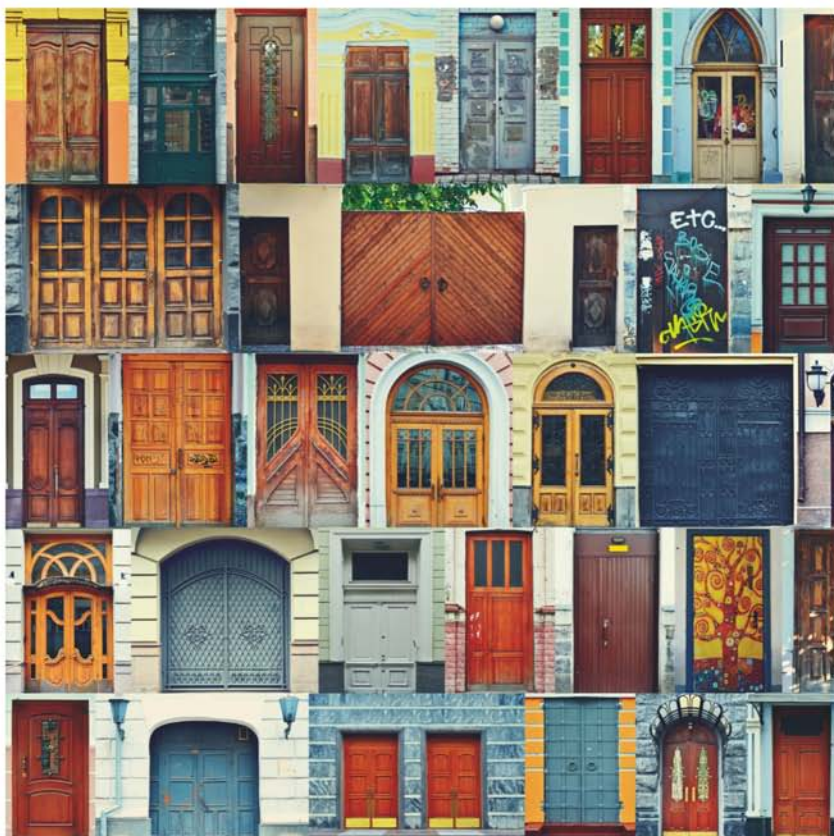
- Tubi, A./Kapinga, A.G., Rural migrants in urban centers: Sources of vulnerability or agents of adaptive capacity, *Habitat International*, 2024, 152(1), 103173, <https://doi.org/10.1016/j.habitatint.2024.103173>
- Turhan, E./Armiero, M., Of (not) being neighbors: Cities, citizens and climate change in an age of migrations, *Mobilities*, 2019, 14(3), p. 363–374, <https://doi.org/10.1080/17450101.2019.1600913>
- United Nations, Migration stock wallchart, UN Department of Economic and Social Affairs Population Division, 2019, <https://doi.org/10.18356/c36d3e0d-en>
- Weiß, M./Gutzeit, J./Hein, G., Development and validation of the Domain-specific Climate Change Distress Scale, *Journal of Environmental Psychology*, 2024, 98, 102392, [10.1016/j.jenvp.2024.102392](https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2024.102392)

Anexa 2

**Asistență
socială**

Volum coordonat de
George Neamțu

ENCICLOPEDIA ASISTENȚEI SOCIALE



**Collegium
POLIROM**

COLLEGIUM
Asistență socială

Seria *Collegium. Asistență socială* este coordonată de Doru Buzducea și Ștefan Cojocaru.

© 2016 by Editura POLIROM

Această carte este protejată prin copyright. Reproducerea integrală sau parțială, multiplicarea prin orice mijloace și sub orice formă, cum ar fi xeroxarea, scanarea, transpunerea în format electronic sau audio, punerea la dispoziția publică, inclusiv prin internet sau prin rețele de calculatoare, stocarea permanentă sau temporară pe dispozitive sau sisteme cu posibilitatea recuperării informațiilor, cu scop comercial sau gratuit, precum și alte fapte similare săvârșite fără permisiunea scrisă a deținătorului copyrightului reprezintă o încălcare a legislației cu privire la protecția proprietății intelectuale și se pedepsesc penal și/sau civil în conformitate cu legile în vigoare.

Pe copertă: © natamc/Depositphotos.com

www.polirom.ro

Editura POLIROM

Iași, B-dul Carol I nr. 4; P.O. BOX 266, 700506
București, Splaiul Unirii nr. 6, bl. B3A, sc. 1, et. 1,
sector 4, 040031, O.P. 53

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României:

Enciclopedia asistenței sociale / George Neamțu (coord.). – Iași: Polirom, 2016

Conține bibliografie

ISBN print: 978-973-46-4439-1

ISBN ePub: 978-973-46-6154-1

ISBN PDF: 978-973-46-6155-8

I. Neamțu, George (coord.)

364

Printed in ROMANIA

Volum coordonat de
George Neamțu

ENCICLOPEDIA ASISTENȚEI SOCIALE

POLIROM
2016

Prezentarea autorilor

AMBROSĂ, Ana-Maria, lector universitar, Iași, doctor în științe și doctorand în Drept la Universitatea de Stat din Chișinău.

ANDRIONI, Felicia, lector universitar doctor, Petroșani, are o diversificată experiență profesională ca manager, supervisor, asistent social și lector în 30 de proiecte sociale, educaționale, culturale din Valea Jiului.

ANTON, Lavinia Bianca, educator social în cadrul Centrului de Recuperare și Reabilitare pentru Persoane cu Handicap din Oradea, Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bihor, cu o complexă formare profesională de specialitate.

BACIU, Loreni, lector universitar doctor, Timișoara, cu studii și publicații în țară și străinătate, expertiză în mecanismele de finanțare directă pentru serviciile sociale și practicile dedicate integrării tinerilor pe piața muncii.

BARBACARIU, Carmen Liliana, asistent universitar, Iași, doctor în științe medicale, medic primar cu specialitatea medicină de familie, practician în cadrul cabinetului individual. Are proiecte de consiliere și educație medicală pentru părinții și copiii aflați în dificultate.

BEJENARU, Anca, lector universitar, Sibiu, doctor în sociologie. Domenii de expertiză și cercetare: teorii în asistența socială și plasamentul și adopția copiilor.

BÎRNEANU, Andreea, asistent universitar, Timișoara, doctor în sociologie, cu expertiză în domeniile: protecția copilului, psihologia dezvoltării umane, introducere în psihologie și comunicare.

BOCANCEA, Antonie-Cristian, profesor universitar, Iași. Este doctor în științe politice la Université des Sciences Sociales Toulouse I și doctor în filosofie, cu recunoașteri în domeniul științelor politice și contribuții teoretice în asistența socială.

BUCUR, Eugen, doctor în sociologie, Timișoara, cu domenii de interes în protecția copilului-victimă, cu activitate practică în prevenirea instituționalizării acestuia.

BUCUR, Venera Margareta, conferențiar universitar, Timișoara, doctor în științe medicale. Principalele domenii de interes sunt prevenirea instituționalizării vârstnicului aflat în dificultate și serviciile sociomedicale de îngrijiri la domiciliu, protecția copilului și a victimelor violenței domestice, planificarea familială, asistența socială a persoanelor bolnave în faze terminale.

BULGARU, Maria, profesor universitar, doctor habilitat, Universitatea de Stat din Moldova, recunoscută pentru inițierea învățământului superior în asistență socială în Republica Moldova, autor a 190 de lucrări de filosofie, sociologie și asistență socială.

BUZĂRNESCU, Ștefan, profesor universitar doctor, Timișoara, a coordonat construcția instituțională a Facultății de Sociologie, Asistență Socială și Psihologie din Timișoara. A inclus în circuitul științific concepte precum: tehnograma, bovarismul instituțional, spațiul social în expansiune.

BUZEA, Carmen, profesor universitar doctor, Brașov. A publicat trei volume de specialitate, un volum în calitate de coordonator și articole științifice în domeniul comportamentului organizațional și al managementului resurselor umane.

CĂLĂUZ, Adriana Florentina, lector universitar doctor, Baia Mare, specializarea asistență socială. Preocupările sale științifice sunt orientate asupra metodologiei asistenței sociale, cu precădere asupra supervizării.

COJOCARU, Maria, profesor universitar doctor, Iași, cu activitate didactică și de cercetare în domenii precum: sociologia muncii, managementul organizațiilor, politica ocupării forței de muncă.

CONDOR, Camelia, asistent social în cadrul Spitalului Clinic de Urgență pentru Copii din Cluj-Napoca, licențiată în drept și absolventă a școlii postliceale cu specializarea asistență socială (1993).

CONSTANDACHE, Ioana-Claudia, licențiată în psihologie, cu studii masterale în domeniul psihologiei aplicate, a desfășurat activități de voluntariat în domeniul resurselor umane, în organizații din România și Letonia. Din 2012 lucrează în cadrul unei companii multinaționale din Cluj-Napoca, în domeniul resurselor umane, ce derulează proiecte în Europa Centrală și de Est.

CORMAN, Georgeta Sorina, lector universitar, Sibiu, doctor în sociologie, având peste 12 ani de activitate practică în domeniul asistenței sociale, în sectoarele public și privat, precum și numeroase studii de specialitate publicate.

CORMOȘ, Viorica-Cristina, lector universitar, doctor în sociologie, Suceava, cu expertiză în tematica migrației și în metodologia asistenței sociale.

CROITOR, Ecaterina, cadru didactic universitar asociat, doctor în filosofie și asistent social în cadrul Cabinetului individual de asistență socială, cu experiență în practica asistenței sociale (monitorizare și evaluare).

DASCĂLU, Dan Ioan, conferențiar universitar, Suceava, doctor în psihologie, doctorand în filosofie. Publicații (cărți, articole) în domeniile: sociologie, metodologia cercetării sociale, asistență socială, psihologie politică.

GOIAN, Cosmin, profesor universitar doctor, Timișoara, cu performanțe în domenii precum: comunicare și limbaje sectoriale, deontologia și valorile asistenței sociale, managementul conflictului în asistență socială. Coordonator de studii doctorale în domeniul sociologiei.

IACOBESCU, Maria Rodica, lector universitar doctor, din Suceava, este specializată în probleme specifice de asistență socială a copilului și a familiei și în domenii complementare asistenței sociale.

IOVU, Mihai-Bogdan, lector universitar, doctor în sociologie, Cluj-Napoca, cu activitate de cercetare în Colegiul Național al Asistenților Sociali. Interesele sale de cercetare se focalizează pe drepturile și bunăstarea copilului și practica asistenței sociale.

ISPAS, Cristina, lector universitar doctor, Reșița. A publicat mai multe articole în reviste și volume de specialitate din țară și de peste hotare. Are formare și rezultate în domeniul psihoterapiei familiale sistemice.

JINARU, Adrian, conferențiar universitar, doctor în filosofie, Timișoara, cu preocupări și expertiză în psihologia transpersonală și în intervenția clinică.

JURCĂ, Constantin Eugen, conferențiar universitar, Timișoara, doctor în teologie, cu formare psihoterapeutică în analiză existențială și logoterapie, preot și psihoterapeut autonom principal.

LAZĂR, Theofild-Andrei, lector universitar doctor, Timișoara, cu competențe în dezvoltarea comunitară, serviciile sociale în mediul rural și integrarea socioprofesională a grupurilor vulnerabile.

LENȚA, Oana Elena, licențiată în psihologie, studii masterale în audit social și doctorand în domeniul filosofiei morale. A publicat articole (ca autor și coautor) în reviste de recunoaștere națională și internațională pe tematica violenței.

MARIAN, Claudia, conferențiar universitar doctor, Baia Mare. Preocupări legate de studiul științific al agresivității în mediul școlar și al cognițiilor morale implicate în gestionarea agresivității.

MILICENCO, Stela, conferențiar universitar, doctor în sociologie, decan al Facultății de Sociologie și Asistență Socială, Universitatea de Stat din Moldova. Este expert/consultant național în cadrul unor proiecte ale UNICEF Moldova, OIM, TEMPUS, CIDDC etc.

MORÂNDĂU, Felicia, lector universitar doctor, sociolog, Sibiu. Interesele de cercetare, reflectate în studiile și lucrările publicate, sunt orientate spre problematici curente din sfera sociologiei familiei, metodologiei cercetării sociale și sociologiei emoțiilor.

MUNTEAN, Ana, profesor universitar doctor, Timișoara, cu multiple participări la proiecte de cercetare internațională (UNICEF, Leonardo da Vinci, Phare, NATO), specialist de prestigiu în problematica copilului, director al unei reviste de specialitate, coordonator de studii doctorale.

NEAMȚU, George, conferențiar universitar doctor, Iași, specialist în domeniul formării teoretice și metodologice profesionale de specialitate, cercetător în domeniile asistenței sociale și sociologiei. Are mai multe apariții editoriale notabile în literatura de specialitate.

NEAMȚU, Nicoleta, conferențiar universitar doctor, Cluj-Napoca. S-a specializat și s-a perfecționat profesional în țară și în străinătate. A fost *visiting researcher*, a avut stagii TEMPUS, a contribuit la dezvoltarea pe baze noi a profesiei de asistent social în România. Autor și coautor de studii și volume la edituri cu recunoaștere națională.

OCERETNÎ, Anastasia, conferențiar universitar, doctor în sociologie, Universitatea de Stat din Moldova, consultant al unor proiecte UNICEF, Fundația SOROS, Banca Mondială, USAID, UNDP etc. Apariții editoriale și contribuții în domeniu.

OTOVESCU, Adrian, conferențiar universitar doctor, Craiova. A publicat lucrări de specialitate care se circumscriu domeniilor sociologiei migrației, sociologiei comunicării și cercetărilor monografice de teren.

OTOVESCU, Dumitru, profesor universitar doctor, conducător de doctorat, Craiova. Principalele lucrări publicate aparțin domeniilor sociologiei generale, sociologiei culturii, eseisticii sociologice și cercetării monografice.

POPA, Adela Elena, conferențiar universitar doctor, Sibiu, cu studii în psihologie și sociologie. Autor și editor a două volume și a peste 25 de articole și studii.

POPA, Radu-Ioan, lector universitar doctor, Sibiu, cu expertiză în domeniul managementului resurselor umane și psihologiei organizaționale, leadershipului în mediul organizațional național și internațional.

POPOVENIUC, Bogdan, conferențiar universitar doctor, Suceava. Autor a două cărți și a două cursuri universitare, precum și a numeroase articole, cu precădere din perspectivă inter- și transdisciplinară din aria filosofiei, antropologiei și psihologiei.

POPP, Lavinia Elisabeta, conferențiar universitar, doctor în sociologie, Reșița. A coordonat și a fost membru în 18 proiecte/contracte de cercetare. A publicat 11 volume.

RĂDOI, Mihaela, conferențiar universitar doctor, Iași. A publicat articole și studii în domenii de specialitate focalizate pe tematica politicilor de incluziune socială pentru tineri și persoane cu dizabilități.

RĂDUȚ-SELIȘTE, Valentina Diana, doctor în sociologie, Craiova, cu expertiză și competențe în domeniul serviciilor de asistență socială din instituții publice și experiență în proiecte de asistență a grupurilor vulnerabile.

REBELEANU, Adina, conferențiar universitar doctor, reprezentant al școlii clujene de asistență socială, cu cercetări comparative privind teoriile, metodele și legislația în domeniul asistenței sociale și politicilor sociale. Are mai multe apariții editoriale semnificative în domeniu, în țară și străinătate.

RUSU, Horațiu M., profesor universitar, Sibiu, sociolog, doctor în sociologie. Predă și publică în aria sociologiei schimbărilor sociale, sociologiei valorilor, educației, integrării europene, identității și solidarității.

SAGEBIEL, Julianne, profesor universitar doctor la Colegiul Universitar din München, Departamentul de științe sociale. Domeniul de predare: teoriile asistenței sociale. Domenii principale de cercetare:

profesionalizarea asistenței sociale, diagnoza în asistență socială, cercetări în colective internaționale, pregătirea profesională a adulților și consultanță.

SCÂRNECI-DOMNIȘORU, Florentina, conferențiar universitar, Brașov, doctor în sociologie. A publicat articole și volume tratând teme de metodologie a cercetării.

STAN, Dumitru, profesor universitar doctor, reprezentant al școlii sociologice de la Iași. Specialist recunoscut în domeniul metodologiei sociologice și pentru cercetarea ruralului tradițional românesc. Apariții editoriale și publicistică de prestigiu.

STAN, Liliana, profesor universitar doctor, Iași, cu cercetări în domeniile: filosofie morală, proiectare curriculară, formarea formatorilor, pedagogia preșcolară și a învățământului primar, pedagogia succesului etc. În aceste domenii semnează lucrări de autor, articole, cursuri universitare, capitole în volume colective.

STANCIU, Carmen, lector universitar doctor, Timișoara, având ca domenii de interes asistența socială gerontologică, managementul serviciilor sociale și dezvoltarea personală. A publicat mai multe cărți și numeroase articole în reviste de specialitate.

STĂRICĂ, Cristina Elena, lector universitar, doctor în psihologie, Iași. Pe lângă domeniul didactic, activează în practica privată ca psihoterapeut și consilier vocațional. A publicat peste 40 de articole și capitole în volume colective, având ca subiecte teme din consilierea vocațională, educațională și psihoterapie.

ȘANDRU, Daniel, profesor universitar doctor, Iași, director al revistei de cultură contemporană *Timpul* și redactor-șef al revistei de științe politice *Polis*. A publicat și coordonat nouă volume pe teme de teorie și știință politică, unele premiate la nivel național.

ȘIMON, Marinela-Cristina, lector universitar, Brașov, doctor în sociologie. Licențiată în sociologie, cu studii de masterat și doctorale, preocupări în metodologia asistenței sociale și în diferite ramuri ale sociologiei aplicate în asistența socială.

TOMIȚĂ, Mihaela Alida, conferențiar universitar, Timișoara, doctor în sociologie. Activitatea sa profesională este strâns legată de promovarea sancțiunilor alternative în sistemul de justiție penală.

TRANCĂ, Loredana Marcela, asistent universitar, Timișoara, cu studii în domeniul asistenței sociale. A publicat peste 40 de articole și studii în volume colective privind problematica asistenței sociale sau domenii conexe.

TRANDAFIR, Daniela, licențiată în psihologie, cu studii de masterat. A activat ca psiholog în cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Tulcea. Din 2011 este cadru didactic la Centrul de Resurse și Asistență Educațională din Tulcea.

TRANDAFIR, Laurențiu, sociolog, cu studii masterale și postuniversitare, a activat în instituții de asistență socială (Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului și Agenția Județeană pentru Plăți și Inspecție Socială, ambele din Tulcea). Are experiență în asistența grupurilor vulnerabile în cadrul organizațiilor nonguvernamentale.

TURDĂȘAN, Ramona Teodora, licențiată în asistență socială și cu studii masterale în domeniu, Cluj-Napoca. A urmat stagii de practică supervizată de tip voluntariat în organizații de asistență socială.

VLASE, Ionela, lector universitar, Sibiu, a obținut titlul de doctor în sociologie la Universitatea din Neuchâtel, Elveția, în 2009, în domeniul migrației economice. A publicat numeroase articole în reviste internaționale.

ZELINKA, Elisabeta, lector universitar doctor, Timișoara, cu expertiză în psihologie socială, studii despre migrație și schimbările complexe ale societății europene, cu numeroase burse și stagii profesionale în străinătate.

Lista intrărilor

Abandon	17
Aculturație	19
Adaptare	22
Adicție	23
Administrație publică	28
Administrație publică locală	33
Adolescență	38
Adopție	58
Agencia Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă	66
Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	68
Agresivitate	73
Alcoolism	80
Alienare	86
Altruism	87
Anchetă demografică	91
Anchetă socială	94
Anchetă sociologică	104
Anormalitate	111
Anxietate	113
Arhivă de date sociale	114
Ascultare activă	116
Asistent social	119
Asistența socială internațională	131
Asistență socială participativă	134
Atașament	138
Autism	145
Autonomie și heteronomie	154
Bază de date	157
Bătrân	158
Behaviorism	160
Birocrație	164
Boală mentală	167
Boală psihică	167
Bunăstare	171

Categorii de servicii sociale	175
Centru de îngrijire	187
Centru de plasament	188
Centru de urgență	192
Centru de zi	193
Centru rezidențial	195
Cercetare	206
Chestionar	218
Colegiul Național al Asistenților Sociali	220
Competență profesională în asistența socială	223
Comunicare	226
Consiliere	238
Conștiință	247
Contract de schimbare	252
Contract social	257
Convorbire	266
Copil maltratat	268
Copil neglijat	274
Copil „singur acasă”	280
Cultură	283
Deficiență	289
Delimitări în asistența socială	291
Delir	298
Demență	300
Demografie	302
Deontologie	306
Depresie	323
Deprinderi în asistența socială	324
Dezvoltare umană	337
Document social	350
Drogodependență	356
Ecohartă	357
Economie socială	360
Eșantion	364
Evaluare organizațională	370
Evaluare postadoptie	382
Evaluare psihologică	386
Familie	393
Farmacodependență	403
Fertilitate	408
Finanțare	410
Fobie	413
Frustrare	420
Funcții și roluri în asistența socială	422

Ghid de interviu	431
Grup terapeutic	437
Grup vulnerabil	439
Halucinație	443
Handicap	444
Ideal.....	449
Ideologie	452
Iluzie.....	457
Imigrație	459
Incapacitate	461
Inconștient	463
Indemnizație de șomaj	465
Inspecție socială	472
Instituție totală.....	476
Instituționalizare.....	477
Integrare	479
Internet-manie	482
Intervenție	487
Interviu	501
Introspecție.....	504
Îmbătrânire	507
Îngrijire instituțională.....	509
Îngrijire rezidențială	509
Îngrijirea vârstnicilor.....	511
Întrevedere.....	515
Învățare.....	520
Legea asistenței sociale	523
Limbaj mimico-gestual	529
Limbajul în asistența socială	533
Management	537
Mass-media	551
Mediere juridică	554
Medierea muncii.....	558
Metode de cercetare socială	562
Metode și forme de asistare în asistența socială a familiei	565
Migrație.....	576
Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice.....	578
Mobilitate socială	580
Monitorizare	581
Mortalitate	583

Natalitate	587
National Association of Social Workers.....	589
Nivele de intervenție	592
Normalitate.....	595
Normalizare.....	596
Normă.....	598
Nupțialitate.....	600
Observatorul Social Național	603
Observație	604
Organizația Națiunilor Unite (ONU).....	607
Organizații de utilitate publică	610
Organizații internaționale	614
Organizații și asociații profesionale	618
Paradigme asupra personalității	621
Parteneriat public-privat.....	624
Personalitate	632
Piața muncii.....	664
Plan de intervenție în asistența socială.....	670
Plan de intervenție personalizat	676
Plan de servicii.....	681
Politici de incluziune socială.....	684
Politici publice	689
Politici sociale	694
Practică profesională în asistența socială	701
Problemă socială	705
Procese sociale	708
Procesul de ajutor.....	710
Programe de asistență a familiei	713
Protecția juridică a copilului	720
Protecția socială a persoanelor vârstnice.....	729
Psihanaliză.....	734
Psihodramă	739
Putere politică	749
Putere socială	754
Raționalitate	757
Reabilitare	758
Recensământ.....	761
Recrutare și selecție	766
Responsabilitate socială	771
Reziliență.....	775
Roluri familiale	783
Roluri manageriale	788
Roluri sociale	790

Sărăcie	795
Schimbare socială.....	797
Servicii publice, servicii sociale.....	802
Serviciul Public de Asistență Socială.....	811
Sevraj	815
Shop-manie	816
Sindrom de abținere.....	821
Sistem motivațional.....	821
Sistemul de asistență socială din România.....	825
Socializare	831
Societate și comunitate.....	832
Sociobiologie.....	842
Solidaritate	845
Standarde profesionale	848
Statistică socială.....	852
Stigmat	855
Stres.....	856
Subnormalitate	860
Șomaj	863
Tatuaj.....	875
Tehnici de intervenție în asistența socială.....	879
Tehnici de investigare sau cercetare în asistența socială.....	889
Tehnici de lucru în asistența socială.....	899
Temperament.....	902
Teoria identității	906
Teoria participării	915
Teoria pierderii	919
Teoria stresului	925
Teoria umanistă	925
Teorii ale puterii.....	925
Teorii sociologice.....	931
Terapie familială.....	947
Teste	953
Toleranță.....	955
Toxicomanie	960
Traumă	963
TV-manie.....	965
Umanism	969
UNICEF	972
Valori și principii în asistența socială.....	979
Vârșnic	990
Workaholism	991

P

Paradigme asupra personalității

(engl. *personality paradigms*; fr. *perspectives sur la personnalité*; germ. *Paradigmen der Persönlichkeit*)

Termenul „paradigmă” provine din grecescul *paradeigma*, care în Antichitate se folosea pentru a desemna un model, un exemplu, atât pentru raționamentele logice, cât și pentru activitatea din construcții și arhitectură. În prezent, acest cuvânt se folosește în sociologie cu semantizarea propusă de Robert King Merton (1945), de model explicativ: paradigma socializării, paradigma funcționalistă, paradigma habitusală, paradigma sociolingvistică etc. Thomas Kuhn (1962) a folosit termenul pentru a desemna acea perioadă istorică în care știința cunoscută și acceptată ca legitimă de către comunitatea științifică de profil se dovedește operațională pentru a explica în mod corect fenomenele care-i definesc obiectul epistemic.

Din punctul de vedere al definirii paradigmelor personalității, accepțiunile și perspectivele sunt multiple în literatura de specialitate. Conform *Dicționarului de sociologie* (Zamfir, Vlăsceanu, 1998, p. 414), paradigma reprezintă „un set de concepte, propoziții, metode de investigație, cu un pronunțat caracter normativ, dezvoltat pentru a ghida cercetarea într-un anumit domeniu specificat”. În aceeași direcție, autorii dicționarului oferă și o altă accepțiune asupra conceptului, care desemnează „totalitatea realizărilor dintr-un domeniu disciplinar, larg acceptate de comunitatea științifică respectivă, care oferă modelul problemelor de cercetare și a soluțiilor explorate, el descriind structurile fundamentale ale practicii de la un moment dat din științele mature (aflate în faza paradigmatică), în contrast cu științele aflate încă în curs de maturizare (în faza preparadigmatică)” (Zamfir, Vlăsceanu, 1998, p. 414).

Zamfir și Vlăsceanu (1998, p. 421) definesc personalitatea ca fiind „expresia socioculturală a individualității umane”. Tot acești autori consideră că psihologia a adus principalele contribuții la dezvoltarea acestui concept, fiind definită drept „organizarea dinamică în cadrul individului a acelor sisteme psihofizice care determină gândirea și comportamentul său caracteristic” (Allport, *apud* Zamfir, Vlăsceanu, 1998, p. 421) sau „agregatul organizat de procese și stări psihice aparținând individului” (Linton, *apud* Zamfir, Vlăsceanu, 1998, p. 421) sau „ceea ce permite prezicerea modului de a acționa al unei persoane într-o situație dată” (Cattell, *apud* Zamfir, Vlăsceanu, 1998, p. 421).

În ceea ce privește centralizarea și oferirea unui cadru sistematizat pentru discutarea și analizarea multiplelor perspective/paradigme asupra personalității, se poate afirma că există o multitudine de variante și puncte de vedere în tratarea acestei problematici, aplicabile în domeniul asistenței sociale.

Chelcea și Iluț (2003, p. 252) sistematizează perspectivele majore asupra personalității în: a) teorii bioereditare, acolo unde profilul biologic guvernează întreaga personalitate și manifestarea acesteia, adică comportamentul. În calitate de reprezentanți pentru această direcție sunt menționați R. Plomin, D. Daniels sau T.J. Bouchard; b) teorii psihanalitice, acolo unde instanțele Eului, precum și nivelele de conștient, subconștient și inconștient interacționează sub premise tensionale și conflictuale, „ciocnire” ce determină individualitatea unei persoane. Autorii menționează drept reprezentativi pentru această paradigmă bine-cunoscutele personalități ale curentului precum

S. Freud, C.G. Jung; c) teorii ale trăsăturilor de personalitate, care vizează colecția de trăsături și factori ce descriu tipologiile de personalitate, seturile de comportamente stabile în raport cu gestionarea situațională, precum și diferențele psihocomportamentale dintre indivizi. Reprezentantii de marcă pentru această viziune ar fi G.W. Allport și R. Cattell; d) teorii behavioriste, care susțin ideea dezvoltării personalității în contextul învățării, drept răspuns la confruntarea cu stimulii și situațiile din mediul extern, minimalizându-se perspectivele trăsăturilor înnăscute. Conform autorilor, edificatori pentru această perspectivă sunt B.F. Skinner și A. Bandura; e) teorii cognitiviste, care susțin ideea structurilor și proceselor mentale, acolo unde constructele personale definesc comportamentul și construirea personalității, H.H. Kelley fiind promotorul acestei paradigme; f) teorii umaniste, care susțin ideea autorealizării de sine sau a autoactualizării, drept concept fundamental pentru dezvoltarea, construirea, manifestarea și desăvârșirea personalității indivizilor. Dintre cei mai cunoscuți reprezentanți, autorii îi amintesc în acest caz pe C.R. Rogers și A.H. Maslow; h) teorii sociopsihologice, care valorizează implicațiile mediului social, ale contextului de dezvoltare în care se regăsește individul, cu implicații directe în dezvoltarea personalității acestuia, a setului de principii, opinii, valori etc., plecând de la mediul familial și terminând cu nivelul comunității, al societății și lumii din care face parte acesta. Autorii oferă drept exemplu pentru această direcție pe R. Baumeister, A. Giddens, S. Chelcea, R. Stevens sau R. Inglehart.

Alți autori, precum Macinga (2003, p. 108), completează această categorizare a perspectivelor asupra personalității cu perspectiva unidimensională. În acest sens, Rotter (*apud* Macinga, 2003, p. 109) susține bine-cunoscuta teză a locusului intern sau extern al controlului, acolo unde indivizii fie își atribuie propriile acțiuni drept cauze pentru gestionarea situațiilor (dețin un locus intern al controlului) sau, dimpotrivă, alocă această răspundere unor cauze externe lor – situații, hazard, mediu, alte persoane etc. (dețin un locus extern al controlului). În aceeași perspectivă, Monteil (1997, p. 45) atestă existența dimensiunilor de internalitate-externalitate, în cazul personalității în mediul educațional și al formării, prin care individul devine educabil în contextul recompensării sau sancțiunii, succesul sau eșecul său fiind corelate cu atribuirile de ordin intern (dispoziții) sau extern (situații).

Tot în categoria paradigmatelor unidimensionale intră și tipologia comportamentelor de tip A și B, concepute de M. Friedman și R.H. Rosenman (1974, *apud* Macinga, 2003, p. 112). Autorii explică personalitatea fie prin prisma unei categorii în care indivizii prezintă tendința de a domina cadrul situațional, dețin spirit competițional, apelează la manifestări agresive în rezolvarea problematichilor, cu un nivel ridicat al nevoii de control etc. (comportament de tip A), fie a uneia în care indivizii manifestă tendințe de dependență față de celălalt, cu un indice ridicat de toleranță la frustrare, cu grad scăzut de competitivitate etc. (comportament de tip B).

În cazul accepțiunii perspectivelor psihanalitice asupra personalității, pe lângă teza freudiană asupra instanțelor Eului – sine (*id*), eu și supraeu în descrierea personalității sau a abordării arhetipale jungiene –, A. Adler este cel care completează această paradigmă cu conceptele legate de sentimentul de inferioritate/superioritate, ce domină dezvoltarea individului în adaptarea sa la context, mediu, viață, supraviețuire. Din această perspectivă rezultă, conform tezei adleriene, patru tipuri de personalitate (Macinga, 2003, p. 35): tipul dominant, tipul dependent, tipul evitant și tipul social. Suplimentar, K. Horney a explorat, din perspectivă neopsihanalitică, problematica personalității, continuând într-o oarecare măsură teza freudiană și adleriană și stabilind trei tipuri de personalitate: personalitate compliantă, personalitate agresivă și personalitatea detașată (Macinga, 2003, p. 57).

În ceea ce privește perspectiva teoriilor trăsăturilor de personalitate, pe lângă stadiile de dezvoltare ale personalității propuse de G.W. Allport sau cei 16 factori bine-cunoscuți de descriere a personalității, aparținând lui R. Cattell, H.J. Eysenck poate fi menționat ca un alt reprezentant de marcă al acestei categorii, cercetările sale explicând personalitatea în trei dimensiuni majore: neuroticism, extraversie și psihoticism. Aceste dimensiuni s-au regăsit ulterior sub diferite forme în modelul *Big Five*, dezvoltat și adaptat în multiple variante de-a lungul anilor de către Costa și McCrae, precum și de alți autori (*apud* McCrae, 2011, p. 212).

În cazul dezvoltării modelului *Big Five* și al reconceptualizării personalității, McAdams stabilește în 1992 trei nivele ale personalității: nivelul 1, ce conține trăsăturile, nivelul 2, ce conține problematicile personale, și nivelul 3, ce conține narațiunile legate de viață (*apud* McCrae, 2011, p. 212).

Funder (2001, pp. 198, 203) realizează o diviziune între categoria paradigmelor clasice în care integrează abordarea psihanalitică, abordarea trăsăturilor de personalitate, abordarea behavioristă și umanistă în contrast cu categoria paradigmelor moderne, în care integrează abordarea social-cognitivă, biologică și evoluționistă. În opinia sa, abordarea evoluționistă asupra personalității se focalizează pe posibilitatea ca anumite modele comportamentale să dețină un substrat/o bază biologică în legătură directă cu traseul evoluționist al speciei umane (Funder, 2001, p. 208).

Dintr-o altă perspectivă asupra personalității, Uher (2013, p. 40) consideră că în analizarea manifestărilor comportamentale ar trebui să se țină cont de faptul că acestea sunt fenomene ale prezentului ce solicită o monitorizare curentă; anumite modele specifice individuale sunt temporale, astfel solicitând o monitorizare cu măsuri repetate; iar personalitatea și comportamentul trebuie studiate în contextul în care apar, această perspectivă necesitând o abordare taxonomică și categorizări ale cadrului de manifestare comportamentală.

După cum se poate observa, paradigmele asupra personalității sunt multiple, ceea ce face ca analiza conceptului de personalitate să importe atât suportul psihologiei, cât și al sociologiei, psihosociologiei și antropologiei culturale pentru o înțelegere mai bună și o adecvare la numeroasele fațete ale acestui termen complex și universal ce descrie individualitatea fiecărei persoane în raport cu un cadru social specific.

În cadrul domeniului asistenței sociale, aceste paradigme vizează atât mediul de cercetare, cât și pe cel al practicii profesionale în asistența socială, acolo unde personalitatea devine un concept central pentru problematica și obiectul de activitate specific. Astfel, în urma analizării paradigmelor personalității multifacetate, se poate afirma că implicațiile în asistența socială, teoriile aferente, precum și perspectivele asupra acestora se înscriu în prezent, fără echivoc, și în celelalte domenii conexe precum psihologia, sociologia, psihosociologia și antropologia culturală.

Referințe bibliografice

- Academia Română, Institutul de Lingvistică „Iorgu Iordan”, (1998), *Dicționarul explicativ al limbii române*, ed. a II-a, Editura Univers Enciclopedic, București.
- Boudon, R., Besnard, P., Cherkaoui, M., Lecuyer, B.P. (coord.) (1996), *Larousse – Dicționar de sociologie*, Editura Univers Enciclopedic, București.
- Chelcea, S., Iluț, P. (coord.) (2003), *Enciclopedie de psihosociologie*, Editura Economică, București.
- Costa, P.T., Jr., McCrae, R.R. (2011), „The five-factor model, five factor theory, and interpersonal psychology”, în S. Strack, L.M. Horowitz (coord.), *Handbook of Interpersonal Psychology*, Guilford, New York, pp. 118-136.
- Funder, D.C. (2001), „Personality”, *Annual Review of Psychology*, 52, pp. 197-221.
- Măcsinga, I. (2003), *Psihologia diferențială a personalității*, Editura Mirton, Timișoara.
- McCrae, R.R. (2011), „Personality theories of the 21st century”, *Teaching of Psychology*, 38(3), pp. 209-214.
- Molenaar, P.C.M., Campbell, C.G. (2009), „The new person-specific paradigm in psychology”, *Current Directions in Psychological Science*, 18(2), pp. 112-117.
- Monteil, J.M. (1997), *Educație și formare – perspective psihosociale*, Editura Polirom, Iași.
- Uher, J. (2013), „Personality psychology: Lexical approaches, assessment methods, and trait concepts reveal only half of the story – Why it is time for a paradigm shift”, *Integrative Psychological and Behavioral Science*, 47(1), pp. 1-55.
- Zamfir, C., Vlăsceanu, L. (coord.) (1998), *Dicționar de sociologie*, Editura Babel, București.

- Robinson, B. (1998), „The workaholic family: A clinical perspective”, *The American Journal of Family Therapy*, 26(1), pp. 65-75.
- Roos, P.A. (1985), *Gender and Work: A Comparative Analysis of Industrial Societies*, State University of New York Press, New York.
- Segalen, M. (2011), *Sociologia familiei*, Editura Polirom, Iași.
- Socha, T., Yingling, J. (2010), *Families Communicating with Children*, Polity Press, Cambridge, UK.
- Strong, B., DeVault C., Cohen T. (2011), *The Marriage and Family Experience: Intimate Relationships in a Changing Society*, Cengage Learning, Wadsworth.
- Toffler, A. (1983), *Al treilea val*, Editura Politică, București.
- Vlăsceanu, L. (2007), *Sociologie și modernitate*, Editura Polirom, Iași.
- Warren, J., Johnson, P. (1995), „The impact of workplace support on work – Family role strain”, *Family Relations*, 44(2), pp. 163-169.
- Zamfir, C. (1977), *Strategii de definire și soluționare a problemelor sociale*, Editura Politică, București.
- Zamfir, C., Vlăsceanu, L. (coord.) (1993), *Dicționar de sociologie*, Editura Babel, București.

Felicia MORÂNDĂU

Roluri manageriale

(engl. *managerial roles*; fr. *rôles des dirigeants*; germ. *Führungspositionen*)

Din punctul de vedere al definirii rolurilor manageriale, Vlăsceanu (2003, p. 295) menționează faptul că acestea reprezintă „seturi organizate de comportamente ce pot fi identificate la nivelul pozițiilor de conducere”, acolo unde „centrarea cade pe analiza conținutului activității manageriale”. Mintzberg (*apud* Vlăsceanu, 2003, p. 296; Dierdorff, Rubin, Morgeson, 2009, p. 973) descria în 1989 trei categorii principale de roluri manageriale, și anume: interpersonale, informaționale și decizionale.

- a) Din perspectiva lui Mintzberg, rolurile interpersonale conțin funcția de reprezentare, de lider și de legătură (*apud* Pearson, Chatterjee, Okachi, 2003, p. 103). Dacă este să integrăm perspectiva asistenței sociale, funcția de reprezentare vizează în mod vital prezentarea organizației prin persoana managerului în mediul extern, acoperind aici o gamă variată de acțiuni, de la simplele comunicări cu potențiali parteneri de afaceri, beneficiari ai serviciilor, viitori angajați ai organizației, reprezentanți ai societății civile și comunității din care face parte organizația până la procesele complexe de negociere și reprezentare legală. În ceea ce privește rolul de lider, asumat de manager, acesta descrie foarte bine puterea formală, dar și informală cu care este investit cel din urmă, modul de exercitare a puterii fiind la latitudinea acestuia, succesul sau insuccesul unui manager direct relaționate cu modul de gestionare a puterii în organizație. Din punctul de vedere al rolului de legătură, tot Mintzberg (*apud* Vlăsceanu, 2003, p. 296) specifică faptul că această funcție sprijină rolul de reprezentare acolo unde managerul stabilește legături profesionale cu angajații organizației, cu partenerii de afaceri, cu beneficiarii instituției pe care o reprezintă, cu reprezentanții altor companii cu care colaborează etc.
- b) Categoria rolurilor informaționale conține funcțiile de monitorizare, diseminare a informațiilor și rolul de purtător de cuvânt (Mintzberg, 1989, *apud* Vlăsceanu, 2003, p. 297). Prin acțiunile de monitorizare, managerul urmărește bunul mers al organizației și al proceselor atât din interiorul acesteia, cât și din afara ei, pentru a identifica problemele potențiale ce pot împiedica funcționarea, pentru a optimiza procesele de lucru și servicii, pentru a gestiona resursa umană în cel mai adecvat mod posibil, pentru a preveni anumite întreruperi, decalaje și erori funcționale în furnizarea serviciilor. Prin acțiunea de control se pot monitoriza, evalua și analiza comportamentele angajaților (Raelin, 2011, p. 137). În ceea ce privește rolul de

diseminare a informațiilor, această funcție completează rolul de legătură, acolo unde managerul trebuie să asigure un flux continuu, optim, adecvat și specific către toate palierele cu care se lucrează: angajați, subalterni, conducere, alți manageri, beneficiari, parteneri, mediul public și privat. Rolul de purtător de cuvânt deservește și completează rolul de reprezentare amintit anterior, caz în care managerul se angajează în reprezentarea organizației și promovarea acesteia în mediul public și privat, încercând conectarea ei la mediile considerate a fi de influență și forurile decizionale ce pot afecta în mod direct sau indirect bunul mers al organizației și serviciilor prestate către beneficiari, din perspectiva asistenței sociale.

- c) Categoria rolurilor decizionale prezintă funcțiile de antreprenoriat, soluționare a tensiunilor, distribuirii resurselor și negocierii (Mintzberg, 1989, *apud* Vlăsceanu, 2003, p. 298). În acest sens, funcția antreprenorială deservește abilitățile managerului de a genera schimbare și de a iniția o permanentă adaptare a organizației la cerințele beneficiarilor și dinamicii pieței și societății din care aceasta face parte. Pe de altă parte, funcția sau rolul de soluționare a tensiunilor vizează intervenția managerului în aplanarea conflictelor atât la nivel latent, cât și manifest pe cele patru paliere bine cunoscute în mediul organizațional: intrapersonal, interpersonal, intragrupal, intergrup, intraorganizațional și interorganizațional. Desigur, în funcție de mandatarea acestuia și prerogativele cu care este investit, managerul poate acționa în consecință, fiind un factor de echilibru între părțile conflictuale (Yan, 2008). În ceea ce privește rolul de distribuitor de resurse, managerul se confruntă adesea cu dilema gestionării acestora, adaptarea și capacitatea decizională fiind elementele ce impun diferența între reușită sau eșec în organizație (Dierdorff, Rubin, Morgeson, 2009, p. 975). Acest rol afectează direct funcționarea organizației prin influența exercitată asupra proiectelor desfășurate sau în curs de implementare, a selecției beneficiarilor serviciilor, a stabilirii valorii și cantității resurselor ce urmează a fi distribuite (fie materiale sau umane) în termeni de costuri și beneficii pentru organizație și membrii ei.

Rolul de negociator al managerului se regăsește practic în fiecare dintre rolurile descrise anterior. Prin intermediul acestei funcții, managerul stabilește parametrii de lucru cu subalternii, cu clienții sau beneficiarii serviciilor organizației, cu partenerii existenți sau potențiali etc., pentru a asigura o poziție strategică a organizației și bunul mers al acesteia în interiorul comunității din care face parte.

În încheiere, se poate afirma că domeniul asistenței sociale este fără doar și poate un mediu organizațional cât se poate de complex și variat, în care legile, procesele și paradigmele ce guvernează organizațiile se aplică și în această direcție.

Referințe bibliografice

- Badiu, A. (coord.) (2009), *Dicționar de asistență socială*, Editura Universității „Lucian Blaga” din Sibiu, Sibiu.
- Boudon, R., Besnard, P., Cherkaoui, M., Lecuyer, B.P. (coord.) (1996), *Dicționar de sociologie* – Larousse, Editura Univers Enciclopedic, București.
- Chelcea, S., Iluț, P. (coord.) (2003), *Enciclopedie de psihosociologie*, Editura Economică, București.
- Dierdorff, E.C., Rubin, R.S., Morgeson, F.P. (2009), „The milieu of managerial work: An integrative framework linking work context to role requirements”, *Journal of Applied Psychology*, 94(4), pp. 972-988.
- Dike, D.W. (2012), „Changes in the role of supervisors in managerial leadership theories: An historical perspective”, *International Journal of Management*, 29(3), pp. 189-194.
- Marshall, G. (coord.), *Dicționar de sociologie* – Oxford, Editura Univers Enciclopedic, București.
- Megivem, D.M., McMillen, J.C., Proctor, E.K., Striley, C.L.W., Cabassa, L.J., Munson, M.R. (2007), „Quality of care: Expanding the social work dialogue”, *Social Work*, 52, pp. 115-124.

- Mintzberg, H. (1994), *The Rise and Fall of Strategic Planning*, Free Press, New York.
- Mintzberg, H. (2001), „Managing exceptionally”, *Organization Science*, 12(6), pp. 759-771.
- Pearson, C.A.L., Chatterjee, S.R. (2003), „Managerial work roles in Asia: An empirical study of Mintzberg's role formulation in four Asian countries”, *Journal of Management Development*, 22(8), pp. 694-707.
- Pearson, C.A.L., Chatterjee, S.R., Okachi, K. (2003), „Managerial work role perceptions in Japanese organizations: An empirical study”, *International Journal of Management*, 20(1), pp. 101-108.
- Raelin, J.A. (2011), „The end of managerial control?”, *Group and Organization Management*, 36(2), pp. 135-160.
- Vlăsceanu, M. (2003), *Organizații și comportament organizațional*, Editura Polirom, Iași.
- Yan, M.C. (2008), „Exploring cultural tensions in cross-cultural social work practice”, *Social Work*, 53, pp. 317-328.
- Zamfir, C., Vlăsceanu, L. (coord.) (1998), *Dicționar de sociologie*, Editura Babel, București.

Radu-Ioan POPA

Roluri sociale

(engl. *social roles*; fr. *rôles sociaux*; germ. *sozialen Rollen*)

Conform *Dicționarului de sociologie* coordonat de C. Zamfir și L. Vlăsceanu (1993, p. 517), rolul social este un „model de comportare asociat unei poziții sociale sau unui status, punerea în act a drepturilor și datoriilor prevăzute de statusurile indivizilor și grupurilor într-un sistem social”. De aici reiese ideea că rolul reprezintă reflectarea în plan concret, la nivel empiric, a statusului. În psihologia socială, rolul social se referă la orice model de comportament care implică anumite drepturi și obligații, îndatoriri ce sunt așteptate de la individ și pe care acesta este pregătit și încurajat să le dezvolte într-o situație socială dată (Reber, 2009, p. 650). Rolurile sociale sunt strâns legate de poziția ocupată de individ într-un sistem social, de statusul acestuia: medic, părinte, profesor, preot etc. Se vorbește în acest context de roluri sociale de bază, asociate cu vârsta, sexul etc., și roluri sociale structurale, ce țin de instituțiile, organizațiile în care activează actorul social: roluri profesionale, roluri familiale etc. (Turner, 1990, p. 88).

Znaniecki (1965, pp. 203-206) definește rolurile sociale făcând o paralelă cu rolul din teatru, mai precis cu rolul lui Hamlet din piesa cu același nume de William Shakespeare. Ambele tipuri de rol (cel social și cel din teatru) implică interacțiunea dintre un actor care joacă un rol și alți actori care joacă alte roluri. Individul acționează într-un context în care un set de agenți, actori sociali îl acceptă și cooperează cu el. În afara unui astfel de cerc nu poate fi „pus în scenă” un rol social. Rolurile sociale au la bază, ca și piesele de teatru, modele culturale ce trebuie învățate și urmate. În altă ordine de idei, rolul lui Hamlet, jucat în diferite perioade și de diferiți actori, a suferit anumite modificări. Și rolurile sociale suferă astfel de modificări în timp, de exemplu, rolul de student, comportamentele specifice acestei poziții au suferit transformări de-a lungul anilor. Unele modificări vor fi considerate indezirabile, nu vor fi apreciate de cei din jur (criticii de artă în cazul teatrului) și vor fi retrase, în timp ce altele vor fi apreciate și vor duce la dezvoltarea unor noi roluri sociale. În timp ce rolul în teatru se conformează unor reguli, norme ce țin de artă, rolurile sociale se supun normelor sociale și culturale.

În asociere cu un status social, conceptul de rol social a fost folosit pentru prima dată de Ralph Linton în lucrare sa *The Study of Man*, publicată în 1936. Linton afirmă că rolul este prescris și are la bază normele sociale care îl ghidează pe individ în comportamentul său. Este o abordare funcționalistă, ce pune în centrul discuției setul de norme și reguli pe care membrii societății le interiorizează, le învață prin intermediul procesului de socializare. Aceste seturi de norme și reguli formează modele culturale, modele de comportament care diferă de la o societate

- Kanai, A., Wakabayashi, M. (2001), „Workaholism among Japanese blue-collar employees”, *International Journal of Stress Management*, vol. 8, nr. 2, pp. 129-145.
- Kanai, A., Wakabayashi, M., Fling, S. (1996). „Workaholism among employees in Japanese corporations: An examination based on the Japanese version of the workaholism scales”, *Japanese Psychological Research*, 38, pp. 192-203.
- Machlowitz, M. (1980), *Workaholics: Living with Them, Working with Them*, Addison-Wesley, Reading, MA.
- Naughton, T.J. (1987), „A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research”, *Career Development Quarterly*, 35, pp. 180-187.
- Ng, T.W.H., Sorensen, K.L., Feldman, D.C. (2007), „Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension”, *Journal of Organizational Behavior*, 28, pp. 111-136.
- Oates, W.E. (1971), *Confessions of a Workaholic. The facts about work addiction*, disponibil la www.oates.org/bookstore/library_collection.html.
- Seybold, K.C., Salomone, P.R. (1994), „Understanding workaholism: A view of causes and counseling approaches”, *Journal of Counseling and Development*, vol. 73, pp. 4-9.
- Snir, R., Harpaz, I. (2004), „Attitudinal and demographic antecedents of workaholism”, *Journal of Organizational Change Management*, vol. 17, nr. 5, pp. 520-536.
- Snir, R., Harpaz, I. (2006), „The workaholism phenomenon: A cross-national perspective”, *Career Development International*, 11, 5, pp. 374-393.
- Snir, R., Harpaz, I., Burke, R. (2006), „Workaholism in organizations: New research directions”, *Career Development International*, vol. 11, nr. 5, pp. 369-373.
- Trancă, L.M. (2011a), *Aspecte psihosociale privind dependența de muncă. Studiu asupra relațiilor familiale*, teză de doctorat nepublicată, Universitatea de Vest, Timișoara.
- Trancă, L.M. (2011b), „Dimensiunea spirituală a dependenței de muncă”, în A. Neagoe (ed.), *Values and Spirituality in Social Work Practice*, Selected papers from the international conference „Spiritually oriented social work practice”, 18-20 iunie 2010, Băile Herculane, Romania, Verlag fur Kultur und Wissenschaft (Culture and Science Publ.), Bonn, pp. 127-140.
- Trancă, L.M. (2012a), „Impactul dependenței de muncă asupra relațiilor familiale”, în F. Lazăr, D. Buzducea (coord.), *Cercetări aplicative în asistența socială*, Editura Universității din București, București, pp. 219-239.
- Trancă, L.M. (2012b), „Spiritual values versus material values in counseling the workaholics”, în A. Neagoe (ed.), *Counselling and Spirituality in the Helping Professions*, Selected papers from the international conference Counselling, Faith, Professionalism: The Role of Christian Values in Specialised Counselling, Valea lui Liman, Romania, 24-26 iunie 2011, Verlag fur Kultur und Wissenschaft (Culture and Science Publ.), Bonn, pp. 97-109.
- Zlate, M. (2007), *Tratat de psihologie organizațional-managerială*, vol. II, Editura Polirom, Iași.

Loredana Marcela TRANCĂ

COLLEGIUM
Asistență socială

au apărut:

Cristian Bocancea, George Neamțu – *Elemente de asistență socială*

Adriana Albu, Constantin Albu, Ioan Petcu – *Asistența în familie a persoanei cu deficiență funcțională.*

Tehnici de îngrijire și manevrare a bolnavului

Alois Gherguț – *Psihopedagogia persoanelor cu cerințe speciale. Strategii de educație integrată*

Alois Gherguț – *Managementul serviciilor de asistență psihopedagogică și socială*

George Neamțu (coord.) – *Tratat de asistență socială*

Anne-Marie Simon – *Consiliere parentală. Prevenirea bălbâielii și a cronicizării ei*

*** – *Asistență socială. Studii și aplicații*

Leslie M. Tutty, M.A. Rothery, R.M. Grinnell – *Cercetarea calitativă în asistența socială. Faze, etape și sarcini*

Doru Buzducea – *Aspecte contemporane în asistența socială*

Ștefan Cojocaru – *Metode apreciative în asistența socială. Ancheta, supervizarea și managementul de caz*

Karla Krogsrud Miley, Michael O'Melia, Brenda DuBois – *Practica asistenței sociale. Abordarea participativă*

Ștefan Cojocaru – *Proiectul de intervenție în asistența socială*

Ana Muntean, Juliane Sagebiel (coord.) – *Practici în asistența socială*

Ana Muntean (coord.) – *Supervizarea. Aspecte practice și tendințe actuale*

Ștefan Cojocaru, Daniela Cojocaru – *Managementul de caz în protecția copilului. Evaluarea serviciilor și practicilor din România*

Daniela Cojocaru – *Copilăria și construcția parentalității. Asistența maternală în România*

Ioan Durnescu – *Asistența socială în penitenciar*

Doru Buzducea – *Sisteme moderne de asistență socială. Tendințe globale și practici locale*

Ștefan Cojocaru – *Evaluarea programelor de asistență socială*

Florin Lazăr – *Introducere în politici sociale comparate. Analiza sistemelor de asistență socială*

Doru Buzducea (coord.) – *Asistența socială a grupurilor de risc*

George Neamțu (coord.) – *Tratat de asistență socială* (ediția a II-a)

Malcolm Payne – *Teoria modernă a asistenței sociale*

Ioan Durnescu (coord.) – *Probațiunea. Teorii, legislație și practică*

Hanibal Dumitrașcu (coord.) – *Consilierea în asistența socială*

Ana Muntean – *Adopția și atașamentul copiilor separați de părinții biologici*

Doru Buzducea (coord.) – *Economia socială a grupurilor vulnerabile*

George Neamțu (coord.) – *Enciclopedia asistenței sociale*

www.polirom.ro

Redactor: Ines Simionescu

Coperta: Carmen Parii

Tehnoredactor: Luminița Păun

Bun de tipar: iunie 2016. Apărut: 2016

Editura Polirom, B-dul Carol I nr. 4 • P.O. BOX 266
700506, Iași, Tel. & Fax: (0232) 21.41.00; (0232) 21.41.11;
(0232) 21.74.40 (difuzare); E-mail: office@polirom.ro

București, Splaiul Unirii nr. 6, bl. B3A,
sc. I, et. I, sector 4, 040031, O.P. 53
Tel.: (021) 313.89.78; E-mail: office.bucuresti@polirom.ro

Tiparul executat la S.C. Tipo-Lidana S.R.L.

Calea Unirii nr. 35, Suceava

Tel.: 0230/517.518; Fax: 0330/401.062

E-mail: office@tipolidana.ro; www.tipolidana.ro



The 4th International Conference

EDU-WORLD 2010



with the main theme

**„EDUCATION FACING CONTEMPORARY
WORLD ISSUES”**

Location: University of Pitești , Romania

8th - 9th OCTOBER 2010



ISSN: 1844 - 6264

EDITURA UNIVERSITĂȚII DIN PITEȘTI

2010



4th International Conference "Education Facing Contemporary World Issues"
Pitești, Romania, 2010, October, 8th – 9th

Procedia – Edu -World 2010

SCIENTIFIC COMMITTEE

Co-Presidents:

Professor Dr. Dan POTOLEA, University of Bucharest, Romania
Professor Dr. Peter JARVIS, University of Surrey, United Kingdom

Honorific Scientific committee:

Professor Dr. Henning Salling OLESEN, President of ESREA, Roskilde University, Denmark
Professor Dr. Romiță IUCU, President of ENTEP, University of Bucharest, Romania
Professor Dr. Nicolae MITROFAN, Dean, Faculty of Psychology and Educational Studies, University of Bucharest, Romania
Professor Dr. Özcan DEMIREL, President of BASOPED, Hacettepe University, Ankara, Turkey
Professor Dr. Nikos P. TERZIS, Honorific President of BASOPED
Dr. Stylianos MAVROMOUSTAKOS, Vice President EFVET, Training and Development Intercollege, Nicosia, Cyprus

Members of the Scientific Committee:

Professor Dr. Steliana TOMA, Technical University for Constructions of Bucharest, Romania
Professor Dr. Riitta METSANEN, HAMK University of Applied Sciences, Vocational Teacher Education Unit, Hameenlinna, Finland
Professor Dr. Mihai ANIȚEI, University of Bucharest, Romania
Professor Dr. Ioan NEACȘU, University of Bucharest, Romania
Professor Dr. Marin MANOLESCU, University of Bucharest, Romania
Professor Dr. Viorel NICOLESCU, University of Bucharest, Romania
Professor Dr. Gheorghe TOMȘA, University of Bucharest, Romania
Professor Dr. Elena BONCHIȘ, University of Oradea, Romania
Professor Dr. Florea VOICULESCU, 1 Decembrie 1918 University of Alba Iulia, Romania
Professor Dr. Rodica NICULESCU, Transilvania University of Broșov, Romania
Professor Dr. Constantin CUCOȘ, Alexandru Ioan Cuza University of Iasi, Romania
Professor Dr. Musata BOCOȘ, Babes-Bolyai University, Cluj Napoca, Romania
Professor Dr. Geanina CUCU-CIUHAN, University of Pitești, Romania
Professor Dr. Ovidiu PÂNIȘOARA, University of Bucharest, Romania
Professor Dr. Dumitru OTOVESCU, University of Craiova, Romania
Professor Dr. Gheorghe BĂNICĂ, University of Pitești, Romania
Professor Dr. Gabriel ALBU, Petroleum and Gas University of Ploiesti, Romania
Professor Dr. Liliana MIHĂILESCU, University of Pitești, Romania
Professor Dr. Simona SAVA, University of Timisoara, Romania
Associate Prof. Dr. Nevel VASSEL, Birmingham City University, United Kingdom
Associate Professor Dr. Ali Murat SÜNBÜL, Selçuk University, Konya, Turkey



4th International Conference "Education Facing Contemporary World Issues"
Pitești, Romania, 2010, October, 8th – 9th

Procedia – Edu -World 2010

Associate Professor Dr. Bernard MASSIERA, Sophia Antilopis University, Nice, France
Associate Professor Dr. Georgeta CHIRLEȘAN, University of Pitești, Romania
Associate Professor Dr. Manuela CIUCUREL, University of Pitești, Romania
Associate Professor Dr. Mihaela PĂIȘI - LĂZĂRESCU, University of Pitești, Romania
Associate Professor Dr. Lucian CIOLAN, University of Bucharest, Romania
Associate Professor Dr. Magdalena DUMITRANA, University of Pitești, Romania
Associate Professor Dr. Venera COJOCARIU, Vasile Alecsandri University of Bacau, Romania
Associate Professor Dr. Roxana ENACHE, Petroleum Gas University of Ploiesti, Romania
Associate Professor Dr. Gabriela PETRUȚA, University of Pitești, Romania
Lecturer Dr. Georgios ZARIFIS, Aristotle University of Thessaloniki, Greece
Lecturer Dr. Maria PESCARU, University of Pitești, Romania
Lecturer Dr. Claudiu LANGA, University of Pitești, Romania

Secretary of the Scientific Committee:

Professor Dr. Liliana EZECHIL - University of Pitești, Romania

ORGANIZING COMMITTEE

Honorary President

Associate Professor Dr. Dumitru CHIRLEȘAN

President

Associate Professor Dr. Mihai BRĂSLAȘU

Vice-Presidents

Lecturer Dr. Claudiu LANGA

Prof. Dr. Gabriel BRATU

Secretary

Lecturer Dr. Emanuel SOARE

Prof. Iuliana IONIȚĂ

EDITORIAL BOARD

Associate Professor Dr. Mihai BRĂSLAȘU

Lecturer Dr. Emanuel SOARE

Lecturer Dr. Maria PESCARU

Lecturer Dr. Claudiu LANGA

Dr. Radu OPRÎȘA

University of Pitești, DPPD Tel / Fax: +40 248 215 061

Personal optimization groups centered on unification psychotherapy with adolescents	539
<i>Răban-Motounu Nicoleta^a, Vitalia Ileana Loredana^b</i>	539
Personality and the authoritative leadership style: A meta-analysis	546
<i>Pupa Radu-Ioan^{a*}</i>	546
Personality Types, Attitudinal Interaction Styles and Preference towards a Professional Domain in Undergraduate Psychology Students	555
<i>Ciucurel Manuela^a, Vasile Alina^{b (*)}</i>	555
Professional Standards for the Primary School Teacher	561
<i>Dimiță Neculae *</i>	561
Relationship young-old people in the Romanian family	568
<i>Cucu-Ciuhan Geanina^a, Răban-Motounu Nicoleta^b, Ciucurel Mihaela Manuela^c</i>	568
Role of education in career management	574
<i>Gabriela Fianu^a, Liliana Cerasela Barbu^{b*}</i>	574
Understanding Nonverbal Communication – the Key to Success	579
<i>Marilena Hera</i>	579
Youth Access on the Labour Market – an Important Element of the European Social Model	583
<i>Maria Pescaru^a, Gabriela Motoi^b, Maria Cristina Pescaru^c</i>	583

Argument

Starting from 2000, at the 10th anniversary of the end of the communist regime in Romania, the development of the country has been a very important topic. Taking a heart the country regarding the respect for human rights, the educational policy promoted at the European level places the role of the education in the educational and professional systems in the perspective of learning, becoming a strategy that might facilitate the transition toward a knowledge-based society.

Globalization, the development of science and technology, but also the development of the technology of the information world while being expressed by the requests for development, have created a new world with additional pressure for development and forming the society of the future. Consequently, today, it undergoes a re-evaluation of its own state, becoming a priority in the educational policies at international level, far from being a mere educational policy, it is placed in the center of the educational system. Nowadays, the development of the country is the main objective, which can really make a difference in the country's economic and social development.

Starting from 1990, the development of the country has been a very important topic. Taking a heart the country regarding the respect for human rights, the educational policy promoted at the European level places the role of the education in the educational and professional systems in the perspective of learning, becoming a strategy that might facilitate the transition toward a knowledge-based society.

Globalization, the development of science and technology, but also the development of the technology of the information world while being expressed by the requests for development, have created a new world with additional pressure for development and forming the society of the future. Consequently, today, it undergoes a re-evaluation of its own state, becoming a priority in the educational policies at international level, far from being a mere educational policy, it is placed in the center of the educational system. Nowadays, the development of the country is the main objective, which can really make a difference in the country's economic and social development.

Personality and the authoritative leadership style: an analysis

Popa Radu-Ioan^{a*}

^aUniversity of Bucharest, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Romania

Abstract

In the present study we conducted a meta-analysis research paper concerning the relation between personality factors or dimensions and the authoritative leadership style, following through a meta-analytic support the exploration of associations between certain personality dimensions and the tendency to adopt a specific leadership style in organizations, to which we also completed several analysis concerning variables like: the evaluation procedure of subjects (self-evaluation versus peer evaluation), subjects' age (teens versus adults) etc., variables which can influence the above mentioned associations.

Keywords: Personality, Big Five factors, meta-analysis, authoritative leadership style;

1. Introduction

1.1 Personality factors

The personality concept does not frame into an exact scientific definition. From numerous theories and perspectives over its multiple meanings and views, from a psychological point of view, the personality represents a collection of three subsystems: cognitive, emotional and character. In this manner several definitions are to be made.

Using the personality term inside the scientific area of research must be done in such a way that "the history of psychology confounds itself, in certain times, with the history of trying to answer the question: what is personality actually?" (Macsinga, 2003, cited in Macsinga, 2003).

This issue has created, on one hand multiple research lines and, on the other hand, putting the personality concept to question and on the other hand it has created difficulties in evaluating them (Macsinga, 2003).

In this section of the research paper we will describe the Big Five personality factors and their relation with the authoritative leadership style.

* Popa Radu-Ioan. Tel.: +0-040-769-359-269;
E-mail address: radupopaioan@yahoo.com

In all these case the Q value was not significant, a result which indicates that there is a high homogeneity of results. In the self-evaluation condition, results show a significant relation between the two dimensions. There is no effect if a correction value is not significant.

On the other hand, inside the peer-to-peer evaluation, results show a correction of .85, where the coefficient $r = -0,29$.

Table 4. Results after evaluation procedure segmentation – self-evaluation

Relation (Self)	N	Mean r	Std.deviation observed	Percentage of samples
N-AT	4214	0,039	0,264	1
E-AT	4214	-0,058	0,108	13
O-AT	4214	0,006	0,081	21
A-AT	4214	-0,017	0,168	5
C-AT	4214	0,161	0,148	4

In other words, we may observe a moderate effect, an inverted association between subjects who evaluate their work colleagues or their superiors as being extraverted and extraversion will be considered as not having the tendency to adopt an authoritative leadership style.

Concerning the openness dimension we obtained a sample error of 0,16. In other words, subjects who evaluate their work colleagues or their superiors as being oriented towards openness will be considered as not having the tendency to adopt an authoritative leadership style.

Table 5. Results after evaluation procedure segmentation – peer-to-peer evaluation

Relation (Peer-to-peer)	N	Mean r	Std.deviation observed	Percentage of samples
N-AT	239	-0,197	0,014	insufficient studies
E-AT	1318	-0,291	0,077	85
O-AT	500	-0,160	0,114	61
A-AT	500	-0,091	0,230	13
C-AT	500	0,275	0,212	7

4. Discussion

In Table 1 we didn't obtain any significant association between the personality factors and the authoritative leadership style. Due to this we made a series of corrections over the sample error through segmentation technique, using the results (Table 2 – 5): the evaluation procedure of subjects (self-evaluation versus peer-to-peer evaluation) and the subjects' age (teens versus adults).

In other words, adults who obtain high scores on the openness scale will not have the tendency to adopt an authoritative leadership style, while at the same time, subjects who obtain high scores on the extraversion scale will not have the tendency to adopt an authoritative leadership style.

Concerning the teens, those who obtain high scores on the openness scale will not have the tendency to adopt an authoritative leadership style as well.

In conclusion, these results confirm the data collected and the research hypotheses for the persons with a high level of openness and extraversion, no matter the age, will have a tendency much more towards adopting and applying a democratic leadership style rather than an authoritative one.

In this manner we complete the idea that relation between neuroticism, conscientiousness, agreeableness and the authoritative leadership style still remain uncertain. In a study by Conway (2000), the results obtained by evaluating a sample of managers showed that openness and extraversion are put in relation with a democratic leadership, while the authoritative style is associated with tension, professional stress, rigid behaviour, organizational rituals, punishment and resistance towards new experiences and change.

The close character, the huge distance from the other, the hostile social interaction are the elements which describe an authoritative style of leadership, these being the elements which describe in other words the distance from power, following the vision of Nietzsche as well.

On the other hand, the research literature associates this style of leadership with the conscientiousness dimension. In crisis situations, conflict or organizational change this style of leadership is preferred by most employees rather than a democratic one (DeGroot, Gier and Cross, 2000).

In these situations the qualities of such a leader refer to organizing, discipline, order, decision making capacity, while on a short term the authoritative leader becomes much more efficient and adequate than others. Detert and Burris (2007), stated in another research study that the authoritative leader is associated with the idea of efficiency, perseverance and competence in dynamic situations, instable and crisis contexts.

As for the evaluation procedure of subjects (self-evaluation versus peer to peer evaluation), results didn't indicate any significant association between the two dimensions, leadership style versus self-evaluation.

For the peer-to-peer evaluation, results show that those who consider their colleagues or superiors oriented towards extraversion and openness, they also perceive them as democratic oriented and not authoritative in terms of leadership.

Izgar (2008) stated in this perspective that the authoritative leadership is put in opposition with the democratic one, while subjects associate all the negative qualities with the first one. An authoritative leadership is much more associated with restrictions, extraversion, discipline and punitive style or excessive conscientiousness (Friborg, Barlaug, Martinussen, Rosenvinge and Hjemdal, 2005; Kelloway, Mullen and Francis, 2006).

References

- Bass, J., House J. R. (2004). *On instrumental leadership: beyond transactions and transformation*. Work presented at the Leadership Institute Congress UNL Gallup, Omaha.
- Bass, J., Webber, T., Kelloway, E. (1996). Effects of transformational leadership training on attitudinal and financial outcomes: A field experiment. *Journal of Applied Psychology*, 44, 1-26.
- Bogathy, Z., Ilin, C. (2004). Schimbarea și dezvoltarea organizațională. În Z.Bogathy (coord). *Manual de psihologia muncii și organizațională*. pg. 281-300.
- Burns, J. E., Judge, T. A. (2000). Five-factor model of personality and transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, 85, 751-765.
- Burns, J. E. (2001). *Self-Determination at Work: The Motivational Effects Of Transformational Leaders*. Doctoral thesis, Business Administration Department, Iowa University.

- Bono, J. E., Judge, T. A. (2004). Personality and transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 89, 901-910.
- Conway, J. M. (2000). Managerial performance development constructs and personality. *Performance Journal*, 13(1), pg. 23-46.
- De Hoogh, A., Hartog, D. N., Koopman, P. L. (2005). Linking the big five-factors of personality and transactional leadership: perceived dynamic work environment as a moderator. *Journal of Behavior*, 26, 839-865.
- Detert, J. R., Burris, E. R. (2007). Leadership behaviour and employee voice. *Journal of Management Journal*, 50(4), pg. 869-884.
- DeGroot, T., Kiker, S., Cross, T. (2000). A meta-analysis to review organizational outcomes of charismatic leadership. *The Canadian Journal of Administrative Sciences*, 17(4), pg. 364-377.
- Friborg, O., Barlaug, D., Martinussen, M., Rosenvinge, J. H., Hjemdal, O. (2005). Big five personality and intelligence. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 16(1), pg. 1-16.
- Hrivnak, A.G. (2004). The influence of Follower Personality and Affect on Their Perceptions of Leader's Leadership. Doctoral thesis, Management Department, Business School George Washington University, Washington D.C.
- Ionescu, Gh.Gh., Toma, A. (2001). *Cultura organizațională și managerială*. Editura Universității București.
- Izgar, H. (2008). Head teachers' leadership behavior and problem-solving skills: a comparative study. *Behavior and Personality*, 36(4), pg. 533-548.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., Gerhardt, M. (2002). Personality and leadership: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 87, 765-780.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., Thoresen, C. (2002). Discriminant and incremental validity of personality traits: Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control, and general mental ability different common core construct? *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 692-704.
- Judge, T. A., LePine, J. A., Rich, B. L. (2006). Loving yourself abundantly: relationship of personality to self and other perceptions of workplace deviance, leadership, task and context. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), pg. 762-776.
- Kelloway, E. K., Mullen, J., Francis, L. (2006). Divergent effects of transformational leadership on employee safety. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), pg. 76-86.
- Kornor, H., Nordvik, H. (2004). Personality traits in leadership behavior. *Scandinavian Journal of Psychology*, 45, 49-54.
- Lim, B. C., Ployhart, R. E. (2004). Transformational leadership: relations to the five-factor model of personality and performance in typical and maximum contexts. *Journal of Applied Psychology*, 89, 404-414.
- Lipsey, W. M., Wilson B. D. (2000). Practical meta-analysis. *Applied Social Research Methods*. Sage Publications: London.
- Lord, R. G., De Vader, C. L., Alliger, G. M. (1986). A meta-analysis of the relation between leadership perceptions: An application of validity generalization procedures. *Journal of Applied Psychology*, 71, 402-410.
- Macsinga, I. (2003). *Psihologia diferențială a personalității*. Editura Mirton: Timișoara.
- Moss, A. S., Ngu, S. (2006). The Relationship Between Personality And Leadership Performance. *Research In Social Psychology*, 11(6), 70-91.
- Moss, A. S., McFarland, J., Ngu, S., Kijowska, A. (2007). Maintaining an open mind: The moderating effect of resource availability and leadership style on the association between openness to experience and organizational commitment. *Journal of Research in personality*, 41, 259-275.
- Ployhart, R. E., Lim, B. C., Chan, K. Y. (2001). Exploring relations between typical and maximum ratings and the five factor model of personality. *Personnel Psychology*, 54, 809-842.
- Rubin, S. R., Munz, C. D., Bommer, H. W. (2005). Leading From Within: The Effects of Personality And Personality on Transformational Leadership Behavior. *Academy of Management Journal*, 48(1), 1-16.
- Sava, F. (2004). *Analiza datelor în cercetarea psihologică. Metode statistice complementare*. Editura Napoca.
- Shao, L., Webber, S. (2006). A cross-cultural test of the "five-factor model of personality and leadership". *Journal of Business Research*, 59, 936-944.
- Zaborilă, C. (2004). Conducerea Organizațiilor. În Z.Bogathy (coord). *Manual de psihologie organizațională*. (p.263-280). Editura Polirom: Iași.

HEALTH PSYCHOLOGY REVIEW

FOR
van der Pligt, University of Amsterdam, The Netherlands

CIATE EDITORS
de Ridder, Utrecht University, The Netherlands
Oldenburg, Monash University, Australia
nder J. Rothman, University of Minnesota, USA

ORIAL BOARD
ki Absetz, National Public Health Institute, Finland
el Antoni, University of Miami, USA
Bishop, National University of Singapore, Singapore
A. Blumenthal, Duke University, USA
Cameron, University of Auckland, New Zealand
es S. Carver, University of Miami, USA
C. Coyne, University of Pennsylvania, USA
Dijkstra, University of Groningen, The Netherlands
Gerrard, Iowa State University, USA
Johnston, University of Aberdeen, UK
Johnston, University of Aberdeen, UK
M. Kaplan, University of California, LA, USA
Kok, University of Maastricht, The Netherlands
Walter Krohne, Johannes Gutenberg Universität, Germany
e Kuijter, University of Canterbury, Christchurch, New Zealand
ndra Luszczynska, University of Sussex, UK & Warsaw School of Social Psychology, Poland
sa Marteau, Kings College London, UK
McIntyre, Universidade do Minho, Portugal
Mermelstein, University of Illinois at Chicago, USA
Michie, University College London, UK
th I. Pakenham, University of Queensland, Australia
J. Petrie, University of Auckland, New Zealand
Polivy, University of Toronto at Mississauga, Canada
Renner, Jacobs University Bremen, Germany
Rodriguez-Marin, University "Miguel Hernández" de Elche, Spain
F. Sallis, San Diego State University, USA
Salovey, Yale University, USA
Schwarzer, Freie Universität Berlin, Germany
l Sheeran, University of Sheffield, UK
e L. Stanton, University of California, LA, USA
Stokols, University of California, Irvine, USA
Stone, State University of New York at Stony Brook, USA
ret Stroebe, Utrecht University, The Netherlands
M. Suls, University of Iowa, USA
utton, University of Cambridge, UK
y E. Taylor, University of California, LA, USA
odorova, Health Psychology Research Center, Bulgaria
Van den Bergh, University of Leuven, Belgium
n Van den Brouke, University of Leuven, Belgium
rplanken, University of Bath, UK
einstein, Rutgers, Arizona Research Center, Tucson, USA

& Scope
Psychology Review (HPR) is a landmark publication – the first review journal in the important and growing discipline of health psychology. This new international forum, edited by a highly respected team, will provide a leading environment for theory, and conceptual development. *HPR* will contribute to the advancement of the discipline of health psychology by strengthening its relationship to the field of psychology as a whole, as well as to other related academic and professional areas. It is essential reading for those engaged in the study, teaching, and practice of health psychology, behavioral medicine, and related areas.

For more information about the types of articles accepted for publication, please visit the journals website at ealthpsychologyreview.net

Health Psychology Review

Volume 1 Supplement 1 August 2007

ABSTRACTS BOOK

21st Annual Conference of the European Health Psychology Society

"Health Psychology and Society"
15th–18th August 2007

Hasselt University, Belgium
Maastricht University, The Netherlands

Health Psychology Review

Volume 1 Supplement 1 August 2007

Contents

Health Psychology and Society President's Speech Maastricht/Hasselt 2007 <i>Britta Renner</i>	1
The 21 st EHPS Conference: Health Psychology and Society <i>Gerjo Kok and Jan Vinck</i>	3
Editorial <i>Joop van der Pligt, Denise de Ridder, Brian Oldenburg and Alexander J. Rothman</i>	5
EHPS 2007 Scientific Committee	7
Abstracts	9
Erratum	310
Author Index	311

SUBSCRIPTION INFORMATION

Health Psychology Review, Print ISSN 1743-7199, Online ISSN 1743-7202, Volume 1, 2007.

Health Psychology Review (www.tandf.co.uk/journals/titles/08870446.asp) is a peer-reviewed journal published bi-monthly with extra copies in January and July by Taylor & Francis, 4 Park Square, Milton Park, Abingdon, Oxon, OX14 4RN, UK.

Institutional Subscription Rate

Print and online	\$264	£160
Online only	\$250	£152 (+tax where applicable)

Taylor & Francis has a flexible approach to subscriptions enabling us to match individual libraries' requirements. This journal is available via a traditional institutional subscription (either print with free online access, or online only at a discount) or as part of the Behavioral subject package or Social Sciences, Arts and Humanities full text package. For more information on our sales packages please visit www.informaworld.com.

All current institutional subscriptions include online access for any number of concurrent users across a local area network to the currently available backfile and articles posted online ahead of publication.

There is also a personal (print only) rate available, which must be purchased with a personal cheque or credit card and must be received at a personal (private) address. For full information please visit the Journal's homepage.

Ordering information: Please contact your local Customer Service Department to take out a subscription to the Journal: **India:** Universal Subscription Agency Pvt. Ltd, 101-102 Community Centre, Malviya Nagar Extn, Post Bag No. 8, Saket, New Delhi 110017. **Japan:** Kinokuniya Company Ltd, Journal Department, PO Box 55, Chitose, Tokyo 156. **USA, Canada and Mexico:** Taylor & Francis, 325 Chestnut Street, 8th Floor, Philadelphia, PA 19106, USA. Tel: +1 800 354 1420 or +1 215 625 8900; fax: +1 215 625 8914, email: customerservice@taylorandfrancis.com. **UK and all other territories:** T&F Customer Services, Informa Plc., Sheepen Place, Colchester, Essex, CO3 3LP, UK. Tel: +44 (0)20 7017 5544; fax: +44 (0)20 7017 5198, email: tf.enquiries@tfinforma.com.

Dollar rates apply to subscribers in all countries except the UK and the Republic of Ireland where the pound sterling price applies. All subscriptions are payable in advance and all rates include postage. Journals are sent by air to the USA, Canada, Mexico, India, Japan and Australasia. Subscriptions are entered on an annual basis, i.e. January to December. Payment may be made by sterling cheque, dollar cheque, international money order, National Giro, or credit card (Amex, Visa, Mastercard).

Back Issues: Taylor & Francis retains a three year back issue stock of journals. Older volumes are held by our official stockists to whom all orders and enquiries should be addressed: Periodicals Service Company, 11 Main Street, Germantown, NY 12526, USA. Tel: +1 518 537 4700; fax: +1 518 537 5899; e-mail: psc@periodicals.com

Copyright © 2007 Taylor & Francis. All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored, transmitted, or disseminated, in any form, or by any means, without prior written permission from Taylor & Francis, to whom all requests to reproduce copyright material should be directed, in writing.

The European Health Psychology Society and Taylor & Francis make every effort to ensure the accuracy of all the information (the "Content") contained in its publications. However, Taylor & Francis and its agents and licensors make no representations or warranties whatsoever as to the accuracy, completeness or suitability for any purpose of the Content and disclaim all such representations and warranties whether expressed or implied to the maximum extent permitted by law. Any views expressed in this publication are the views of the authors and are not the views of the European Health Psychology Society and Taylor & Francis.

Taylor & Francis grants authorization for individuals to photocopy copyright material for private research use, on the sole basis that requests for such use are referred directly to the requestor's local Reproduction Rights Organization (RRO). The copyright fee is \$32 exclusive of any charge or fee levied. In order to contact your local RRO, please contact International Federation of Reproduction Rights Organizations (IFRRO), rue du Prince Royal, 87, B-1050 Brussels, Belgium; email: iffro@skynet.be; Copyright Clearance Center Inc., 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923, USA; email: info@copyright.com; Copyright Licensing Agency, 90 Tottenham Court Road, London W1P 0LP, UK; email: cla@cla.co.uk. This authorization does not extend to any other kind of copying by any means, in any form, and for any purpose other than private research use.

Periodicals postage paid at Jamaica, NY, by US Mailing Agent Air Business Ltd, c/o Priority Airfreight NY Ltd, 14729 182nd Street, Jamaica, NY 11413, USA. **US Postmaster:** Please send address changes to RHPR, Air Business Ltd, c/o Priority Airfreight NY Ltd, 14729 182nd Street, Jamaica, NY 11413, USA.

For more information on Taylor & Francis' journal publishing program, please visit our website: www.informaworld.com/journals.

Health Psychology and Society President's Speech Maastricht/Hasselt 2007

It is with great pleasure that I welcome you to the 21st Annual Conference of the European Health Psychology Society in Maastricht (The Netherlands) and Hasselt (Belgium). For the first time two universities from two different countries are jointly organizing an EHPS conference. Scientific collaboration across countries represents the inner spirit and strength of EHPS and therefore, I am very happy to have the honour to open this trans-national conference.

The theme of this year's conference 'Health Psychology and Society' reflects an important and major challenge for the future development of our discipline. Health psychology focuses on the individual and the psychological processes underling health behaviour. Health behaviour is without question one of the most powerful factors impacting individual health across the lifespan. Meta-analyses have shown that behaviour-related risk factors such as physical inactivity, smoking, alcohol consumption, and obesity contribute to about half of the deaths in the USA (Mokdad et al., 2004). Moreover, longitudinal studies impressively show that adopting health behaviour even at higher ages reduces mortality and morbidity. Health behaviour change in middle and older adulthood, for example, appears to delay the onset of disability on average by seven years (Vita, Terry, Hubert, & Fries, 1998). Over the last decades, health psychologists have developed sophisticated data and models for explaining and changing health behaviour on the basis of individual beliefs and psychological processes. However, individuals do not live in an empty space – they are embedded in a social-cultural context that sets the stage for individual development and behaviour. If we want to face the current rapid epidemiological and demographic changes successfully, we need to understand social-cultural influences not only as 'mediated moderators' exercising their influence through health-related beliefs and cognitions. We need to understand how specific social-cultural contexts influence health beliefs and behaviour in order to develop interventions which are tailored to individual needs and cultural contexts rather than developing strategies to adapt the individual to interventions. To take up this challenge, we need to collaborate across disciplines, pooling expertise from social and life sciences – from, for example, neuroscience, psychology, and medicine to sociology – but we also need to systematically feed our scientific knowledge into societal decision processes in order to have a greater practical impact at the population level.

Reference

- Audrain-McGovern, J., Rodriguez, D., & Moss, H. B. (2003). Smoking progression and physical activity. *Cancer Epidemiology, Biomarkers and Prevention*, 12, 1121-1129.

42

Disentangling the role of action planning in parental sunscreen use

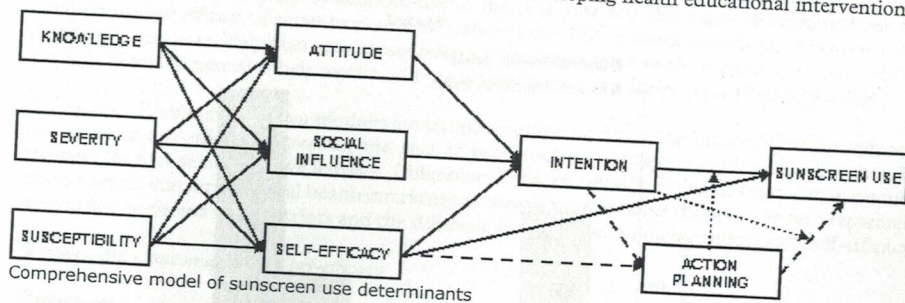
L. van Osch¹, A. Reubsaet¹, L. Lechner², M. Candel¹, L. Mercken¹, H. de Vries¹; ¹Maastricht University, Maastricht, Netherlands; ²Open University Netherlands, Heerlen, Netherlands

Research question The present study sought to examine cognitive antecedents of parental sunscreen use and disentangle the role of action planning in the intention - behavior relationship.

Methods Premotivational (risk perception, knowledge) and motivational (attitude, social influence, self-efficacy) variables, intention, and action planning were assessed in 436 parents of young children. Parental sunscreen use was measured five months after baseline. Structural equation modeling was used to test hypothesized associations between cognitive constructs, and potential mediating and moderating influences of action planning in the intention - behavior relationship.

Results Intention emerged as the most powerful predictor of behavior, followed by action planning and self-efficacy expectations, together explaining 35.4% of parental sunscreen use. Strong support was found for both mediating and moderating influences of action planning on the intention - behavior relationship, and a moderating influence of intention on the action planning - behavior relationship. Action planning also partially mediated the impact of self-efficacy on behavior. The mediating influence of planning was retained in both high and low intention groups.

Conclusion The results support theoretical considerations to add post-intentional cognitions to current health behavior models. Although action planning is an important component in the transition from intention to behavior, the impact of intention and of other premotivational and motivational variables should not be overlooked when developing health educational interventions.



Keywords: Action planning, intention-behavior gap, sun protection

Reference

- Leventhal, H., Singer, R., & Jones, S. (1965). Effects of fear and specificity of recommendation upon attitudes and behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2, 20-29.

43

Psychological morbidity and QoL in Non-Ulcer-Dyspepsia subgroups

J. Hammer, M. Führer; Medical University Vienna, Vienna, Austria

Dyspepsia is a common disorder; up to 60% of patients have negative investigation results (non ulcer dyspepsia, NUD). Patients with NUD have a higher incidence of psychological disorders than population controls and lower quality of life (QoL). The capsaicin capsule test is a novel diagnostic test to determine chemical hypersensitivity in patients with NUD.

Aims To assess whether quality of life (QoL), personality traits, and psychological morbidity differ in NUD patients with/without chemical hypersensitivity.

Methods Patients with NUD (N=29) and organic gastrointestinal disease (oGI; N=37) completed the capsaicin capsule test. Symptom scores >9 were considered as positive. All patients also filled out Eysenck neuroticism scale, Hospital Anxiety & Depression scale and SF12 QoL questionnaire. Data given as mean ± SEM. P < 0.05 considered significant.

Results In NUD, score differences were 11.0 ± 1.5 vs. 2.5 ± 0.8 in oGI (p < 0.001). 52% (N=15) of patients with NUD had a positive test. Physical component scores of SF12 were 42.3 ± 1.8 in NUD vs. 46.7 ± 1.2 (p = 0.04) in oGI; neuroticism scores were 6.3 ± 0.8 (NUD) vs. 4.4 ± 0.5 (oGI) (p = 0.04). Mental component scores of SF12, scores for anxiety, depression and extroversion were not significantly different in NUD and organic disorders. Capsaicin positive patients did not differ significantly from capsaicin negative patients in terms of personality traits, psychological morbidity and QoL.

Conclusion NUD patients display chemical hypersensitivity compared to patients with organic GI disease. Half of NUD patients are hypersensitive for capsaicin, but psychological parameters and quality of life do not differ in capsaicin positive patients and capsaicin negative patients.

Keywords: Non ulcer dyspepsia, quality of life

Reference

- Schmidt, B., et al., Gut, 2004; 53:1109.

44

Prevention, improvement and therapy through the Silva method

A. Munteanu, R.I. Popa; West University of Timisoara, Timisoara, Romania

The study aims to demonstrate the efficiency of the Silva method concerning the psychological tone and state, the general health status and perception and the social abilities.

We organized an exploratory experimental study over 32 students, all with female gender. The subjects completed the following instruments, both in pretest and post-test: a Multidimensional Health Questionnaire, a Self-Monitoring Scale, a Self-Presentation Style Questionnaire and a Styles of Living Preferences Scale. Between the pretest and post-test sequence, we applied the Silva method (21 days).

Statistical analysis indicated significant results for the three dimensions we focused on. Concerning the psychological state, in parallel with a decrease for the anxiety level, results showed an increase for: the self-confidence, the correct perception of reality, the motivation towards new experiences and the motivation towards internal dialogue. Concerning the general health status there was an increase in: optimism related to health, the personal abilities to manage the health state and the motivation to tend it. As for the social abilities, the Silva method caused an increase in: sociability, the authentic behavioral expression inside the social relationships, the respect for personal values and motives in the guidance of behavior and the balance between personal needs and the exigencies of social environment. This experiment detected a part of the multiple virtues that the Silva method detains, being an argument for the need in extending its usage for the contemporary man.

Keywords: General health status, Silva method, social abilities

Reference

Silva, J. (2006). The Self-control through Silva method.

45

The influence of risk scenarios on perceived susceptibility to STI

F. Mevissen, R. Meertens, R. Ruiter, H. Schaalma; Maastricht University, Maastricht, Netherlands

Research Question People not only base their judgment of risky events on probability information, but also on the imaginability of the event. If an event (e.g., STI infection) can be easily constructed in memory, the possibility that it will occur in reality will be perceived as more likely. Scenario information (information on how a risky event can happen) may help individuals to mentally construct hypothetical events and increase expectations that it will happen. A prefabricated scenario, however, may not suit everybody and can lead to defensive reactions. This might be solved if people construct a scenario themselves. We compared the effects of a prefabricated risk-scenario with a self-constructed scenario on perceived susceptibility to STI.

Methods Participants read a prefabricated scenario or wrote a self-constructed scenario about how a peer got infected with Chlamydia or HIV by having unsafe sex. Measures were taken of perceived susceptibility, defensiveness and imaginability.

Results Participants writing a self-constructed scenario scored lower on defensiveness and higher on imaginability and perceived susceptibility for Chlamydia than participants that were offered a prefabricated scenario. No effects for HIV were found. The self-constructed scenarios about HIV contained more dramatic stories compared to those about Chlamydia.

Conclusion Self-constructed scenarios are a promising tool for changing perceived susceptibility while preventing defensiveness, although effects dependent on the nature of the risk. Participants don't feel susceptible to HIV and link HIV infections with extreme situations.

Keywords: Risk perception, scenario information, STI

Reference

Kahnemann, D., Slovic, P., & Tversky, A. (1982). *Judgment under uncertainty: heuristics and biases*. New York: Cambridge University Press.

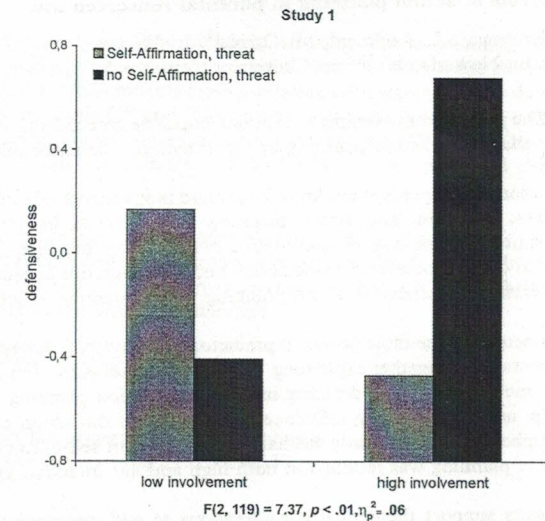
46

The conditions under which people are persuaded to eat healthily

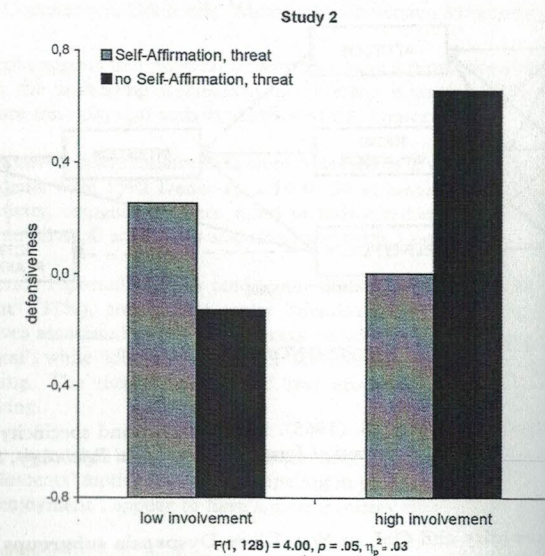
S. Pietersma, A. Dijkstra, A.P. Buunk; University of Groningen, Groningen, The Netherlands

People are inclined to react defensively to threatening health communications. However, self-affirmation eliminates this defensiveness, thereby increasing the persuasive strength of these messages. Self-affirmation involves thinking about one's valued self-images (e.g. receiving positive feedback on an important skill). However, there are multiple indications that self-affirmed participants are less persuaded instead of more, resulting in the question 'Why and when is self-affirmation beneficial?'. The aim of the current research was to show that involvement moderates the effects of self-affirmation and to explain how this effect is brought about.

In two studies, half of the participants underwent a self-affirmation procedure that consisted of positive feedback on social skills. Next, all participants read threatening information about negative consequences of daily insufficient fruit and vegetable intake. In Study 1, high and low involvement groups were created based on a pretest measure. In Study 2, involvement was manipulated. As predicted, we found that in persuasion self-affirmation is only beneficial



Study 1. Amount of defensiveness



Study 2. Amount of defensiveness