

„LUCIAN BLAGA” UNIVERSITY OF SIBIU
INSTITUTE FOR DOCTORAL AND POSTDOCTORAL STUDIES ORGANIZATION
DOCTORAL SCHOOL OF SOCIOLOGY

HABILITATION THESIS

Assoc. Prof. Radu-Ioan POPA, PhD

„LUCIAN BLAGA” UNIVERSITY OF SIBIU
INSTITUTE FOR DOCTORAL AND POSTDOCTORAL STUDIES ORGANIZATION
DOCTORAL SCHOOL OF SOCIOLOGY

HUMAN RESOURCES IN CONTEMPORARY ORGANIZATIONAL SETTINGS

Assoc. Prof. Radu-Ioan POPA, PhD

SIBIU
2025

ABSTRACT

Teza de față cuprinde principalele direcții de cercetare pe care le-am abordat, activitatea de predare la nivel academic pe care am desfășurat-o și coordonat-o precum și alte proiecte profesionale personale în domeniul sociologiei și a studiului resurselor umane și organizațiilor, din ultimii 12 ani, după obținerea titlului de doctor, activând în același timp în domeniul Sociologiei și a sub-domeniului de Resurse Umane, încă din anul 2013 în calitate de lector și ulterior de conferențiar universitar, continuu și neîntrerupt la Departamentul de Asistență Socială, Jurnalism, Relații Publice și Sociologie a Universității „Lucian Blaga” din Sibiu, România. Toate aceste direcții prezentate precum și întreaga activitate profesională sunt dedicate oferirii unor argumente puternice și a unei baze explicative solide în favoarea certificării îndeplinirii abilitării în domeniul Sociologie.

Pentru a respecta solicitările în vigoare din metodologia atestării pentru abilitare, formulate de Institutul de Organizare a Studiilor Doctorale și Postdoctorale precum și a standardelor naționale și reglementărilor legale, conform Ordinului Ministerului Educației și Cercetării nr. 3998 din 12 martie 2024, teza a fost structurată urmărind două secțiuni principale: 1. o prezentare și documentare succintă a principalelor rezultate științifice originale publicate, după conferirea titlului de doctor, urmărind evoluția carierei în context global al realizărilor profesionale și de actualitate din domeniul de specialitate; 2. o prezentare a argumentelor pentru certificarea abilității individuale de a coordona echipe de cercetare, de a organiza și gestiona activități didactice și de a facilita învățarea și cercetarea, urmate de un plan de dezvoltare a carierei academice, de predare, de cercetare științifică și profesionale. Prima secțiune este reprezentată în partea 1 din teza de abilitare, conform cuprinsului, unde sunt prezentate cele patru direcții de cercetare științifică pe care le-am abordat în studiul managementului resurselor umane din perspectivă socială: 1. Resurse umane, grupuri vulnerabile și adaptarea la muncă; 2. Conducere și instanțe ale puterii în organizații;

3. Imagini și manifestări ale patologiilor organizaționale; 4. Interacțiuni umane-inteligența artificială și noi frontiere în științele sociale.

În cazul primei direcții, cercetările și studiile mele publicate recent dar nu numai, urmăresc în special categoriile vulnerabile de angajați sau care se pot afla în risc de vulnerabilizare (ex. din perspectiva prezenței unei boli cronice, a prezenței unor dizabilități de natură funcțională sau cognitive, a manifestării stereotipurilor și prejudecăților de orice fel, a absenței accesului la educație sau informare, a abuzului de putere și discriminării, a categoriei de vârstă din care fac parte etc.) în raport cu reîntoarcerea și acomodarea la muncă și alte strategii de adaptare la acest context ocupațional. În România, conceptul de reîntoarcere la muncă după o boală cronică este unul relativ nou, având în vedere că primul proiect de cercetare a avut loc în 2015 pe tema reîntoarcerii la muncă după cancer, din perspectivă sociologică, proiect la care am participat atât în elaborarea cât și în implementarea sa (PN-II-RU-TE-2014-4-0478 - „Participare comunitară pentru reducerea poverii cancerului: implicarea stakeholderilor în facilitarea reîntoarcerii la muncă a pacienților cu cancer”). Grupurile vulnerabile și reîntoarcerea la muncă, și mai ales integrarea în câmpul muncii sunt analizate în literatura de specialitate mai ales în cazul angajaților, bolnavi de cancer, de o manieră eterogenă și dispartă din mai multe motive (Popa 2016): a. complexitatea subiectului; b. absența unei metodologii specifice de analiză; c. termeni de confidențialitate, tehnici, etici și morali; d. personalizarea bolii cronice și profilul aparte pentru fiecare angajat. Atât în România cât și în Uniunea Europeană este necesară construirea unor politici robuste, unitare cu practici și reglementări clare, atât pentru arealul de invaliditate sau dizabilitate, cu oferirea unui plan pentru părăsirea sistemul de asistență socială și integrarea pe piața muncii, alături de reabilitare vocațională și grupuri de suport (Popa și Popa 2020). De asemenea, într-un alt articol recent, am analizat barierele și solicitările pe care angajatorii le au de data aceasta în relație cu tema revenirii la muncă a angajaților cu boli cronice și în special a celor bolnavi de cancer, concluzionând în urma datelor colectate și a analizelor efectuate că echipa de management are nevoie de informare și linii directoare în asistarea

angajaților cu aceste afecțiuni, canale de comunicare mai bune și colaborare între specialiștii din domeniul sănătății pentru un suport adecvat pentru un termen lung, alături de construirea unei politici fezabile de reîntoarcere la muncă, pentru a combate inconsistențele legislative și a regândi cum diagnosticul este comunicat în organizațiile din România (Popa et al. 2020).

În cazul celei de-a doua direcții de cercetare, demersurile mele de explorare științifică se orientează spre instanțele puterii în organizații, stiluri de conducere aplicate și percepția angajaților asupra acestora, precum și asocierea cu o serie de variabile de impact pentru manifestarea actului de conducere, din perspectivă sociologică și psihologică, amintind aici trăsăturile de personalitate, stilurile de muncă, status și rol social, nevoia de putere și control, activitatea cu grupurile sau echipele de muncă. În acest sens, în unul din articolele publicate asupra actului de conducere și influenței sociale, am explorat modul în care diferite stiluri de conducere sunt asociate cu diferite grade de influență socială în rândul angajaților, observând spre exemplu că un stil de conducere adaptativ, aplicat adecvat, alături de un grad optimal de influență pozitivă și un management al grupului în mod personalizat pot conduce spre rezultate benefice, cu impact funcțional asupra performanței în sarcină (Popa 2013). În același timp, utilizarea negativă a puterii, influenței și statusului social în ideea de a controla, coordona, verifica și forța o anumită solicitare către angajați din partea liderului va rezulta în eșecul coordonării grupului și în absența rezultatelor pozitive (Popa 2013). Suplimentar, un stil de conducere orientat spre resursa umană, sau un management centrat pe oameni la locul de muncă favorizează optimizarea performanței în sarcină, acolo unde eficiența echipei, mărimea grupului de muncă sau a echipei, comportamentul organizațional proactiv devin covariabile ce determină și influențează aceste niveluri de performanță în muncă, în mod constructiv (Popa 2014). La celălalt pol, asocierea cu un stil de conducere orientat spre autoritarism, cu aplicare unui exces de putere și influență poate genera printre altele fenomenul fluctuației de personal (Popa 2014). Mai mult, în cartea dedicată analizării tendințelor curente în analiza și discutarea problematicei conducerii în organizații, am realizat o

sistematizare a reprezentărilor sociale despre putere, influență și poziții de conducere, prezentând un tablou descriptiv al principalelor stiluri de conducere, alături de asocierea cu cultura organizațională, schimbarea organizațională și teoriile sistemice majore în explicarea actului de conducere (Popa 2023). În această carte, stilurile de conducere precum cel transformațional, tranzacțional, democratic, autoritar sau permisiv sunt discutate din perspectiva caracteristicilor aparte pe care le importă fiecare, a punctelor tari și slabe în funcție de contextul organizațional și a impactului pe termen scurt, mediu sau lung asupra unei serii de rezultate în planul muncii (ex. motivația angajaților, angajament și loialitate, satisfacția profesională, performanța, comunicare la locul de muncă, colaborarea în echipă, fluctuația de personal, gestionarea conflictelor etc.) (Popa 2023). Mai mult, în cadrul acestei cărți este prezentat un studiu de caz, simplificat, aplicativ în mediul organizațional, sub forma unui demers empiric de cercetare științifică, cu privire la percepția stilurilor de conducere, ce poate servi drept model de aplicație în interiorul companiei, util practicienilor din consultanță dar și managerilor (Popa 2023). Au fost explorate percepții ale angajaților asupra diverselor stiluri de conducere, preferințe ale acestora și asocierea cu anumite dimensiuni de personalitate, într-un design comparativ și cu referire la o situație contextuală reală și existentă la un moment dat pentru angajați (Popa 2023). Rezultatele și profilul obținute au oferit posibilitatea proiectării unui plan de intervenție cu aplicații tematice asupra stilurilor de conducere și altor variabile asociate pentru organizație (Popa 2023). De asemenea, în două dintre lucrările prezentate la conferințe, ce explorează efectele practicării unui stil de conducere asupra performanței angajaților, prin abordare meta-analitică, am analizat caracteristici ale adoptării unui stil în asociere cu anumite trăsături de personalitate din modelul Big Five, observând o anumită convergență spre medierea obținerii performanței de către angajați (Popa 2013, 2014). În contrast, rezultatele adoptării un stil de conducere autoritar, cu practicarea unui exces de putere și influență pot conduce spre fenomenul de fluctuație de personal, generarea de conflicte și un nivel scăzut al aprecierii acestui stil de conducere pe termen lung (Popa 2013, 2014).

În ceea ce privește cea de-a treia direcție, activitatea mea de cercetare științifică s-a axat pe explorarea domeniului de patologie organizațională. Un domeniu ce dorește a reuni, într-un format structurat, din perspectiva științelor sociale și în special a sociologiei, atât tematicile clasice legate de stresul ocupațional sau profesional la locul de muncă, oboseala și conflictele, lenea socială și comportamentele contraproductive până la concepte mai actuale precum hărțuirea la locul de muncă, fenomenul de mobbing sau patologii de „personalitate” ale organizațiilor etc. Rezultatele activității mele de cercetare de-a lungul timpului în acest domeniu au fost concretizate în final într-o carte publicată în acest an pe subiectul instanțelor și formelor de manifestare ale principalelor expresii ale patologiei organizaționale, abordând structurat nivelul individual, cel de grup sau echipă și bineînțeles nivelul organizațional pentru a evidenția atât specificul acestor devianțe, impactul lor în sfere diferite ale companiei, soluțiile de adaptare, contracarare sau prevenție, alături de tabloul simptomatologic și social de implicații și caracteristici (Popa 2025). În această carte, urmăresc în special manifestările patologice organizaționale la nivel individual sau de angajat prin prisma stresului ocupațional, a fenomenului de epuizare la locul de muncă, oboseală cronică și adicția față de muncă (Popa 2025). În cazul grupului de lucru sau a echipei am selectat fenomenul de mobbing sau hărțuire colectivă, ce prezintă o serie de agresii programate, cu intenționalitate și frecvență ridicată ce izolează victima în activitatea profesională, etichetând social negativ performanța acesteia și funcționarea ei în echilibru în organizație (Popa 2025). În capitolul de final al cărții, sunt prezentate la nivel organizațional, devianțele majore de „personalitate” ale organizațiilor cu reflecții puternice asupra activității angajaților, a grupurilor și echipelor de lucru până la prezentarea efectelor negative și de durată asupra întregii funcționări a organizației și riscurile incapacitării acesteia (Popa 2025). Alături de patologii de identitate organizațională și management ca fenomene sociale și organizaționale, am ales să prezint și fenomenul devianței și criminalității corporatiste, ce sunt dezbătute din perspectiva legislației, a costurilor sociale și implicațiilor pentru construirea unui fond social sănătos, a coeziunii și identității în companie, în actul muncii și în societate (Popa

2025). În completarea lucrărilor din acest domeniu, consider edificator un alt articol recent, ce urmărește stereotipiile de vârstă și condiție medicală, ce pot apărea în organizație, determinând comportamente fie de acceptare, fie de respingere până la bullying sau mobbing din pozițiile de putere, aspecte surprinse de data aceasta prin abordare experimentală la locul de muncă, pentru a vizualiza în profunzime fenomenul de formare a unui comportament la o situație dată de implică luarea unei decizii manageriale în acord cu o strategie a prezentului versus viitor, cu motivarea alegerii (Man, Popa și Man 2024). Datele obținute au subliniat faptul că tendința managerilor sau a persoanelor care dețin funcții de conducere este de a aplica strategii active de tip sancțiune asupra angajaților tineri în contrast cu reprezentanții grupurilor vulnerabile percepute (ex. vârstă sau condiție medicală), care beneficiază mai degrabă de strategii de facilitare în cazul unei erori comise în sarcina profesională, motivațiile de alege o strategie sau alta fiind de asemenea variate (Man, Popa și Man 2024). Rezultatele pot fi explicate prin teoria selectivității socio-emoționale dar și a modelelor de conținut stereotipale (Man, Popa și Man 2024).

Cea de-a patra direcție de cercetare și ultima, reprezintă eforturile de studiu din ultimii ani asupra unei teme la fel de noi și provocatoare, și anume interacțiunile umane cu inteligența artificială (AI), noile frontiere de explorare și participarea științelor sociale, mai ales a abordării sociologice în acest areal, dominat de disciplinele tehnice și sectorul ingineresc. Un exemplu în acest sens, sunt demersurile și studiile publicate pe tema principiului de centralitate umană în sfera tehnologică, pe care științele sociale l-au readus în discuție și repus în prim plan (Popa 2023). În această lucrare, am explorat principalele provocări pe care le ridică studiul AI în spectrul abordării științelor sociale, evidențiind eterogenitatea și numărul relativ scăzut de studii ce abordează evoluția tehnologică, generând dificultăți în clarificările conceptuale și explicațiile teoretice necesare (Popa 2023). Articolul urmărește îndeosebi principalele rezultate ale cercetării AI în mediul organizațional, cu sprijinirea idee de promovare a centralismului uman prin dezvoltarea de programe inteligente orientate spre persoană, bazate pe principii etice, care în final pot asigura

dezvoltarea eficientă a competențelor angajaților și a performanței acestora, alături de promovarea stării de bine, a echilibrului și întărității elementului uman (Popa 2023). Într-un capitol de carte, mai recent, am arătat că noile realități de la locul de muncă, fie că vorbim despre Internetul Lucrurilor, Industria 5.0, și chiar Societatea 5.0, sunt prezente și într-o evoluție dinamică, iar riscul ca întregul proces să fie exclusiv tehnologizat și abordat economic face ca abordarea socială să fie mai necesară ca oricând pentru a proteja resursa umană în organizație, a adresa variabilele umane și solicitările acestora, tocmai ca utilizatorul, persoana să nu devină „periferică” în această ecuație, fiind forțată să se adapteze la tehnologie și nu invers, tehnologia să fie adaptată utilizatorului (Popa 2025). Am subliniat aceste aspecte în repetate rânduri, și în cadrul cercetărilor de laborator sau de teren, în organizații, acolo unde în echipe interdisciplinare, am participat la dezvoltarea de aplicații ce iau în considerare variabilele umane, sociale și psihologice încă de la faza de proiectare și până la testare, implementare, monitorizare și dezvoltare (Pogan și Popa 2021). Într-unul din articolele publicate în co-autorat, am explorat percepțiile angajaților asupra utilizării sistemelor digitale inteligente (ex. platforme, aplicații, tehnologii etc.), rezultatele prezentând o serie de nuanțe perceptive, mediate de experiența anterioară a acestor utilizatori în folosirea acestui tip de tehnologie precum și timpul pe care îl petrec folosind aceste instrumente (Pogan și Popa 2020). Respondenții au indicat o prevalență spre utilizarea intensivă a anumitor aparate (ex. telefon inteligent, tabletă, televizor etc.) dar cu o cunoaștere limitată a funcționalităților complete a acestora, în timp ce în cazul aplicațiilor de realitate virtuală, realitate augmentată sau a AI au manifestat reticență, un nivel scăzut de interes și experiență (Pogan și Popa 2020). În completarea acestui articol, într-o altă lucrare, am dezvoltat împreună cu colega mea un inventar al principalelor categorii de variabile socio-psihologice (ex. fizice – trăsături, senzații, percepții, deprinderi etc.; psihologice – trăsături de personalitate, abilități cognitive, motivație, diferențe individuale, comunicare, stiluri de învățare etc.; sociale – reprezentări, experiența interacțiunii, educația etc.; legate de muncă – complexitatea sarcinii, nivelul de automatizare, timpul de utilizare, solicitări de execuție, nivel de

experiență etc.), care ulterior prin selecție ne-au ajutat la construirea și inserarea într-o hartă digitală, destinate dezvoltării unei platforme de training inteligent în sectorul industrial (Pogan și Popa 2020; Popa și Pogan 2022).

În completarea activității, a rezultatelor privind cercetarea științifică și a realizărilor profesionale, după obținerea titlului de doctor, ce indică documentat evoluția carierei academice personale, probând originalitatea și relevanța acestor contribuții academice, științifice și profesionale, am prezentat în teza de abilitare o serie de argumente în favoarea întrunirii criteriilor și solicitărilor pentru obținerea abilitării în domeniul Sociologie, cu focalizare pe capacitatea individuală de a coordona cercetarea, de a organiza și gestiona activitatea didactică academică, de a facilita învățarea și cercetarea, ce relevă capacitățile și performanțele didactice și de cercetare personale. Această secțiune este prezentată în partea 2 din teza de abilitare.

În partea de final, teza de abilitare conține planul de dezvoltare a viitoarei cariere academice, de cercetare științifică și profesionale, descrise în partea 3 a lucrării.

În prezent activez în calitate de conferențiar universitar doctor, cadru titular la Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu, Facultatea de Științe Socio-Umane, Departamentul de Asistență Socială, Jurnalism, Relații Publice și Sociologie. În 2013, m-am alăturat acestui departament pe postul de lector universitar doctor și am întreprins activitatea la această catedră, în domeniul Sociologie timp de 12 ani în mod continuu. Menționez că înainte de această perioadă am activat în calitate de preparator universitar și apoi asistent universitar la Universitatea de Vest din Timișoara, Facultatea de Sociologie și Psihologie și ulterior la Universitatea București, Facultatea de Psihologie și Științele Educației, începând activitatea și cariera academică încă din 2007. După parcurgerea procedurilor competitive, am obținut titlul de conferențiar universitar doctor în 2023. În tot acest timp am fost preocupat de activitatea didactică și de cercetare academică, atât la nivel național dar mai ales internațional, elaborând și implementând studii, activând în rețele academice profesionale, realizând mobilități de predare în străinătate la universități partenere, diseminând rezultatele cercetării în comunitatea academică prin edituri de prestigiu (ex. Nomos, Polirom, Presa

Universitară Clujeană, Tritonic etc.) și jurnale de specialitate naționale și internaționale, obținând recunoaștere prin menționarea acestor rezultate într-o serie de lucrări publicate la jurnale de prestigiu internațional (ex. Journal of Personality, Personality and Individual Differences, International Review for Social Sciences, Journal of Management and Entrepreneurship Research, Journal of Cancer Survivorship, International Journal of Educational Research, Journal of Occupational Rehabilitation, European Journal of Personality, Clinical Psychology Review etc.).

În secțiunea a doua a tezei am descris principalele activități de predare în mediul academic, acolo unde am coordonat sau coordonez încă discipline din arealul de specialitate al sociologiei și sectorului adiacent de resurse umane, abordând teme cu precădere din domeniul sociologiei organizaționale și a managementului resurselor umane (ex. Noțiuni introductive de recrutare și selecție a resurselor umane, Comportament organizațional, Formarea și dezvoltarea profesională a resurselor umane, Informatică și sisteme de baze de date etc.), a conducerii și patologiei organizaționale (ex. Motivare, satisfacție și performanță în muncă, Patologie organizațională, Analiza comportamentului organizațional etc.). Activitatea de predare la nivel universitar a fost adresată mereu studenților de la nivel licență și master deopotrivă, din domeniul Sociologiei, și specializării Resurse Umane, acolo unde am coordonat continuu lucrări de licență și disertație. La finalul părții 2 din prezenta lucrare sunt detaliate câteva din activitățile profesionale, adiacente mediului universitar ce atestă implicarea în asociații profesionale, organizarea de evenimente academice, activitatea editorială și colaborarea cu mediul industrial, de consultanță a resurselor umane și cel al comunității internaționale. În prezent fac parte din mai multe structuri de cercetare și grupuri de lucru la nivel național și internațional, specifice domeniul meu de activitate dar și asociații profesionale (ex. Centrul pentru Cercetare Socială - CCS, Centrul pentru Cercetare în Inteligență Conectată – INCON, Centrul de orientare în cariera de cercetător – Regiunea Centru – COCerc, Asociația de Psihologie Industrială și Organizațională – APIO, Colegiul Psihologilor din România – COPSI, Cancer and Work Network – CANWON etc.).

În partea 3 a tezei sunt conturate principalele direcții din planul de carieră propus pentru următorii cinci ani. Obiectivele ce stau la baza proiecției dezvoltării în cariera academică urmăresc: 1. aprofundarea studiului în cazul celor patru direcții detaliate anterior; 2. creșterea vizibilității naționale și internaționale prin activitatea și rezultatele cercetărilor întreprinse; 3. extinderea colaborării în rețelele comunității științifice internaționale; 4. dezvoltarea unor teme noi în cadrul cursurilor coordonate și actualizarea continuă a conținuturilor științifice; 5. dezvoltarea capacităților de lucru cu noile aplicații sau versiuni de statistică socială și analize de date; 6. participarea activă în comunitatea locală și colaborarea cu mediul organizațional; 7. extinderea activității de predare în mediul internațional, cu participarea la elaborarea sau coordonarea unui program de studiu transfrontalier, european. Capacitatea de a coordona studenți aflați în stagiul doctoral pentru domeniul Sociologie, este explicată prin detalierea activităților și rezultatelor educaționale realizate până în prezent alături de demersurile de cercetare științifică. Suplimentar, experiența acumulată în cadrul proiectelor de cercetare, a coordonării unor echipe din cadrul acestora precum și activitatea din rețelele profesionale naționale și internaționale sunt descrise în prezenta teză de abilitare, cu scopul de a sublinia abilitatea de a gestiona actul de predare și cercetare la nivel academic în regim de performanță pentru doctorat.

