Acest articol se citează:

Ursu, V. A., (2015/2018). O perspectivă socială a stării de bine: emergența eudaimoniei și a scopului în viața în mediul organizațional. *Studia Doctoralia. Psychology and Educational Science*, 9-10, 55-71.

**O PERSPECTIVĂ SOCIALĂ A STĂRII DE BINE:
EMERGENȚA EUDAIMONIEI ȘI A SCOPULUI ÎN VIAȚA ÎN
MEDIUL ORGANIZAȚIONAL**

Vlad Adrian Ursu, Universitatea din București, Facultatea de Psihologie
și Științele Educației.

E-mail: ursuvladadrian@gmail.com

Abstract

This paper aims to investigate the psychological well-being in relation to group socio-cognitive factors at work. Data was collected on a sample of 133 participants that were employed and had a manager at the time of filling in the scales. The results support the mediation role of trust between transformational and organizational identification. Organizational identification totally mediated the relationship between transformational leadership and psychological well being and its subscales: purpose in life, positive relationships with others, environmental control. The relationship between transformational leadership and self acceptance, personal growth and positive relations with other was mediated by the trust in coworkers.

Keywords: *Psychological wellbeing, transformational leadership, trust in coworkers, organizational identification.*

Introducere

Această lucrare dorește să investigheze impactul aspectelor social-cognitive de la locul de muncă asupra stării psihologice de bine generale a angajaților. În primul rând, își propune să determine valoarea predictivă a leadershipul transformațional și încrederea cu colegii asupra identificării cu organizația, iar în al doilea rând dorește să stabilească mecanismele prin care încrederea cu colegii și leadershipul transformațional prezic starea de bine psihologică, relație cel mai probabil mediată de identificarea cu organizația.

Mai jos descriem principalele constructe analizate în cadrul acestui articol:

Starea de bine psihologică

Starea de bine este tratată în două mari paradigme: hedonică și eudaimonică. Paradigma hedonica pune accentul pe plăcere și dorințe și este măsurată prin emoțiile pozitive raportate la emoțiile negative și satisfacția legată de viață (Ryan & Deci, 2001). Paradigma eudaimonică pornește de la Aristotel și este introdusă în psihologie prin paradigma umanistă de către A. Maslow, prin autoactualizarea, și de către C. Rogers, prin tendința individului de a atinge sinele ideal și a deveni o persoană pe deplin funcțională (David și Aurora, 2017, p. 40-41). Astfel, starea de bine psihologică face referire la „efortul de a atinge perfecțiunea, adică de realizarea adevăratului potențial al persoanei” (Ryff & Keyes, 1995, p. 100). Succesul adaptării individului la mediul, exprimată prin starea de bine psihologică, este surprinsă prin șase factori (Ryff, 1989):

Autoacceptarea se referă la prezența unor atitudini pozitive îndreptate către sine; conștientizarea și acceptarea aspectelor multiple referitoare la sine fie ele bune sau rele; sentimente pozitive referitoare la trecutul propriu.

Relațiile pozitive cu ceilalți se referă la prezența unor relații calde, satisfăcătoare și de încredere cu ceilalți; îngrijorarea cu privire la bunăstarea celorlalți; a fi capabil de empatie, afecțiune și intimitate puternică; înțelegerea beneficiilor și costurilor în relațiile umane.

Autonomia se referă la a fi autodeterminat și independent; a fi rezistent la presiunile sociale cu privire la credințele și comportamentele proprii; reglarea comportamentală la propria inițiativă; evaluarea sinelui în raport cu standarde personale.

Controlul asupra mediului se referă la a avea un sentiment de măiestrie și competență în gestionarea mediului; a controla o plajă largă de activități externe; a pune în valoare oportunitățile din jur; capacitatea de a alege și influența contexte favorabile pentru nevoile și valorile proprii.

Sensul în viață sau scopul în viață se referă la a avea țeluri în viață și un sens a unei direcții clare; a simți că există sens în viața prezentă și trecută; păstrarea credințelor care oferă vieții un scop; are țeluri și scopuri pentru care trăiește.

Dezvoltarea personală se referă la a avea un sentiment de dezvoltare continuă; își definește sinele ca fiind într-o continuă dezvoltare și expansiune; este deschis către experiențe noi; are un sentiment de realizare a potențialului propriu; percepe îmbunătățiri în timp ale sinelui și ale comportamentelor proprii; este adaptabil în așa fel încât să reflecte mai multă eficacitate și cunoștințe legate de sine.

Astfel, putem observa faptul că atitudinile cu privire la sine, la interacțiunea sinelui cu ceilalți, și cu mediul pot fi surse ale unei stări de bine psihologice. Mai mult decât atât, asumarea și integrarea unui rol social în identitatea cel mai probabil duce la formarea unui sens și a unei semnificații în viață (Thoits, 2012).

O cercetare inovativă (Ryff, Singer & Love, 2004) arată faptul că angajații care au o stare de bine psihologică ridicată au prezentat niveluri mai scăzute de cortizol, niveluri mai scăzute de citokine proinflamatorii, niveluri scăzute de riscuri cardiovasculare și durate mai mare ale somnului REM (markeri pentru depresie) comparativ cu scorurile mici ale stării de bine psihologice și ale stării de bine hedonice (subiective) care au avut un efect minimal. Astfel, starea psihologică de bine poate fi văzută de către organizații precum un combustibil pentru productivitatea de la locul de muncă, precum un factor protectiv la stres și precum o pregătire de adaptare la schimbările și presiunile din mediu.

Deși starea de bine psihologică a fost asociată cu multe rezultate pozitive cu privire la sănătatea individului și, prin definiție, prosperitatea acestuia, puține cercetări au investigat acest construct în relație cu munca.

Leadership transformațional

Leadershipul transformațional trece dincolo de relațiile de tipul tranzacțional și se axează pe motivarea celorlalți pentru a ajunge la performanțe mai mari decât aceștia credeau că ar fi posibil (Bass, 1998; Bass & Riggio, 2006). Importanța leadershipului transformațional este dată de aducerea în prim plan al misiunii și valorilor organizației pentru subordonați, fiind esențial în comunicarea organizațională în diferitele niveluri ierarhice, dând naștere unui scop comun. „Recompensele devin astfel interne, rezultând din realizarea obiectivelor și autoactualizare,

mai degrabă decât externe, bazate pe aspecte materiale” (David & Aurora, 2017, p. 293).

În literatură există mecanismele mediatore prin care leadershipul transformațional poate avea un impact asupra stărilor de bine psihologică. Acestea sunt: semnificația muncii dată de către angajat (Arnold, Turner, Barling, Kelloway, & McKee, 2007), încrederea în leader (Kelloway, Turner, Barling & Loughlin, 2012) și autoeficacitatea (Nielsen, Yarker, Randall & Munir 2009). Aceste variabile se îndepărtează de teoria socială a leadershipului, axându-se mai mult pe aspecte cognitive care sunt mai dificil de stabilit ca obiect al intervenției organizaționale și care pot fi surprinse de către un factor supraordonat: identificarea cu organizația. Multe cercetări indică faptul că leadershipul transformațional este asociat nivele crescute de efort suplimentar, implicarea în muncă și comportament civic organizațional (Howell și Higgins 1990; Jung, Chow & Wu. 2003; Koh, Steers, & Terborg, 1995; Podsakoff, MacKenzie, Moorman & Fetter 1990) ce pot surpinde factorii ai stării de bine psihologice precum dezvoltarea personală datorită implicării și a efortului și relațiilor pozitive cu ceilalți datorită comportamentelor de tip prosocial/civic.

Identificarea cu organizația

Apelând la teoria socială a identității, care postulează faptul că în multe contexte sociale, oameni își definesc un concept de sine în raport cu grupul de apartenență, individul este deseori dependent din punct de vedere psihologic de starea grupului raportat la context și excluderea lui din acesta este privită devastatoare, mai ales dacă grupul oferea individului un sentiment de stabilitate, sens, scop și direcție (Haslam, S., Jetten, Postmes, & Haslam, 2009).

Teoria categorizării sinelui (Turner, Hogg, Oakes, Reicher & Wetherell, 1987) extinde repertoriul explicativ al teoriei sociale a identității, deoarece privește identitatea individului categorizată la diferite niveluri de abstractizare, mai exact, individul se poate categoriza la un grad de abstractizare scăzut „eu”, la unul mare de abstractizare „noi ca organizație” și cel mai mare grad de abstractizare „noi” ca specie umană. Relevant pentru lucrarea de față este faptul că organizațiile pot oferi, prin incluziunea individului în categoria identitară a organizației,

repere prin care individul îs poate extinde perspectiva prin care se caracterizează, fie prin succesul grupului, fie prin misiunea organizației de a aduce o valoare adăugată societății per total.

Ashforth, Harrison și Corley (2008) oferă patru motive solide pentru care organizațiile sunt importante. În primul rând stau la baza formării identității sociale ceea ce implică ca oamenii să se definească pe ei înșiși, să facă sens de locul în această lume precum și să se navigheze în această. În al doilea rând, este o nevoie fundamentală că omul să se indentifică cu și să se simtă parte dintr-un grup mai mare. Organizațiile satisfac această nevoie precum și nevoia pentru o stima de sine robustă. În al treilea rând, identificarea cu organizația este asociată cu mai multe rezultate importante pentru organizații, incluzând satisfacția angajaților, performanța și retenția. Deși în studiile recente a început să se exploreze aspecte negative a identificării cu organizația, precum reducerea creativității și rezistenței la schimbare (datorită efectului de groupthink și conformitate), dacă leadershipul este unul de tip transformațional, considerăm acest posibil efect negativ ca fiind minimal. În ultimul rând identificarea cu organizația a fost relaționată cu leadershipul, percepția justiției și semnificația în muncă

În final organizațiile pot oferi indivizilor un sens, scop și un sentiment de apartenență prin misiunea, valorile și colectivul de muncă, integrate în identitatea individului dacă acesta se identifică cu particularitățile organizației. Acest fapt are potențialul de a-i oferi individului beneficii generale pe factorii stării de bine psihologice precum: relații pozitive cu ceilalți (apartenență), scop în viață (integrarea misiunii și valorilor organizaționale), dezvoltare personală (prin efortul și muncă suplimentară depusă odată cu identificarea cu organizația).

Încrederea în colegii de muncă

Relațiile de colegialitate în organizații sunt unice în mediul organizațional din prisma faptului că acestea nu sunt influențate de balanță de putere, fiind în principiu egale. Importanța dată pentru lucrarea de față este că sentimentul de apartenență la un grup restrâns este greu să fie constituit dacă analizăm relațiile ierarhice care au tendința de a formaliza interacțiunea între membrii grupului și de a o normaliza într-o direcție în care subordonații să nu aibă un imput major

în definirea lui. Astfel, cele mai simple dar în același timp cele mai puternice surse ale sentimentului de apartenență este familia, care, chiar dacă are un lider emergent („cap de familie”), acesta are mai mult funcție de a susține dinamica și de a orienta, mai degrabă decât de a asigura o interacțiune calitativă în funcție de rolurile pe care membri grupului îl ocupă. Sumarizând, colegii de muncă sunt importanți deoarece aceștia formează rețele sociale emergente informale în organizații care sunt caracterizate de un schimb de informații orizontal mai eficiente comparativ cu rețelele formale.

Încrederea poate fi conceptualizat atât ca factor de personalitate (Wrightman, 1966; Rotter, 1967) cât și ca factor situațional, de expertiză și de rol care modulează relația dintre indivizi (Zand, 1972). Relevând pentru contextul organizațional Ferres, Connell, și Travaglione (2004) a arătat faptul că încrederea în colegii de muncă a fost asociată cu o percepție mai mare a suportului organizațional, intenții mai scăzute de turnover și cu un mai mare angajament afectiv față de organizație. Lee și Stajkovic (2005) a arăta faptul că încrederea într-un membru specific al echipei a dus la o mai mare cooperare în acea echipă, cel mai probabil datorită capitalului social. Angajații sunt mai dispuși să comunice ideile și problemele referitoare la muncă colegilor comparativ cu cei care au responsabilitatea formală de a prelua acest tip de informație precum managerul sau departamentul de resurse umane (Stevenson & Gilly, 1991).

În final, Tan și Lim (2009) arată că încrederea cu organizația mediază parțial relația dintre încrederea în colegii de muncă și efectele organizaționale de angajament afectiv și performanță.

În economia acestui articol, vom prezenta ipotezele de cercetare odată cu rezultatele.

Metodologie

Procedură și participanți

Pentru stabilirea mărimii eșantionului minim pentru testarea ipotezelor formulate, s-a utilizat software-ul Gpower 3.0.10 (Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007) cu următorii parametri setați: având în vedere faptul că relația de mediere implică regresii multiple, iar acest

test este unul de tip F, s-a selectat în „Test Family” – „F test” cu testul statistic setat la „Multiple regression: Omnibus (R^2 deviation from zero)”, „Squared multiple correlation R^2 ” este setat la un R^2 mediu de .09 ceea ce ne oferă o mărime a efectului „Effect size $f^2 = .098$ ”, α este setat la .05, „Power ($1-\beta$ err prob) = .80” iar numărul de predictorii este setat la 3 deoarece avem 2 mediatori formulați în ipoteza 12 a studiului. Eșantionul minim recomandat pentru criteriile mai sus menționate este de $N=115$, cu un F critic=2.68.

Având în vedere ipotezele și obiectivele cercetării, s-au recrutat participanți la studiu pe baza unui eșantion de conveniență, folosind platformele de socializare precum LinkedIn și Facebook. Considerând aspectul nonrestrictiv al ipotezelor, singurele condiții pentru participare la studiu a fost că voluntarul să lucreze în momentul completării chestionarului și să fie subordonat unui manager, coordonator sau mentor. În total, au fost colectate 133 de respondenți cu vârste cuprinse între 19 și 50 de ani ($M = 27.5$, $SD = 7.13$), dintre care 89 sunt femei (68.5%) și 41 bărbați (31.5%). 3 respondenți au fost excluși din baza de date pe baza scorurilor standard Z extreme pe care le-au prezentat ($\pm 3SD$). Eșantionul a fost cuprins dintr-o plajă largă de industrii și vechime în muncă, incluzând și angajați cu funcții de conducere dar și doar de execuție.

Pentru analizele statistice s-a folosit SPSS 20 (IBM Corp, 2011) și macro-ul PROCESS 2.16.3 (Hayes, 2016) conceptul special pentru analize de mediere și moderare.

Instrumente

Leadershipul transformațional a fost măsurat folosind varianta tradusă a chestionarului de Leadership Transformațional (Rafferty & Griffin, 2004), compus din 15 itemi măsurați pe o scală Likert în 5 trepte unde: 1 = Dezacord Puternic și 5 = Acord Puternic. În acest studiu, α Cronbach a fost de .92.

Identificarea cu organizația a fost măsurat folosind varianta tradusă a chestionarului lui Cheney (1983), compus din 25 de itemi măsurați pe o scală Likert în 7 trepte unde 1 = „Dezacord Puternic” și 7 = „Acord Puternic”. În acest studiu, α Cronbach a fost de .95.

Încrederea cu colegii a fost măsurată folosind varianta tradusă al subfactorul „Încredere” al factorului Agreabilitate din NEO-PI-R (Iliescu, Popa & Dimache, 2016), compus din 10 itemi mășurați pe o scală Likert în 5 trepte unde: 1 = Dezacord Puternic și 5 = Acord Puternic. În acest studiu, alpha Cronbach a fost de .87 pentru acest instrument.

Starea de bine psihologică a fost măsurată folosind varianta adaptată a Scalei de Stare de bine psihologică al lui Riff (Kállay și Rus, 2014), compusă din 44 de itemi mășurați pe o scală Likert în 6 trepte unde: 1 = „Dezacord Total” și 5 = „Acord Total”. Scala este compusă din 6 factori: autonomie, controlul mediului, dezvoltare personală, reacții pozitive cu ceilalți, scop în viață și acceptare de sine/autoacceptare. În acest studiu, alpha Cronbach a fost de .94 pentru acest instrument.

Rezultate și discuții

Setul de date a fost complet, fără valori lipsă datorită administrării online cu răspunsuri obligatorii. Tabelul 1 prezintă mediile statistice descriptive aferente datelor culese pentru acest studiu. Vârsta eșantionului este reprezentată de o medie mică raportată la populația generală din câmpul muncii.

Tabel 1. Statistici Descriptive

	N	Minimu m	Maximu m	Media	Abaterea Standard
Varstă în ani	130	19.00	50.00	27.56	7.13
Oameni în subordine	130	.00	300.00	11.13	30.73
Leadership	130	24.00	75.00	55.96	12.19
Transformațional	130	22.00	50.00	39.79	6.35
Încredere cu colegii	130	36.00	169.00	117.30	31.63
Identificare cu organizația	130	36.00	169.00	117.30	31.63

Stare de bine psihologică	130	147.00	262.00	220.83	24.628
Valid N (listwise)	130				

Tabelul 2 prezintă indicii de aplatizare și de distribuire a datelor. Toate variabilele măsurate prezintă indicatori în intervalul +/-1 ceea ce indică o distribuție normală a datelor ceea ce ne permite rularea de statistici parametrici.

Tabel 2. Statistici distributie date

	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Leadership Transformațional	-.627	.212	-.451	.422
Incredere cu colegii	-.585	.212	.042	.422
Identificare cu organizatia	-.545	.212	-.373	.422
Stare de bine psihologica	-.566	.212	-.131	.422
Valid N (listwise)				

Liniaritatea: Tabelul 3 prezintă indicii de corelație Pearson între variabilele specificate în ipoteze înaintate. Toate corelațiile au fost semnificative la un prag de $p < .01$. Leadershipul transformațional a corelat pozitiv cu încrederea în colegi ($R^2 = .17$, $p < .01$), cu identificarea cu organizația ($R^2 = .52$, $p < .01$) și cu starea psihologică de bine ($R^2 = .06$, $p < .01$); Identificarea cu organizația a corelat pozitiv cu identificarea cu organizația ($R^2 = .22$, $p < .01$) și starea de bine psihologică ($R^2 = .12$, $p < .01$).

Tabel 3. Tabel de corelații

	Leadership	Incredere cu colegii	Id. cu organizatia	Stare de bine
Leadership	1			

Incredere cu colegi	.41**	1		
Id. cu organizatia	.72**	.46**	1	
Stare de bine	.26**	.24**	.34**	1

***Corelatiile sunt semnificative la pragul de .01 (2-tailed).*

Verificarea ipotezelor:

1. Leadershipul transformațional prezice identificarea cu organizația.

Printr-o regresie liniară simplă, leadershipul transformațional a prezis semnificativ identificarea cu organizația ($b = 1.87$, $F(1,128) = 139.01$, $p < .001$), $R^2 = .52$, ceea ce confirmă prima ipoteză a studiului.

2. Leadershipul transformațional prezice încrederea cu colegii

Printr-o regresie liniară simplă, leadershipul transformațional a prezis semnificativ identificarea cu organizația ($b = .214$, $F(1,128) = 25.946$, $p < .001$), $R^2 = .17$, ceea ce confirmă a doua ipoteză a studiului.

3. Relația dintre leadershipul transformațional și identificarea cu organizația este mediată de încrederea față de colegii de muncă.

Pentru a se stabili dacă relația dintre leadershipul transformațional (LT) și identificarea cu organizația (IO) este mediată de încrederea cu colegii (IC) se apelează la modelul 4 din macroul PROCESS. Rezultatele arată un $F(2,127) = 79.469$, $p < .001$, $R^2 = .556$ ($R^2\text{change} = 0.36$); LT: $b = 1.65$, $t(127) = 9.82$, $p < .001$; IC: $b = 1.09$, $t(127) = 3.18$, $p < .001$, cu efect indirect dat de bootstrap (5000) CI [.74,1.96], cu un interval care nu cuprinde 0, ceea ce înseamnă că efectul de mediere este semnificativ, rezultat întărit de testul Sobel $Z = 4.05$, $p < .001$, $k^2 = .28$. În concluzie, încrederea în colegi mediază parțial relația, efectul direct fiind semnificativ la $p < .001$, adăugând increment leadershipului transformațional asupra identificării cu organizația, ceea ce ne validează a treia ipoteză de cercetare.

4. Leadershipul transformațional prezice starea de bine psihologică.

Printr-o regresie liniară simplă, leadershipul transformațional a prezis semnificativ starea de bine psihologică ($b = .526$, $F(1,128) = 9.30$, $p < .01$), $R^2 = .068$, ceea ce confirmă a patra ipoteză a studiului.

5. Relația dintre leadershipul transformațional și starea psihologică de bine este mediată de identificarea cu organizația.

Modelul 4 din PROCESS $F(2,127) = 8.82$, $p < .001$, $R^2 = .13$ ($R^2\text{change} = 0.054$, $p < 0.01$); IC - $b = .26$, $t(127) = 2.80$, $p < .01$; LT - $b = .03$, $t(127) = .14$, $p < .88$ ceea ce indică o mediere totală indicată de efectul indirect bootstrap (5000) CI [.06,.91], cu un interval care nu cuprinde 0, ceea ce înseamnă că efectul de mediere este semnificativ, rezultat întărit de testul Sobel $Z = 2.71$, $p < .001$, $SE = .18$., ceea ce confirmă ipoteza numărul 5 a studiului.

6. Încrederea în colegii prezice starea de bine psihologică.

Printr-o regresie liniară simplă, încrederea cu colegii a prezis semnificativ starea de bine psihologică ($b = .06$, $F(1,128) = 8.01$, $p < .01$), $R^2 = .052$, ceea ce confirmă ipoteza numărul 6 a studiului.

7. Încrederea în colegii prezice identificarea cu organizația.

Printr-o regresie liniară simplă, încrederea cu colegii a prezis semnificativ starea de bine psihologică ($b = .09$, $F(1,128) = 35.90$, $p < .001$), $R^2 = .21$, ceea ce confirmă ipoteza numărul 6 a studiului.

8. Relația dintre încrederea cu colegii și starea de bine psihologică este mediată de identificarea cu organizația.

Modelul 4 din PROCESS $F(2,127) = 9.48$, $p < .001$, $R^2 = .13$ ($R^2\text{change} = 0.071$, $p < 0.005$); IO - $b = .23$, $t(127) = 3.22$, $p < .001$; IC - $b = .039$, $t(127) = 1.08$, $p < .28$ ceea ce indică o mediere totală sugerată de efectul indirect bootstrap (5000) CI [.21,1.00], cu un interval care nu cuprinde 0, ceea ce înseamnă că efectul de mediere este semnificativ, rezultat întărit de testul Sobel $Z = 2.80$, $p < .005$, $SE = .19$., ceea ce confirmă ipoteza numărul 8 a studiului.

9. Relația dintre leadershipul transformațional și starea psihologică de bine este mediată de încrederea față de colegii de muncă.

Efectul indirect bootstrap (5000) CI [-.0005,.012], cu un interval care cuprinde 0, ceea ce indică faptul că relația de mediere nu este semnificativă, rezultat întărit de testul Sobel $Z = 1.65$, $p < .10$, $SE = .08$, ceea ce infirmă ipoteza numărul 9 a studiului.

10. Relația dintre leadershipul transformațional și subfactorii stării de bine psihologice: sens în viață, controlul mediului și

relații pozitive cu ceilalți este mediată de identificarea cu organizația.

Identificarea cu organizația a mediat semnificativ relația dintre leadershipul transformațional și sens în viață cu un interval de efect indirect Bootstrap .086 SE = .036 [.016,.158], Sobel $Z = 2.4$, $p < .01$, SE = .03; controlul mediului cu un interval de efect indirect Bootstrap .10 SE = .048 [.014,.20], Sobel $Z = 2.3$, $p < .01$, SE = .04; relații pozitive cu ceilalți cu un interval de efect indirect Bootstrap .09 SE = .038 [.016,.16], Sobel $Z = 2.4$, $p < .01$, SE = .03

11. Relația dintre încrederea cu colegii și subfactorii stării de bine psihologice: autoacceptarea, relații pozitive cu ceilalți și dezvoltare personală este mediată de identificarea cu organizația

Identificarea cu organizația a mediat semnificativ relația dintre încrederea în colegii de muncă și autoacceptare cu un interval de efect indirect Bootstrap .09 SE = .04 [.012,.18], Sobel $Z = 2.3$, $p < .02$, SE = .03; relații pozitive cu ceilalți cu un interval de efect indirect Bootstrap .08 SE = .04 [.014,.17], Sobel $Z = 2.1$, $p < .03$, SE = .03; dezvoltare personală cu un interval de efect indirect Bootstrap .07 SE = .03 [.014,.16], Sobel $Z = 2.1$, $p < .02$, SE = .03.

Având în vedere corelațiile între toate variabilele și efectul mediator a două dintre acestea, dorim să rulăm un model cu două mediatoare pentru starea de bine psihologică. Acest lucru a fost demarat folosind modelul 6 din macroul PROCESS. Surprinzător, intervalele de încredere bootstrap pentru ruta Leadership -> Încredere -> Identificare -> SBP a fost semnificativă pentru efectul total de .52 CI [.08,.98], modelul fiind semnificativ la $F(3,126) = 6.2$, $p < .001$, $R^2 = .13$. Ruta de interacțiune doi (Leadership -> Identificare -> SBP) fiind calea prin care cea mai multă variantă este explicată la .38 CI [.005,.77]. Intervalul de încredere se apropie de 0 iar la rularea succesivă a analize, intervalele suferă schimbări în output datorită proprietăților limitate a eșantionului cules.

Singura relație de mediere din modelul 6 care nu a fost semnificativă a fost efectul încrederii cu colegii asupra relației dintre leadershipul transformațional și starea de bine psihologică. Având în vedere faptul că încrederea cu colegii de muncă și leadershipul

transformațional a fost mediat de total de identificarea cu organizația în relația cu factori diferiți ale stării de bine psihologic, acest lucru poate indica căi diferite prin care acești doi factori acționează asupra stării de bine precum și posibile fațete diferite ale identificării cu organizația ce acționează în acesta relație cu fiecare variabilă luată separat.

Implicații teoretice și practice

Scopul cercetării de față a fost de a stabili mecanismele social-cognitive, mai exact, leadershipul transformațional și încrederea cu colegii de muncă, ce pot contribui la identificarea cu organizația a angajaților. Apelând la paradigmă socială, prin teoria socială a identității și teoria categorizării sinelui, am stabilit pentru prima dată în literatură, din cunoștințele autorului, importanța conturării unei identități sociale, prin identificarea individului cu organizația, pentru starea de bine psihologică generală al lui Ryff (1989). Mai exact, studiul prezent indică faptul că leadership-ul transformațional și încrederea în colegi au un efect asupra stării noastre psihologice de bine iar aceste relații sunt mediate în totalitate de identificarea cu organizația. Mai mult decât atât, leadershipul tranformațional și încrederea în colegii de muncă au prezis fațete diferite ale stării de bine prin medierea cu identificarea cu organizație, sugerând faptul că acestea au acționat cel mai probabil prin incrementele diferite ale identificării cu organizația.

Autonomia nu a fost prezisă de nici una din cele două relații de mediere, acest factor cel mai probabil fiind determinat de factori structurali decât factori contextuali (flexibilitatea orelor de muncă, lucrul de acasă, dificultatea obținerii zilelor de concediu și posibilitatea înlocuirii în cazul în care apar probleme personale, etc.).

Având în vedere importanța muncii, unui scop și direcții, identificării individului cu ceva mai mare decât acesta, nevoia de apartenență și de identificare, posibilitatea de a colabora cu mai mulți oameni în vederea atingerii unui scop supraordonat și schimburile de resurse, informații și sprijin afectiv pe care organizațiile le pot oferi, este curios faptul că literatura de specialitate nu a aruncat o privire la starea de bine eudaemonica în relație cu identificarea cu organizația și alte concepte de sine derivate din apartenența la organizație dar sperăm că această lucrare va stimula noi interese de cercetare în această direcție.

Direcții viitoare

Studiile viitoare ar trebui să controleze nivelul de abstractizare prin care individul se identifică cu organizația, mai exact, acesta integrează valori și principii universale (leadershipul transformativ) sau își satisface nevoia de apartenență la un grup/organizație (prin coeziunea grupului). Această relație ar putea fi mediată de efectul de dizolvare a sinelui, mai exact absorbirea sau imersarea sinelui la niveluri de abstractizare maximale, de obicei prezente la persoanele autoactualizate, care și-au definit scopul în viața printr-o cauză supraordonată umanității sau cele care sunt într-o stare de flow.

De asemenea, se recomandă investigarea suplimentară a unei posibile suprapunerii conceptuale între leadershipul transformativ și identificarea cu organizația, a instrumentelor de măsurare ale acestor concepte, precum și stabilirea relațiilor și a direcțiilor cauzale.

Limite

O limită a studiului este determinată de faptul că nu s-a folosit o scală divizată în factori a leadershipului transformativ care ar fi ajutat definirea rutelor posibile prin care individul integrează aspectele organizaționale în conceptele de sine (având în vedere varianța foarte mare pe care leadershipul transformativ l-a împărțit cu identificarea cu organizația). Chiar mai mult, ar putea integra conceptul nou apărut în literatură de specialitate a leadershipului autentic, ce integrează tipologiile de leader carismatic, transformativ și etic (Avolio & Gardner, 2005). De asemenea, nici scală de identificare cu organizația nu a oferit o perspectivă mai granulară a subfactorilor acestui construct. Poate una dintre cele mai mari limite ale studiului este vârsta medie a eșantionului care a fost compus predominant din tineri ($M = 27.5$) iar efectul leadershipului cu siguranță a avut de suferit (în literatură, relația dintre leadershipul transformativ și starea de bine psihologică este mult mai pregnantă). Designul studiului a fost unul de tip cross secțional ceea ce nu ne permite să derivăm relații de cauzalitate.

Bibliografie

- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: the mediating role of meaningful work. *Journal of occupational health psychology*, 12(3), 193.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of management*, 34(3), 325-374.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The leadership quarterly*, 16(3), 315-338.
- Bass, B. M. (1998). Transformational leadership: Industrial, military, and educational impact. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership (2nd ed.). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Cheney, G. (1983). On the various and changing meanings of organizational membership: Field study of organizational identification. *Communication Monographs*, 50, 342-362.
- Daniel, D., & Aurora, S. (2017). *Tratat de psihologie pozitiva*, Iasi: Polirom.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., & Buchner, A. (2007). G* Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior research methods*, 39(2), 175-191.
- Ferres, N., Connell, J., & Travaglione, A. (2004). Co-worker trust as a social catalyst for constructive employee attitudes. *Journal of Managerial Psychology*, 19(6), 608-622.
- Haslam, S. A., Jetten, J., Postmes, T., & Haslam, C. (2009). Social identity, health and well-being: An emerging agenda for applied psychology. *Applied psychology: an international review*, 58(1), 1-23.
- Hayes, A. F. (2016). The PROCESS macro for SPSS and SAS. Preluat de pe <http://www.afhayes.com/public/processv31.zip>.
- Howell, J. M., & Higgins, C. A. (1990). Champions of technological innovation. *Administrative science quarterly*, 317-341.
- IBM Corp. Released 2011. IBM SPSS Statistics for Windows, Version 20.0. Armonk, NY: IBM Corp.

- Iliescu, D., Popa, M., & Dimache, R. (2016). Adaptarea românească a Setului Internațional de Itemi de Personalitate: IPIP-Ro. *Psihologia Resurselor Umane*, 13(1), 83-112.
- Jung, D. I., Chow, C., & Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings. *The leadership quarterly*, 14(4-5), 525-544.
- Kállay, É., & Rus, C. (2014). Psychometric properties of the 44-item version of Ryff's Psychological Well-Being Scale. *European Journal of Psychological Assessment*, 30(1), 15-21.
- Kelloway, E. K., Turner, N., Barling, J., & Loughlin, C. (2012). Transformational leadership and employee psychological well-being: The mediating role of employee trust in leadership. *Work & Stress*, 26(1), 39-55.
- Koh, W. L., Steers, R. M., & Terborg, J. R. (1995). The effects of transformational leadership on teacher attitudes and student performance in Singapore. *Journal of organizational behavior*, 16(4), 319-333.
- Lee, D., & Stajkovic, A. D. (2005). Interpersonal trust and emotion as predictors of cooperation in work teams. *Paper presented at the Academy of Management Meeting, Honolulu, HI.*
- Nielsen, K., Yarker, J., Randall, R., & Munir, F. (2009). The mediating effects of team and self-efficacy on the relationship between transformational leadership, and job satisfaction and psychological well-being in healthcare professionals: A cross-sectional questionnaire survey. *International journal of nursing studies*, 46(9), 1236-1244.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The leadership quarterly*, 1(2), 107-142.
- Rafferty, A. E., & Griffin, M. A. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions. *The leadership quarterly*, 15(3), 329-354.
- Rotter, J. B. (1967). A new scale for the measurement of interpersonal trust. *Journal of personality*, 35(4), 651-665.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52(1), 141-166.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719.
- Ryff, C. D., Singer, B. H., & Love, G. D. (2004). Positive health: connecting well-being with biology. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 359(1449), 1383.
- Stevenson, W. B., & Gilly, M. C. (1991). Information processing and problem solving: The migration of problems through formal positions and networks of ties. *Academy of Management Journal*, 34(4), 918-928.
- Tan, H. H., & Lim, A. K. (2009). Trust in coworkers and trust in organizations. *Journal of Psychology*, 143(1), 45-66.
- Thoits, P. A. (2012). Role-identity salience, purpose and meaning in life, and well-being among volunteers. *Social Psychology Quarterly*, 75(4), 360-384.
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., & Wetherell, M. S. (1987). Rediscovering the social group: A self-categorization theory. *Basil Blackwell*.
- Wrightsmann, L. S. (1966). Personality and attitudinal correlates of trusting and trustworthy behaviors in a two-person game. *Journal of Personality and Social Psychology*, 4(3), 328.
- Zand, D. E. (1972). Trust and managerial problem solving. *Administrative science quarterly*, 229-239.