



ROMÂNIA  
CURTEA DE APEL IAȘI

Iași, Str. Elena Doamna, nr. 1A, cod poștal 700398  
telefon 0232-235033, 0332-403827, fax 0232-255907, 0232-217808  
e-mail ca-iasi@just.ro, operator de date cu caracter personal nr. 3067

Comisia de examinare  
în cadrul examenului de  
promovare în grade/trepte profesionale  
superioare a personalului contractual  
din cadrul instanțelor judecătorești  
din raza de competență a Curții de Apel Iași  
20 decembrie 2016

**BAREM DE CORECTARE LUCRARE SCRISĂ VARIANTA I**

Examenul de promovare în grade/trepte profesionale  
superioare a personalului contractual din cadrul instanțelor judecătorești  
din raza de competență a Curții de Apel Iași

**PSIHOLOG**

- 20 decembrie 2016 -

1. Implicații practice ale studiilor privind satisfacția profesională – **40 puncte.**  
Principii psihometrice minimale pe baza cărora se impementează un chestionar construit în  
baza rigurozității științifice – **15 puncte.**
- investigarea preliminară a conceptului – **3 puncte.**
  - generarea inițială a itemilor – **3 puncte.**
  - testarea-pilot – **3 puncte.**
  - studiul preliminar – **3 puncte.**
  - validarea – **3 puncte.**

- Aspecte organizaționale care constituie punctul de plecare în construirea unui chestionar de  
evaluare a gradului de satisfacție a angajaților – **25 puncte.**
- politicile organizaționale – **2,5 puncte.**
  - supervizarea – **2,5 puncte.**
  - salariul – **2,5 puncte.**
  - relațiile interpersonale – **2,5 puncte.**
  - condițiile de muncă – **2,5 puncte.**
  - munca în sine – **2,5 puncte.**
  - realizările – **2,5 puncte.**
  - recunoașterea – **2,5 puncte.**
  - responsabilitatea – **2,5 puncte.**
  - promovarea – **2,5 puncte.**

2. O abordare sistemic-holistă în gestionarea stresului ocupațional: modelul comprehensiv  
de diagnoză și management – **30 puncte.**

- Principalele procese ale gestionării stresului – **10 puncte.**
- prevenția și controlul (prin monitorizare) – **2,5 puncte.**
  - diagnoza/auditul (prin instrumente specifice) – **2,5 puncte.**

- intervenția și managementul (prin programe și tehnici specifice la nivel individual și organizațional) – **5 puncte.**

Descriptori multidimensionali majori ai procesului stresului, care pot fi măsurați și/sau se poate interveni asupra lor în demersurile de intervenție/management, conform modelului teoretico-experimental de diagnoză și intervenție/management al stresului ocupațional-organizațional, eststat succesiv în mediul socioprofesional românesc – **10 puncte.**

- stresori (operaționalizați în designurile experimentale sau cvasiexperimentale ca variabile independente) – **2,5 puncte.**

- diferențe individuale: factori de personalitate și strategii de coping (operaționalizați ca variabile moderatoare sau mediatore) – **5 puncte.**

- efecte (operaționalizate ca variabile dependente) – **2,5 puncte.**

Concluziile cercetărilor întreprinse, efectuate în mediul profesional românesc pe anumite loturi de subiecți, aparținând unor categorii socioprofesionale diferite – **6 puncte.**

- există diferențe semnificative între subiecții de sex feminin și cei de sex masculin, privind anumiți factori de personalitate și perceperea efectelor la stres – **1,5 puncte.**

- în general, stresorii măsurați (legați de caracteristici ale postului și organizației) influențează semnificativ perceperea efectelor la stres: nivelurile crescute ale presiunii socioprofesionale su impact negativ asupra satisfacției profesionale și a stării de bine – **1,5 puncte.**

- anumite diferențe individuale și strategii de coping sunt predictori și influențează perceperea anumitor efecte la stres – **1,5 puncte.**

- în funcție de nivelul și tipul presiunii socioprofesionale resimțite și de anumite diferențe individuale cu rol moderator, efectele la stres sunt percepute în mod variat – **1,5 puncte.**

Avantajul acestui model sistemic procesual de diagnoză și intervenție/management al stresului ocupațional – rămâne deschis pentru încorporarea altor variabile de tipul celor trei descriptori (în funcție de scopul cercetării și designul pentru care optează cercetătorul) și de a fi aplicat atât la nivel individual, cât și la nivel de organizație, departament, grup, generând profile și surprinzând relații între variabile. Pe baza lui se pot genera strategii specifice de gestionare eficientă a stresului ocupațional la nivel individual și organizațional – **4 puncte.**

3. Factori de stres legați de rolul în organizație – **30 puncte.**

Ambiguitatea de rol – **10 puncte.**

Conflictul de rol – **10 puncte.**

Responsabilitatea pentru oameni – **10 puncte.**

Comisia de examen: