

**MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE
UNIVERSITATEA VALAHIA DIN TÂRGOVIȘTE
IOSUD – ȘCOALA DOCTORALĂ DE ȘTIINȚE ECONOMICE ȘI
UMANISTE
MANAGEMENT**



REZUMATUL TEZEI DE DOCTORAT

***CONDUCĂTOR DE DOCTORAT:
MOHAMMAD JARADADT***

***DOCTORAND :
GHERMAN (CICIOC) NICOLETA CAMELIA***

***TÂRGOVIȘTE
2016***

**MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE
UNIVERSITATEA VALAHIA DIN TÂRGOVIȘTE
IOSUD – ȘCOALA DOCTORALĂ DE ȘTIINȚE ECONOMICE ȘI
UMANISTE
MANAGEMENT**



STUDIU PRIVIND IMPACTUL COMPONENTEI PSIHOLOGICE IN ACTIVITATEA MANAGERIALA

CONDUCĂTOR DE DOCTORAT:

MOHAMMAD JARADADT

DOCTORAND :

GHERMAN (CICIOC) NICOLETA CAMELIA

***TÂRGOVIȘTE
2016***

CUPRINS

1. *CUPRINSUL TEZEI DE DOCTORAT/ 5*
2. *ACTUALITATEA ȘI NOUTATEA TEMEI/ 8*
3. *STRUCTURA TEZEI PE CAPITOLE/ 11*
4. *CONCLUZII GENERALE/13*
5. *CONTRIBUȚII / 16*
6. *DIRECȚII VIITOARE/17*
7. *BIBLIOGRAFIE/ 18*
8. *LISTA DE LUCRĂRI/ 21*
9. *CURRICULUM VITAE/ 2*

CUVINTE CHEIE:

resurse umane, proces decizional, psihologia si decizia,management si organizatie, cultura organizationala, responsabilitate sociala.

MULȚUMIRI

*ÎN PRIMUL RÂND DORESC SĂ MULȚUMESC, CU DEOSEBIT RESPECT ȘI DIN TOT SUFLETUL DOMNULUI **PROF. UNIV. DR. MOHAMMAD JARADADT**, PENTRU ÎNCREDEREA ȘI SPIJINUL ACORDAT, ÎN CALITATEA SA DE CONDUCĂTOR ȘTIINȚIFIC.*

„ Stimate domnule profesor, vă mulțumesc în mod deosebit pentru tactul, diplomația, celeritatea, priceperea, eleganța și atitudinea dumneavoastră exemplară de la debutul meu în școala doctorală până la realizarea și finalizarea prezentei teze ”.

Vă mulțumesc foarte mult!

SENTIMENTELE MELE SINCERE DE RESPECT ȘI MULȚUMIRE SE ÎNDREAPTĂ ȘI CĂTRE DOMNII PROFESORI AI UNIVERSITAȚII „ VALAHIA DIN TÂRGOVIȘTE,, IOSUD ȘCOALA DOCTORALĂ DE ȘTIINȚE ECONOMICE ȘI UMANISTE” PENTRU SPRIJINUL OFERIT PE TOT PARCURSUL PREGĂTIRII MELE.
VA MULȚUMESC DIN SUFLET!

CUPRINS

Introducere/6

CAPITOLUL I. MANAGEMENT, ORGANIZAȚIE, CULTURĂ ORGANIZAȚIONALĂ

1.1. Management și organizație/11

1.2. Managementul organizației și conducerea /15

1.3. Cultura organizațională/16

1.3.1. Procesul de formare a culturii organizaționale/18

1.3.2. Normele comportamentale/ 20

1.4. Stiluri manageriale/ 20

1.4.1. Definirea stilurilor manageriale/20

1.4.2. Tipologia stilurilor manageriale/21

1.5. Resursele umane în organizație/ 25

1.5.1. Definiții și stadii în evoluția MRU/ 25

1.5.2. MRU ca domeniu al practicii manageriale și subsistem managerial / 29

1.5.3. Aspecte motivaționale ale resurselor umane/35

CAPITOLUL II. COMPORTAMENTUL ORGANIZAȚIONAL ȘI PROCESUL DECIZIONAL

2.1. Comportament organizațional-definire/58

2.2. Comportamentul organizațional motivat/ 64

2.3. Sarcinile psihologiei organizațional-manageriale în cercetarea comportamentului organizat-motivat/ 67

2.4. Organizații, componente și relații în cadrul organizațiilor/ 69

2.5. Deciziile manageriale/ 71

2.5.1. Conceptul de decizie managerială/ 71

2.5.2. Clasificarea deciziilor/74

2.5.3. Definirea și structura sistemului decizional /88

2.5.4. Modernizarea sistemului decizional/ 90

2.5.5. Omul, psihologia și decizia/ 98

CAPITOLUL III. ETICĂ ȘI COMPORTAMENT RESPONSABIL

3.1. Etica-abordare teoretică/104

3.2. Responsabilitatea socială-abordare teoretică/110

3.3. Responsabilitatea socială – abordari practice/114

CAPITOLUL IV. ANXIETATE

4.1. Patologia organizațională/116

4.1.1. Definirea patologiei /116

4.1.2. Clasificarea patologiilor/116

4.2. Anxietatea/120

4.3. Rolul comunicării în prevenirea stărilor de anxietate/ 125

CAPITOLUL V. STILUL MANAGERIAL ȘI NIVELUL ANXIETĂȚII RESURSELOR

UMANE DE LA CNADNR S.A. (Compania Națională de Autostrăzi și Drumuri Naționale din România)

5.1. Repere metodologice/ 130

5.2. Prelucrarea și analiza datelor colectate pe întreg eșantionul/ 133

5.2.1. Eșantionare totală/134

5.2.2. Analiza consistenței itemilor/ 171

5.3. Subeșantionarea/174

5.4. Testarea ipotezelor/213

5.5. Punctele tari și punctele slabe identificate la CNADNR S.A./218

CAPITOLUL VI. PROGRAM DE CONSILIERE INDIVIDUALĂ

6.1. Condițiile desfășurării/220

6.1.1. Prezentarea necesității și contextul apariției/220

6.1.2. Rolul activității de consiliere/222

6.2. Coordonarea și desfășurarea pe activității/223

6.2.1. Locația și participanții/223

6.2.2. Activitatea de consiliere/224

6.2.3. Modele utilizate și instrumente/ 224

6.3. Evaluarea/ 230

6.3.1. Evaluare pe parcursul consilierii / 230

6.3.2. Evaluarea în timpul consilierii și după finalizarea sa / 231

CONCLUZII/232

BIBLIOGRAFIE/23

Mulțumiri/ 244

Lista figurilor și tabelelor/245

ANEXE/253

ACTUALITATEA ȘI NOUȚATEA TEMEI

Lucrarea de față intitulată "STUDIUL PRIVIND IMPACTUL COMPONENTEI PSIHOLOGICE ÎN ACTIVITATEA MANAGERIALĂ" demonstrează faptul că aspectele de natură psihologică au implicații majore la nivel de conducere. În acest sens managerul general sau persoanele cu funcție de conducere sunt puse în situația de a lua decizii ținând cont de o serie de factorii psihologici: motivarea, percepția, atitudinea și convingerea.

Lucrarea are meritul de a înscrie problema abordată într-un orizont științific-aplicativ, explicativ și exploratoriu, larg, de nuanță interdisciplinară, configurat de elemente care țin de politicile educaționale din psihologie.

Principiile și strategiile rezolutive nu sunt universal valabile, ele derivă și se aplică în mod particularizant în consens cu câmpul de determinări al fenomenului avut în vedere. Pe un astfel de traiect investigativ se poziționează și cercetarea de față. Oamenii nu se comportă întotdeauna responsabil, din cauza trăsăturilor psihologice diferențiate în funcție de personalitatea individului. Emoțiile și trăirile influențează comportamentul, aceștia pot acționa dincolo de limita de raționalitate, în moduri care pentru alte persoane nu sunt conforme cu valorile, normele și aspirațiile lor. Acțiunile și consecințele lor sunt în strânsă legătură cu stilul de conducere. Tema aleasă încearcă să dea răspunsuri și să edifice soluții la situații ce se manifestă real și care trebuie gestionate în mod profesionist pentru a diminua și rezolva fenomene cu impact deosebit de important la nivel individual sau social.

Personalitatea este privită ca factor ce conturează comportamentul uman (responsabil sau lipsit de responsabilitate). Responsabilitatea socială de care poate da dovadă un om la un moment dat sau în mod constant este în strânsă legătură cu psihologia. Prin respectarea principiilor etice managerii dau dovadă de comportament responsabil față de proprii angajați și față de societate.

Într-o lume aflată într-o goană permanentă (traiul de zi cu zi, dorința de a avansa rapid într-o funcție, dar și cea de îmbogățire peste noapte), oamenii au uitat să fie morali, iar acest lucru este sancționat de beneficiarii produselor sau serviciilor organizațiilor. Încălcarea valorilor morale implică un preț care nu merită plătit de către societate, pentru că urmașii noștri nu vor avea ce moșteni de la noi, iar modelul propriului exemplu este denaturat.

Raportându-mă la evenimentele nefericite din ultima perioadă (moartea tinerilor din clubul Colectiv, pagubele produse de dezinfectantul diluat al firmei Hexi Pharma si la multiplele accidente rutiere care au avut loc pe drumurile din România) vreau să subliniez faptul că nerespectarea aspectelor etice duce la dispariția treptată a societății prin diminuarea moralității indivizilor. În toate cazurile, liderii, au dat dovadă de un comportament indezirabil, de o personalitate lipsită de verticalitate, punând în pericol viețile oamenilor. Aceștia nu au știut, sau nu au dorit să gestioneze situațiile, nu au luat deciziile corecte, însă realitatea este că la nivelul acestor entități persista un climat patologic.

Stima de sine crescută are un impact pozitiv semnificativ asupra actului conducerii, în special în procesul decizional. Persoanele care au încrede în abilitățile și competențele lor pot direcționa colaboratorii spre găsirea celor mai bune soluții. O persoană care este capabilă să se evalueze în mod critic poate fi competentă și în conducerea unei echipe.

Comportamentele deviante la locul de muncă (agitatie, depresie, apatie, psihoza, agresivitate, probleme de somn) pot fi prevenite de către manager, seful biroului de resurse umane, sau psihologul organizației, dar în cele mai multe cazuri ele sunt ignorate deoarece nu există suficientă comunicare nici pe verticală nici pe orizontală. Aceste simptome arată pe de o parte o stare de anxietate a resursei umane, iar pe de altă parte subliniază existența unei patologii organizaționale (dezinteresul față de binele oamenilor). Acest comportament duce la scăderea productivității în muncă, deteriorarea relațiilor familiale și a stării de sănătate fizico-psihiice.

Modelele de analiză a patologiei organizaționale, dacă sunt aplicate în mod frecvent pe resursele umane ale companiei, oferă posibilitatea conducerii să recunoască deficiențele existente în organizație, să determine realizarea investigațiilor pentru a descoperi cauza și în final prin intermediul unei planificări în profunzime să se găsească cele mai bune soluții.

Lipsa de eficiență a managerilor duce la manifestarea stărilor de instabilitate organizațională, iar în acest sens se impune ca persoanele cu funcții de conducere să reflecteze asupra propriului stil și să încerce să remedieze situația. Stilul de conducere are efect asupra performanței personalului organizației. Atunci când o persoană este motivată moral și financiar, când lucrează într-o ambianță plăcută și când relațiile cu superiorii sunt pe făgașul normal și rezultatele acesteia sunt mai bune.

Nu este greu, dar nici facil să se remedieze efectele generate de un stil managerial inefficient. O cale pentru o companie de a ajunge la rezultatul dorit este schimbarea modului în care oamenii gândesc și acționează în anumite situații limită, iar pentru aceasta trebuie să conștientizeze necesitatea schimbărilor. Mentalitatea si frica, îi determină pe oameni să nu

accepte schimbările, chiar dacă sunt conștienți că lucrurile nu evoluează în direcția potrivită.

. Noutatea temei decurge din faptul că aceasta nu a mai fost analizată în maniera economico-psihologică (activitatea managerială sub impactul psihologiei). Fiind două domenii aflate într-o permanentă evoluție, este necesară realizarea unui studiu aprofundat. Literatura națională și internațională tratează aceste domenii ample și prezintă păreri oportune ale specialiștilor, păreri avizate ce au reprezentat punctul de pornire în elaborarea tezei.

STRUCTURA PE CAPITOLE

*Teza de doctorat cu titlul- **STUDIU PRIVIND IMPACTUL COMPONENTEI PSIHOLOGICE ÎN ACTIVITATEA MANAGERIALĂ** are ca și obiectiv central **evaluarea stilului managerial al resurselor umane din CNADNR SA și stabilirea nivelului anxietății acestora.***

Obiective secundare:

Primul obiectiv: Identificarea gradului de funcționalitate al codului de etică la nivelul companiei;

Cel de al doilea obiectiv: Cunoașterea stilurilor manageriale dominate;

Obiectivul cu numărul trei: Evaluarea anxietății subiecților evaluați .

Ipoteze:

H 1: Majoritatea subiecților evaluați știu de existența codului de etică la nivelul companiei;

H 2: Resursele umane evaluate prezintă un grad ridicat de anxietate;

H3: Stilurile manageriale corelează cu anxietatea ;

H4: Itemii de identificare a nivelului anxietății nu corelează între ei;

H5: Criteriile de segmentare (vârstă, sex și vechime) nu exercită influență asupra anxietății subiecților evaluați.

După caracterul său aceasta este o cercetare cantitativă (verificarea ipotezelor și evaluarea atitudinilor), iar după obiectul său face parte din categoria exploratorie (familiarizarea cu situația, realizarea unei viziuni asupra problemei, identificarea motivațiilor și atitudinilor). Aceasta respectă cerințele: relativă, operativă, precisă și obiectivă. Modalitatea de realizare a cercetării a fost individuală, empirică. Informațiile au fost culese prin intermediul sondajului, iar varianta folosită a fost cea directă, prin operator. Este un sondaj de forma autoînregistrare asistată.

Structura lucrării cuprinde șase capitole. În cadrul primelor patru capitole s-a prezentat stadiul cunoașterii, în capitolul cinci a avut loc realizarea unei cercetări în rândul managerilor de nivel mediu de la CNADNR SA, capitolul șase reprezintă propunerea în urma analizei și interpretării rezultatelor din sondajul aplicat- un program de consiliere amplu și bine fundamentat din punct de vedere aplicativ.

Primul capitolul- **MANAGEMENT, ORGANIZAȚIE, CULTURĂ ORGANIZAȚIONALĂ** are un număr de trei subcapitole. Studiul aprofundat al literaturii din domeniu a permis definirea și prezentarea caracteristicilor, conceptelor fundamentale

utilizate în cadrul acestei părți incipiente: management, organizație, conducere, cultură organizațională și resurse umane.

Cel de al doilea capitol- *COMPORTAMENTUL ORGANIZAȚIONAL ȘI PROCESUL DECIZIONAL* prezintă conceptele structurate în patru părți. Am pornit de la reliefarea istoriei termenului de comportament organizațional, dar și etapele sale de evoluție. În subcapitolul destinat conturării comportamentului organizațional motivat am definit conceptele cheie și am prezentat teoriile motivării.

Sistemul de recompense al resurselor umane a fost și va fi centrul de interes al specialiștilor. Punctul de pornire al acestui capitol este acela că motivația în muncă are succesul dorit atunci când se ia în calcul și latura psihologică, iar în acest sens responsabilii departamentului de resurse umane trebuie să dețină competențe în domeniul psihologiei.

În partea a treia s-au prezentat în detaliu conceptele: organizații, componente și relații în cadrul lor, după care, are loc prezentarea conceptului de proces decizional. Aspecte relevante de natură teoretică cu privire la procesul decizional: definirea conceptului de decizie, prezentarea criteriilor de clasificare ale deciziilor, prezentarea sistemului decizional, precum și evidențierea tehnicilor decizionale. Sunt reliefați factorii primari ai deciziei (interni și externi), clasificarea deciziilor, dar și o prezentare din punct de vedere modern a procesului și sistemului decizional.

Modernizarea sistemului decizional este un alt subiect descris, iar pe parcursul acestei părți sunt prezentate aspecte privind raționalitatea deciziei cât și metodele și tehnicile decizionale. Ultima parte „Omul, psihologia și decizia” are ca principal scop prezentarea gradului de implicare a aspectelor de natură psihologică asupra procesului decizional. Pe parcursul acestui subcapitol se evidențiază aspecte precum: problemele general-teoretice ale deciziei, dar și modelul normativ-relativ al deciziei.

Capitolul trei- *ETICĂ ȘI COMPORTAMENT RESPONSABIL*. Conceptele și elementele fundamentale sunt evidențiate prin intermediul a trei părți. În prima parte s-a definit conceptul de etică, s-au enunțat principiile etice, s-a descris codul etic cu elementele sale principale și s-au enunțat cele mai cunoscute teorii din acest domeniu. De la conceptul de etică cercetarea teoretică continuă cu punctarea aspectelor importante legate de responsabilitatea socială. Printre aspectele dezbătute au fost: comportamentul responsabil, responsabilitatea socială și elementele componente ale acesteia. A avut loc prezentarea și descrierea unor situații privind iresponsabilitatea socială la CNADNR SA, descrierea cazurilor în care din cauza stării deplorabile a drumurilor au avut loc accidente rutiere care au pus în pericol viețile oamenilor.

Ultimul capitol de natură teoretică—ANXIETATEA descrie conceptul de patologie organizațională (clasifică și explică formele sale cele mai întâlnite în organizație: Sindromul Bournaut și mobbingul). S-a continuat cu descrierea anxietății (definiții, cauze și efecte), iar în subcapitolul trei se explică rolul comunicării în diminuarea stărilor de anxietate.

Capitolul cinci- *STILUL MANAGERIAL ȘI NIVELUL ANXIETĂȚII RESURSELOR UMANE DE LA CNADNR S.A.* Acest capitol reprezintă partea de studiu de caz. S-a realizat o cercetare directă, o anchetă de identificare a modului în care managerii de nivel mediu de la CNADNR SA resimt și evaluează anxietatea, dar și stilul de conducere. Subiectul a fost dezbătut în decursul a cinci subcapitole. Reperele metodologice au făcut parte din primul subcapitol în care am trasat succint scopul cercetării, s-au prezentat obiectivele și ipotezele, dar se evidențiază și modul în care cercetarea a fost organizată. Eșantionul cercetării cuprinde un număr de 283 de subiecți. O parte din chestionar a fost contribuție personală, iar cealaltă a fost inspirată din psihologie, reprezentând chestionarul de evaluare a anxietății (STAI forma X2).

Aplicarea instrumentului pe respondenți a fost urmată de activitatea de creare a bazei de date, dar și de o prelucrare, analiză a acestora în profunzime. În partea incipientă datele au fost analizate în cazul tuturor participanților la cercetare fără a se ține cont de criteriile demografice. A avut loc studierea consistenței itemilor cu ajutorul lui Alpha de Cronbach. Pentru a obține o consistență corespunzătoare s-a renunțat la itemii care trăgeau în jos relația. Demonstrarea consistenței interne a itemilor a fost urmată de analiza datelor pe subeșantioane, s-au selectat întrebările centrale și s-au analizat în funcție de datele de identificare ale respondenților. În acest caz s-a apelat la Crostabulation și Hi pătrat.

Testarea ipotezelor a avut loc în subcapitolul cu numărul patru. S-a urmărit prezentarea confirmării sau infirmării acestora, iar pentru demonstrație au fost utilizate teste specifice.

Testarea ipotezelor:

Testarea ipotezelor prezentei cercetări s-a făcut cu ajutorul testelor: corelația și asocierea.

H1. Majoritatea subiecților evaluați știu de existența codului de etică la nivelul companiei.

Prima ipoteză se confirmă.

H2: Resursele umane evaluate prezintă un grad ridicat de anxietate.

Ipoteza a doua nu se confirmă deoarece, resursele umane evaluate, conform rezultatelor, nu prezintă un grad ridicat de anxietate.

H3. Stilurile manageriale corelează cu anxietatea

Ipoteza cu numărul trei a fost confirmată. Astfel, stilurile manageriale corelează cu anxietatea.

H 4. Itemii anxietății nu corelează între ei.

Ipoteza cu numărul patru a fost confirmată deoarece potrivit coeficientului lui Pearson nu există legătură între itemi.

H5. Criteriile de segmentare (vârstă, sex și vechime) nu exercită influență asupra anxietății anagajaților.

Ipoteza cu numărul cinci a fost confirmată.

În ultimul subcapitol s-a realizat un minidiagnostic al companiei, pe două planuri: punctele tari și punctele slabe ale activității companiei în general și cele rezultate în urma cercetării.

Ultimul capitol - PROGRAM DE CONSILIERE INDIVIDUALĂ vine cu o propunere în urma concluziilor obținute din sondaj. Printre aspectele esențiale supuse studiului prezent se află: condițiile desfășurării programului, prezentarea necesității și contextul apariției, rolul activității de consiliere, coordonarea și desfășurarea pe activității, locația și participanții, activitatea de consiliere, modele utilizate și instrumente, evaluarea activităților de consiliere, evaluare pe parcursul consilierii, evaluarea în timpul consilierii și după finalizarea sa.

Teza de doctorat conține, în afara acestor șase capitole descrise, și o parte în care se conturează concluziile generale, sunt descrise contribuțiile teoretice și practice, iar în final se prezintă direcțiile viitoare ale cercetării.

Enumerarea referințelor bibliografice este redată la sfârșitul lucrării. Datele sunt sintetizate în partea de anexe.

CONCLUZII

Concluziile părții teoretice

Managerul este acea persoană care posedă aptitudinini organizatorice, iar liderul, persoana care cunoaște procedurile și modul cum ar trebui să motiveze oamenii. Decizia intervine la fiecare pas al individului, atât la nivelul vieții personale, cât și în cadrul organizației. Un manager este eficient atunci când elaborează și implementează cele mai bune decizii, iar rezultatele acestora sunt vizibile și reflectate de situațiile financiare. În multe cazuri managerul este pus în situația de a lua decizii pe moment, iar pentru ca rezultatul lor să nu afecteze nici resursele umane și nici organizația (prestigiul pe piață, eventualitatea de faliment), acesta trebuie să dețină competențele necesare.

Nu putem vorbi de o eficiență a deciziei în situația în care stilul managerului nu este eficace, iar acesta din urmă se poate obține prin accentul pe cei „4 C”:: claritate, curaj, considerație și coerență. Astfel, eficacitatea stilului rezultă ca urmare a îmbinării celor 4 C. Managerul în calitatea sa de parte esențială a procesului decizional trebuie să dea dovadă de curaj atunci când dorește să implementeze o strategie, să formuleze în mod clar țintele și intervalele de timp, să prezinte coerență în acțiune și gândire și să prezinte considerație față de proprii angajați. Managerul ia în calcul o serie de factori care exercită influență asupra deciziei.

Profilul decidentului este conturat de următoarele aspecte: întreprinzător, participativ, realist și organizat. Caracterul întreprinzător al managerului se observă prin faptul că acesta ia inițiativă în scopul găsirii celor mai bune soluții. Caracterul participativ al decidentului este specific doar acelor care nu se mulțumesc cu implementarea deciziei, ci caută să conlucreze cu angajații săi, să se consulte cu ei și împreună să urmărească rezultatul implementării deciziei. Caracterul organizat al celui ce este pus în situația de a decide rezultă din faptul că tot ceea ce acesta realizează are în vedere respectarea atât a ordinii cronologice, cât și a rigurozității, dar este și bine informat. Profilul acestuia este conturat de o ultimă caracteristică-caracterul realist, iar acest lucru se referă la faptul că ia în considerare toate alternativele: succes sau eșec, iar ambele sunt aspecte reale ale mediului de afaceri.

O decizie eronată este dificil de remediat. Capacitatea de decizie a managerului are ca fundament abilitățile personale antrenate în decursul timpului, cunoștințe cu privire la aspectele normative, dar și o cunoaștere a profilului angajaților săi pentru a putea obține un echilibru între valoarea primită și valoarea așteptată de către aceștia. Managerii la nivelul

procesului decizional își asumă riscuri, iar pentru minimizarea efectelor potențiale ale acestora în unele cazuri și le asumă, iar în altele le evită.

Conflictele sunt inevitabile la nivelul unei organizații, iar managerul trebuie să gestioneze eficient situația pentru ca angajații să nu vadă prin decizia de folosire a violenței fizice și verbale un mod de remediere a situațiilor menite să producă stări de tensiune și anxietate. Nu toți managerii văd capacitatea de decizie în sensul său real, ci majoritatea asociază puterea de decizie cu autoritatea.

Stilul autoritar al managerului duce la manifestarea fenomenelor patologice, iar pentru existența unui climat propice dezvoltării fizice și psihice al tuturor părților implicate în cadrul unei organizații trebuie, ca stilul adoptat de către manager să se axeze pe democrație. Democrația trebuie văzută ca posibilitatea fiecărei resurse umane din cadrul organizației de a-și spune punctul de vedere și de a participa în vederea găsirii celor mai bune soluții, toate în scopul eliminării deficiențelor. Persoana responsabilă de elaborarea și implementarea deciziei trebuie să țină seama pe de o parte de părțile implicate, iar pe de altă parte de implicațiile de natură economico-psihologică a deciziei elaborate.

Discrepanța dintre stilurile de conducere ale managerilor poate afecta eficacitatea organizațională, productivitatea resurselor umane și poate crește nivelul de anxietate. Performanța organizațională este influențată de o cultură competitivă și inovatoare. Cultura organizațională se află în strânsă legătură cu stilul de conducere. Cunoașterea conexiunii în dublu sens dintre stilul managerial și etica în afaceri contribuie la creșterea calității vieții în organizației. Într-un mediu de afaceri competitiv, eficiența stilului de conducere este necesară pentru a se îndeplini obiectivele.

Valorile reprezintă o parte din seturile de atitudini complexe, care influențează comportamentul oamenilor. Valoarea în societate influențează nu doar alegerile noastre personale, ci și percepția asupra valorii altora. Relația dintre bine și rău are o influență semnificativă asupra comportamentului individual.

Concluziile părții aplicative

Compania deține un ghid de etică cunoscut de majoritatea respondenților. Responsabilul de scriere a ghidului nu este cunoscut de către resursele umane ale companiei. Respectarea regulilor de conduită este considerată de respondenți ca principalul aspect de care ar trebui să se țină seama atunci când se gândește un cod de etică pentru a fi aplicat la nivel de organizație. Comportamentul la locul de muncă are influență asupra reputației și performanței.

Respondenții nu sunt adepții premisei "Scopul scuză mijloacele". Sesizarea comportamentului indezirabil la locul de muncă este semnalat responsabilului de consilierea resurselor umane în materie de etică. Trăsăturile de personalitate sunt considerate ca factori determinanți ai comportamentului lipsit de etică. La nivelul companiei managerul se implică în vederea asigurării unui proces de selecție și recrutare corespunzător. Personalul este tratat în mod corect, iar potențialii angajați nu vor trece prin situații de discriminare după vârstă și gen biologic.

Majoritatea respondenților sunt de părere că acuzele din presă au partea lor de adevăr. Un procent de 68.2% respondenți sunt foarte afectați de acuzele din presă despre companie, iar 31.8% sunt afectați într-o măsură mare. Cazurile în care oamenii au intentat procese companiei arată faptul că la nivel managerial nu se acordă o importanță deosebită responsabilității sociale.

În opinia participanților la cercetare, locul actual de muncă este sigur, iar astfel ei nu trăiesc cu sentimentul de frică că vor rămâne fără acesta. Schimbarea funcției are efecte majore în plan financiar. Majoritatea respondenților consideră faptul că responsabili de situația drumurilor sunt toate părțile implicate: președintele, parlamentul, guvernul, ministrul transporturilor, directorul CNADNR SA. Respondenții consideră că se irosește prea mult timp pe birocrație care nu ajută la nimic. Rezultatele nu se văd nicăieri: drumurile nu sunt întreținute conform standardelor, iar autostrazile sunt prea puține. Respondenții nu se confruntă cu stări ridicate de anxietate.

Ca și concluzie centrală a prezentului elaborat științific, pot afirma faptul că cele prezentate în detaliu susțin ideea că psihologia exercită influență directă asupra activității manageriale.

Contribuții originale

Teoretice:

- a. prezentarea celor mai noi abordări în domeniul "Implicațiile psihologice în procesul decizional"
- b. studierea comparativă a conceptelor de etică, responsabilitate, stil de conducere, anxietate
- c. enunțarea principiilor bunelor practici în mediul de afaceri
- d. analiza descriptivă a teoriilor în domeniul eticii
- e. conturarea piramidei responsabilității
- f. prezentarea impactului stilurilor manageriale asupra performanței resurselor umane.

Aplicative:

- a. Realizarea unei cercetări directe, individuale
- b. Utilizarea programului SPSS pentru a susține argumentația
- c. Folosirea coeficientului Alpha de Cronbach în scopul identificării relației dintre itemii chestionarului
- d. Conturarea analizei SWOT a companiei
- e. Transpunerea situațiilor în care CNADNR SA manifestă comportament iresponsabil
- f. Utilizarea corelației, asocierii și comparației
- g. Folosirea testelor pentru identificarea confirmării ipotezelor
- h. Realizarea unui plan personalizat de intervenție pentru a remedia sau preîntâmpina anumite situații din organizație.

Limitele cercetării:

- Resurse financiare reduse alocate studiului
- Timp mare de strângere a chestionarelor, cronofag
- Posibilitatea ca respondenții să prezinte răspunsurile în mod cosmetizat-diferența dintre situația reală din companie și cea declarată
- Decalajul între rezultatele obținute și practicile psihologico-managerială

Direcții viitoare

Concluziile cercetării conduc în viitor la mai multe direcții:

- a. Aprofundarea din punct de vedere teoretic a impactului psihologiei asupra activității manageriale*
- b. Simularea aplicării planului personalizat de consiliere pe cei 283 de participanți la cercetare*
- c. Prezentarea în detaliu a metodelor moderne de analiză a stărilor de anxietate*
- d. Observarea comportamentului resurselor umane când sunt puse în situația de a decide.*

Utilitatea prezentei cercetări

Lucrarea prezentă aduce un aport științific, didactic și aplicativ:

- a. Aport considerabil în domeniul cunoașterii*
- b. Utilitatea cercetării de teren și a planului de consiliere.*

Valorificarea rezultatelor cercetării

I. Premii acordate drept recunoaștere a contribuțiilor științifice

Bursă doctorală 2014 – 2015 prin Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane, în cadrul proiectului „Rute de excelență academică în cercetarea doctorală și post-doctorală – READ”, contract no. POSDRU/159/1.5/S/137926

II. Participări la alte tipuri de evenimente științifice

- 1. 25 – 29 mai 2015, Sinaia, Școala de vară „Provocările cercetării academice de excelență”, organizată de Academia Română*
- 2. 25.09.2014, Academia Română, workshop „Prin inter-disciplinaritate spre excelență în cercetarea științifică în domeniul social”*
- 3. 21.01.2015, Academia Română, workshop „Cercetarea – protocoale și creativitate în cunoaștere”*
- 4. 8 aprilie 2015, Academia Română, workshop ”Relevanță, metodologie și utilitate în cercetarea de excelență doctorală și post-doctorală”*
- 5. august, 2014, Academia Română, prelegere „Bazele teoriei cunoașterii în economie/științele sociale”, susținută de prof. univ. dr. Ene Dinga.*

BIBLIOGRAFIE

1. *Alec K , Economie, București, Ed. Economică, 2000,*
2. *Alexandrescu I, Cultura organizațională și transformările de tehnologie, ed. Economică, București , 1999,*
3. *Catargiu L, Cultura organizațională în companiile românești, Ed. Human Synergetics , București, 2008,*
4. *Chișu V, Rotaru F, Manualul specialistului în resurse umane, Ed. Irecson, București, 2002,*
5. *Chivu I, Popescu D, Managementul resurselor umane în întreprinderi mici și mijlocii, Ed. Economică, București, 2001,*
6. *Cole G, Managementul personalului, Ed. Codecs, București, 2000,*
7. *Comănescu M, Management european, Ed. Economică, București, 1999,*
8. *Donaldson , B , ‘Managementul vânzărilor’, Ed. Codecs, București, 2001,*
9. *Druță F, Motivația economică dimensiuni psihologice și manageriale, Ed , Economică, București, 2004,*
10. *Duică M, Managementul proiectelor, Ed. Bibliotheca, Tîrgoviște, 2009,*
11. *Duică A, Management, Ed. Bibliotheca, Târgoviște, 2008,*
12. *Frățilă C, Duică M, Managementul resurselor umane, Ed. Bibliotheca, Târgoviște , 2014,*
13. *Gavrilă T, Lefter V, Managementul general al firmei, Ed. Economică, București, 2002,*
14. *Hrebiniak G, Strategia în afaceri, Ed. All, București, 2009,*
15. *Ionescu G, Toma A, Cultura organizațională și managementul tranziției, Ed. Economică, București, 2001,*
16. *James E. Grunig. “From Symbolic to Behavioral Relationships”, în Public Relations Review, vol. 19, 1993, p. 136*
17. *Knights D, Hillmot K, Introducing organisational and behaviour management, Ed. Thompson, London, 2007,*
18. *Lafaye C, Sociologia organizațiilor, Editura Polirom, Iași,*
19. *Levitt H, Managerial Psychology, Ed. University of Chicago, 1972*
20. *Little E, Marandi E, Relationship Marketing Management , Ed Thompson, London 2003*

21. *Manolescu A, Managementul resurselor umane, Ed. Economică , București, 2001*
22. *Mocanu M, Schuster C, Managementul proiectelor calea spre creșterea competitivității, Ed, ALL BECK, București , 2001,*
23. *Nail S, UNDERSTANDING AND MANAGING ORGANIZATIONAL BEHAVIOR, Delta publishing company , Los Alamitos, 2006,*
24. *Naneș M, Strategii de firmă, Ed. Sylvi, București, 2001,*
25. *Petrescu I, Esențial în managementul personalului, Ed. Fundației României de mâine, București , 2008*
26. *Petrovici V, Stiluri de conducere și eficiență managerială, Ed. Economică, București, 2001,*
27. *Popa V, Managementul proiectelor , Ed. Bibliotheca, Tîrgoviște , 2008*
28. *Ristea A, Valeriu I, Valeriu P, Marketing strategic, Ed. Expert, București, 2010,*
29. *Ristea A(coordonator), Marketing - Crestomație de termeni și concepte, Ed. Expert, București, 2001,*
30. *Shapiro D. Psychotherapy of Neurotic Character. New York: Basic Books, 1989*
31. *Stanciu Ș, Ionescu A, Cultură și comportament organizațional, Ed. Comunicare.ro, București, 2008,*
32. *Vagu P, Stegăroiu I, Management general, Ed. Macarie, 1998,*
33. *Villemus P, Motivarea echipei, Ed. Organisation, Paris, 2004*
34. *Virgil G, Economie mondială, București, Ed. Politeică SNSPA, 200,*
35. *Vlăsceanu M, Organizații și comportament organizațional, Ed. Polirom, Iași, 2003,*
36. *Zamfir C, Formarea managerială în România, Ed. Fundația Internațională de Management, București, 1994,*

Reviste

1. *Behavior Research:Advances,Gaps,and RecommendationsJournal of Management, 2007,*
2. *Bakker AB, Killmer CH, Siegriest J, Schaufeli WB. Effort-reward imbalance and burnout among nurses. Journal of Advanced Nursing.2000*
3. *Behav O. Journal of Organizational Behavior, 29,147–154 London, (2008)*
4. *Ghilic M,Relația individ-organizație în societatea informațională, Revista Informatica Economica, nr. 1 (17)/2001, București,*
5. *Felton J. Burnout as a clinical entity:its importance in health care workers. Occup. Med. 1998:Vol. 48, No. 4,*

6. Kaifi A, *Organizational Behavior: A Study on Managers, Employees, and Teams*, *Journal of Management Policy and Practice* vol. 12(1) 2011, London,
7. Poncet M, Philippe T, Laurent Papazian, Nancy Kentish-Barnes, Jean-Francois Timsit, *Burnout Syndrome and Nurses*, *JAMA*, 2002,

Pagini web

www.smeprojects.ro

www.elfconsulting.ro

[cultura organizatională - yimg.com](http://cultura.organizationala-yimg.com)

<http://www.preferatele.com/docs/marketing/1/cultura-organization2.php>

<http://gbr.pepperdine.edu/2010/08/seven-neurotic-styles-of-management/>

<http://prezi.com/4ekw0vf7kv3w/patologii-organizacionale/>

<http://biblioteca.regielive.ro/referate/psihologie/cauze-si-efecte-ale-comportamentelor-nocive-284091.html>

<http://riscurizero.ro/sites/riscurizero.ro/files/Sindromul%20de%20burnout.pdf>, 10 iun, 2014, ora 10

Curriculum vitae

Europass

Informații personale**CICIOC NICOLETA CAMELIA**

Nume / Prenume

Baia Mare

Adresă(e)

B-dul Traian 25/24

Mobil: 0742 - 015598

Telefon(oane)

alexandraticioc@gmail.com

E-mail(uri)

romana

Naționalitate(-tăți)

4 decembrie 1977

Data nașterii

Experiența profesională**03.12.2013- prezent**

Perioada

Specialist relatii sociale

Postul ocupat

Directia Regionala Drumuri si Poduri Cluj

Numele si adresa angajatorului

Septembrie 2012-Februarie 2014

Perioada

Profesor - psiholog

Postul ocupat

CJRAE, Baia Mare str. 8 Martie

Numele și adresa angajatorului

1 noiembrie 2009 - mai 2012

Perioada

PSIHOLOG

Postul ocupat

Spitalul Judetean de Urgenta Dr.„Constantin Opris”, Baia Mare, str. G.Cosbuc 31
Sectia UPU

Numele si adresa angajatorului

Responsabilitati
principale

- evaluarea si consilierea pacientilor si apartinatorilor sectiei UPU
- colaborarea cu sectia ATI pentru consiliere si terapii scurte in cazul pacientilor aflati in stadiu terminal.
- consilierea personalului spitalului.
- indrumarea studentilor la psihologie in cadrul stagiilor de practica.
- in acest spital am desfasurat o activitate de pionierat in sensul sublinierii importantei activitatii psihologice in specialitatile medicale
- colaborare cu toate sectile spitalului: Pediatrie, Chirurgie, Ortopedie, ATI, Cardiologie, Boli Interne, ORL, Ginecologie.

Perioada	2009- 2014
Postul ocupat	Profesor
Numele angajatorului	Scoala Post Liceala „Carol Davila” Baia Mare
Discipline predate	<i>Psihologie, Pedagogie, Sociologie, Comunicare profesionala, Elemente de organizare sanitara si farmaceutica, Notiuni de psihologie, etica si deontologie farmaceutica.</i>
Perioada	2004-2009
Postul ocupat	Asistent medical generalist
Numele angajatorului	Spitalul Judetean de Urgenta Dr.„Constantin Opris”, Baia Mare, str. G.Cosbuc 31
Educație și formare	
Perioada	Septembrie 2013 - prezent
	Doctorand
Unitatea de invatamant	Universitatea Valahia, Tagoviste
Domeniul	Științe Economice
Perioada	2009 – 2011
Calificare / diploma obținută	Masterat, Psihologie Clinica Masterat, Psihologia Muncii si Organizationala
Unitatea de invatamant	Universitatea „Vasile Goldis”, Arad – FILIALA BAIA MARE
Perioada	Iulie 2007 - iulie 2009
Calificarea / diploma obținută	Psiholog
Disciplinele principale studiate / competențe profesionale dobândite	<i>Psihologie scolara, Consiliere si orientare profesionala (individuala si de grup) Psihologia muncii Psihologie organizationala Psihologie clinica</i>
Numele și tipul instituției de învățământ / furnizorului de formare	Facultatea de Psihologie si Științele Educatiei, Universitatea „Vasile Goldis”, ARAD, Sectia Psihologie
Nivelul în clasificarea națională sau internațională	Licenta
Perioada	iulie 2009 – octombrie 2009
Calificarea / diploma obținută	Formator de formatori (TOT)

Disciplinele principale studiate / competențe profesionale dobândite	Proiectarea si implementarea programelor de formare profesionala Analiza nevoilor de instruire Managementul conflictului Marketingul programelor de formare profesionala Evaluarea programelor de formare profesionala Evaluarea participantilor la programele de formare profesionala Compatibilizarea competente vizate / continuturi predate / metode si mijloace utilizate in predare Invatarea pentru adulti Dezvoltare personala									
Numele și tipul instituției de învățământ / furnizorului de formare	Consult Plus, Cluj-Napoca									
Tip curs	Perfectionare									
Autoevaluare										
Nivel european (*)										
Engleză										
Italiană										
	(*) Nivelul Cadrului European Comun de Referință Pentru Limbi Străine									
Competențe și abilități sociale	Munca in echipa, competenta dobandita ca urmare a functionarii in diferite grupuri de lucru in mediul academic si profesional Comunicare publica, competenta dobandita ca urmare a experientei de student, profesor si de formator									
Competențe și aptitudini organizatorice	Planificarea si organizarea muncii, competente dobandite in urma experientei de cadru didactic si psiholog Delegarea responsabilitati subalterni, competente dobandite in urma experientei de asistent medical si de cadru didactic si psiholog									
Competențe și aptitudini de utilizare a calculatorului	Utilizare PC (Word, Excel, PowerPoint, Outlook, Internet)									

Informații suplimentare

Domenii de interes profesional:

Învățarea continuă

Predarea pentru copii, adolescenți, adulți

Formare și dezvoltare profesională

Consiliere profesională – orientare în cariera / interese / valori

Participare la conferințe, workshop-uri și programe europene:

- 25-29 mai, 2015, Școala de vară „Provocarile cercetării academice de excelență”, Academia Romană, Sinaia,
- 15-16 mai, 2015, Conferința DALGC, Universitatea „Petru Maior”, Târgu Mureș,
- 23-24 aprilie, 2015, Conferința Risk in Contemporary Economy, Universitatea „Dunărea de Jos” - Galați,
- 7-8 noiembrie, 2014, Conferința UNIVERSITATEA 1 DECEMBRIE, Alba Iulia, „Integrative approach to a smart, sustainable and inclusive growth”
- 20-21 noiembrie, 2014, Conferința INSTITUTUL DE PROGNOZĂ ECONOMICĂ, București, Perspective europene ale pieței muncii, inovare, competențe, performanță
- 20 noiembrie, 2014, Conferința UNIVERSITATEA WALES ROMÂNIA, CIOLPANI, Abordări interdisciplinare în educație, Cercetare și Inovare
- 6-7 noiembrie, 2014, UNIVERSITATEA CONSTANTIN BRÂNCOVEANU, Pitești, Knowledge Economy-Challenges of the 21st century
- 30-31 octombrie, 2014, Conferința ACADEMIA ROMÂNĂ, București, Cercetare de excelență, cunoaștere științifică, progres social.
- 2014-prezent grup tinta în cadrul proiectului - “Excellence academic routes in doctoral and postdoctoral research - READ” co-funded from the European Social Fund through the Development of Human Resources Operational Programme 2007-2013, contract no. POSDRU/159/1.5/S/137926.
- 7-8 noiembrie 2013: International Conference „Knowledge Economy – Challenges of the 21st Century” Pitești, lucrarea cu titlul: Managementul stresului și influența sa asupra instituțiilor educative din România secolului XXI.
- 8-10 mai 2010: Zilele academice Aradene, lucrarea cu titlul: „Autismul – O lume paralelă”
- 8-10 mai 2009: Zilele academice Aradene, lucrarea cu titlul: „Adolescența și sexualitate”
- Iunie 2008: „Depresie și perfecționism”, Satu Mare

Colaborări:

voluntar 2009 - **„Sustinerea dezvoltării comunităților de romi din regiunile de dezvoltare Nord-Vest și Centru”**, derulat de Centrul de Resurse pentru Comunitățile de Romi-Cluj

Recomandare: Psiholog Gherasim-Ardelean Simina

gherasimsimina@yahoo.com

- 2008 – 2009 – **PREDARE PSIHLOGIE ȘCOLARĂ SEMINARII**, Facultatea „Vasile Goldis”, ARAD, Filiala Baia Mare

Recomandare: Profesor Psiholog Dr. DELIA ARDELEAN,

ardeleandeliamariana@yahoo.com

- 2008 - 2009: VOLUNTAR PROIECTE PENTRU DEZVOLTAREA CADRELOR DIDACTICE ÎN MEDIUL RURAL

Recomandare: Profesor Psiholog Dr. DELIA ARDELEAN,

Cicioc Nicoleta
Cluj – Napoca
2016

LUCRĂRILE CE AU DISEMINAT REZULTATUL STUDIULUI SUNT :

Articole publicate în reviste naționale/ internaționale, indexate BDI, B+, în volumele conferințelor indexate BDI

2016

1. **NICOLETA CICIOC**, DIANA ȘERB, (2016), *STUDY ON THE PSYCHOLOGICAL IMPLICATIONS IN DECISION-MAKING, STRATEGII MANAGERIALE, YEAR VIII, NO. 1 (31) / 2016, , ISSN 2392 – 8123, ISSN–L 1844 – 668X;*
2. **CICIOC NICOLETA**, ȘERB DIANA, (2016), *IMPORTANCE OF HUMAN VALUES OF PERSONNEL IN THE CONTEMPORARY ORGANIZATION, COMPUTATIONAL METHODS IN SOCIAL SCIENCES, VOL. IV, ISSUE 1/2016, ISSN 2344 – 1232, ISSN–L 2344 – 1232;*
3. MOHAMMAD JARADAT, **CICIOC NICOLETA** , ȘERB DIANA (2016), *WORKPLACE FOR INDIVIDUALS IN THE CONTEXT OF RECESSION, COMPUTATIONAL METHODS IN SOCIAL SCIENCES, VOL. IV, ISSUE 1/2016, ISSN 2344 – 1232, ISSN–L 2344 – 1232;*
4. ELENA DIANA ȘERB, **NICOLETA CICIOC**, MARIA PĂUN, CONSTANȚA FUNIERU (2016), *EMPLOYMENT LEVEL ANALYSIS FROM THE DETERMINANT FACTORS PERSPECTIVE, ECOFORUM JOURNAL, VOLUME 5, ISSUE 1 (8), 2016, ISSN: 2344 – 2174;*

2015

5. CONSTANȚA POPESCU, MOHAMMAD JARADAT, ȘERB DIANA, **CICIOC NICOLETA** (2015), *QUANTITATIVE METHODS APPLIED IN THE ANALYSIS OF TEENAGERS PROBLEMS, COMPUTATIONAL METHODS IN SOCIAL SCIENCES, VOL. III, ISSUE 2/2015, ISSN 2344 – 1232, ISSN–L 2344 – 1232;*
6. ȘERB DIANA, **CICIOC NICOLETA** (2015), *XXI CENTURY EDUCATION AND ITS CONTRIBUTION TO THE EMPLOYMENT RATE OF ROMANIAN LABOUR MARKET, CMSS - VOL. II, ISSUE 2/2015, ISSN 2344 – 1232, ISSN–L 2344 – 1232;*
7. DIANA ȘERB, **NICOLETA CICIOC** (2015) *ANALIZA FACTORULUI UMAN ÎN INSTITUȚIILE PUBLICE ROMÂNEȘTI, STRATEGII MANAGERIALE, YEAR VII, NO. 3(29) / 2015, , ISSN 2392 – 8123, ISSN–L 1844 – 668X;*
8. ȘERB DIANA, **CICIOC NICOLETA** (2015), *EMPLOYMENT RATE IN ROMANIA – ANALYSIS AND FORECASTS, REVISTA ACADEMIEI FORTELOR TERESTRE SIBIU, 1/2015- ISSN 2247-840X ISSN-L 1582-6384;*
9. ȘERB DIANA, **CICIOC NICOLETA** (2015), *EMPLOYMENT RATE STRATEGIC FORESIGHT ANALYSIS AND ITS IMPLICATIONS IN THE POVERTY RATE,*

10. DIANA ELENA ȘERB, NICOLETA CAMELIA CICIOC (2015), VULNERABILITIES OF EMPLOYMENT LEVELS IN CONTEMPORARY SOCIETY OF ROMANIA, BULETIN ȘTIINȚIFIC, Nr. 2 (40) 2015, ISSN-L 2067-0532 ISSN online 2344-5386;
11. ȘERB DIANA ELENA, CICIOC NICOLETA (2015), LACK OF EDUCATION AND CONTEMPORARY WORLD ISSUES EFFECTS ON EMPLOYMENT LEVEL, , ELER 2015, LATEST INNOVATIONS IN ECONOMIC RESEARCH, EDUCATION, LA NGUAGES AND INTERDISCIPLINARY STUDIES (SELECTED PAPERS) 1/2015 - ISBN: 978-1-4276-9640-3;
12. ȘERB DIANA, CICIOC NICOLETA CAMELIA (2015), HUMAN CAPITAL IN THE CURRENT LABOR MARKET OF EUROPE, REVISTA CONFERINȚEI "Risk in Contemporary Economy", 2015, ISSN-L 2067-0532 ISSN online 2344-5386;

2014

13. ȘERB DIANA, CICIOC NICOLETA (2014),, XXI CENTURY EDUCATION AND ITS CONTRIBUTION TO THE EMPLOYMENT RATE OF ROMANIAN LABOUR MARKET, CAMELIA, COMPUTATIONAL METHODS IN SOCIAL SCIENCES, Vol. II, Issue 2/2014, ISSN 2344 – 1232;
14. ȘERB DIANA, CICIOC NICOLETA CAMELIA (2014) THE EMPLOYMENT RATE IN ROMANIA AND ITS IMPACT ON THE MIGRATION PHENOMENON BASED ON QUANTITATIVE METHODS, , REVISTA ACADEMIEI FORTELOR TERESTRE, No 4/2014, ISSN 2247-840X ISSN-L 1582-6384;
15. ȘERB DIANA, CICIOC NICOLETA CAMELIA (2014), STUDY ON ORGANIZATIONAL PATHOLOGY AND IMPLICATIONS ON HUMAN RESOURCES JOB SATISFACTION, ALSO ON THE EMPLOYMENT OF THE LABOR MARKET, STRATEGII MANAGERIALE, 4 (26), ISSN 2392 – 8123 ISSN-L 1844 – 668X, 2014;

În curs de publicare

1. DIANA ȘERB, NICOLETA CICIOC, CARMEN ANDREIANA „WOMEN STATUS ON THE LABOUR MARKET IN THE XXI CENTURY” ÎN CURS DE PUBLICARE ÎN AOSR;
2. DIANA ȘERB, PLEȘA ILIODOR, NICOLETA CICIOC, PSYCHOLOGICAL IMPLICATIONS IN HUMAN RESOURCES PERFORMANCE, ÎN CURS DE PUBLICARE ÎN SRATEGII MANAGERIALE;
3. DIANA ȘERB, NICOLETA CICIOC, THE ROLE OF INDIVIDUALS FORMAL EDUCATION IN THE CURRENT CENTURY, ÎN CURS DE PUBLICARE ÎN SRATEGII MANAGERIALE;
4. CONSTANȚA POPESCU, ȘERB DIANA, CICIOC NICOLETA, CARMEN ANDREIANA „THE CONTRIBUTION OF EDUCATION TO THE INSERTION OF VULNERABLE

GROUPS ON THE LABOUR MARKET, ÎN ANALELE UNIVERSITĂȚII DUNĂREA DE JOS;

5. DIANA ȘERB, **NICOLETA CICIOC**, IMPORTANCE OF SECURITY AND SOCIALIZATION IN EUROPEANS LIFE, ÎN CURS DE PUBLICARE ÎN BULETINUL ȘIINȚIFIC AL ACADEMIEI FORȚELOR TERESTRE SIBIU.

CITĂRI

CRISTINA BIANCA POCOL, CĂLIN MOLDOVAN TESELIOS, *Vulnerabilities of employment levels in contemporary society of Romania*, STUDIES IN AGRICULTURAL ECONOMICS 118 (2016) 55-60

Comunicări științifice prezentate la conferințe naționale/ internaționale

2016

1. CONSTANTA POPESCU, DIANA SERB, **NICOLETA CICIOC**, ANDREIANA CARMEN, (2016), "THE CONTRIBUTION OF EDUCATION TO THE INSERTION OF VULNERABLE GROUPS ON THE LABOUR MARKET", CONFERINȚA INTERNAȚIONALĂ „RISK IN CONTEMPORARY ECONOMY”, ORGANIZATĂ DE FACULTATEA DE ECONOMIE ȘI ADMINISTRAREA AFACERILOR, UNIVERSITATEA „DUNĂREA DE JOS”, GALAȚI; ASOCIAȚIA FACULTĂȚILOR DE ECONOMIE DIN ROMÂNIA, STRATEC, UNIVERSITAS GALATIENSIS, GALAȚI, 19 – 20 MAI 2016;
2. DIANA ȘERB, PLEȘA ILIODOR, **NICOLETA CICIOC**(2016), PSYCHOLOGICAL IMPLICATIONS IN HUMAN RESOURCES PERFORMANCE, CONFERINȚA ȘTIINȚIFICĂ INTERNAȚIONALĂ DE CONTABILITATEA ȘI FINANȚELE – LIMBAJE UNIVERSALE ALE AFACERILOR, PITEȘTI 18 MARTIE 2016;
3. DIANA ȘERB, **NICOLETA CICIOC**(2016) THE ROLE OF INDIVIDUALS FORMAL EDUCATION IN THE CURRENT CENTURY, CONFERINȚA ȘTIINȚIFICĂ INTERNAȚIONALĂ DE CONTABILITATEA ȘI FINANȚELE – LIMBAJE UNIVERSALE ALE AFACERILOR, PITEȘTI 18 MARTIE 2016;

2015

4. DIANA ȘERB, **NICOLETA CICIOC**, CARMEN ANDREIANA, (2015), „WOMEN STATUS ON THE LABOUR MARKET IN THE XXI CENTURY”, CONFERINȚA INTERNAȚIONALĂ „CONTEMPORARY CHALLENGES FOR THE SOCIETY IN THE CONTEXT OF THE RECENT ECONOMIC AND SOCIAL CHANGES”, ORGANIZATĂ DE UNIVERSITATEA VALAHIA TÂRGOVIȘTE, ACADEMY OF ROMANIAN SCIENTISTS, TÂRGOVIȘTE BRANCH, TÂRGOVIȘTE , 27-28 NOIEMBRIE 2015;
5. ȘERB DIANA ELENA, **CICIOC NICOLETA CAMELIA** (2015), HUMAN CAPITAL IN THE CURRENT MARKET OF EUROPE RISK IN CONTEMPORARY ECONOMY. UNIVERSITATEA DUNĂREA DE JOS GALAȚI 23 – 24 APRILIE 2015;
6. ȘERB DIANA ELENA, **CICIOC NICOLETA CAMELIA** (2015), STUDY ON THE PSYCHOLOGICAL IMPLICATIONS IN DECISION- MAKING, KOOOWLEDGE

*ECONOMY, UNIVERSITATEA CONSTANTIN BRÂNCOVEANU, PITEȘTI 5
NOIEMBRIE 2015;*

2014

7. ȘERB DIANA ELENA, **CICIOC NICOLETA** (2014), *LACK OF EDUCATION AND CONTEMPORARY WORLD ISSUES EFFECTS ON EMPLOYMENT LEVEL ABORDĂRI INTERDISCIPLINARE IN EDUCAȚIE, CERCETARE ȘI INOVARE 20 NOIEMBRIE 2014;*
8. ȘERB DIANA ELENA, **CICIOC NICOLETA** (2014), *STUDY ON ORGANIZATIONAL PATHOLOGY AND IMPLICATIONS ON HUMAN RESOURCES JOB SATISFACTION, ALSO ON THE EMPLOYMENT OF THE LABOR MARKET „ KNOWLEDGE ECONOMY-CHALLENGES OF THE 21ST CENTURY”, UNIVERSITATEA CONSTANTIN BRÂNCOVEANU, PITEȘTI 6-7 NOIEMBRIE, 2014;*
9. ȘERB DIANA ELENA, **CICIOC NICOLETA** (2014), *ANALIZA PIEȚEI MUNCII ÎN ROMÂNIA SOCIETĂȚII CONTEMPORANE PE BAZA METODELOR DE CERCETARE CANTITATIVĂ, INTEGRATIVE APPROCHE TO A SMARTH, SUSTAINABLE AND INCLUSIVE GROWTH, UNIVERSITATEA 1 DECEMBRIE, ALBA IULIA 7-8 NOIEMBRIE, 2014.*

**MINISTRY OF NATIONAL EDUCATION
VALAHIA UNIVERSITY
IOSUD - DOCTORAL SCHOOL OF ECONOMICS AND HUMANITIES
MANAGEMENT**



PHD THESIS SUMMARY

***PHD SUPERVISOR:
MOHAMMAD JARADADT***

***DOCTORAND :
GHERMAN(CICIOC) NICOLETA CAMELIA***

***TÂRGOVIȘTE
2016***

***MINISTRY OF NATIONAL EDUCATION VALAHIA UNIVERSITY FROM
TARGOVISTE IOSUD - DOCTORAL SCHOOL OF ECONOMICS AND
HUMANITIES
MANAGEMENT***



***STUDY CONCERNING THE IMPACT
OF PSYCHOLOGICAL COMPONENT
IN MANAGERIAL ACTIVITY***

PHD SUPERVISOR:

MOHAMMAD JARADADT

DOCTORAND :

GHERMAN(CICIOC) NICOLETA CAMELIA

***TÂRGOVIȘTE
2016***

CONTENT

- 1. CONTENTS / 5**
- 2. PRESENT THEME AND NOVELTY / 8**
- 3. STRUCTURE OF THE THESIS ON CHAPTERS / 11**
- 4. CONCLUSIONS / 13**
- 5. CONTRIBUTIONS / 16**
- 6. FUTURE DIRECTIONS / 17**
- 7. BIBLIOGRAPHY/ 18**
- 8. LIST OF WORKS / 21**
- 9. CURRICULUM VITAE / 2**

KEYWORDS:

human resources, decision making, psychology and decision, management and organization, organizational culture, social responsibility.

THANKS

FIRST I WANT TO THANKS, SINCERELY AND WITH ALL MY HEART, TO PROFESSOR MOHAMMAD JARADADT, PHD, FOR THE CONFIDENCE AND SUPPORT GRANTED, AS SCIENTIFIC LEADER.

"Dear sir, thank you especially for the tact, diplomacy, celerity, skill, elegance and your exemplary attitude from my debut in the doctoral school up to completing this thesis".

Thank you very much!

MY SINCERE FEELINGS OF RESPECT AND THANKSGIVING ALSO GO TO THE TEACHERS OF ,, VALAHIA UNIVERSITY FROM TARGOVISTE IOSUD -DOCTORAL SCHOOL OF ECONOMICS AND HUMANITIES "FOR THE SUPPORT GIVEN THROUGHOUT MY TRAINING.

THANK YOU FROM THE BOTTOM OF MY HEART!

CONTENT

Introduction / 6

CHAPTER I. MANAGEMENT, ORGANIZATION, ORGANIZATIONAL CULTURE

1.1. Management and organization / 11

1.2. Organization management and leadership / 15

1.3. Organizational culture / 16

1.3.1. The process of forming organizational culture / 18

1.3.2. Behavioral norms / 20

1.4. Management styles / 20

1.4.1. Defining managerial styles / 20

1.4.2. Typology of management styles / 21

1.5. Human Resources in organization / 25

1.5.1. Definitions and stages in the HRM evolution / 25

1.5.2. HRM as a field of managerial practice and managerial subsystem / 29

1.5.3. Motivational aspects of human resources / 35

CHAPTER II. ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND DECISION-MAKING

2.1. Organizational behavior-defining / 58

2.2. Motivated organizational behavior / 64

2.3 Managerial and organizational psychology tasks in organized-motivated behavior research / 67

2.4. Organizations, components and relationships within organizations / 69

2.5. Managerial decisions / 71

2.5.1. The concept of managerial decision / 71

2.5.2. Classification of decisions / 74

2.5.3. Defining and structure of decision system / 88

2.5.4. The modernization of decisional system / 90

2.5.5. Man, psychology and decision / 98

CHAPTER III. ETHICS AND RESPONSIBLE BEHAVIOUR

3.1. Ethics - Theoretical Approach / 104

3.2. Social responsibility-theoretical approach / 110

3.3. Social Responsibility - practical approaches / 114

CHAPTER IV. ANXIETY

4.1. Organizational pathology / 116

4.1.1. The definition of pathology / 116

4.1.2. Classification of the pathologies / 116

4.2. Anxiety / 120

4.3. The role of communication in preventing anxiety / 125

CHAPTER V. MANAGERIAL STYLE AND ANXIETY LEVEL OF HUMAN RESOURCES FROM NCHNRR L.L. (National Company of Highway and National Roads in Romania)

5.1. Methodology/ 130

5.2. Processing and analysis of data collected in the entire sample / 133

5.2.1. Total sampling / 134

5.2.2. Analysis of items consistency/ 171

5.3. Subsampling / 174

5.4. Hypothesis Testing / 213

5.5. Strengths and weaknesses identified in NCHNRR L.L./ 218

CHAPTER VI. INDIVIDUAL COUNSELING PROGRAM

6.1. Conditions of holding / 220

6.1.1. Presentation of necessity and the emergence / 220

6.1.2. Role of counseling / 222

6.2. Coordination and carrying out activities / 223

6.2.1. Location and participants / 223

6.2.2. Counseling activity / 224

6.2.3. Models used and tools / 224

6.3. Evaluation / 230

6.3.1. Evaluation through counseling / 230

6.3.2. Evaluation during and after counseling / 231

CONCLUSIONS/232

BIBLIOGRAPHY/237

APPENDIX/253

PRESENT THEME AND NOVELTY

This paper entitled "STUDY CONCERNING THE IMPACT OF PSYCHOLOGICAL COMPONENT IN MANAGEMENT ACTIVITY " shows that psychological issues have major implications at managerial level. In this regard, general manager or persons responsible for the leadership are put in a position to make decisions taking into account a number of psychological factors: motivation, perception, attitude and belief.

The paper is credited to score the issue raised in a scientific-applicative horizon, explicative and exploratory, interdisciplinary shade, configured by elements of the educational policies of psychology. The resolute principles and strategies are not universally valid, they derive and apply in particular in line with field determinations of the phenomenon kept in sight. On such an investigative trajectory is positioned the present research. People do not always behave responsibly because of psychological features differentiated according to the individual's personality. Emotions and feelings influence behavior, they can act beyond the limits of rationality, in ways that for other people do not comply with the values, norms and aspirations. Their actions and consequences are in close connection with managerial style. The theme chosen try to answer and to build solutions to situations that manifests real and that must be professionally managed for decreasing and resolving phenomena with very important impacting on individual or social level.

Personality is seen as a factor that shape human behavior (responsible or irresponsible). The social responsibility that one man can prove at a certain moment or constantly is closely related to psychology. By respecting ethical principles the managers demonstrate responsible behavior towards their employees and society.

In a world in constant search (everyday life, desire to advance rapidly in a position, but also the overnight enrichment), people have forgot to be moral, and this is sanctioned by product beneficiaries or service organizations. Violations of moral values imply a price not worth paying by the society, because our descendants will not have what to inherit from us, and our own pattern is distorted.

In relation with the unfortunate events of the last period (death youth from Collectiv Club, the damage caused by the disinfectant of the company Hexi Pharma diluted and multiple accidents occurred on roads in Romania) I want to emphasize that the failure to comply the ethical issues lead to the gradual extinction of society, by reducing individuals

morality. In all cases, leaders have shown an undesirable behavior, a personality lacking verticality, endangering the peoples. They did not know, or did not want to manage situations, did not take the right decisions, but in reality in these entities persist a pathological climate.

Increased self-esteem has a positive impact on the management act, especially in decision making. People who trust their abilities and skills can direct contributors to find the best solutions. A person who is able to critically evaluate can be competent in managing a team.

Deviant behavior at work (agitation, depression, apathy, psychosis, aggressivity, sleep problems) can be prevented by manager, human resources bureau chief or organization psychologist, but in most cases they are ignored because there is not sufficient communication vertically or horizontally. These symptoms show one hand a state of human resources anxiety, on the other hand emphasizes the existence of organizational pathologies (disinterest in the welfare of the people). This behavior leads to lower productivity at work, deterioration of family relationships and physical and mental health.

If models of pathology organizational analysis are frequently applied in the company's human resources, they enable management to recognize weaknesses in organization, determine the investigations to find the cause and finally through a depth planning to find the best solutions.

Ineffectiveness of managers leads to the manifestation of instability organizational states, and in this sense it is necessary that people in leadership positions to reflect on their own style and try to remedy the situation. The leadership style is effective on staff performance organization. When a person is morally and financially motivated, when working in a pleasant atmosphere and when relations with superiors are on track, their results are better.

It is not hard, nor easy to remedy the effects of an inefficient managerial style. One way for a company to get the desired result is to change the way people think and act in certain situations, and for this they must realize the need for change. Mentality and fear leads people not to accept changes, even if they know that things do not evolve the right direction.

The novelty of the work comes from the fact that it has not been analyzed in an economical and psychological manner(managerial activity under the impact of psychology). The two areas being in a constantly evolution, it is necessary to conduct a comprehensive analysis. National and international literature treats these broad areas and presents

appropriate opinions of specialists, advisory opinions that have been the starting point in developing the thesis.

STRUCTURE BY CHAPTERS

Thesis title- STUDY CONCERNING THE IMPACT OF PSYCHOLOGICAL COMPONENT IN MANAGEMENT ACTIVITY has as central objective the NCHNRR L.L. evaluation of human resources management style and establishing their anxiety level.

Secondary objectives:

First objective: Identifying the ethics code functionality degree of the company;

The second objective: Knowledge of dominated management styles;

Objective number three: Assessment of evaluated anxiety subjects.

Hypotheses:

H1: The majority of evaluated subjects know about the existence of the ethics code in the company;

H 2: Evaluated human resources assessed a high degree of anxiety;

H3: Managerial styles correlate with anxiety;

H4: Items for identifying anxiety levels do not correlate with each other;

H5: Segmentation criteria (age, sex, and seniority) does not exert influence on evaluated anxiety subjects.

By its nature, this is a quantitative research (verifying hypotheses and attitudes evaluation), and after it, its object is part of exploratory category (familiarity with the situation, the realization of a vision problem, identifying the motivations and attitudes). This meets the requirements: relative, operative, accurate and objective. The research was done individually, empirical. The information was collected through surveys and the version used was direct, by operator. It is a survey of assisted self registration form.

The structure includes six chapters. In the first four chapters was presented the state of knowledge, in chapter five a research was performed among middle managers from NCHNRR L.L., chapter six is the proposal before the analysis and interpretation of the

results from the applied survey -a big counseling program and well founded in terms of application.

The first chapter- **MANAGEMENT, ORGANIZATION, ORGANIZATIONAL CULTURE** has three subchapters. Depth study of literature in the field has allowed the definition and presentation of features, of basic concepts used in the early parts of these work: management, organization, leadership, organizational culture and human resources.

The second chapter -**ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND DECISION-MAKING** presents the concepts structured in four parts. We started with the history outlining of the term organizational behavior, and its stages of development. In the subchapter for shaping the motivated organizational behavior we defined key concepts and we presented the motivation theories .

The reward system of human resources has been and will be the focus of specialists. The starting point of this chapter is that motivation at work is successful when taking into account the psychological side, and in this sense responsables of human resources department must be competent in psychology.

In the third part were presented in detail the concepts: organization, components and the relationships within, then, was presented the concept of decision-making. Relevant theoretical aspects of the decision making process: definition of the decision, presenting the classification criteria of the decision, presenting decision-making system and highlight decision techniques. There are emphasized the primary factors of the decision (internal and external), the classification of decision, but also a modern presentation of process and decision-making system.

Modernising decisional system is another topic described, and during this part there are presented aspects of decision rationality , but also decisional methods and techniques. The last part,, Man, psychology and decision "is mainly aimed with presenting the degree of implication of the psychological aspects of decision making. Throughout this subchapter there are highlighted issues such as: general-theoretical problems of the decision, but also the relatively - normative decision model.

Chapter three- **ETHICS AND RESPONSIBLE BEHSVIOUR**. Concepts and fundamentals elements are emphasized through three parts. The first part defined the concept of ethics, ethical principles were enunciated, was described the ethical code with its main elements and the most popular theories in this field were set. The concept of ethics theoretical research continues with pointing the important issues related with social responsibility. Among the issues discussed were: responsible behavior, social responsibility and its

components. Some situation were presented and described concerning the social irresponsibility of NCHNRR L.L., were described the cases where because of the deplorable state of roads, accidents occurred that endangered people's lives.

The last chapter of theory-ANXIETY describes the concept of organizational pathology (classifies and explains its most common forms in the organization: Bournaut and mobbing syndrome). It went on with the describing anxiety (definitions, causes and effects), and in section three it explains the role of communication in the reduction of anxiety.

Chapter five **MANAGERIAL STYLE AND ANXIETY LEVEL OF HUMAN RESOURCES FROM NCHNRR L.L.** This chapter is the case study. A directly research took place, a survey identifying how mid-level managers from NCHNRR feel and assess anxiety, but also the managerial style. The subject was discussed during five chapters. Methodological landmarks were part of the first chapter in which the research aim was briefly outlined, objectives and hypotheses were presented, but also the way the research was organized it highlights. Research sample includes a total of 283 subjects. Part of the questionnaire was personal contribution and the other was inspired by psychology, representing the assessment questionnaire anxiety (STAI form X2).

Application of the instrument on respondents was followed by the activity on creating the database, but also processing, analyzing them in depth. In the beginning data were analyzed for all research participants without taking into account demographics. The items consistency was studied using Cronbach's Alpha. To obtain a suitable consistency the items that close relationship were given up. Demonstrating the internal consistency of items was followed by analyzing data on sub-samples, the central questions were selected and analyzed by identification data of respondents. In this case was appealed Crostabulation and Hi square.

Hypothesis testing took place in section number four. The confirmation or refutation of presentation and demonstration was kept on, and for demonstration were used specific tests.

Testing hypotheses:

Testing hypotheses of this research was done using tests: correlation and association.

H1. The majority of subjects evaluated know about the existence of the ethics code within the company.

The first hypothesis is confirmed.

H2: The human resources evaluated present a high degree of anxiety.

The second hypothesis is not confirmed because, according results, the human resources evaluated do not present a high degree of anxiety

H3. Management styles correlate with anxiety

Hypothesis number three has been confirmed. Thus, management styles correlate with anxiety.

H 4. The anxiety items do not correlate with each other.

Hypothesis number four was confirmed because , according Pearson's coefficient, there is no connection between the items.

H5. Segmentation criteria (age, sex, and seniority) does not exert influence on anxiety workers .

Hypothesis number five was confirmed.

In the last subchapter was made a minidiagnostic of the company, on two levels: the strengths and weaknesses of the company's activity in general and those resulting from research.

The last chapter - INDIVIDUAL COUNSELING PROGRAM comes with a proposal on the conclusions obtained from the survey. Among the essentials key to be studied now are: the conditions governing the program, the presentation of necessity and the emergence, the role of counseling activity, coordination and development on activities, location and participants, counseling activity, used models and tools, assessment of the counseling activities, assessment during counseling, assessment during counseling and after completion.

The doctoral thesis contains six chapters described, and a part were general conclusions are described, theoretical and practical contributions are described, and finally future directions of research are presented.

Enumeration of references is given at the end of the work. The data are summarized in the appendix.

CONCLUSIONS

The conclusions on theoretical part

The manager is the person who possesses organisational skills, and the leader, the person who knows the procedures and how should motivate people. The decision comes at every step of the individual, both in the personal life and in the organization. A manager is efficient when develops and implements the best decisions, and the results are visible and reflected in the financial statements. In many cases the manager is forced to make decisions in the moment, and for the outcome not to affect neither the human resources nor the organization (prestige market, the event of bankruptcy), it must have the necessary skills.

We can not talk of efficiency of decision when the manager's style is not effective, and the latter can be achieved by focusing on the "4C": clarity, courage, consideration and coherence. Thus, the efficacy of style results from the joint of the 4 C. Manager as essential part of the decision-making process must show courage when it wishes to implement a strategy, to formulate clear targets and timeframes, to submit consistency in action and thought and to provide consideration for their own employees. Manager takes into account a number of factors that influence on the decision.

The decision maker profile is shaped by the following aspects: enterprising, participative, realistic and organized. Enterprising character of manager is observed by the fact that he takes initiative in order to find the best solutions. The participative character of the decision maker is specific only to those that are not content with implementing the decision, but seeks to work with its employees, to consult with them and together to pursue the implementation of the decision outcome. Organized nature of one who is forced to decide results from the fact that everything he achieved considers the compliance of both chronological order and rigor, but is also well informed. Its profile is outlined by a last feature-realistic character, and this refers to the fact that all the alternatives are considered: success or failure, and both are real business issues.

A wrong decision is difficult to repair. The manager capacity decision is founded on personal skills trained in time, knowledge of regulatory issues, and knowledge of its staff profile in order to achieve a balance between the amount received and the expected amount by them. Managers at the decision-making process take risks, and to minimize their potential effects in some cases they accept them and in others avoid them

Conflicts are inevitable in an organization, and the manager needs to effectively manage the situation so that employees do not see through the decision to use physical and verbal violence the way to remedy the situations intended to produce tension and anxiety. Not

all managers see decision-making capacity in its real meaning, but most associate the power of decision with authority.

Authoritarian style of manager lead to manifestation of pathological phenomena and for the existence of a favorable climate for physical and mental development of all parts within an organization it is necessary that the adopted style by the manager to focus on democracy. Democracy must be seen as possibility of every human resources within each organization to tell their views and participate in finding the best solutions to eliminate all deficiencies. The person responsible for developing and implementing the decision must take into account on one hand the parts involved, and on the other hand the implications of economic- psychological developed decision.

The discrepancy between managers' leadership styles can affect organizational efficiency, productivity of human resources and can increase anxiety levels. Organizational performance is influenced by a competitive and innovative culture. Organizational culture is closely related to managing style. Knowing the two-way connection between managerial style and ethics in business improve the quality of life in the organization. In a competitive business environment, effectiveness of leadership style is necessary to achieve the objectives.

Values are part of complex sets of attitudes that influence people's behavior. The value in society influence not only our choices, but also the perception of value to others. The relationship between good and evil has a significant influence on individual behavior.

Conclusions of application part

The company has an ethical guide known by most respondents. Responsible for writing the guide is not known by the company's human resources. Compliance with the rules of conduct is regarded by respondents as the main aspect that should be taken into account when considering a code of ethics to be applied across the organization. Behavior at work influences the reputation and performance.

Respondents do not follow the premise "end justifies the means". The referral to undesirable behavior in the workplace is signaled to the responsible for advising on ethical human resources. Personality traits are considered key factors of unethical behavior. At the company level, the manager involves to ensure an appropriate selection and recruitment process. The staff is treated fairly and potential employees will not go through situations of discrimination concerning biological age and gender.

Most respondents believe that the accusations in the press have their truth. A percentage of 68.2% respondents are affected by media accusations about the company, and

31.8% are affected to a great extent. The cases in which people sued the company show that the managerial level is not given the importance of social responsibility.

According to research participants, current job is safe, and so they do not live with the feeling of fear that will remain without it. Changing the position has major effects in financial terms. Majority of respondents consider that the responsables for the situation of roads are all involved parts: the president, parliament, government, Minister of Transport, NCHNRR L.L Director . Respondents consider is wasted too much time on bureaucracy that does not help at all. The results are not seen anywhere: the roads are not maintained according to standards, and the highways are few. Respondents do not face high state of anxiety.

As a conclusion of this scientific elaborated present, I can say that the details support the idea that psychology exercises direct influence on managerial work.

Original contributions

Theoretical:

- a. presenting the new approach to "Psychological implications in decision making" field*
- b. a comparative study of ethics concepts, responsibility, management style, anxiety*
- c. enunciation of principles of best practices in business*
- d. the descriptive analysis of theories in ethics*
- e. contouring pyramid responsibility*
- f. presenting the management styles impact on human resource performance.*

Application:

- a. Making a direct , individual research*
- b. Using SPSS program to support arguments*
- c. Using Cronbach Alpha coefficients to identify the relationship between questionnaire items*
- d. Shaping SWOT analysis of the company*
- e. Transposition of situations where irresponsible behavior manifests in NCHNRR L.L*
- f. Using correlation, association and comparison*
- g. Using tests to identify assumptions confirmation*
- h. Creating a personalized plan of action to remedy or prevent certain situations from organization*

Research limits:

- Reduced financial resources allocated to study
- Large time gathering questionnaires, time consuming
- The possibility that the respondents submit embellished responses -the difference between the actual situation of the company and the declared one.
- The gap between the results obtained and psychological-managerial practices

Future directions

The research conclusions leads in the future to several directions:

- a. Deepen the theoretical point of view of psychology impact on managerial work*
- b. Simulation of the personalized counseling plan on 283 participants in research*
- c. Detailed presentation of modern methods of anxiety analysis*
- d. Observing the behavior of human resources when put in a position to decide.*

The usefulness of this research

This paper brings a scientific contribution, didactic and practical:

- a. Significant contribution in knowledge*
- b. The utility of field research and counseling plan.*

Valorisation of research results

I. Prizes awarded in recognition of the scientific contribution

2014 - 2015 Doctoral Scholarship trough Sectorial Operational Programme for Human Resources Development, the project „ Path of academic excellence in doctoral and post-doctoral research - READ ", contract no. POSDRU / 159 / 1.5 / S / 137 926

II. Participation in other scientific events

- 1. 25 -29 May 2015, Sinaia, the summer School "Academic Research Excellence Challenges", organized by the Romanian Academy***
- 2. 25.09.2014, Romanian Academy workshop "Through inter-disciplinary towards excellence in scientific research in the social field"***
- 3. 21/01/2015, Romanian Academy workshop "Research - protocols and creativity in knowledge"***
- 4. April 8, 2015, Romanian Academy workshop "Relevance, methodology and utility in doctoral and post-doctoral excellence research "***
- 5. August 2014, the Romanian Academy, lecture "Fundamentals of the theory of knowledge in economics / social sciences", supported by prof. Dinga. PHD.***

BIBLIOGRAPHY

1. *Alec K, Economics, Bucharest, Ed. Economica, 2000*
2. *I Alexandrescu, Organizational culture and technology transformations, ed. Economic, Bucharest, 1999*
3. *L Catargiu, Organizational culture in Romanian companies, Ed.Human Synergetics, Bucharest, 2008*
4. *V Chișu, F Rotaru, Manual specialist in human resources, Ed.Irecson, Bucharest, 2002*
5. *I Chivu, D Smith, Human resources management in small and medium enterprises-Ed. Economica, Bucharest, 2001*
6. *G Cole, Personnel Management, Ed. Codecs, Bucharest, 2000*
7. *M Comanescu, European Management, Ed. Economica, Bucharest, 1999*
8. *B Donaldson, , " Sales Management ' , Ed. Codecs, Bucharest, 2001*
9. *F Druță, Economic motivation and managerial and psychological dimensions, Ed, Economic, Bucharest, 2004*
10. *M Duică, Projects Management, Ed. Bibliotheca, Targoviste, 2009*
11. *A Duică, Management, Ed. Bibliotheca, Targoviste, 2008*
12. *C Frățiță, M Duică, Human Resources Management, Ed. Bibliotheca, Targoviste, 2014*
13. *T Gavrilă, V Lefter, General management of the company, Ed. Economica, Bucharest, 2002*
14. *G Hrebiniak, Business strategy, Ed. All, Bucharest, 2009*
15. *G Ionescu Thomas A, Organizational culture and management transition, Ed. Economica, Bucharest, 2001*
16. *James E. Grunig. "From Symbolic to Behavioral Relationships" in Public Relations Review, Vol. 19, 1993, p. 136*
17. *D Knights, K Hillmot, Introducing Organisational and management behavior, Ed. Thompson, London, 2007*
18. *C Lafaye, Sociology organizations, Polirom, Iași,*
19. *H Levitt, Managerial Psychology, Ed. University of Chicago, 1972*
20. *E. Little, E Marandi, Relationship Marketing Manager, Ed Thompson, London 2003*
21. *A Manolescu, Human Resources Management, Ed. Economica, Bucharest, 2001*
22. *M Mocanu, C Schuster, Project Management path towards increased competitiveness, Ed, ALL Beck, 2001*

23. *S Nail, MANAGING AND ORGANIZATIONAL BEHAVIOR UNDERSTANDING, Delta Publishing Company, Los Alamitos, 2006*
24. *M Nanes, Strategies firm, Ed. Sylvi, Bucharest, 2001*
25. *I Petrescu, Essential in the management of staff, Ed. Foundation of tomorrow's Romania, Bucharest, 2008*
26. *V Petrovich, Styles of leadership and managerial efficiency, Ed. Economica, Bucharest, 2001*
27. *V Popa, Project Management, Ed. Bibliotheca, Tîrgoviște 2008*
28. *Ristic, I Valeriu Valeriu P, Strategic Marketing, Ed. Expert, Bucharest, 2010*
29. *Ristic (coordinator), Marketing - Chrestomathy terms and concepts, Ed. Expert, Bucharest, 2001*
30. *D. Shapiro Psychotherapy of Neurotic Character. New York: Basic Books, 1989*
31. *Stanciu and Ionescu, The culture and organizational behavior, Ed. Comunicare.ro, Bucharest, 2008*
32. *P Vague, I Stegăroiu, General Management, Ed. Macarius, 1998*
33. *P Villemus, Team Motivation, Ed. Organisation, Paris, 2004*
34. *Virgil G World Economy, Bucharest, Ed. SNSPA Politeia, 200,*
35. *M Vlăsceanu, Organizations and organizational behavior, Ed. Polirom, Iași, 2003*
36. *C Zamfir. Managerial training in Romania, Ed. Foundation International Management, Bucharest, 1994*

Magazines

1. *Behavior Research: Advances, Gaps, and Recommendations Journal of Management, 2007*
2. *Bakker AB, CH Killmer, Siegriest J Schaufeli WB. Effort-reward imbalance and burnout among nurses. Journal of Advanced Nursing.2000*
3. *O. Behav Journal of Organizational Behavior, London 29.147-154, (2008)*
4. *Ghilic M, Individual-organization relationship in the information society Economic Informatics magazine, no. 1 (17) / 2001, Bucharest*
5. *Burnout J. Felton as a clinical entity: its Importance in health care workers. Occup. Med. 1998: Vol. 48, No. 4,*
6. *Kaifi A, Organizational Behavior: A Study on Managers, Employees, and Teams, Journal of Management Policy and Practice vol. 12 (1), 2011, London,*

7. Poncet¹ M, T Philippe, Laurent Papazian, Nancy Kentish-Barnes¹, Jean-Francois Timsit, Burnout Syndrome and Nurses, JAMA, 2002

Web pages

www.smeprojects.ro

www.elfconsulting.ro

[cultura organizatiională - yimg.com](http://cultura.organizatiionala.yimg.com)

<http://www.preferatele.com/docs/marketing/1/cultura-organization2.php>

<http://gbr.pepperdine.edu/2010/08/seven-neurotic-styles-of-management/>

<http://prezi.com/4ekw0vf7kv3w/patologii-organizacionale/>

<http://biblioteca.regielive.ro/referate/psihologie/cauze-si-efecte-ale-comportamentelor-nocive-284091.html>

<http://riscurizero.ro/sites/riscurizero.ro/files/Sindromul%20de%20burnout.pdf>, 10 iun, 2014, ora 10

Curriculum vitae

Europass

Personal information

Name/surname

Address

CICIOC NICOLETA CAMELIA

Telefon(oane)

Baia Mare
25/24Traian Av.

E-mail(uri)

Mobil: 0742 - 015598

Nationality

alexandraticioc@gmail.com

Date of birth

Romanian

Profesional experience

December 4, 1977

Period

Position

03.12.2013- present**Social relationships Specialist
Regional Office of Roads and Bridges Cluj**Name and address of employer
Period**September 2012-February 2014**

Position

Teacher - psychologist

Name and address of employer

CJRAE, Baia Mare str. 8 Martie

Period

November 1, 2009 - 2012 May

Postul ocupat

PSYCHOLOGIST

Numele si adresa angajatorului

Dr. "Constantin Opris" County Emergency Hospital Baia Mare, 31. ,G.Cosbuc str
UPU DEPARTMENTResponsabilitati
principale

- evaluarea si consilierea pacientilor si apartinatorilor sectiei UPU
- colaborarea cu sectia ATI pentru consiliere si terapii scurte in cazul pacientilor aflati in stadiu terminal.
- consilierea personalului spitalului.
- indrumarea studentilor la psihologie in cadrul stagiilor de practica.
- in acest spital am desfasurat o activitate de pionierat in sensul sublinierii importantei activitatii psihologice in specialitatile medicale
- colaborare cu toate sectile spitalului: Pediatrie, Chirurgie, Ortopedie, ATI, Cardiologie, Boli Interne, ORL, Ginecologie.

Period	2009- 2014
Position	Teacher
Name of employer	„Carol Davila” Post secondary school, Baia Mare
Taught disciplines	<i>Psychology, Pedagogy, Sociology, Professional communication. Organization of health care and pharmaceutical elements, Notions of psychology, ethics and pharmaceutical deontology.</i>
Period	2004-2009
Position	Nurse responsible for general care
Name of employer	Dr. „Constantin Opris”, County Emergency Hospital, Baia Mare, 31, G. Cosbuc str.
Education and Training	
Period	September 2013 - present
	Doctorand
	Tagoviste Valahia University,
Field	Economics
Period	2009 – 2011
Qualification / diploma	Masters ,Clinical Psychology Masters, Work and Organizational Psychology
Educational unit	Arad „Vasile Goldis”, University–BAIA MARE SUBSIDIARY
Period	July 2007 - July 2009
Qualification / diploma	Psychologist
Principal subjects / professional competences acquired	School psychology, Professional Counseling and guidance (individual and group) Psychology Organizational Psychology Clinical Psychology
Name and type of education / training provider	Faculty of Psychology and Educational Sciences ARAD, „Vasile Goldis”, University Psychology Department
Level in national or international classification	License

Period	July 2009 – October 2009																																																																			
Qualification / diploma	Trainer of Trainers (TOT) Designing and implementing training programs Training needs analysis Conflict management Marketing training programs Evaluation of training programs Evaluation of participants in training programs The relevant competent compatibility / content taught / Teaching methods and means used Adult learning Personal Development																																																																			
Principal subjects / professional competences acquired																																																																				
Name and type of education / training provider	Consult Plus, Cluj-Napoca																																																																			
Course type	Mastery																																																																			
Autoevaluation European level(*)	<table><tr><th colspan="4">Understanding</th><th colspan="4">Speaking</th><th colspan="2">Writing</th></tr><tr><th colspan="2">Listening</th><th colspan="2">Reading</th><th colspan="2">Conversation</th><th colspan="2">Oral speech</th><th colspan="2">Written expression</th></tr><tr><td rowspan="2">English</td><td>C2</td><td>B2</td><td>B1</td><td>B2</td><td>A2</td><td colspan="4"></td></tr><tr><td>Experienced user</td><td>Independent user</td><td>Independent user</td><td>Independent user</td><td>Basic user</td><td colspan="4"></td></tr><tr><td rowspan="2">Italian</td><td>C2</td><td>B2</td><td>B1</td><td>A1</td><td></td><td colspan="4"></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td colspan="4"></td></tr></table>										Understanding				Speaking				Writing		Listening		Reading		Conversation		Oral speech		Written expression		English	C2	B2	B1	B2	A2					Experienced user	Independent user	Independent user	Independent user	Basic user					Italian	C2	B2	B1	A1														
Understanding				Speaking				Writing																																																												
Listening		Reading		Conversation		Oral speech		Written expression																																																												
English	C2	B2	B1	B2	A2																																																															
	Experienced user	Independent user	Independent user	Independent user	Basic user																																																															
Italian	C2	B2	B1	A1																																																																
	(*)Common European Framework of Reference for Languages																																																																			
Social skills and competences	Teamwork, competence gained due to the operation in various working in academic and professional groups Public communication, competence, experience gained as a result of student, teacher and trainer																																																																			
Organisational skills and competences	Planning and organization of work, skills gained from experience as a teacher and psychologist Delegating responsibilities subordinates, skills gained from experience of the nurse and the teacher and psychologist																																																																			
Skills and computer use	PC use(Word, Excel, PowerPoint, Outlook, Internet)																																																																			

More information**Areas of professional interest:****Continuous learning****Teaching children, teenagers, adults****Training and professional development****Professional counseling - career guidance / interests / values****Participation in conferences, workshops and European programs:**

- May 25 -29 2015, the Summer School "Challenges of academic research excellence", Romanian Academy, Sinaia,
- 15 to 16 May 2015, the Conference DALGC University ,, ,, Peter Major, Targu Mures,
- April 23-24 , 2015 Risk Conference in contemporary Economy, University of Jos ,, Danube Galati,
- 7 to 8 November 2014, the Conference IDecembrie University, Alba Iulia ,, Integrative approche to the smarth, Sustainable and inclusive growth
- 20 to 21 November 2014, Institute for Economic Forecasting Conference, Bucharest, European perspectives of the labor market, innovation, skills, performance
- November 20, 2014 Conference WALES ROMANIA UNIVERSITY, CIOLPANI, interdisciplinary approaches in education, research and innovation
- 6-7 November 2014 Constantin Brancoveanu University Pitesti, Knowledge Economy of the 21st century-Challenges
- 30 to 31 October 2014, the Conference ROMANIAN ACADEMY, Bucharest research excellence, scientific knowledge, social progress.
- 2014-present within the target group proiectului- "Excellence in doctoral and postdoctoral academic research routes - READ" co-Funded from the European Social Fund through the Operational Programme Development of Human Resources 2007-2013, Contract no. HRD / 159 / 1.5 / S / 137 926.
- 7 to 8 November 2013: International Conference "Knowledge Economy - Challenges of the 21 st. Century "Pitesti, the paper entitled: responsible management of stress and its influence on educational institutions in Romania XXI century.
- 8 to 10 May 1010: Arad Academic Days, the paper entitled: "Autism - A parallel world"
- 8 -10 May 2009 Arad Academic Days, the work entitled "Adolescence and sexuality"
- June 2008: "Depression and perfectionism" SatuMare

Colaborators

volunteer 2009 - "Support for the development of Roma communities in Nord-West and center", developed by the Resource Center for Roma Communities, Cluj

Recommendation: Psychologist Gherasim-Ardelean Simina

gherasimsimina@yahoo.com

2008 – 2009 – **SEMINARS TEACHING SCHOOL PSYCHOLOGY, University "Vasile Goldis", Arad, Baia Mare Branch**

Recommendation: Psychologist Professor Dr. DELIA ARDELEAN,

ardeleandeliamariana@yahoo.com

- 2008 - 2009: VOLUNTEER TEACHER DEVELOPMENT PROJECTS IN RURAL AREAS

Recomandation: Psychologist Professor Dr. DELIA ARDELEAN,

Cicioc Nicoleta
Cluj –Napoca
2016

WORK THAT DISSEMINATED THE RESULT OF THE STUDIES ARE:

Articles published in national / international reviews, BDI indexed, B +, BDI indexed volumes conferences

2016

16. **NICOLETA CICIOC**, DIANA ȘERB, (2016), *STUDY ON THE PSYCHOLOGICAL IMPLICATIONS IN DECISION-MAKING, STRATEGII MANAGERIALE*, YEAR VIII, NO. 1 (31) / 2016, , ISSN 2392 – 8123, ISSN–L 1844 – 668X;
17. **CICIOC NICOLETA**, ȘERB DIANA, (2016), *IMPORTANCE OF HUMAN VALUES OF PERSONNEL IN THE CONTEMPORARY ORGANIZATION, COMPUTATIONAL METHODS IN SOCIAL SCIENCES*, VOL. IV, ISSUE 1/2016, ISSN 2344 – 1232, ISSN–L 2344 – 1232;
18. MOHAMMAD JARADAT, **CICIOC NICOLETA** , ȘERB DIANA (2016), *WORKPLACE FOR INDIVIDUALS IN THE CONTEXT OF RECESSION, COMPUTATIONAL METHODS IN SOCIAL SCIENCES*, VOL. IV, ISSUE 1/2016, ISSN 2344 – 1232, ISSN–L 2344 – 1232;
19. ELENA DIANA ȘERB, **NICOLETA CICIOC**, MARIA PĂUN, CONSTANȚA FUNIERU (2016), *EMPLOYMENT LEVEL ANALYSIS FROM THE DETERMINANT FACTORS PERSPECTIVE, ECOFORUM JOURNAL*, VOLUME 5, ISSUE 1 (8), 2016, ISSN: 2344 – 2174;

2015

20. CONSTANȚA POPESCU, MOHAMMAD JARADAT, ȘERB DIANA, **CICIOC NICOLETA** (2015), *QUANTITATIVE METHODS APPLIED IN THE ANALYSIS OF TEENAGERS PROBLEMS, COMPUTATIONAL METHODS IN SOCIAL SCIENCES*, VOL. III, ISSUE 2/2015, ISSN 2344 – 1232, ISSN–L 2344 – 1232;
21. ȘERB DIANA, **CICIOC NICOLETA** (2015), *XXI CENTURY EDUCATION AND ITS CONTRIBUTION TO THE EMPLOYMENT RATE OF ROMANIAN LABOUR MARKET, CMSS - VOL. II, ISSUE 2/2015, ISSN 2344 – 1232, ISSN–L 2344 – 1232;*
22. DIANA ȘERB, **NICOLETA CICIOC** (2015) *HUMAN FACTOR ANALYSIS IN ROMANIAN PUBLIC INSTITUTIONS, MANAGEMENT STRATEGIES*, YEAR VII, NO. 3(29) / 2015, , ISSN 2392 – 8123, ISSN–L 1844 – 668X;
23. ȘERB DIANA, **CICIOC NICOLETA** (2015), *EMPLOYMENT RATE IN ROMANIA – ANALYSIS AND FORECASTS, ARMY ACADEMY REVIEW SIBIU*, 1/2015- ISSN 2247-840X ISSN-L 1582-6384;
24. ȘERB DIANA, **CICIOC NICOLETA** (2015), *EMPLOYMENT RATE STRATEGIC FORESIGHT ANALYSIS AND ITS IMPLICATIONS IN THE POVERTY RATE, ARMY ACADEMY REVIEW SIBIU*, 3/2015- ISSN 2247-840X ISSN-L 1582-6384

25. DIANA ELENA ȘERB, **NICOLETA CAMELIA CICIOC** (2015), *VULNERABILITIES OF EMPLOYMENT LEVELS IN CONTEMPORARY SOCIETY OF ROMANIA*, *SCIENTIFIC BULLETIN*, Nr. 2 (40) 2015, ISSN-L 2067-0532 ISSN online 2344-5386;
26. ȘERB DIANA ELENA, **CICIOC NICOLETA** (2015), *LACK OF EDUCATION AND CONTEMPORARY WORLD ISSUES EFFECTS ON EMPLOYMENT LEVEL*, , *ELER* 2015, *LATEST INNOVATIONS IN ECONOMIC RESEARCH, EDUCATION, LANGUAGES AND INTERDISCIPLINARY STUDIES (SELECTED PAPERS)* 1/2015 - ISBN: 978-1-4276-9640-3;
27. ȘERB DIANA, **CICIOC NICOLETA CAMELIA** (2015), *HUMAN CAPITAL IN THE CURRENT LABOR MARKET OF EUROPE*, *CONFERINȚEI REVIEW "Risk in Contemporary Economy"*, 2015, ISSN-L 2067-0532 ISSN online 2344-5386;

2014

28. ȘERB DIANA, **CICIOC NICOLETA** (2014), *XXI CENTURY EDUCATION AND ITS CONTRIBUTION TO THE EMPLOYMENT RATE OF ROMANIAN LABOUR MARKET*, *CAMELIA, COMPUTATIONAL METHODS IN SOCIAL SCIENCES*, Vol. II, Issue 2/2014, ISSN 2344 – 1232;
29. ȘERB DIANA, **CICIOC NICOLETA CAMELIA** (2014) *THE EMPLOYMENT RATE IN ROMANIA AND ITS IMPACT ON THE MIGRATION PHENOMENON BASED ON QUANTITATIVE METHODS*, , *ARMY ACADEMY REVIEW*, No 4/2014, ISSN 2247-840X ISSN-L 1582-6384;
30. ȘERB DIANA, **CICIOC NICOLETA CAMELIA** (2014), *STUDY ON ORGANIZATIONAL PATHOLOGY AND IMPLICATIONS ON HUMAN RESOURCES JOB SATISFACTION, ALSO ON THE EMPLOYMENT OF THE LABOR MARKET, MANAGERIAL STRATEGIES*, 4 (26), ISSN 2392 – 8123 ISSN–L 1844 – 668X, 2014;

To be published

6. DIANA ȘERB, **NICOLETA CICIOC**, CARMEN ANDREIANA „*WOMEN STATUS ON THE LABOUR MARKET IN THE XXI CENTURY*” , TO BE PUBLISHED IN AOSR;
7. DIANA ȘERB, PLEȘA ILIODOR, **NICOLETA CICIOC**, *PSYCHOLOGICAL IMPLICATIONS IN HUMAN RESOURCES PERFORMANCE*, TO BE PUBLISHED IN *MANAGERIAL STRATEGIES*;
8. DIANA ȘERB, **NICOLETA CICIOC**, *THE ROLE OF INDIVIDUALS FORMAL EDUCATION IN THE CURRENT CENTURY*, TO BE PUBLISHED IN *MANAGERIAL STRATEGIES*;
9. CONSTANȚA POPESCU, ȘERB DIANA, **CICIOC NICOLETA**, CARMEN ANDREIANA ,*THE CONTRIBUTION OF EDUCATION TO THE INSERTION OF VULNERABLE GROUPS ON THE LABOUR MARKET*, IN *DUNĂREA DE JOS UNIVERSITY ANNALS*;
10. DIANA ȘERB, **NICOLETA CICIOC**, *IMPORTANCE OF SECURITY AND SOCIALIZATION IN EUROPEANS LIFE*, TO BE PUBLISHED IN *THE SCIENTIFIC BULLETIN OF LAND FORCES ACADEMY SIBIU*.

CITATIONS

CRISTINA BIANCA POCOL, CĂLIN MOLDOVAN TESELIOS, *Vulnerabilities of employment levels in contemporary society of Romania*, *STUDIES IN AGRICULTURAL ECONOMICS* 118 (2016) 55-60

Scientific communications presented at national / international conferences

2016

10. CONSTANTA POPESCU, DIANA SERB, **NICOLETA CICIOC**, ANDREIANA CARMEN, (2016), "THE CONTRIBUTION OF EDUCATION TO THE INSERTION OF VULNERABLE GROUPS ON THE LABOUR MARKET", CONFERINȚA INTERNAȚIONALĂ „RISK IN CONTEMPORARY ECONOMY”, ORGANIZED BY FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS ADMINISTRATION, „DUNĂREA DE JOS”, GALAȚI UNIVERSITY; ASSOCIATION OF ROMANIA FACULTY OF ECONOMICS, STRATEC, UNIVERSITAS GALATIENSIS, GALAȚI, MAY 19 – 20, 2016;
11. DIANA ȘERB, PLEȘA ILIODOR, **NICOLETA CICIOC**(2016), PSYCHOLOGICAL IMPLICATIONS IN HUMAN RESOURCES PERFORMANCE, INTERNATIONAL SCIENTIFIC CONFERENCE OF ACCOUNTING AND FINANCE - THE UNIVERSAL LANGUAGE OF BUSINESS, PITEȘTI MARCH 18,2016;;
12. DIANA ȘERB, **NICOLETA CICIOC**(2016) THE ROLE OF INDIVIDUALS FORMAL EDUCATION IN THE CURRENT CENTURY, INTERNATIONAL SCIENTIFIC CONFERENCE OF ACCOUNTING AND FINANCE - THE UNIVERSAL LANGUAGE OF BUSINESS, PITEȘTI MARCH 18,2016;

2015

13. DIANA ȘERB, **NICOLETA CICIOC**, CARMEN ANDREIANA, (2015), „WOMEN STATUS ON THE LABOUR MARKET IN THE XXI CENTURY”, CONFERINȚA INTERNAȚIONALĂ „CONTEMPORARY CHALLENGES FOR THE SOCIETY IN THE CONTEXT OF THE RECENT ECONOMIC AND SOCIAL CHANGES”, ORGANIZED BY VALAHIA UNIVERSITY TÂRGOVIȘTE, ACADEMY OF ROMANIAN SCIENTISTS, TÂRGOVIȘTE BRANCH, TÂRGOVIȘTE , NOVEMBER 27-28, 2015;
14. ȘERB DIANA ELENA, **CICIOC NICOLETA CAMELIA**(2015), HUMAN CAPITAL IN THE CURRENT MARKET OF EUROPE RISK IN CONTEMPORARY ECONOMY. DUNĂREA DE JOS UNIVERSITY GALAȚI APRIL 23– 24, 2015;
15. ȘERB DIANA ELENA, **CICIOC NICOLETA CAMELIA**(2015), STUDY ON THE PSYCHOLOGICAL IMPLICATIONS IN DECISION- MAKING, KNOWLEDGE ECONOMY, CONSTANTIN BRÂNCOVEANU UNIVERSITY, PITEȘTI NOVEMBER 5, 2015;

2014

16. ȘERB DIANA ELENA, **CICIOC NICOLETA**(2014), LACK OF EDUCATION AND CONTEMPORARY WORLD ISSUES EFFECTS ON EMPLOYMENT LEVEL

INTERDISCIPLINARY APPROACH IN EDUCATION, RESEARCH AND INNOVATION NOVEMBER 20,2014;

- 17. ȘERB DIANA ELENA, CICIOC NICOLETA(2014), STUDY ON ORGANIZATIONAL PATHOLOGY AND IMPLICATIONS ON HUMAN RESOURCES JOB SATISFACTION, ALSO ON THE EMPLOYMENT OF THE LABOR MARKET ,, KNOWLEDGE ECONOMY-CHALLENGES OF THE 21ST CENTURY", CONSTANTIN BRÂNCOVEANU UNIVERSITY, PITEȘTI NOVEMBER 6-7, 2014;*
- 18. ȘERB DIANA ELENA, CICIOC NICOLETA(2014), ANALYSIS OF LABOUR MARKET IN ROMANIA CONTEMPORARY SOCIETY BASED ON QUANTITATIVE RESEARCH METHODS, INTEGRATIVE APPROCHE TO A SMARTH, SUSTAINABLE AND INCLUSIVE GROWTH, 1 DECEMBRIE UNIVERSITATY, ALBA IULIA NOVEMBER 7-8, 2014.*