

Concurs pentru ocuparea, pe durată nedeterminată, a două funcții contractuale de execuție vacante din cadrul aparatului propriu al Consiliului Superior al Magistraturii - consilier debutant în cadrul Compartimentului de psihologie a personalului

Proba scrisă - 19 iulie 2022

VARIANTA 1

1. Precizați care sunt limitele alpha Cronbach în aprecierea fidelității unui test. – 25 p.

pag. 104, subcapitolul 1.2.4 „Fidelitatea” din cap. 1 „Tipuri de tehnici utilizate în examinările psihologice” din Manual de psihologia muncii și organizațională, Zoltan Bogathy (coord), ed. Polirom, 2004

Răspuns

Valoarea coeficientului alpha Cronbach este dependentă de numărul de itemi ai scalei. Astfel o probă alcătuită din cinci itemi între care există o corelație medie de .50 poate avea același alpha Cronbach ca o probă cu 15 itemi între care există o corelație scăzută de .15; cu cât o probă are mai mulți itemi, cu atât consistența internă crește, excepția fiind dată de situațiile în care itemii corelează negativ între ei, fapt întâlnit atunci când ei măsoară lucruri diferite. **9p**

Un alpha Cronbach ridicat nu indică neaparat unidimensionalitatea scalei, deci consistența internă ridicată a itemilor scalei. Datorită numărului mare de itemi al unor probe, se pot obține coeficienți alpha Cronbach ridicați, dar care să mascheze faptul că există doi sau mai mulți factori măsurați prin proba respectivă. **8p**

Alpha Cronbach nu acoperă toată paleta fidelității unei probe. De exemplu o valoare ridicată de peste .80 nu constituie o garanție a stabilității în timp a rezultatelor date de subiecți. Pentru a testa această fațetă a fidelității, este nevoie să se aplice proba de cel puțin două ori, la intervale de timp diferite. Tot ceea ce arată alpha Cronbach este doar consistența internă a probei, adică în ce măsură itemii care stau la baza probei măsoară, toți, cu intensitate egală, constructul dorit. **8p**



2. Prezentați tehnica sociometrică utilizată în analiza relațiilor și a comunicării interpersonale. - 20p

pag. 224, capitolul 3.5 „ Analiza comunicării organizaționale” din Evaluarea psihologică a personalului, Ticu Constantin, ed. Polirom , 2004

Răspuns

Una dintre tehnicile care permit analiza relațiilor și a comunicării interpersonale este tehnica sociometrică. Această tehnică pornește de la premisa că experții în analiza și descrierea relațiilor interpersonale dintr-un colectiv sunt tocmai membrii colectivului respectiv. **5p**

În cadrul acestei tehnici, membrii unui colectiv în care oamenii se cunosc și există relații de colaborare – relaționare sunt solicitați să numească, în ordinea importanței, trei persoane din interiorul colectivului (în afară de șef) cu care comunică sau colaborează cel mai bine și trei persoane cu care comunică sau colaborează cel mai greu. **5p**

Respondenții sunt rugați să argumenteze de ce au ales persoanele respective, care sunt criteriile sau calitățile ce i-au făcut să numească aceste persoane. Pentru fiecare dintre cele două situații, respondenții sunt solicitați să facă alegeri forțate, în sensul că, chiar dacă un angajat crede că el comunică bine cu toți, trebuie să decidă cu cine comunică totuși mai greu sau mai dificil prin comparație cu toți ceilalți. **5p**

Dacă este vorba de un colectiv mare, peste 15 persoane, se pot solicita numele a trei persoane pentru fiecare caz în parte. În schimb, dacă numărul de membri în colectivul analizat este mic, sub 15, se poate cere oferirea doar a două nume sau a unui singur nume pentru fiecare caz în parte. **5p**

3. Prezentați un exemplu privind modul de formulare a consemnului și a întrebărilor utilizate în cadrul unui chestionar de analiză a climatului organizațional. – 15 p

pag. 220, capitolul 3.4 „ Analiza climatului organizațional general” din Evaluarea psihologică a personalului, Ticu Constantin, ed. Polirom , 2004

Răspuns

Consemn - 3p

Indiferent de cât de bine funcționează o instituție este posibil ca uneori să apară probleme, blocaje, dificultăți. Vă rugăm să vă referiți la astfel de posibile probleme (chiar dacă ele apar foarte rar sau accidental) și să completați tabelul de mai jos, descriind problema, sugerând sau numind posibile cauze, descriind soluții de rezolvare obișnuite și soluții ideale etc.

Întrebări - 12p

Descrierea problemei	Cauze ale problemei	Soluții curente	Soluții dorite/ideale
O problemă este/ poate fi....	Problema apare din cauza/datorită..	De obicei o rezolvăm....	Cel mai bine ar fi dacă....

Im / . PR

4. Prezentați nivelurile la care se poate realiza analiza rezultatelor colectate cu ajutorul chestionarului pentru angajați, utilizat în analiza comunicării dintre două sau mai multe departamente. - 20p

pag. 223, capitolul 3.5 „ Analiza comunicării organizaționale” din Evaluarea psihologică a personalului, Ticu Constantin, ed. Polirom , 2004

Răspuns

Analiza rezultatelor se poate face la mai multe niveluri:

- a) Analiza fluxului comunicațional general, fără referire expresă la caracteristicile relațiilor de comunicare – colaborare dintre două departamente, cu descrierea statistică a acestor relații (tipuri de relații, frecvența lor, timpul consumat, eficiența generală sau gradul de satisfacție a personalului implicat în aceste relații etc), cu realizarea unei ierarhii a problemelor legate de comunicare-colaborare la nivelul organizației și descrierea cauzelor acestora în percepția actorilor implicați, a soluțiilor curente și a soluțiilor finale, ideale. **8 p**
- b) Analiza comunicării pe perechi de departamente (Registratura si Relații cu publicul etc.), cu descrierea aceluiași caracteristici, dar particularizate de această dată pe relațiile concrete dintre două departamente/servicii. **6p**
- c) Analiza relațiilor de comunicare dintre un departament central (Secretariat general) și toate celelalte departamente, pentru identificarea caracteristicilor relațiilor. Această analiză se impune mai ales dacă departamentul central este esențial pentru activitatea de ansamblu a instituției. **6p**

5. Prezentați organizarea curților de apel și a tribunalelor astfel cum este reglementată de prevederile art. 35 și art. 36 din Legea 304/2004 privind organizarea judiciară, republicată, cu modificările și completările ulterioare. – 20 pct

Răspuns

Art. 35 - (1) Curțile de apel sunt instanțe cu personalitate juridică, în circumscripția cărora funcționează mai multe tribunale și tribunale specializate. **4p**

(2) În cadrul curților de apel funcționează, în raport cu complexitatea și numărul cauzelor, secții sau, după caz, completuri specializate pentru cauze civile, cauze cu profesioniști, cauze penale, cauze cu minori și de familie, cauze de contencios administrativ și fiscal, cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, insolvență, concurență neloială sau pentru alte materii, precum și completuri specializate pentru cauze maritime și fluviale. **4p**

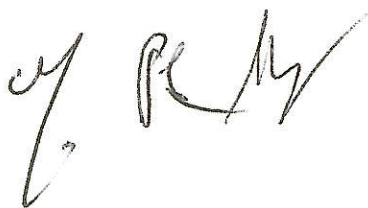
Art. 36 - (1) Tribunalele sunt instanțe cu personalitate juridică, organizate la nivelul fiecărui județ și al municipiului București, și au, de regulă, sediul în municipiul reședință de județ. **4p**

(2) În circumscripția fiecărui tribunal sunt cuprinse toate judecătoriile din județ sau, după caz, din municipiul București. **4p**

(3) În cadrul tribunalelor funcționează, în raport cu complexitatea și numărul cauzelor, secții sau, după caz, completuri specializate pentru cauze civile, cauze cu profesioniști, cauze penale, cauze cu minori și de familie, cauze de contencios administrativ și fiscal, cauze privind conflicte de muncă și

asigurări sociale, insolvență, concurență neloială sau pentru alte materii, precum și completuri specializate pentru cauze maritime și fluviale. **4p**

Comisia de concurs

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, cursive letters. It appears to be a personal name or a signature of an official, possibly 'C. R. M.' or similar, with a long horizontal stroke at the end.