



UNIVERSITATEA BABEȘ-BOLYAI
BABEȘ-BOLYAI TUDOMÁNYEGYETEM
BABEȘ-BOLYAI UNIVERSITÄT
BABEȘ-BOLYAI UNIVERSITY
TRADITIO ET EXCELLENTIA



Facultatea de Științe Economice și Gestiunea Afacerilor

BABEȘ-BOLYAI UNIVERSITY

Faculty of Economics and Business Administration

HABILITATION THESIS

Self-regulation and performance: Integrating Perspectives from Educational Psychology and Management

Ioana Loredana Mihalca

Cluj-Napoca

2026

SUMMARY

This habilitation thesis synthesizes my scientific achievements developed at the intersection of educational psychology and management focusing on two major research directions: (1) identifying the factors and processes that support self-regulated learning and the accuracy of students' metacognitive judgments, and (2) identifying the determining factors of employee performance, well-being, and work attitudes in today's changing world of work. The two directions share a common interest in self-regulation strategies, performance evaluation, adaptation to contextual demands, and the use of individual resources.

My scientific contributions in the field of educational psychology have focused on understanding how instructional design, individual characteristics, and metacognitive judgments influence problem-solving performance. Mihalca, Mengelkamp, et al. (2015) investigated the effect of different types of instructional support on the accuracy of metacognitive judgments and the performance of students with different levels of prior knowledge. Mihalca et al. (2017) investigated whether the accuracy of metacognitive judgments moderates the effect of learner control (full control vs. restricted learner control) on performance in solving problems. The study also examined the mechanisms underlying the effectiveness of learner control, focusing on the role of metacognitive judgments in control processes (e.g., time-on-task, invested mental effort). Mihalca and Mengelkamp (2020) experimentally manipulated prior knowledge in addition to learner control and examined their role in judgment accuracy and performance in solving problems.

The scientific contributions in the field of management have focused on three main research topics: (1) exploring the factors associated with successful adjustment to teleworking imposed by the COVID-19 pandemic and the mechanisms as well as the boundary conditions of the relationship between various contextual and individual factors and work performance, and employee well-being during the pandemic; (2) investigating the mediating role of job crafting as a form of work redesign in the relationship between different job characteristics and dimensions of work performance; and (3) identifying the expectations that prospective and current employees have regarding organizational attributes and investigating the role of individual characteristics in preferences for these attributes.

Mihalca, Irimiaș, et al. (2021) investigated whether individual, contextual, and organizational factors are significant predictors of employee productivity, performance, and satisfaction with teleworking. Mihalca, Rațiu, et al. (2021) investigated the relationship between work overload (occupational stressor) and employee well-being (i.e., burnout),

considering role clarity as a mediator in this relationship, and task interdependence and self-efficacy as two potential boundary conditions. Mihalca, Rațiu, Mengelkamp, et al. (2024) examined the extent to which employees' self-regulation skills are associated with different dimensions of work performance (e.g., adaptive and proactive performance), using both a cross-sectional design (Study 1) and a longitudinal design (Study 2). In both studies, the extent of telework was examined as a moderator of this relationship. Mihalca, Rațiu, Helm, et al. (2024) investigated contextual antecedents (job characteristics such as job autonomy and social support) of work redesign through job crafting, as well as the mediating role of job crafting in the relationship between these antecedents and in-role and extra-role performance. Finally, Mihalca et al. (2022) examined the job attribute preferences of prospective applicants compared to newly-hired employees and whether certain individual characteristics (e.g., growth need strength) influence these job attributes.

The second part of the habilitation thesis is dedicated to presenting my career development plan for the coming years. I intend to build on my previous research interests while also developing new research directions. As innovative research directions, I aim to focus on identifying the stressors associated with different forms of flexible work arrangements (telework and hybrid work) and investigating the relationship between these stressors and employee well-being (e.g., burnout), as well as in-role and extra-role performance. I also intend to investigate how the availability of these flexible work arrangements in job advertisements influences job attractiveness and interest in applying for the job.

Furthermore, I plan to investigate the values, attitudes, and career aspirations among members of Generation Z (born between 1995 and 2012), as well as the relationship between career aspirations and self-management behaviors among this generation. Moreover, I will investigate performance meta-perceptions, that is, employees' judgments about how they are evaluated by others, and the accuracy of these perceptions (i.e., meta-accuracy). Finally, I plan to investigate the factors that determine the success of entrepreneurial firms, specifically factors related to entrepreneurs' personal characteristics, business environment characteristics (e.g., hostility), and the entrepreneurial strategies adopted.

I will continue to pursue national and international funding opportunities, develop international collaborations in my research areas, and disseminate findings through publications, conferences, and transfer to organizations. I consider rapid and free access to scientific findings important, and in this regard, I will support open science practices through preregistration, and, where possible, by making research data openly accessible.

REZUMAT

Prezenta teză de abilitare sintetizează realizările mele științifice care se situează la intersecția dintre psihologie educațională și management, concentrându-se pe două direcții majore: (1) identificarea factorilor și proceselor care susțin învățarea autoreglată și competențele metacognitive ale studenților și (2) identificarea factorilor determinanți ai performanței angajaților, bunăstării și atitudinii lor față de muncă în contextul transformărilor actuale ale muncii. Cele două direcții de cercetare au în comun interesul pentru strategiile de autoreglare, evaluarea performanței, adaptarea la cerințele contextuale și utilizarea resurselor individuale.

Contribuțiile mele științifice în *domeniul psihologiei educaționale* au vizat înțelegerea modului în care designul instrucțional, caracteristicile individuale și competențele metacognitive influențează performanța în rezolvarea de probleme. Mihalca, Mengelkamp, et al. (2015) au investigat efectul diferitelor forme de suport educațional asupra acurateței judecăților metacognitive și a performanței studenților cu niveluri diferite de cunoștințe anterioare. Mihalca et al. (2017) au investigat în ce măsură acuratețea judecăților metacognitive moderează efectul pe care tipul de instruire controlată de utilizatori (control total vs. restricționat) îl are asupra performanței în rezolvarea de probleme. Studiul a vizat și examinarea mecanismelor care susțin eficacitatea controlului asupra învățării, cu accent pe rolul judecăților metacognitive în reglarea proceselor de învățare (de ex., efortul mental depus). Mihalca și Mengelkamp (2020) au manipulat experimental și baza de cunoștințe anterioare a studenților, nu doar tipul de instruire controlată de utilizatori pentru identificarea rolului acestora în acuratețea judecăților metacognitive și a performanței în rezolvarea de probleme.

Contribuțiile științifice din *domeniul managementului* au vizat trei tematici principale: (1) explorarea factorilor asociați cu adaptarea eficientă la telemunca impusă de pandemia de COVID-19, precum și a mecanismelor și factorilor moderatori ai relației dintre diferiți factori contextuali și individuali și performanța în muncă, respectiv bunăstarea angajaților în timpul pandemiei; (2) investigarea rolului pe care reconfigurarea muncii prin job crafting o are în relația dintre diferite caracteristici ale jobului și dimensiuni ale performanței în muncă; și (3) identificarea așteptărilor pe care actuali și potențiali angajați le au privind atributele organizaționale, respectiv investigarea rolului caracteristicilor individuale în preferințele pentru aceste atribute.

Mihalca, Irimescu, et al. (2021) au investigat măsura în care diferiți factori individuali, contextuali și organizaționali prezic productivitatea, performanța și satisfacția angajaților în contextul telemuncii. Mihalca, Rațiu, et al. (2021) au investigat efectul supraîncărcării cu munca asupra nivelului de burnout al angajaților, considerând claritatea rolului ca mediator, iar

interdependența sarcinilor și autoeficacitatea ca moderatori ai relației. Mihalca, Rațiu, Mengelkamp, et al. (2024) au examinat măsura în care abilitățile de autoreglare ale angajaților se asociază cu diferite dimensiuni ale performanței (performanța adaptativă, proactivă), folosind atât un design transversal (Studiul 1), cât și unul longitudinal (Studiul 2). În ambele studii, gradul de telemuncă a fost considerat un moderator al relației. Mihalca, Rațiu, Helm, et al. (2024) au investigat antecedentele contextuale (caracteristici ale jobului precum autonomie în muncă) ale reconfigurării muncii prin job crafting, precum și rolul mediator al job crafting-ului în relația dintre aceste antecedente și performanța în rol și extra-rol. În fine, Mihalca et al. (2022) au analizat preferințele privind caracteristicile jobului și ale organizației în rândul noilor angajați comparativ cu cele ale potențialilor angajați, precum și influența unor caracteristici individuale (de ex., nevoia de dezvoltare personală) asupra acestor preferințe.

A doua parte a tezei de abilitare este dedicată prezentării planului de dezvoltare a carierei în următorii ani. Intenționez să urmez linia intereselor mele anterioare de cercetare, dar și să dezvolt direcții noi de cercetare. Ca direcții inovative de cercetare, îmi propun să mă axez pe identificarea factorilor stresori asociați cu diferite forme de organizare flexibilă a muncii (telemunca și munca în regim hibrid) și investigarea relației acestor stresori cu bunăstarea angajaților (burnout), performanța în rol și extra-rol, precum și pe investigarea modului în care disponibilitatea acestor forme de organizare flexibilă a muncii influențează atractivitatea jobului și interesul în aplicarea pentru job.

De asemenea, voi investiga valorile, atitudinile și aspirațiile privind cariera pentru membrii Generației Z (născuți între 1995 și 2012), precum și relația dintre aspirațiile privind cariera și comportamentele de autogestionare a carierei de către această generație. Totodată, voi investiga metapercepțiile privind performanța, respectiv judecățile angajaților privind modul în care sunt evaluați de ceilalți și acuratețea acestor percepții. În fine, intenționez să investighez și factorii care definesc succesul firmelor antreprenoriale, mai exact factorii care țin de caracteristicile personale ale antreprenorilor, de caracteristicile mediului de afaceri (de ex., ostilitatea), precum și de strategiile antreprenoriale implementate.

Voi urmări în continuare atragerea finanțării naționale și internaționale, dezvoltarea colaborărilor internaționale pe domeniile mele de interes și diseminarea rezultatelor prin publicații, conferințe și transfer de cunoștințe către organizații. Consider important accesul rapid și liber la rezultatele științifice și, în acest sens, voi susține practicile de știință deschisă (open science) prin preînregistrarea studiilor și, acolo unde este posibil, prin publicarea datelor de cercetare în regim open acces.