



## The Canadian Industrial & Organizational Psychologist

## Le psychologue industriel et organisationnel Canadien

### Volume 29, Issue 3 (May 2013)

Chair's Column .....	1
CSIOP Membership .....	2
CSIOP News .....	3
The "State of the Science" .....	4
Communications Update .....	5
Student Update .....	8
Convention Corner .....	9

### Volume 29, numéro 3 (mai 2013)

Mot du président .....	1
Adhésion à la SCPIO .....	2
Actualités de la SCPIO .....	3
L'état des connaissances scientifiques .....	4
Mise à jour Communications .....	5
Étudiants .....	8
Le coin de la conférence .....	9

#### Chair's Column/Mot du Président

*Dr. François Chiocchio, PMP, CHRP*

*University of Ottawa/Université d'Ottawa*

(La version française est à la suite de la version anglaise)

#### *Things to come*

I thought I would discuss things to come in this spring issue of our newsletter. The Executive met in February for our annual Long Range Planning meeting. It was a full day of discussions. I won't summarize here discussions and action items that pertain to specific topics such as our conference, membership, and communications for example. Coordinators will keep you abreast of their activities. However, there are 4 overarching issues and projects that are worth mentioning.

One interesting topic we discussed is the value of being a CSIOP member. Why would people become or remain members? It's a healthy question any organization should ask itself periodically. Addressing the value of membership is a concrete way to craft a vision, set objectives and move forward with specific value added projects. So we committed to come up with "value items". Individually and as a group, members of the Executive are working on a document that lists reasons, argu-

ments, activities, products, etc. that can help build the case for why membership in CSIOP is valuable. Items can be current or imply a suggested change or improvement to CSIOP. Of course, as members, you are welcomed to join in.

On a related issue, the Executive has decided to upgrade its web site. This will be a year-long process. We want the web site to be interesting for its content of course, but also practical in terms of functionalities. Our aim is to have a web presence that is dynamic and relevant across the entire spectrum of members: students, practitioners, academics.

Our third project addresses expansion opportunities we can tap into regarding this newsletter. A quick look at SIOP's TIP reveals many ideas we can develop. Perhaps you have ideas you would like to pass along.

Finally, our last project has to do with selection. SIOP published their 4th edition of the "Principles for the validation and use of personnel selection procedures" in 2003. It is a great document. However the Executive felt the need to adapt and/or create a distinctively Canadian document. A task force is forming for what will likely be a coast-to-coast-to-coast project.

I believe we have great things going on at CSIOP. But I also believe there are ways we can improve. Your input is crucial for the success of these projects. Although I can assure you that members of the Executive are motivated, competent and

creative, members' involvement in crafting the future is key to CSIOP's success. Send me an email with your "value items", web site upgrade suggestions, and newsletter improvements ideas.

Another issue that deserves attention is CPA's 2013-2018 Strategic Plan. Since CSIOP is a division of CPA, it is important we all have a look at this document. It is available on CPA's web site at [http://www.cpa.ca/docs/File/Governance/CPA\\_Strategic\\_Plan-FINALAPRIL2013.pdf](http://www.cpa.ca/docs/File/Governance/CPA_Strategic_Plan-FINALAPRIL2013.pdf). As you read through the Plan, the key questions to ask yourself are

- As an I/O student, practitioner or academic, do you feel the Plan represents your aspirations?
- Does the Plan set forth a path relevant to I/O psychology?

These are not simple questions yet answers must come from you. Let your voice be heard: I'm easy to get in touch with.

François Chiocchio ([chiocchio@telfer.uottawa.ca](mailto:chiocchio@telfer.uottawa.ca))

---

### *Choses à venir*

J'ai pensé que je pourrais discuter de choses à venir dans ce numéro printanier de notre bulletin. L'exécutif s'est réuni en février pour notre réunion annuelle de planification à long terme. Ce fut une journée riche en discussions. Je ne vais pas résumer ici les discussions et les points d'action qui se rapportent à des sujets précis tels que notre conférence, le membership, ou les questions de communication par exemple. Les coordonnateurs aborderont en ces pages les points qui les concernent spécifiquement. Cependant, il y a 4 questions et project globaux qui méritent d'être mentionnés ici.

Un des sujets intéressants dont nous discuté est la valeur d'être un membre SCPIO. Pourquoi les gens deviennent ou restent membres? C'est une question que toute organisation saine mérite de se poser périodiquement. Aborder la valeur de l'adhésion est un moyen concret d'élaborer une vision, de se fixer des objectifs et aller de l'avant avec des projets à valeur ajoutée. Donc, nous nous sommes engagés à trouver des «éléments de valeur». Individuellement et collectivement, les membres de l'exécutif travaillent sur un document qui énumère des raisons, des arguments, des activités, produits, etc qui peuvent aider à fortifier les raisons qui font que l'adhésion à SCPIO est pertinente. Les éléments peuvent être actuels ou impliquer un changement ou une amélioration de la SCPIO. Bien sûr, en tant que membres, vous êtes invités à vous joindre à l'exercice.

Sur une question connexe, l'exécutif a décidé de mettre à jour son site web. Le projet s'étendra sur une année. Nous voulons que le site soit intéressant pour son contenu bien sûr, mais aussi pratique en termes de fonctionnalités. Notre objectif est d'avoir une présence sur le Web qui soit dynamique et pertinente pour tous les membres: étudiants, praticiens, universitaires.

Notre troisième projet porte sur les possibilités d'expansion sur de ce bulletin. Un coup d'œil rapide au bulletin TIP de SIOP

révèle de nombreuses idées dont nous pouvons nous inspirer. Peut-être que vous avez des idées que vous souhaitez transmettre.

Finalement notre dernier projet traite de sélection. En 2003, SIOP a publié la 4e édition de « Principles for the validation and use of personnel selection procedures ». Il s'agit d'un excellent document. Cependant, l'exécutif considère qu'il y a un besoin d'adapter ou de créer un document typiquement canadien. Un groupe de travail est en formation pour ce projet qui sera sans aucun doute déployé d'un océan à l'autre... à l'autre.

Je crois que nous avons de grandes choses qui se passent à la SCPIO. Mais je crois aussi que nous pouvons nous améliorer. Votre contribution est essentielle à la réussite de ces projets. Même si je peux vous assurer que les membres de l'exécutif sont motivés, compétents et créatifs, l'implication des membres dans l'élaboration de l'avenir de la SCPIO est un facteur clé de sa réussite. Envoyez-moi un email avec vos «articles de valeur», vos suggestions pour la mise à niveau du site internet et vos idées pour l'amélioration du bulletin.

Une autre question qui mérite votre attention est le Plan stratégique 2013-2018 de la SCP. Etant donné que la SCPIO est une division de la SCP, il est important que nous portions tous attention à ce document. Il est disponible (en anglais seulement) sur le site Web de la SCP à [http://www.cpa.ca/docs/File/Governance/CPA\\_Strategic\\_Plan-FINALAPRIL2013.pdf](http://www.cpa.ca/docs/File/Governance/CPA_Strategic_Plan-FINALAPRIL2013.pdf). En lisant le Plan, les questions clés à se poser sont

- En tant qu'étudiant I/O, un praticien ou universitaire de la psychologie du travail et des organisations, vous sentez-vous que le Plan représente vos aspirations ?
- Est-ce que le Plan énonce une voie pertinente à la psychologie du travail et des organisations ?

Ces questions ne sont pas simples mais les réponses doivent venir de vous. Faites entendre votre voix : je suis facile à rejoindre.

François Chiocchio ([chiocchio@telfer.uottawa.ca](mailto:chiocchio@telfer.uottawa.ca))

### **CSIOP Membership/Adhésion à la SCPIO**

*Damian O'Keefe, PhD*

*Saint Mary's University/Université Saint Mary's*

Happy Spring!!!!

As of 16 April, CSIOP has a total of 277 members, which consists of 20 CPA Fellows, 3 Lifetime Members, 2 International Affiliates, 8 Special Affiliates, 2 Retired Members, 74 Student Members, 31 Associate Members, and 137 Full Members.

### ***Renewal reminder***

A review of the membership status indicates that there are a significant number of lapsed memberships. So, please renew your membership if you haven't done so to ensure that your membership is current.

If you are currently a member of both CPA and CSIOP, you should have received your renewal reminder from CPA in the New Year. If you are a member of CSIOP but not CPA (i.e., a CSIOP Associate), then your renewal reminder should have come directly from CSIOP. CSIOP Associate Members who have not received a renewal reminder, please contact me at [damian.okeefe@smu.ca](mailto:damian.okeefe@smu.ca).

*Students* who have joined CPA but not CSIOP, and plan to present at the annual CPA conference in Quebec, you can join CSIOP for just \$5, which will allow you to compete for the best CSIOP Student Poster. Please contact the CPA membership coordinator at [membership@cpa.ca](mailto:membership@cpa.ca) to join CSIOP.

### ***Changes to your Membership Information***

If your contact information (e.g., email addresses, work phone number) has changed and you are a CPA member, please contact the CPA membership coordinator at [membership@cpa.ca](mailto:membership@cpa.ca). If you are not a CPA member, then please inform me ([damian.okeefe@smu.ca](mailto:damian.okeefe@smu.ca)) of the changes.

---

Joyeux Printemps!!!!

À partir du 16 avril, la SCPIO comptera 277 membres, ce qui représente 20 boursiers SCP, 3 membres honoraires à vie, 2 associés internationaux, 8 associés spéciaux, 2 membres retraités, 74 membres étudiants, 31 membres associés et 137 membres complets.

### ***Rappel de renouvellement***

Un révision du statut des adhésions de nos membres nous indique qu'il y a un nombre significatif de d'adhésions échues. Alors, s'il vous plaît renouvez votre adhésion si vous ne l'aviez pas encore fait, afin d'assurer qu'elle soit à jour.

Si vous êtes actuellement membre de la SCP et de la SCPIO, vous devriez avoir reçu votre rappel de important de la SCP en début d'année. Si vous êtes membre de la SCPIO, mais pas de la SCP (c.-à-d. un membre associé de la SCPIO), votre rappel de renouvellement devraient avoir été envoyé directement par la SCPIO. Pour les membres associés de la SCPIO n'ayant pas reçu ce rappel, s'il vous plaît contactez-moi à l'adresse courriel suivante : [damian.okeefe@smu.ca](mailto:damian.okeefe@smu.ca).

Les étudiants adhérents à la SCP, mais pas à la SCPIO qui seront présents au colloque annuel de la SCP à Québec, vous pouvez vous inscrire à la SCPIO pour \$5, ce qui vous permet de participer au concours de la meilleur communication affichée de la SCPIO. Veuillez contacter le coordonnateur des adhésions de la SCP à l'adresse courriel [membership@cpa.ca](mailto:membership@cpa.ca) pour vous joindre à la SCPIO.

### ***Mise à jour de vos renseignements personnels***

Si vos renseignements personnels (adresse courriel, numéro de téléphone au travail) ont changé et que vous êtes membre de la SCP, veuillez contacter le coordonnateur des adhésions de la

SCP à l'adresse courriel [membership@cpa.ca](mailto:membership@cpa.ca). Si vous n'êtes pas membre de la SCP, veuillez m'informer de tout changement ([damian.okeefe@smu.ca](mailto:damian.okeefe@smu.ca)).

## **CSIOP News Items/Actualités de la SCPIO**

*Arla Day, PhD*

*Saint Mary's University/Université Saint Mary's*

### ***Congratulations!***

- After a decade at Université de Montréal, François Chiochio will be joining OB/HR colleagues at University of Ottawa's Telfer School of Management. He also is the Division Chair at Organizational Behaviour Division of the Administrative Sciences Association of Canada.
- Congratulations to Tracy Xiong & Wendi Adair from the University of Waterloo, who were award the First SIOPTop International Poster Award for their poster entitled "The Effects of Message Order and Culture on Influence Strategies."
- David Paradis completed his master's thesis entitled "Performance and motivation at work: a cyclical dynamic?" at the Université de Montréal (supervised by François Chiochio).
- Congratulations to Debra Gilin from Saint Mary's & her team of researchers and practitioners who were awarded a SSHRC Strategic Partner Grant to examine organizational conflict ("Partnership for Productive Organizational Conflict").
- Congratulations to Geneviève Beaulieu [I/O Université de Montréal] who defended here thesis on February 21, 2013. Her thesis was titled [in French] Developing satisfaction of employees psychological needs: Assessment of affective, behavioural, and motivational effects of a training module designed for managers. She was supervised by François Chiochio and co-supervised by Jean-Sébastien Boudrias.

### ***UQAM New Hire(s)***

The I/O section at UQAM is pleased to announce that they hired a new colleague: Sarah-Geneviève Trépanier did her dissertation on workplace harrassement using Self-Determination Theory. She will join Julie Ménard and Nathalie Houlfort in the psychology department, along with the collaborators and accredited professors of the I/O program at the UQAM School of management science (8 professors).

The department also is looking forward to hiring a fourth professor in I/O psychology this upcoming year.

### ***Summer Conference Plans***

The planning is going well for the 2nd Annual OHP Summer Institute to be held in Halifax July 22-25. We have a great line up of keynote speakers from Canada, the US, and the UK.

Registration is open now, with limited space. Check out [www.smu.ca/CN/links](http://www.smu.ca/CN/links) for more information.

I look forward to seeing everyone in Quebec at CPA (if not sooner at another conference)!

Please send any I/O or program information, photos, congratulations, etc. to me.

([Arla.Day@smu.ca](mailto:Arla.Day@smu.ca); 902-420-5854).

---

### ***Félicitations!***

- Après une décennie à l'Université de Montréal, François Chiocchio se joint à l'École de gestion Tefler de l'Université d'Ottawa et les collègues en CO/RH. Il est également président de la division des comportements organisationnels de la société des sciences administratives du Canada.
- Félicitations à Tracy Xiong et Wendi Adair de l'Université de Waterloo, qui ont reçu le prix du premier concours international de la meilleure affiche de la SCPIO pour leur communication affichée intitulée «The Effects of Message Order and Culture on Influence Strategies».
- David Paradis a complété son mémoire de maîtrise intitulé «Performance et motivation au travail: Une dynamique cyclique?» à l'Université de Montréal (sous la direction de François Chiocchio).
- Félicitations à Debra Gilin de Saint Mary's et son équipe de chercheurs et praticiens qui ont reçu la bourse de partenaire stratégique du CRSH afin d'étudier le conflit organisationnel. («Partnership for Productive Organizational Conflict»).
- Félicitations à Geneviève Beaulieu (psychologie du travail et des organisations à l'Université de Montréal) qui a défendu sa thèse le 21 février 2013. Sa thèse, intitulée «Développer le soutien aux besoins psychologiques des employés : Évaluation des effets affectifs, comportementaux et motivationnels d'une formation destinée aux gestionnaires». Elle était sous la direction de François Chiocchio et codirigé par Jean-Sébastien Boudrias.

### ***Nouvellement engagé(e)s par l'UQAM***

La section I/O de l'UQAM a le plaisir d'annoncer l'engagement d'une nouvelle collègue : Sarah-Geneviève Trépanier a complété sa thèse sur le harcèlement au travail utilisant la théorie d'auto-détermination. Elle se joint à Julie Ménard et Nathalie Houfour au département de psychologie, parmi les collaborateurs et professeurs accrédités du programme I/O de l'école des sciences de la gestion de l'UQAM (qui compte 8 professeurs).

Le département envisage également engager un quatrième

professeur en psychologie I/O cette année.

### ***Le colloque de cet été***

Le 2e institut d'été annuel sur la santé occupationnelle de l'Université Saint Mary's se tiendra à Halifax du 22-25 juillet. Nous avons un programme fantastique de conférenciers provenant du Canada, des États-Unis, et du Royaume-Uni. L'inscription est maintenant ouvert, mais les places sont limitées. Pour plus d'information, visitez le site [www.smu.ca/CN/links](http://www.smu.ca/CN/links).

J'ai hâte de voir tout le monde à Québec au colloque de la SCP (sinon plus tôt lors d'un autre colloque)!

N'hésitez pas à m'envoyer toute autre information I/O, photos, félicitations, etc.

([arla.day@smu.ca](mailto:arla.day@smu.ca); 902-420-5854).

### **The "State of the Science" / L'état des connaissances scientifiques**

*D. Lance Ferris*

*The Pennsylvania State University / Université de l'état de la Pennsylvanie*

Welcome to a new column for the CSIOP Newsletter, "The State of the Science!" The purpose of this column is to briefly highlight recently published or in press research coming out of Canadian universities that is relevant to I/O psychology. Each issue, new research will be summarized for our readers who may not have time to read (or access to) the full articles. If you have any suggestions for research to cover in future columns, please see the contact information at the end of this column.

We begin by highlighting work by researchers at the University of Waterloo and Wilfrid Laurier University in Waterloo, Ontario. The paper was co-authored by two associate professors at Canadian universities (Douglas Brown, University of Waterloo; Lisa Keeping, Wilfrid Laurier University), two assistant professors who graduated from the University of Waterloo (Huiwen Lian, Hong Kong University of Science and Technology; Lance Ferris, Penn State University), and two current University of Waterloo PhD students (Lindie Liang and Rachel Morrison).

In an article currently in press at the Academy of Management Journal, these researchers examined the phenomenon of when employees do, and do not, retaliate against supervisors who verbally or emotionally abuse them. In particular, they proposed a general self-control framework to account for retaliation in organizations where whether one retaliates depends on the combination of two factors: the employee's ability to self-control – that is, individual differences between employees in terms of how effective they are in general at controlling impulsive urges – and the employee's motivation to self-control – that is, the extent to which their supervisor had the power to punish them or deny them rewards, which would motivate them to control the urge to retaliate.

Among other findings, across two studies with different samples of employees they found that employees were most likely to retaliate against an abusive supervisor when (a) employee's had low ability to self-control and (b) the supervisor had power to punish the employees. Interestingly, supervisor's power to reward employees didn't motivate employees to refrain from retaliating – suggesting the stick may be more effective than the carrot in motivating employees to regulate their aggressive behavior.

If you are interested in the topics of hostile workplaces (e.g., workplace deviance, aggression, abusive supervision, bullying), leadership (e.g., supervisor power and abusive supervisor behaviors), motivation (e.g., self-control, approach/avoidance motivation), or retaliation, you may find this article to be of interest! The full citation for the article is as follows:

Lian, H., Brown, D. J., Ferris, D. L., Liang, L., Keeping, L. M., & Morrison, R. J. (in press). Abusive supervision and retaliation: A self-control framework. *Academy of Management Journal*.

*That's it for this issue – but rest assured I don't plan on profiling work I'm a co-author on every issue! For the first version of the column, I thought it would be easiest to profile my own work to show readers what can be done with the column. Having said that: are you or one of your co-authors a researcher at a Canadian university? Do you have an I/O-relevant research article that has been recently published (i.e., roughly within the last 6 months), or is in press at, a peer-reviewed academic journal? Would you like to have your research summarized in a future edition of this column? If so, please contact Lance Ferris at lanceferris@gmail.com with a short (1-4 paragraphs) summary of your article, similar to the above. I am happy to include it in future versions of this column!*

---

Bienvenue à un nouvelle rubrique du bulletin de la SCPIO, «L'état des connaissances scientifique». Le but de cette rubrique est de souligner les publications récents ou les articles en cours d'impression sortants des universités canadiennes en psychologie I/O. Lors de chaque numéro, de nouvelles recherches seront résumés pour nos lecteurs qui n'ont peut-être pas le temps de lire les articles complets (ou qui n'y ont pas accès). Si vous avez des suggestions de recherches à inclure dans les numéros à venir, nous joindre, voir comment à la fin de cette rubrique.

Commençons en soulignant le travail des chercheurs de l'Université de Waterloo et de l'Université Wilfrid Laurier à Waterloo, Ontario. Cette article est coécrit par deux professeurs agrégés provenant d'universités canadiennes (Douglas Brown, Université de Waterloo; Lisa Keeping, Université Wilfrid Laurier), deux professeurs agrégés qui ont obtenus leurs diplômes de l'Université de Waterloo (Huiwen Lian, Université de sciences et technologies à Hong Kong; Lance Ferris, Université de Pennsylvanie), et deux étudiantes au doctorat à l'Université de Waterloo (Lindie Liang et Rachel Morrison).

Dans l'article actuellement en cours d'impression au journal « Academy of Management », ces chercheurs ont étudié le phénomène suivant : les employés qui exercent des représailles contre des supérieurs qui les abusent de façon verbale ou affective. Plus particulièrement, les auteurs ont proposé un cadre général d'autorégulation pour expliquer les représailles dans les organisations, où le fait d'exercer des représailles dépend d'une combinaison de deux facteurs : la capacité de l'employé à s'autoréguler – c'est-à-dire, les différences individuelles par rapport à la capacité des employés de bien contrôler leurs impulsives – et la motivation des employés à s'autoréguler – donc à quel point leur supérieur a le pouvoir de les punir ou de les priver des récompenses, ce qui leur motiverait à contrôler les pulsions à exercer des représailles.

Parmi d'autres résultats, sur deux études avec des échantillons d'employés différents, les auteurs ont trouvé que les employés exerceraient d'avantage de représailles contre un supérieur abusif si (a) l'employé avait une faible capacité à s'autoréguler et (b) si le supérieur avait le pouvoir de les punir. Il est intéressant de noter que le pouvoir du supérieur de récompenser les employés ne les a pas motivé à s'abstenir d'exercer des représailles – ce qui suggère que les punitions sont plus efficaces que les récompenses à motiver les employés à réguler leurs comportements agressifs.

Si vous êtes intéressés à en savoir plus sur les environnements de travail hostiles (la déviance en entreprise, l'agression en entreprise, les supérieurs abusifs, le harcèlement), sur le leadership (le pouvoir des supérieurs et les comportements abusifs des supérieurs), ou bien sur les représailles, cet article devrait vous intéresser! La référence complète de cet article est:

Lian, H., Brown, D. J., Ferris, D. L., Liang, L., Keeping, L. M., & Morrison, R. J. (in press). Abusive supervision and retaliation: A self-control framework. *Academy of Management Journal*.

*C'est tout pour ce numéro – mais sachez que je ne me limiterai pas seulement à des travaux que j'ai coécrits! Pour cette première rubrique, je trouvais qu'il était plus facile de mettre en avant une de mes études afin de montrer aux lecteurs ce que cette rubrique peut contenir. Ceci étant dit: est-ce que vous ou vos co-auteurs chercheurs êtes dans une université canadienne? Avez-vous une étude en I/O qui a récemment été publiée (dans les 6 derniers mois), ou qui est en attente d'impression dans un journal scientifique révisée par des pairs? Aimerez-vous que votre article soit résumé dans cette rubrique? Si oui, veuillez contacter Lance Ferris à l'adresse courriel lanceferris@gmail.com et lui écrire un court (1-4 paragraphes) résumé.*

#### **Communications Update/Mise à jour Communications**

Tom O'Neill, PhD

University of Calgary/Université de Calgary

<b>2013 Conference Dates</b>	<b>Name &amp; Location</b>	<b>Website</b>
May 9-10	Société québécoise de psychologie du travail et des organisations, Montreal	<a href="http://www.sqpto.ca/colloque">http://www.sqpto.ca/colloque</a>
May 16-19	Work, Stress, & Health, Los Angeles	<a href="http://www.apa.org/wsh">www.apa.org/wsh</a>
May 22-25	EAWOP, Münster, Germany	<a href="http://www.eawop2013.org">www.eawop2013.org</a>
June 8-11	ASAC, Calgary	<a href="http://www.asac.ca">www.asac.ca</a>
June 13-15	CPA, Quebec City	<a href="http://www.cpa.ca/convention">www.cpa.ca/convention</a>
July 9-12	European Congress of Psychology, Stockholm, Sweden	<a href="http://www.ecp2013.se">www.ecp2013.se</a>
July 22-25	OHP-Summer Institute, Halifax, NS	<a href="http://www.smu.ca/CN/links">www.smu.ca/CN/links</a>
July 31-Aug 4	APA, Honolulu	<a href="http://www.apa.org/convention">www.apa.org/convention</a>
Aug 9-13	Academy of Management, Orlando	<a href="http://meeting.aomonline.org/2013">http://meeting.aomonline.org/2013</a>
See <a href="http://www.mapageweb.umontreal.ca/chiocchf/congres_fr.htm">http://www.mapageweb.umontreal.ca/chiocchf/congres_fr.htm</a> for more conferences. Note: dates may change.		

### *Practical Experience in Graduate School*

It seems that a critical factor in the recruitment of applicants to I/O graduate programs is the opportunity to participate in work activities with organizations. Students given an offer for graduate school seem very concerned with the prospect of applying knowledge, as evidenced by questions they inevitably ask. "Do you do any consulting work with organizations?" "Does your program offer any opportunities for students to work on applied projects?" "Will I obtain enough practical experience in your program so that I can get a consulting position when I graduate?"

Are these questions that I/O faculty should worry about addressing? After all, the I/O programs in Canada are research intensive and probably have reward structures that favor scholarship over practice. Furthermore, it could be argued that consulting based on research supported best practices requires a solid understanding of the research process, literature, and methodology. Therefore, a focus on research may be appropriate.

ate.

Given the benefits of research-focused I/O training for would-be scholars and practitioners alike, I suppose I/O faculty should ignore the questions raised above about exposure to practical experiences in graduate school.

Just kidding.

Cultivating consultants to employ evidence-based management probably requires more than obtaining research knowledge about a wide-range of topics in I/O. Arguably, there is a need for students to experience the process of generating solutions to actual organizational problems. Rather than just an exercise to satisfy the interests of practice-focused students, this could add a dimension that supports further learning. As students actively search the literature and consult experts in order to bring evidence-based knowledge to bear on real organizational challenges, they are required to analyze and critically consider I/O concepts.

<b>Dates des congrès 2013</b>	<b>Nom &amp; lieu</b>	<b>Site Web</b>
Le 9-10 mai	Société québécoise de psychologie du travail et des organisations, Montréal	<a href="http://www.sqpto.ca/colloque">http://www.sqpto.ca/colloque</a>
Du 16-19 mai	Travail, Stress & Santé, Los Angeles	<a href="http://www.apa.org/wsh">www.apa.org/wsh</a>
Du 22-25 mai	EAWOP, Münster, Allemagne	<a href="http://www.eawop2013.org">www.eawop2013.org</a>
Du 8-11 juin	ASAC, Calgary	<a href="http://www.asac.ca">www.asac.ca</a>
Du 13-15 juin	SCP, Québec	<a href="http://www.cpa.ca/convention">www.cpa.ca/convention</a>
Du 9-12 juillet	Congrès Européen de Psychologie, Stockholm, Suède	<a href="http://www.ecp2013.se">www.ecp2013.se</a>
Du 31 juillet au 4 août	Institut d'été annuel sur la santé occupationnelle, Halifax, Nouvelle-Écosse	<a href="http://www.smu.ca/CN/links">www.smu.ca/CN/links</a>
Du 9-13 août	Congrès de «Academy of Management», Orlando, FL	<a href="http://meeting.aomonline.org/2013">http://meeting.aomonline.org/2013</a>
Visitez le site <a href="http://www.mapageweb.umontreal.ca/chiocchf/congres_fr.htm">http://www.mapageweb.umontreal.ca/chiocchf/congres_fr.htm</a> pour plus de congrès. Note : les dates peuvent changer.		

There are a lot of challenges to balancing research and practice opportunities in graduate school, which I won't list here. Rather, I want to describe a simple intervention with potentially very high utility (i.e., little effort, big payoffs). Graduate classes could integrate practical, autonomous student team projects that involve solving an organizational problem. One immediate question is: "Where does one find organizations willing to participate?" If professors do not have personal contacts through which these opportunities can be arranged, it is quite likely that the students themselves have access to an organization that would be open to free consulting.

At the senior-undergraduate level I have found that student teams can, surprisingly easily, find an organization to which they can practice applying their I/O knowledge. Although I have ran several iterations of this course, I will briefly describe the deliverables of four teams in my most recent course that consulted to organizations. All of the following were (or will be) implemented by the organizations.

- An emergency response division of Alberta Health Services integrated a behaviorally-anchored rating scale (based on an extensive application of the critical incident technique) in their performance appraisal system.
- A career counseling and consulting company integrated job relevance weighted personality traits assessed by SHL's OPQ survey (as supported by a personality-oriented job analysis).
- A performance appraisal system using Dr. Richard Goffin's relative percentile method was piloted in local Mr. Lube stores (as supported by a task analysis with linkages to KSAOs)
- An in-basket test was developed for a campus organization that manages university clubs (as supported by interviews and a task analysis).

I integrated the applied component to this class because I felt that it would add a unique dimension to the course that might be interesting. But I didn't have a clue how useful the team outputs would be for both student learning and organizations. First, students appeared to be far more engaged and interested to learn I/O concepts. Rather than solely focusing on one-way delivery of course content, students actively searched the literature for information to help shape solutions to the problem in which they wanted to address. I left in-class time for advising the teams regarding pertinent literature and methods that may be useful for their projects. Shockingly, students typically stayed in class to work on their projects past the end of class time, and until the next class started filtering in (then sometimes we spoke further in the hallways...). Second, organizations did not pay for these services, yet they received state-of-the-science HR interventions that were, in all cases, a huge improvement compared to their existing practices. This helps address our obligation as public servants to disseminate I/O knowledge for the benefit of society.

Now, the above application of applied work in I/O psychology education is only one of many avenues for supporting learning and skill acquisition. However, I do believe it is one of the least resource-intensive tactics for providing considerable exposure to

I/O applications and building student resumes. Additionally, such procedures worked well in a graduate class on recruitment, delivered by one of my colleagues last semester. Of course, this is just one platform for supporting student development in the applications of I/O evidence to practice. It would be interesting to hear of other high-utility avenues that could be shared with the Canadian I/O community.

---

### L'expérience pratique aux études supérieures

Il semble que le facteur critique permettant d'attirer les étudiants aux programmes d'études supérieures en I/O est la possibilité de participer à des activités de travail en entreprise. Les étudiants ayant été acceptés aux études supérieures sont très préoccupés par la possibilité d'appliquer leurs connaissances, ce qui se voit bien dans les questions inévitablement posés, tels que «Faites-vous de la consultation en entreprise?», «Est-ce que votre programme offre aux étudiants la possibilité de travailler sur des projets appliqués?», «Est-ce que j'accumulerais assez d'expérience pratique dans votre programme afin d'obtenir un poste de consultant après avoir obtenu mon diplôme?»

Ces questions devraient-elles être abordées par les professeurs en I/O? Après tout, les programmes I/O au Canada sont particulièrement axés sur la recherche et sont probablement structurés de façon à favoriser la recherche plus que la pratique. De plus, on pourrait dire que la consultation fondée sur les meilleures pratiques tel que soulevées par la recherche nécessite une bonne compréhension de la recherche, des écrits scientifiques et des écrits sur la méthodologie. Se concentrer sur la recherche est donc approprié.

Étant donné les avantages des programmes universitaires de formation en I/O orientés vers la recherche pour les étudiants tout comme pour les praticiens, je dirais que les programmes I/O devraient ignorer les questions mentionnés ci-dessus sur l'expérience pratique aux études supérieures.

C'est une blague.

Former des consultants à employer des pratiques s'appuyant sur les résultats empiriques nécessite probablement plus que des connaissances en recherche sur une variété de sujets en I/O. Il y a un gros besoin des étudiants de vivre le processus de générer des solutions à de réels problèmes organisationnels. Au lieu de simplement satisfaire aux intérêts des étudiants intéressés à la pratique, ceci pourrait ajouter une dimension qui soutien davantage l'apprentissage. En cherchant activement dans les écrits scientifiques ainsi qu'en se trouvant des consultants experts avec qui échanger, les étudiants réussiraient à appliquer les connaissances basées sur les données probantes à de vrais défis organisationnels, ce qui prend quand même une analyse et une considération critique des concepts en I/O.

Il existe plusieurs défis pour équilibrer les opportunités en recherche et en pratique aux études supérieures, que je ne listerai pas ici. J'aimerais plutôt décrire une intervention toute simple, mais qui peut être très utile (peu d'effort, beaucoup de

bénéfices). Les cours aux études supérieures peuvent intégrer des projets d'équipe pratiques portant sur la résolution d'un problème organisationnel. Une question qui vient tout de suite à l'esprit est : «Comment trouve-t-on des organisations participantes?» Si les professeurs n'ont pas de contacts personnels à travers lesquelles ces projets pourraient être organisés, il est fort possible que les étudiants eux-mêmes ont accès à une organisation qui serait ouverte à une consultation gratuite.

À la fin du baccalauréat, j'ai constaté que les équipes de projet étudiantes peuvent se trouver une organisation assez facilement dans laquelle elles peuvent appliquer leurs connaissances en I/O. Il y a eu plusieurs itérations de ce cours, mais je décrirais brièvement les livrables de quatre équipes de mon dernier cours qui comprenait une consultation en entreprise. Tout ce qui suit a été (ou sera) implanté dans les organisations participantes.

- Une division d'intervention urgente des services de santé d'Alberta a intégré une échelle comportementale (basé sur une application extensive de la technique d'incidents critiques) dans leur processus d'évaluation de la performance.
- Une entreprise de conseil d'orientation de carrière a intégré une évaluation des traits de personnalité liés à l'emploi (l'OPQ de SHL), d'après une analyse de poste orienté sur la personnalité.
- L'essai pilote d'un processus d'évaluation de la performance employant la méthode du percentile relatif développé par Dr Richard Goffin a eu lieu dans des magasins Mr. Lube locaux (d'après une analyse de tâche liée aux connaissances, compétences, aptitudes et autres caractéristiques (KSAOs)).
- Un test de type "panier de gestion" a été développé pour une organisation qui gère les clubs universitaires (à partir d'entrevues et d'une analyse de tâche).

J'ai intégré un volet pratique à ce cours, car je trouvais que ceci y ajouterait une dimension unique et intéressante. Par contre, je ne m'attendais pas à ce que les livrables des équipes soient aussi porteurs pour les organisations. Premièrement, les étudiants semblaient davantage engagés et intéressés à apprendre les concepts I/O. Les étudiants cherchaient activement à obtenir de l'information pour trouver des solutions au problème de l'organisation dont ils s'occupaient. Je donnais du temps pendant le cours pour fournir des lectures et méthodes pertinentes pour chaque projet. Fait surprenant, les étudiants restaient en classe pour travailler sur leurs projets même après la fin du cours, jusqu'à ce que les étudiants du cours qui nous suivait commençaient à rentrer (des fois on continuait nos discussions dans le couloir...). Deuxièmement, les organisations n'avaient pas à payer pour ces services, mais recevaient toutefois des interventions RH fondées qui ont, dans tous les cas, grandement amélioré les pratiques courantes. Ceci est conforme à notre obligation à diffuser les connaissances en I/O pour le bien-être de la société.

Maintenant, l'application ci-dessus du travail pratique dans l'éducation de la psychologie I/O n'est qu'une méthode parmi d'autres permettant de soutenir l'apprentissage et l'acquisition de compétences. Par contre, je crois que c'est une des tactiques

permettant d'exposer les étudiants aux applications pratiques en I/O et de développer leurs curriculum vitae, et ce avec peu de ressources. De plus, cette technique s'est également bien déroulée dans un cours en recrutement aux études supérieures, donné par un de mes collègues au trimestre passé. Bien sûr, ce n'est qu'un seul moyen pour soutenir le développement de compétences dans l'application pratique en I/O. Il serait intéressant d'entendre parler d'autres façons de faire qu'on pourrait partager avec notre communauté canadienne en I/O.

### Student Update/Étudiants

*Pylin Chuapetcharasopon*

*University of Waterloo/Université de Waterloo*

Hello everyone,

Hope you are excited because we are only one month away from the CPA Convention in the beautiful city of Quebec! If you have not yet been to a CPA Convention, I highly encourage you to attend because this is your opportunity to meet other I/O students, academics, and practitioners from across Canada. CPA is also encouraging bilingual sessions this year, so this is also your chance to practice your French!

#### **CPA Convention Highlights for I/O Students:**

**Student-Mentor Social.** The social will take place on Friday, June 14 from 4:00pm to 5:30pm location TBD. As an undergraduate and early graduate student, this social was one of the most helpful sessions for me to attend because it helped me determine my career path in I/O psychology. This is your chance to get intimate with I/O and OB academics and practitioners from across Canada and to ask them any questions you may have about this exciting field (and their work/life balance)! I am currently finalizing the list of mentors, which I will announce through email later on. If you have not confirmed your attendance with me, I would appreciate you doing so at [pchuapet@uwaterloo.ca](mailto:pchuapet@uwaterloo.ca).

**Graduate Student Research in I/O Symposium.** You are invited to come support your colleagues at this student symposium entitled "New Approaches on Research in Industrial and Organizational Psychology." The symposium will take place on Saturday, June 15 from 10:00am to 11:25am at the Quebec City Convention Centre, Room 2104B. There will be great speakers from the University of Waterloo and the University of Windsor.

#### **Awards:**

Speaking of the **RHR Kendall Award**, I hope you have received my email regarding the details of this award valued at \$1,000. If not, you can still go to <http://psychology.uwo.ca/csiop/rhr.asp> for how to apply for this award. The 15-page paper is due by May 17, 2013 to Dr. Silvia Bonaccio at [bonaccio@telfer.uottawa.ca](mailto:bonaccio@telfer.uottawa.ca).

**Student Poster Award.** For a second year, CSIOP is sponsoring three prizes for the Student Poster Award valued at \$250, \$150, and \$100. Details of this award can be found here <http://>



psychology.uwo.ca/csiop/posters.asp.

Award winners will be announced at the **IO/Military Social** on Friday, June 14 from 6:00pm to 8:00pm. All students are also invited to this event (location TBD) to mingle with I/O and Military professors, practitioners, and students!

#### *New Student Representative:*

It is quite sad for me to step down from my role as I had a great experience working with the CSIOP Executive Committee members. However, it is my pleasure to announce that I am passing on the torch to Nicholas Bremner from the University of Western Ontario. Nick was the Communications Officer for CPA's Student Section in 2012-2013, and he is interested in the issue of I/O visibility in Canada. I believe that Nick's experience and motivation will make him a great Student Representative!

See you in Quebec City!

---

Bonjour à vous tous,

J'espère que vous êtes prêts, car il ne reste qu'un mois avant le colloque annuel de la SCP dans la belle ville de Québec! Si vous n'avais jamais assisté au colloque de la SCP, je vous encourage fortement à y aller, car c'est une occasion de rencontrer d'autres étudiants, universitaires et praticiens en I/O de partout au Canada. La SCP encourage les sessions bilingues cette année, donc voici le moment de pratiquer votre anglais!

#### *Événements de la SCP pour les étudiants en I/O:*

**Activité de socialisation étudiant-mentor:** Cette activité se déroule le vendredi 14 juin, de 16h à 17h30 (lieu à déterminer). Quand j'étais au baccalauréat et au début de mes études supérieures, cette activité était essentielle, car elle m'a aidé à déterminer ma voie professionnelle en psychologie I/O. L'activité vous permet d'échanger informellement avec des universitaires et praticiens canadiens en comportements organisationnels et en psychologie I/O, et de leur poser toutes les questions que vous avez par rapport à notre domaine (même sur l'équilibre travail-vie)! Je suis actuellement en train de finaliser la liste de mentors, que j'annoncerai dans un courriel à venir. Si vous n'avez pas encore confirmé votre présence, j'apprécierais que vous m'écriviez à l'adresse courriel [pchuapet@uwaterloo.ca](mailto:pchuapet@uwaterloo.ca).

**Symposium sur les recherches d'étudiants aux études supérieures en I/O.** Vous êtes invités à venir soutenir vos collègues lors de ce symposium intitulé «Nouvelles approches en recherche dans de domaine de la psychologie industrielle et organisationnelle». Ce symposium aura lieu le samedi 15 juin de 10h à 11h25 au Centre des congrès de la ville de Québec, salle 2104B. Des conférenciers de l'Université de Waterloo et de l'Université de Windsor y seront présents.

#### *Prix:*

Au sujet du **prix RHR Kendall**, j'espère que vous avez tous reçus

mon courriel au sujet de ce prix important de \$1,000. Si non, vous pouvez toujours aller sur le site <http://psychology.uwo.ca/csiop/rhr.asp> pour vous renseigner sur comment soumettre votre candidature. La soumission de 15 pages doit être remise avant le 17 mai 2013 à Dr Silvia Bonaccio à l'adresse courriel [bonaccio@telfer.uottawa.ca](mailto:bonaccio@telfer.uottawa.ca).

**Prix Communication Affichée:** Encore une fois cette année, la SCPIO commanditera trois prix pour les meilleures affiches étudiantes, de \$250, \$150 et \$100. Pour plus de détails sur ce prix, visitez le site web <http://psychology.uwo.ca/csiop/posters.asp>

Les gagnants de ce prix seront annoncés à l'**activité sociale IO/militaire** le vendredi 14 juin de 18h à 20h. Les étudiants sont également invités à cette activité (lieu à déterminer) afin de socialiser avec des professeurs en I/O, des professeurs militaires, des praticiens et d'autres étudiants!

#### *Nouveau représentant étudiant*

Ça me fait de la peine de quitter mon rôle, car travailler avec les membres du comité exécutif de la SCPIO fut une très belle expérience. Cependant, il me fait plaisir d'annoncer que je passe le flambeau à Nicholas Bremner de l'Université de Western Ontario. Nick était le coordonnateur des communications pour les étudiants de la SCP en 2012-2013; il est préoccupé par le problème de la visibilité de la psychologie I/O au Canada. Je crois que l'expérience et la motivation possédées par Nick feront de lui un excellent représentant étudiant.

On se voit à Québec!

#### **The Convention Corner/Le Coin de la Conférence**

*Silvia Bonaccio, PhD*

*University of Ottawa/Université d'Ottawa*

It's hard to believe that the CPA Annual Convention is a little over a month away. If you haven't done so already, make sure to register for the conference. Early convention registration rates and the hotel group rates are available through May 14 2013.

Plan to arrive early to attend the CSIOP institute on June 12 and stay until the end of the conference. This year's program is going to be very exciting! For example, Dr. Gary Johns will be giving an address titled "Presenteeism at Work: Problems and Promise." In addition, the CSIOP institute will be facilitated by Dr. Laurent Lapierre on the topic of effective followership. For the statistics enthusiasts, Dr. Patrick Gaudreau will lead a workshop on Structural Equation Modeling. The remainder of the program will be just as fun, including a mix of symposia, panel discussions, and posters. I look forward to circulating the official CSIOP program once CPA finalizes the full convention program.

Of course, such a great program would not be possible without the dedicated work of our reviewers. I wish to thank the following people for their conscientiousness and hard work during

the review process: Ramona Bobocel, Marie-Helene Budworth, François Chiocchio, Joan Finnegan, Patrick Gaudreau, Jamie Gruman, Blake Jelley, Russell Johnson, Damian O'Keefe, Deborah Powell, Charlie Reeve, and Chelsea Willness. If you haven't done so already, please consider becoming a reviewer for next year's conference. Reviewing for CPA is much less time consuming than reviewing for other conferences because CPA only requires a short abstract from the authors. As such, reviewing is an easy way to stay connected to the CSIOP community. The more reviewers the better! If you'd like to serve as a reviewer for the 2014 conference, please email me at [bonaccio@telfer.uottawa.ca](mailto:bonaccio@telfer.uottawa.ca).

See you soon in Quebec City!

Silvia Bonaccio

---

*Note – Erika Ringseis is enjoying a well-deserved European vacation. Her column will return next issue!*

---

*Note – Erika Ringseis profite de vacances bien méritées en Europe. Sa rubrique sera de retour au prochain numéro!*

Il est difficile de croire que le congrès annuel de la SCP s'en vient dans un mois. Si vous ne l'avez pas déjà fait, inscrivez-vous au congrès. Les tarifs d'inscription à l'avance ainsi que les tarifs de groupe pour les hôtels sont disponibles jusqu'au 14 mai 2013.

Planifiez d'arriver tôt au congrès de la SCPIO le 12 juin et de rester jusqu'à la fin. Le programme cette année est très intéressant! Par exemple, Dr Gary Johns fera un discours intitulé «Le présentisme au travail : problèmes et promesses». De plus, Dr Laurent Lapierre sera présent à la SCPIO pour faciliter la discussion sur comment être un «suiveur» actif. Pour les passionnés des statistiques, Dr Patrick Gaudreau dirigera un atelier sur la modélisation par équations structurelles. Le reste du programme est tout aussi intéressant, et inclut une variété de symposiums, des panels de discussions et de communications affichées. J'ai hâte de partager le programme officiel de la SCPIO dès que la SCP aura finalisé les détails du congrès.

Bien sûr, un programme aussi stimulant n'aurait pas été possible sans le travail de nos réviseurs. J'aimerais remercier les personnes suivantes pour avoir travaillé si fort et si consciencieusement tout au long du processus de révision : Ramona Bobocel, Marie-Helene Budworth, François Chiocchio, Joan Finnegan, Patrick Gaudreau, Jamie Gruman, Blake Jelley, Russell Johnson, Damian O'Keefe, Deborah Powell, Charlie Reeve et Chelsea Willness. Si vous ne l'avez pas déjà fait, considérez devenir un réviseur du congrès de l'année prochaine. Être réviseur pour la SCP requiert moins de votre temps que pour d'autres congrès, car la SCP ne demande qu'un court résumé au moment de la soumission. Ainsi, réviser devient un moyen facile de rester en contact avec la communauté de la SCPIO. Plus il y a de réviseurs, mieux c'est! Si vous souhaitez devenir réviseur pour le congrès de 2014, veuillez m'écrire à l'adresse courriel [bonaccio@telfer.uottawa.ca](mailto:bonaccio@telfer.uottawa.ca).

Self Management Group (SMG) is an industry leader in pre-employment psychometric assessment tools. SMG offers an array of position specific personality assessments that help organizations identify, select, coach and develop top performing employees.

SMG is looking for qualified applicants who possess the following attributes:

- Strong background in research methods and statistics including fluency with SPSS statistical software
- Excellent communication and presentation skills
- University Degree (Master's degree or PH.D. in psychology, organizational behaviour or related fields preferred).

The Senior Research Consultant will be primarily responsible for conducting validation studies for SMG's blue chip clientele and presenting findings and recommendations appropriate to an HR and/or senior management audience. Other responsibilities will include project and client relationship management as well as team leadership. The Senior Research Consultant also will collaborate on internal SMG projects such as developing and testing new assessment products and conducting meta-analytic studies and professional publications.

This is a full-time position with benefits. Salary will be negotiated based on industry experience and educational qualifications.

Interested applicants should apply online at <https://jobs.talentnest.com/en/job/6863#.UV2F8lcj4gk> and include their CV or resume.



## Research Associate – Performance Assessments

MHS has been publishing the very best in psychological assessments for 30 years. Our assessments and services are used in clinical, educational, forensic, pharmaceutical, corporate, and research settings around the world. We are currently looking for a Research Associate for our Performance Assessments Division which develops assessments for the corporate marketplace.

**Location:** Toronto, Ontario

### Overview:

The Research Associate is responsible for overseeing and providing content expertise in the development of psychological assessments for the corporate product line. This position requires a thorough understanding of test development principles and practices, research methodology and statistical analysis familiarity. The general mission is to work with both authors and internal departments to create customer centric assessments that are scientifically sound and user-friendly for the corporate marketplace.

### Reporting Relationships:

Manager, R&D; Performance Assessments Division

### Key areas of Responsibility:

- Take a lead role and responsibility for projects and work with Product Development, Project Management, Data Collection, Psychometrics, Programming, and the User Experience team members
- Work with product authors to blueprint and document product development process
- Work with the Data Collection team to prepare data collection specifications and monitor progress
- Work with the Marketing, Business Development, and User Experience teams to ensure customer considerations and needs are addressed in product development efforts
- Oversee the completion of literature reviews and coordinate expert feedback process on new/revised assessments
- Write/edit psychological content of technical manuals
- Write/edit content of reports
- Integrate statistical and methodological findings into test development
- Correspond with authors regarding test development
- Design and structure test items
- Conduct quality assurance testing of online assessments
- Ensure the timely release of error free and high quality assessments, which meet APA/AERA standards
- Attend conferences and give presentations on new assessments and ongoing research
- Respond to technical customer inquiries

### Qualifications & Skills:

- Master's degree in Psychology (I/O Psychology preferred) or a related discipline with graduate level courses in psychological research methods and statistics
- Minimum 1 year experience working in I/O psychology-related consulting or research role (i.e., OD consultant, Talent Management, Assessor, Research Assistant)
- Excellent writing and editing skills. Ability to write compelling and engaging content for consultants and a business-minded audience
- Ability to deliver informative and comprehensive presentations; excellent public speaking skills

- Knowledge and understanding of test development principles and practices
- Very strong oral communication skills to express ideas and to deliver presentations
- Ability to work on multiple projects and prioritize to meet deadlines
- Creative problem-solving abilities
- Ability to take initiative and work independently, as well as in a team environment
- Strong attention to detail, ability to catch inconsistencies between product and documentation/specifications
- Experience using Microsoft Office applications (Outlook, Word, Excel, Powerpoint)

**Working Conditions:**

Some travel required

*We thank everyone for applying, but only candidates selected for an interview will be contacted.*

Should you be interested in this position, please forward a current resume to:

**Nicole Nichols** Email: [nicole.nichols@mhs.com](mailto:nicole.nichols@mhs.com)



---

2012-2013 Executive/Comité exécutif 2012-2013

---

**Chair/Président**

Dr. François Chiochio, PMP, CHRP  
University of Ottawa/Université d'Ottawa

**Past Chair/Dernier président**

Dr. Blake Jelley  
University of Prince Edward Island/Université de  
l'Île du Prince-Édouard

**Chair-Elect/Président-élu**

Dr. Deborah Powell  
University of Guelph/Université de Guelph

**Secretary/Secrétaire**

Dr. Tim Jackson  
Jackson Leadership Systems

**Treasurer/Trésorier**

Dr. Joan Finegan  
The University of Western Ontario/Université de  
Western Ontario

**Programme Coordinator/Coordonateur  
de programme**

Dr. Silvia Bonaccio  
University of Ottawa/Université d'Ottawa

**Communications Coordinator/Coordon-  
nateur des communications**

Dr. Tom O'Neill  
University of Calgary

**Student Representative/Représentant  
étudiant**

Pylin Chuapetcharasopon  
University of Waterloo/Université de Waterloo

**Newsletter Editor/Éditeur du bulletin**

Dr. D. Lance Ferris  
The Pennsylvania State University/ Université de  
l'état de la Pennsylvanie

**Membership Coordinators/Coordonna-  
teur des adhésions**

Dr. Damian O'Keefe  
Saint Mary's University/Université Saint Mary's

**ListSERV coordinator/Coordonateur de la  
liste de distribution électronique**

Sunjeev Prakash  
RCMP, Assessment and Research/Évaluation et  
recherche  
Ottawa, Ontario

---

Note: The articles in this newsletter do not necessarily reflect the opinion of the Canadian Society for Industrial and Organizational Psychology.