

Care e cea mai potrivită persoană pentru un post de muncă?*

Psihologii iau în considerare noi modalități de relaționare a diferențelor individuale cu succesul la locul de muncă

Rezultate

Testele psihologice și evaluările au fost utilizate în selecția de personal începând cu primul război mondial, dar până în anii '80 s-a considerat că factorii care determină succesul variază puternic de la un post la altul și de la o organizație la alta. În mod particular, a fost larg răspândită convingerea că testele care constituiau predictorii eficienței ai succesului într-un post sau organizație s-ar putea dovedi inutile ca predictorii ai succesului în alte posturi sau organizații similare și că ar fi necesar să se construiască teste pentru selecție în cazul fiecărui post sau organizație. După câteva decenii de cercetare, psihologii Frank Schmidt și John Hunter au arătat că această presupunere era incorectă și că este posibil să se stabilească legături clare, simple și generalizabile între diferențele individuale, cum sunt abilitățile cognitive generale sau trăsăturile de personalitate și succesul într-o varietate de posturi.

Semnificație

Două mari categorii de diferențe individuale, abilitățile cognitive și conștiințiozitatea, par să fie relevante pentru performanța în majoritatea posturilor studiate. Măsurând separat aceste două variabile, este deseori posibil ca ele să explice 20-30% din varianța în performanța în muncă, predictibilitatea fiind chiar mai mare pentru multe posturi cu complexitate crescută. De multe ori este posibil să se îmbunătățească predicția prin adăugarea unor predictorii specifici pentru post, dar cei mai importanți predictorii rămân cei universali (psihologul

Malcolm Ree și colegii săi sugerează că influența abilităților cognitive generale este atât de puternică încât studierea abilităților specifice care par relevante pe baza examinării conținutului postului aduce un câștig redus). Ca rezultat al acestor cercetări, înțelegerea noastră asupra modului în care diferențele individuale influențează performanța în muncă a trecut de la un model în care fiecare post și fiecare organizație erau gândite ca fiind unice (ceea ce însemna că oricât de mult ai învăța din studierea performanței într-un post ar avea puțină relevanță pentru înțelegerea performanței în alte posturi) la un model în care ipotezele cu privire la relațiile dintre caracteristicile persoanelor și caracteristicile posturilor pot fi propuse și testate.

De exemplu, cercetările realizate de Schmidt și Hunter sugerează că abilitățile cognitive generale influențează semnificativ performanța în muncă prin rolul acestora în achiziția și utilizarea informațiilor cu privire la modul în care trebuie realizate activitățile. Persoanele cu niveluri ridicate ale abilităților cognitive achiziționează noi informații mai ușor și mai rapid, și sunt capabile să utilizeze aceste informații într-o manieră mai eficientă. Pornind de la aceste rezultate, psihologul Kevin Murphy a sugerat că abilitățile cognitive ar trebui să fie mai importante în cazul posturilor complexe, când persoanele ocupă un post nou și când se produc în mediul de muncă modificări care solicită angajaților să învețe noi modalități de realizare a sarcinilor. Toate aceste predicții au fost testate și au obținut susținere.

Aplicații

Cercetările relaționând concepte cum sunt abilitățile cognitive și conștiințiozitatea cu performanța în numeroase posturi au modificat practica în domeniul selecției personalului. Deși în trecut se considera necesară dezvoltarea unor teste pentru fiecare nou post sau organizație, s-a dovedit că aceste teste sunt predictorii relativ slabi pentru performanța în muncă. Cercetările din domeniul psihologiei au condus la o abordare mai eficientă a

* Acest articol a apărut original în limba engleză ca "Who is the Best Person for the Job" la www.psychologymatters.org/personnelselect.html. Copyright American Psychological Association. Tradus și republicat cu permisiunea editorului. American Psychological Association nu este responsabilă pentru acuratețea acestei traduceri. Traducerea și materialul original nu pot fi reproduse sau distribuite în nici o formă sau stocate într-o bază de date fără permisiunea scrisă anterioară a American Psychological Association.

selecției personalului, care oferă un punct de plecare excelent pentru prezicerea succesului viitor (candidații cu un nivel ridicat al abilităților cognitive și al conștiinciozității au șanse de succes într-o arie largă de posturi).

Testele pentru abilitățile cognitive sunt utilizate extensiv atât în sectorul militar cât și în cel civil, dar utilizarea acestora este des controversată datorită diferențelor între grupurile etnice la scorurile testelor. Inventarele de personalitate nu arată în mod tipic diferențe între grupurile etnice și combinații dintre testele cognitive și măsuri ale factorilor de personalitate pot servi la creșterea validității deciziilor de selecție și reducerea diferențelor de grup care ar putea să apară la utilizarea testelor cognitive.

Cercetări citate

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta analysis. *Personnel Psychology*, Vol. 44, pp. 1-26.

Murphy, K. (1989). Is the relationship between cognitive ability and job performance stable over time? *Human Performance*, Vol. 2, pp. 183-200.

Ree, M. J., & Earles, J. A. (1992). Intelligence is the best predictor of job performance. *Current Directions in Psychological Science*, Vol. 1, pp. 86-89.

Ree, M. J., Earles, J. A., & Teachout, M. S. (1994). Predicting job performance: Not much more than g. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79, pp. 518-524.

Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1981). Employment testing: Old theories and new research findings. *American Psychologist*, Vol. 36, pp. 1128-1137.

Schmidt, F. L. & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, Vol. 124, pp. 262-274.

Tett, R. P., Jackson, D. N., & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, Vol. 44, pp. 703-742.

Waters, B. K. (1997). Army alpha to CAT-ASVAB: Four-score years of military personnel selection and classification testing. In R. F. Dillon (Ed.), *Handbook on testing* (pp. 187-203). Westport, CT: Greenwood Press.

Welsh, J. R., Kucinkas, S. K., & Curran, L. T. (1990). *Armed Services Vocational Aptitude Battery (ASVAB): Integrative review of validity studies*. Brooks Air Force Base.



D&D CONSULTANTS
Str. Zambilelor nr.41, București
Tel/Fax: 242 89 63

Distribuitori exclusivi in Romania pentru probe psihometrice consacrate la nivel internațional:

CPI (462, 434, 260)
LD (Leadership Descriptor)
16PF (editia a cincea)

În curs de adaptare culturală și etalonare:

Fleishman Job Analysis Survey (F-JAS)
NPQ (Non-verbal Personality Questionnaire)
FFNPQ (Five-factor Non-verbal Personality
Questionnaire)
JVIS (Jackson Vocational Interest Survey)
SWS (Survey of Work Styles)

www.16pf.ro
