

Predictori ai performanței profesionale a sudorilor. O analiză din perspectiva modelului interacționist

Florin A. Sava și Marcela Popa
Universitatea de Vest din Timișoara

Using a longitudinal design, we investigated the joined effect of general mental ability and personality as predictors for job performance in case of welders. We predicted that people who have a low level of openness and a high level of conscientiousness obtain the best job performances. Further, we hypothesized that due to welders' job characteristics there is no relationship between general mental ability level and job performance. The results were consistent with our assumptions, excepting for conscientiousness, which played a moderated, but not a direct role on job performance. The results are discussed from a person-situation interaction model which seems to provide an excellent framework for analysis when designing selection procedures.

Keywords: job performance, personnel, selection procedures, GMA, intelligence, personality, big five, five-factor model of personality

Address of correspondence: Florin A. Sava, Universitatea de Vest din Timișoara, Catedra de Psihologie, Bvd. Vasile Pârvan nr.4, cab.504, 300223 Timișoara, email: afsava@socio.uvt.ro

Precizarea succesului profesional este obiectivul implicit al cărui proces de selecție de personal, fiind o componentă importantă a performanței oricărei organizații, fie ea orientată spre profit sau nu. Pe parcursul ultimilor treizeci de ani o mulțime de cercetări au evidențiat rolul benefic al aptitudinilor cognitive generale și al personalității în selecția de personal. Astfel, s-a demonstrat că aptitudinea cognitivă generală este cel mai bun predictor al performanțelor profesionale într-o varietate de ocupații (Schmidt și Hunter, 2004). Unii autori cred chiar că acest factor este singurul predictor al performanțelor. În acest sens, Muchinsky (2002) afirma că dacă am cunoaște o singură caracteristică a unui candidat, pe baza căreia să facem o predicție, ar fi de dorit să fie o măsură a inteligenței.

Pe de altă parte, în ultimii douăzeci de ani au fost realizate o serie de meta-analize cu scopul de a identifica legătura dintre cei cinci factori de personalitate din modelul Big Five (cel mai popular model de conceptualizare a personalității) și performanța profesională. Barrick și Mount (1991) au identificat conștiinciozitatea ca fiind singura dimensiune care corelează cu performanța profesională. Tett, Jackson și Rothstein (1991) au identificat, în schimb, stabilitatea emoțională ca fiind dimensiunea care corelează cu performanța profesională. Salgado (1997), respectiv Anderson și Viswesvaran (apud Barrick, Mount și Judge, 2001) au identificat atât conștiinciozitatea, cât și stabilitatea emoțională ca fiind dimensiuni ale personalității care corelează pozitiv cu performanța profesională. Toate aceste rezultate au fost supuse unei meta-analize secundare (o meta-analiză efectuată pe 11 meta-analize primare) realizată de Barrick, Mount și Judge (2001) care au identificat aceleași două trăsături, conștiinciozitatea și stabilitatea emoțională ca fiind

predictori ai performanței în muncă, cu un plus pentru conștiinciozitate care corelează mai puternic cu performanța în muncă decât stabilitatea emoțională.

Pe baza unor asemenea rezultate, la prima impresie orice proces de selecție de personal ar trebui să includă probe prin care să selecteze candidații cu un nivel ridicat de inteligență, conștiinciozitate și stabilitate emoțională, ca fiind cei mai potriviți candidați. O asemenea abordare ar fi prea simplistă deoarece ar neglija complet rolul contextului, unde un rol primordial îl are specificul fiecărui post de muncă. De pildă, rolul predictiv al inteligenței tinde să scadă pe măsură ce se reduce complexitatea unui post, aspectele cognitive generale fiind mai puțin importante dacă sarcinile de muncă sunt simple și ușor de realizat (Schmidt și Hunter, 2004). De asemenea, valorile procentajului de dispersie explicată pentru factorii de personalitate analizați sunt reduse (Barrick, Mount și Judge, 2001), fapt ce arată că rolul diferiților factori de personalitate asupra performanței în muncă este dependent de context și, în primul rând, de caracteristicile sarcinilor de efectuat. Astfel, agreabilitatea este văzută ca fiind o dimensiune importantă în predicția performanței profesionale în domeniul serviciilor, deoarece acestea presupun cooperare și disponibilitatea de a oferi ajutor, aspecte specifice persoanelor cu agreabilitate ridicată (Barrick, Stewart, Neubert și Mount, 1998). De asemenea, extraversiunea este percepută ca un bun predictor al performanței profesionale în domeniul vânzărilor și al altor profesii care implică într-o pondere crescută interacțiunea cu ceilalți oameni (Barrick și Mount, 1991). Analize interesante pot fi realizate și în funcție de poziția ierarhică a postului (ex. manageri vs. muncitori calificați și semi-calificați cum este cazul sudorilor). Astfel, dacă conștiinciozitatea, extraversiunea și agreabilitatea sunt considerați drept buni predictori ai succesului profesional

în cazul managerilor, doar conștiințiozitatea este identificată ca un factor predictiv al performanței profesionale în cazul muncitorilor (Barrick, Mount și Judge, 2001).

Modelul interacționist personalitate – situație

În opinia noastră, nici acest nivel intermediar de analiză nu este unul adecvat pentru a selecta cei mai buni predictorii ai performanței profesionale. Anumite calități sunt necesare pentru un bucătar, altele pentru un pompier și altele pentru un lăcătuș, deși în toate cele trei cazuri vorbim despre muncitori calificați.

Considerăm că cel mai potrivit model de analiză a legăturii dintre trăsăturile de personalitate și performanța profesională este modelul interacționist personalitate-situație, propus de Tett și Burnett (2003). Conform acestui model sunt incluse mai multe niveluri de analiză precum: sarcina, relaționarea socială și climatul organizațional. Fiecare dimensiune a personalității poate facilita sau inhiba performanța profesională în funcție de anumite aspecte întâlnite. Iată, spre exemplificare, cazul deschiderii la experiență. Relația dintre performanța profesională și această trăsătură de personalitate este una pozitivă dacă: la *nivelul sarcinii*, cerințele postului sunt congruente cu

trăsătura de personalitate (ex.: sarcinile reclamă un nivel ridicat de creativitate); la *nivel social*, norma grupului favorizează toleranța; la *nivel organizațional*, este apreciată diversitatea. Aceeași relație poate fi însă estompată de prezența unor distractori ce acționează în sens contrar din perspectiva legăturii dintre deschiderea la experiență și performanța profesională. Dintre distractorii cu impact la nivelul deschiderii spre experiențe amintite de Tett și Burnett (2003) se află tolerarea comportamentelor contraproductive ale colegilor sau preferința pentru o abordare inovativă atunci când este necesară complianța și conformarea la autoritate. În plus, relația dintre deschiderea la experiențe și performanța profesională poate fi afectată negativ în cazul unor limitări, precum: persoana se confruntă cu activități de rutină, repetitive (nivelul sarcinii); persoana se confruntă cu norme de grup conservatoare (nivelul social) sau persoana întâmpină un nivel ridicat de birocrație (nivelul organizațional).

Așadar, toate aspectele situaționale pot crește, reduce sau chiar inversa relația dintre trăsăturile de personalitate și performanța profesională într-un anumit post. De aceea, credem că alegerea predictorilor incluși într-un context de selecție de personal trebuie făcută într-o manieră particularizată la nivelul fiecărui post, ținând cont și de caracteristicile organizației în care acest post este deschis.

Tabelul 1. O analiză a poziției de sudor din compania arădeană din perspectiva modelului interacționist

Aspect analizat	Descriere
Nivelul sarcinii	Postul presupune sarcini relativ simple, repetitive, care nu presupun schimbări sau inovări majore în tehnica de lucru, dar în care respectarea regulilor, a termenelor limită și accentul pe calitate, pe detalii și pe precizie sunt elemente importante. Aceste aspecte sunt specifice unui profil de personalitate cu un nivel ridicat al conștiințiozității și un nivel redus al deschiderii. De asemenea, din această perspectivă sarcina nu presupune un nivel deosebit de inteligență, nefiind depus un efort intelectual major.
Nivelul social	Postul nu indică situații cu risc ridicat sau cu responsabilități însemnate, nici o relație nemijlocită cu clienții sau prea multă interacțiune socială, prin urmare, din aceeași perspectivă a cerințelor postului considerăm drept irelevante nivelurile de extraversiune, agreabilitate și stabilitate emoțională ale sudorilor.
Nivel organizațional	La acest nivel avem de a face cu echipe de producție, cu un climat mai degrabă conservator decât unul liberal, în care comportamentele contraproductive nu sunt tolerate, în care se comunică explicit sarcinile și activitățile de realizat. De asemenea, se caută o conformitate la normele de grup și o unitate a echipei de lucru mai degrabă decât acțiuni independente, de tip antreprenorial. Din aceste elemente putem interpreta că la acest nivel este căutat un profil de personalitate în care se remarcă niveluri ridicate ale conștiințiozității și ale agreabilității, precum și un nivel redus de deschidere.
	Mediul cultural în care se desfășoară activitatea nu implică decizii sau schimbări majore, nici un mediu competitiv sau bogat cultural. Mai degrabă este vorba despre o organizație care promovează o structură și o ierarhie clară, o atmosferă formală, în care este apreciată stabilitatea. Din această perspectivă persoanele cu un nivel mai scăzut al deschiderii par a se adapta cel mai bine.

Spre exemplificare, în cercetarea de față am urmărit validarea unei set de predictorii spre a fi utilizați într-un context de selecție de personal pentru poziția de sudor, într-o companie de mărime medie (peste 500 de angajați) cu capital integral privat. Sarcina principală a sudorilor este de a realiza prinderea reperelor și subsansamblelor prin intermediul cordoanelor de sudură, folosind diferite procedee de sudare: manuală, semi-mecanizată, mecanizată, respectând tehnologia de sudare și normele de timp lansate, volumul și cerințele de calitate cerute de beneficiar.

Din perspectiva modelului interacționist propus de Tett și Burnett (2003) profilul urmărit pare a fi unul a unei persoane cu un nivel ridicat de conștiințiozitate și scăzut de deschidere. La baza acestei analize stau o serie de considerente explicitate în tabelul 1.

Măsura în care o asemenea analiză interacționistă se dovedește validă constituie un argument în favoarea analizei contextuale în alegerea celor mai potriviți predictorii de care să se țină seama într-un proces de selecție.

Obiectivele și ipotezele studiului

În studiul de față urmărim să vedem în ce măsură performanțele profesionale ale sudorilor pot fi anticipate de variații ale nivelului de inteligență și ale trăsăturilor de personalitate. Ținând seama de informațiile prezentate anterior anticipăm că: (1) nu există o asociere pozitivă între nivelul de inteligență și performanța în sudură; (2) există o asociere pozitivă între nivelul conștiințiozității și performanța în sudură; (3) există o asociere negativă între nivelul de deschidere și performanța în muncă.

Metodologia cercetării

Participanți

În studiu au fost incluși inițial 61 de participanți voluntari, cu toții având calitatea de proaspăt angajați pe post de sudor la o fabrică din Arad. Vârsta lor este cuprinsă între 17 și 54 de ani ($M = 28.2$, $AS = 10.0$), dintre care 58

de bărbați și 3 femei, 66% au studii liceale, iar restul sunt absolvenți de zece clase sau de școală profesională. Pe parcursul celor șase luni de monitorizare șapte dintre participanți au demisionat sau au fost disponibilizați din cauza absențelor repetate. Prin urmare în analiza statistică au fost incluse rezultatele de la 54 de persoane.

Instrumente

Inventarul de personalitate DECAS (Sava, 2008) a fost aplicat tuturor participanților pentru a decela nivelul celor cinci trăsături de personalitate incluse în modelul Big Five: deschiderea, extraversiunea, conștiinciozitatea, agreabilitatea și stabilitatea emoțională, ultima trăsătură fiind opusul neuroticismului. DECAS este o probă constituită din 95 de itemi, în care se solicită un răspuns dihotomic de tipul “adevărat”/ “fals”. Consistența internă a celor cinci scale pe un eșantion național reprezentativ variază între .70 pentru conștiinciozitate și .75 pentru stabilitate emoțională, iar fidelitatea test-retest efectuată la un interval de șase săptămâni este cuprinsă între .79 și 91. Validitatea concurrentă indică o bună corelare a probei cu versiunea românească a NEO PI-R (Costa și McCrae, 2008/1991), cât și cu alte probe concurente precum BFQ-2 (Caprara, Barbaranelli și Borgogni, 2008) sau scala IPIP a lui Goldberg (1999). Detalii suplimentare despre proprietățile psihometrice ale probei pot fi găsite în Sava (2008).

Testul de aptitudini generale GAMA (General Aptitude Measures for Adults) (Naglieri și Bardos, 2008) a fost aplicat pentru a decela nivelul de inteligență a participanților la studiu. Proba conține 66 de itemi, fiecare având șase variante de răspuns, dintre care numai una este corectă. Durata standard de completare a probei este de 25 de minute.

Evaluarea performanțelor a fost realizată prin trei probe distincte: (a) o evaluare generală a performanței în muncă a angajaților, făcută de către supervizori, pe baza unei fișe de apreciere; (b) o evaluare a calității sudurii efectuate, făcută de specialiștii companiei, pe baza unei fișe de apreciere; (c) o evaluare obiectivă, prin probe de lucru, a calității sudurii.

Prima evaluare prezentată se finalizează printr-un scor global ce însumează nouă categorii de analiză: volumul lucrărilor executate, utilizarea în scop profesional a timpului de lucru, atenția față de costuri și de resursele existente, calitatea lucrărilor, cunoștințele de lucru, nivelul de independență (se descurcă singur să-și ducă la îndeplinire sarcinile), capacitatea de generalizare în alte contexte a celor învățate, nivelul motivației și disponibilitatea la muncă în echipă (comportamentul de bun co-echipier). Supervizorii desemnați de companie, ca parte a unui proces formal de evaluare a performanțelor angajaților, au acordat o notă de la 1 la 5 pentru fiecare item în parte, unde 1 indică faptul că angajatul nu îndeplinește standardele, iar 5 înseamnă că angajatul îndeplinește întotdeauna condițiile. Consistența internă obținută pentru acest gen de evaluare a fost de .92 pentru evaluarea făcută la trei luni de la angajare și de .90 pentru evaluarea făcută la șase luni de la angajare.

Cea de-a doua evaluare, cea a calității sudurii efectuate, se finalizează tot printr-un scor global ce însumează nouă categorii de analiză specifice sudurii (cunoașterea și respectarea tehnologiei de sudare, reglarea corectă a parametrilor de sudare, calitatea pregătirii pentru sudare, calitatea cordoanelor de sudare, autocontrol și remaniere defecte, curățirea cordoanelor de sudare,

utilizarea poansonului, întreținerea echipamentului de sudare, atitudinea și comportamentul persoanei în timpul activității de sudare). Supervizorii desemnați de companie, ca parte a unui proces formal de evaluare a performanțelor angajaților au acordat o notă de la 1 la 5 pentru fiecare item în parte, unde 1 indică faptul că angajatul nu îndeplinește standardele, iar 5 înseamnă că angajatul îndeplinește întotdeauna condițiile. Consistența internă obținută pentru acest gen de evaluare efectuată pe parcursul celor șase luni de monitorizare este de .80.

Cel de-al treilea mod de a evalua performanța angajaților a constat în patru probe practice de lucru (ex. proba de colț în T cu pătrundere completă), în care s-a notat cu 1 dacă angajații au trecut proba și cu 0 dacă nu au luat această probă (nu au realizat sarcina conform specificațiilor tehnice cerute). În analiză au rămas însă doar rezultatele de la probele 2, 3 și 4, deoarece prima probă, care implica o probă de colț sudată orizontal cu perete vertical, a fost rezolvată corect de către toți participanții. Deși nu au existat corelații între performanțele la cele trei probe rămase în analiză, am considerat scorul total obținut prin însumarea situației la cele trei probe valide ca fiind un predictor adecvat al performanței profesionale în sarcini tehnice cât mai variate.

Procedură

Participanții au fost testați în ziua angajării cu Inventarul de personalitate DECAS și cu proba de inteligență generală GAMA. Apoi, participanții au urmat un curs de calificare la locul de muncă, cu o durată de trei luni, în vederea formării lor ca sudori. La finalul acestui curs au fost aplicate două dintre probele de evaluare a performanțelor: evaluarea obiectivă prin probele de lucru și evaluarea generală a performanțelor făcută de supervizori pe baza unei fișe de apreciere, la trei luni de la angajare. După alte trei luni participanții au fost evaluați a doua oară de către supervizori în ceea ce privește performanța lor generală, cât și în ceea ce privește calitatea sudurii. Toate probele de evaluare a performanței sudorilor au fost aplicate de personalul de la resurse umane împreună cu specialiștii în sudură care ocupau postul de supervizor. În afara probei de evaluare a performanței generale a angajaților, celelalte două probe care vizau direct activitatea de sudură au fost realizate doar pe o parte dintre participanții la studiu (71%), aceia care erau propuși de către supervizori să treacă la un nivel superior de sudură.

Rezultate

Pentru analiza celor trei ipoteze enunțate s-a apelat la coeficientul de corelație simplă Bravais-Pearson. Rezultatele obținute, atât pentru variabilele incluse în ipoteze, cât și pentru ceilalți factori de personalitate măsurați sunt prezentate în tabelul 2.

Pe lângă cei patru indicatori independenți de evaluare a performanțelor participanților la studiu a fost adăugată o variabilă suplimentară, reprezentând scorul factorial al performanței în muncă în urma includerii celor patru măsurători inițiale într-o analiză factorială din care a rezultat un singur factor comun.

Datele din tabelul 2 susțin prima ipoteză a studiului, aceea a absenței unei asocieri între nivelul de inteligență și performanța în sudură. Astfel, în aproape toate cazurile, cu excepția relației dintre inteligență și calitatea sudurii, apreciată pe baza unei fișe de apreciere de către un specialist, se constată absența unei corelații semnificative

între inteligență și performanța în muncă a sudorilor. De altfel, chiar în acel context relația devine nesemnificativă statistic dacă interpretăm datele în spiritul ipotezei care a fost formulată în termeni bilaterali.

Cea de-a doua ipoteză a studiului nu este sprijinită, datele obținute de noi infirmând existența unei legături între performanța în muncă și nivelul de conștiinciozitate al sudorilor.

În schimb, cea de-a treia ipoteză a studiului este susținută statistic, existând o legătură negativă semnificativă statistic între nivelul de deschidere și performanța profesională a sudorilor. Relația este chiar una foarte intensă dacă luăm în considerare comunalitatea celor patru măsurători efectuate, $r(37) = -.62$, $p < .001$, test unilateral, $r^2 = .384$.

Tabelul 2. Medii, abateri standard și coeficienții de corelație dintre variabilele incluse în studiu

	M	SD	PG 3 luni	PG 6 luni	PG sudură	Probe sudură	Factor comun performanță
1. Personalitate – DECAS							
D – Deschidere	5.94	3.06	-.25	* -.34	-.31	-.36	* -.62
E – Extraversiune	8.65	3.46	-.17	-.03	.06	.07	-.04
C – Conștiinciozitate	11.15	2.80	.00	-.03	-.01	-.19	-.08
A – Agreabilitate	11.19	3.59	.04	.23	-.14	-.17	-.05
S – Stabilitate emoțională	9.80	3.71	.06	.12	-.14	.00	-.03
2. Aptitudini mentale generale – GAMA							
	93.64	14.99	.10	-.04	.28	.02	-.05

N = 54 pentru PG 3 luni și PG 6 luni, respectiv N = 39 pentru PG sudură, Probe sudură și factorul general; cu litere îngroșate au fost semnalate rezultatele semnificative statistic la un $p < .05$, test unilateral, iar cu litere îngroșate și un asterisc au fost marcate rezultatele semnificative statistic la un $p < .01$, test unilateral.

Deși nu au fost anticipate ca ipoteze distincte ale cercetării, am urmărit complementar măsura în care factorii de personalitate sau inteligența pot interveni în diferențele de apreciere a performanței generale în muncă a sudorilor. Cu alte cuvinte s-a urmărit dacă acești factori sunt asociați cu creșteri sau descreșteri în performanța angajaților la trei, respectiv șase luni de la angajare.

Datele rezultate indică faptul că doi dintre factorii de personalitate, agreabilitatea și extraversiunea sunt asociate direct sau marginal cu creșteri ale performanței profesionale ale angajaților, persoanele cu un nivel ridicat de extraversiune și agreabilitate înregistrând performanțe mai bune la a doua evaluare decât la prima – $r(52) = .29$, $p < .05$, test bilateral, pentru agreabilitate și $r(52) = .24$, $p < .10$, test bilateral, pentru extraversiune. Mai mult, agreabilitatea a devenit cel de-al doilea factor de personalitate care este asociat semnificativ statistic cu performanța profesională, dacă ținem seama de evaluările generale făcute la șase luni de la angajare.

De asemenea, am efectuat o analiză post hoc cu scopul de a găsi o explicație pentru absența relației dintre conștiinciozitate și performanța profesională a sudorilor. Mai concret, am urmărit identificarea unui potențial rol moderator al conștiinciozității.

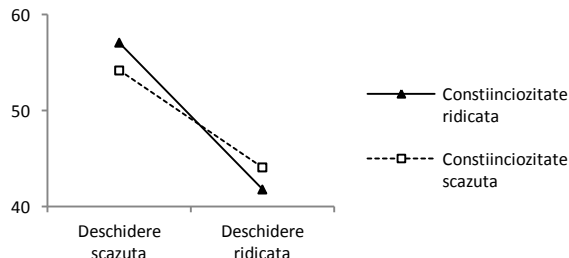


Figura 1. Interacțiunea conștiinciozitate – deschidere și relația lor cu performanța în muncă

Datele analizate sprijină acest rol de moderator exercitat de conștiinciozitate, variabila de interacțiune aducând un plus explicativ însemnat față de puterea predictivă a celor doi factori de personalitate analizați ca fiind într-o relație de independență, unul de celălalt – F

change (1, 32) = 5.94, $p < .05$, $\Delta R^2 = .096$. Din analiza Figurii 1 se constată sprijinirea modelului interacționist propus de noi, observându-se că cel mai ridicat nivel al performanței profesionale, operaționalizată prin factorul comun obținut în urma celor patru evaluări, este obținut de sudorii care au un nivel de deschidere scăzut asociat cu un nivel ridicat al conștiinciozității.

Discuții

Obiectivul cercetării a fost acela de a vedea în ce măsură conștiinciozitatea și deschiderea spre experiență sunt buni predictorii ai performanței în muncă a sudorilor pornind de la analiza acestei meserii din perspectiva modelului interacționist personalitate – situație.

Datele obținute sprijină acest model, deși într-o manieră indirectă, constatându-se că persoanele cu un nivel redus de deschidere la experiență sunt mai performante dacă posedă un nivel de conștiinciozitate ridicat, decât dacă sunt mai puțin conștiincioase. Acest rezultat este similar cu cel prezentat într-un studiu al lui (Westermans și Simmons, 2007), în care deschiderea corela negativ cu performanța în muncă dacă mediul de lucru accentua un climat de menținere a sistemului bazat pe ordine și control.

Persoanele cu un nivel redus de deschidere asociat cu un nivel ridicat de conștiinciozitate sunt caracterizate în principal prin conformism, în realizarea sarcinilor de lucru preferând o abordare metodică, ce respectă întocmai metodologia de lucru primită, fără a se abate de la aceasta. Asemenea persoane sunt mai puțin predispuse să pună sub semnul întrebării autoritatea, respectând normele și dispozițiile existente. Dacă asociem această descriere cu cea a unei persoane populare, cu niveluri ridicate de agreabilitate și extraversiune, ale căror performanțe în muncă par a se îmbunătăți în timp, putem avea portretul ideal al unui sudor performant, o persoană conformistă, ce se supune regulilor existente și integrată social în colectivul de muncă.

Pe de altă parte, faptul că agreabilitatea și extraversiunea nu prezic direct performanța în sarcină, ci doar nivelul de îmbunătățire a evaluării primite de la un interval de timp la altul, ne poate evidenția o oarecare distorsionare a măsurilor generale de evaluare a performanței în muncă de către aspecte contextuale, incluse

în ceea ce se numește performanță contextuală. O altă explicație posibilă pentru acest rezultat este un posibil insight despre rolul pozitiv al extraversiunii și agreabilității ca factori de adaptare într-un context de muncă (Stewart și Nandkeolyar, 2006).

Cu siguranță asemenea caracteristici precum conformismul și supunerea la reguli nu ar fi fost la fel de adecvate pentru desfășurarea de activități în domeniul artistic. De asemenea, foarte probabil, ele ar fi fost necesare, dar nu și suficiente pentru alte profesii precum cele din armată și poliție, profesii în care nivelul stabilității emoționale ar fi avut un rol important. De altfel, un studiu al lui Pulakos și colaboratorii (2002) a înregistrat rezultate opuse celor prezentate în acest studiu, în sensul că un nivel ridicat de deschidere este un bun predictor al adaptării profesionale la un nou context de lucru, în timp ce LePine și colaboratorii (apud Stewart și Nandkeolyar, 2006) au găsit că un nivel scăzut al conștiințiozității ar fi benefic pentru o mai bună adaptare profesională.

Așa cum s-a anticipat, nivelul de inteligență nu este un predictor semnificativ pentru performanța sudorilor, confirmând cele specificate de Schmidt și Hunter (2004) că impactul inteligenței asupra performanței în muncă se diminuează pe măsură ce scade nivelul de complexitate a sarcinii. Analizând sarcinile care trebuie efectuate de către un sudor se constată mai degrabă calități ale atenției decât depunerea vreunui efort intelectual intens.

Rezultatele acestui studiu au o importanță atât din punct de vedere practic, cât și teoretic. Din punct de vedere practic, o asemenea analiză identifică deschiderea spre experiență ca principal predictor al performanței în muncă a sudorilor și, prin urmare, este sugerată necesitatea includerii unei probe care să identifice persoanele cu niveluri scăzute ale deschiderii printre instrumentele care pot fi utilizate în situații de selecție de personal. Rezultatele în privința relației dintre deschiderea spre experiență și performanța în muncă sunt cu atât mai remarcabile, cu cât ele au fost replicate indiferent de modul în care a fost conceptualizată performanța în muncă. Din punct de vedere teoretic, cercetarea de față sprijină clar modelul interacționist de analiză a relației persoană – situație, ce recomandă să se țină seama nuanțat de caracteristicile postului și ale organizației supusă analizei în stabilirea predictorilor relevanți pentru selecție. Se pare

că rolul personalității în performanța în muncă este la ora actuală subdimensionat, diferitele contexte și tipuri de muncă acționând ca eroare (“noise”), diminuând valorile indicatorilor de mărimea efectului prezentate în diverse meta-analize. Dacă în locul abordării sintetice se va trece la o abordare profund analitică, chiar cu riscul atomizării studiilor pentru a se ține seama de aspecte precum cerințele sarcinii, ale mediului social și organizațional în care se desfășoară munca, a stilului de management efectuat etc., vom observa că rolul personalității în relația sa cu performanța în muncă va crește ca importanță.

O limită importantă a studiului de față o constituie numărul redus de participanți incluși în analiză. Probabil un număr mai mare de persoane ar fi permis o replicare directă a rezultatelor prin intermediul unui lot de contravalidare și ar fi crescut puterea statistică a studiului de a descoperi alte relații semnificative între factorii psihologici studiați și performanța în muncă a sudorilor. Cu toate acestea, merită remarcat efectul constant identificat în relația dintre deschiderea spre experiențe și performanța în muncă, indiferent de indicatorii manifești utilizați pentru măsurarea performanței. Un alt aspect pozitiv al analizei este controlul exercitat asupra unor variabile potențial relevante, precum experiența în muncă, toți participanții incluși în studiu fiind testați în privința caracteristicilor lor de personalitate și inteligență în momentul angajării și evaluați în privința performanțelor profesionale la un interval regulat de trei, respectiv șase luni de la angajare.

O altă limită a studiului este intervalul temporal relativ scurt de urmărire a participanților la studiu, cu o durată de șase luni de la momentul angajării. Din acest punct de vedere, o asemenea perioadă poate fi confundată cu o perioadă de adaptare la noul loc de muncă, fapt ce poate distorsiona rezultatele prin apariția unei variabile confundate. Acest lucru ar putea fi verificat prin studii viitoare, observând în ce măsură rezultatele obținute se replică la intervale mai mari de timp, cum ar fi o perioadă de doi ani de zile de la momentul angajării.

În concluzie, rezultatele acestei cercetări încurajează realizarea de studii similare, pe profesii și contexte diferite, care în ciuda unui aparent aport individual redus la nivel teoretic, vor conduce în timp la o schimbare a perspectivei actuale de a considera trăsăturile de personalitate ca fiind prea puțin utile în predicția performanței profesionale.

Bibliografie

- Barrick, M.R., & Mount, M.K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel psychology*, 44, 1-26.
- Barrick, M.R., Mount, M.K., & Judge, T.A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: what do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1-2), 9-30.
- Barrick, M.R., Stewart, G.L., Neubert, M.J., & Mount, M.K. (1998). Relating member ability and personality to work-team processes and team effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 83, 377-391.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., & Borgogni, L. (2008). The Big Five Questionnaire-2 (BFQ-2) (traducere și adaptare de H. Pitariu, D. Iliescu și D. Vercellino). Cluj-Napoca: Sinapsis.
- Costa, P.T. Jr. & McCrae, R.R. (2008). Inventarul de personalitate NEO, Revizuit (NEO PI-R). Manual tehnic (traducere și adaptare D. Iliescu, M. Minulescu, C. Nedelcea și D. Ispas). Cluj-Napoca: Sinapsis.
- Goldberg, L. R. (1999). A broad-bandwidth, public domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. In I. Mervielde, I. Deary, F. De Fruyt, & F. Ostendorf (Eds.), *Personality Psychology in Europe*, Vol. 7 (pp. 7-28). Tilburg, Olanda: Tilburg University Press.
- Muchinsky, P.M. (2002). *Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company.
- Naglieri, J.A., & Bardos, A.N. (2008). *General Ability Measures of Adults – GAMA* (traducere și adaptare de D. Iliescu și R. Livinți). Cluj-Napoca: Sinapsis.
- Pulakos, E.D., Schmitt, N., Dorsey, D.W., Arad, S., Hedge, J.W., & Borman, W.C. (2002). Predicting adaptive performance: further tests of a model of adaptability. *Human Performance*, 15, 299-323.
- Salgado, J.F. (1997). The five factor model of personality and job performance in the European community. *Journal of Applied Psychology*, 82, 30-43.

- Sava, F.A. (2008). *Inventarul de personalitate DECAS. Manualul utilizatorului*. Timișoara: ArtPress.
- Schmidt, F.L., & Hunter, J. (2004). General mental ability in the world of work: occupational attainment and job performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(1), 162-173.
- Stewart, G.L., & Nandkeolyar, A.K. (2006). Adaptation and individual variation in sales outcomes: exploring the interactive effects of personality and environmental opportunity. *Personnel Psychology*, 59, 307-332.
- Tett, R.P., Burnett, D.D. (2003). A personality trait-based interactionist model of performance. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 500-517.
- Tett, R.P., Jackson, D.N., Rothstein, M (1991). Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel psychology*, 44, 703-742.
- Westermans, J.M. & Simmons, B.L. (2007). The effects of work environment on the personality-performance relationship: an exploratory study. *Journal of Managerial Issues*, 19(2), 288-305.