

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

Wydział Psychologii i Kognitywistyki

Zakład Psychologii Pracy i Organizacji

Jarosław Grobelny

PSYCHOLOGICZNE PREDYKTORY EFEKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ

Psychological predictors of job performance

Praca doktorska

napisana pod kierunkiem

prof. dr hab. Teresy Chirkowskiej-Smolak

Poznań 2020

Jarosław Grobelny

Psychologiczne predyktory efektywności zawodowej

Słowa kluczowe: efektywność zawodowa, specyficzne zdolności poznawcze

Cel: Analiza teoretyczna oraz badania empiryczne miały na celu sprawdzenie, które charakterystyki psychologiczne pracowników (rozumiane jako różnice indywidualne z obszaru zdolności poznawczych i cech osobowości) determinują oraz pozwalają przewidywać poziom efektywności zawodowej tych osób. Efektywność była na potrzeby badań rozumiana jako zachowania w miejscu pracy i wyniki tych zachowań, stanowiące o stopniu realizacji wyznaczonych pracownikom celów zawodowych. W szczególności badana była również relatywna ważność wyróżnionych psychologicznych predyktorów oraz to, czy w procesie determinowania i przewidywania efektywności występują między nimi efekty interakcji. Za podstawy teoretyczne pracy obrane zostały: wymiarowy model efektywności zawodowej Motowidło, model zmieniającej się natury zadania oraz teoria specyficznej trafności.

Metody: W celu sprawdzenia poprawności postawionych hipotez przeprowadzone zostały dwa badania ($n_1 = 114$, $n_2 = 124$). Były one wykonane według porównywalnych planów badawczych, jednak uczestnikami byli pracownicy dwóch różnych grup zawodowych. Podczas badania zmierzony został szereg charakterystyk psychologicznych, z wykorzystaniem takich narzędzi jak skala kluczowych autoewaluacji CSES, krótki kwestionariusz do pomiaru Wielkiej Piątki IPIP-20-BFM, TEIQue oraz opracowany na potrzeby prezentowanej rozprawy test zdolności poznawczych SMAT-G. W celu oszacowania wartości efektywności zawodowej obliczony został kompozyt, przygotowany poprzez integrację (z wykorzystaniem analizy czynnikowej) informacji o szeregu subiektywnych i obiektywnych miar efektywności.

Wyniki: Analizę wyników podzieliłem na dwie części: confirmacyjną i eksploracyjną. Pierwsza z nich, przeprowadzona z wykorzystaniem analizy regresji wielorakiej, walidacji krzyżowej i analizy relatywnej ważności wykazała, że ogólne i specyficzne zdolności poznawcze oraz sumienność i kluczowe autoewaluacje determinują oraz pozwalają przewidywać efektywność zawodową w zadowalającym stopniu. Ponadto, udało się wykazać, że specyficzne zdolności poznawcze są relatywnie ważniejszym predyktorem, niż ogólne zdolności poznawcze, a ich ważność rośnie w czasie, wraz z nabywaniem przez pracowników wprawy w realizacji własnych zadań zawodowych (podczas gdy ważność ogólnych zdolności spada). Analizy eksploracyjne, z wykorzystaniem analizy skupień metodą k-średnich wykazały, że między predyktorami może zachodzić interakcja polegająca na działaniu warunkowym – oznaczałoby to, że dla realizacji przez pracowników celów zawodowych konieczne jest posiadanie przynajmniej optymalnego poziomu wybranych, istotnych charakterystyk psychologicznych (konkretnie – specyficznych zdolności poznawczych i sumienności).

Wnioski: Przeprowadzone badania pozwoliły potwierdzić większość ze sformułowanych hipotez. W ramach dyskusji zwróciłem uwagę na konieczność rozszerzenia modeli predyktorów efektywności zawodowych o specyficzne zdolności poznawcze oraz zaproponowałem opis mechanizmu objaśniającego w jaki sposób ta charakterystyka determinuje i pozwala przewidywać efektywność zawodową, opierając się na modelu zmieniającej się natury zadania. Uzyskane wyniki i ich interpretacja stanowią również ważny element toczącej się właśnie w literaturze dyskusji nad znaczeniem ogólnych oraz specyficznych zdolności w miejscu pracy i dostarczają dowodów na rzecz istotności tych drugich, to znaczy wspierają teorię specyficznej trafności. Przeprowadzone analizy teoretyczne oraz badania pokazały także ważność uwzględnienia kompleksowego i złożonego pomiaru efektywności w badaniach z zakresu psychologii pracy i organizacji oraz konieczność uwzględnienia kontekstu zawodowego.

Jaroslav Grobelny

Psychological predictors of job performance

Key words: job performance, specific cognitive abilities

Objective: Theoretical analysis and empirical research were aimed at checking which psychological characteristics of employees (understood as individual differences from the domain of cognitive abilities and personality) determine and allow to predict the level of job performance. Job performance was understood as behaviors in the workplace and the results of these behaviors, which define the degree of achievement of professional goals set for employees. W: particular, the relative importance of the distinguished psychological predictors and whether there are interaction effects between them was also examined. The theoretical basis of the work was: a dimensional model of job performance by Motowidlo, a changing-task model and the specific validity theory.

Methods: In order to check the hypotheses, two studies were carried out ($n_1 = 114$, $n_2 = 124$). They were conducted according to comparable research plans, but the participants were employees of two different occupational groups. During the study, a number of psychological characteristics were measured, using such tools as the scale of core self-evaluation CSES, a short questionnaire to measure the Big Five IPIP-20-BFM, TEIQue and the SMAT-G cognitive ability test developed for the presented thesis. W: order to estimate the value of job performance, a composite was calculated, prepared by integration (with the use of factor analysis) of information about a number of subjective and objective measures of job performance.

Results: I divided the analysis of the results into two parts: confirmatory and exploratory. The first one, carried out using multiple regression analysis, cross-validation and relative importance analysis, showed that general and specific cognitive abilities as well as conscientiousness and core self-evaluations determine and allow to predict job performance to a satisfactory degree. W: addition, it has been shown that specific cognitive abilities are relatively more important predictors than general cognitive abilities, and their importance increases over time as employees acquire the expertise required to perform their own tasks (while the importance of general abilities decreases). Exploratory analyses, using the k-means cluster analysis, have shown that there may be interaction between predictors consisting of conditional effects - this would mean that in order for employees to achieve their professional goals it is necessary to have at least an optimal level of selected, relevant psychological characteristics (specifically - both specific cognitive abilities and conscientiousness).

Conclusions: The conducted research allowed to confirm most of the formulated hypotheses. As part of the discussion, I drew attention to the need to extend the models of job performance predictors with specific cognitive abilities and proposed a description of the mechanism explaining how this characteristic determines and allows to predict job performance, based on the changing-task model. The results obtained and their interpretation are also an important element of the ongoing discussion in the literature on the importance of general and specific abilities in the workplace and provide evidence for the importance of the latter, i.e. support the theory of specific validity. The theoretical analyses and research have also shown the significance of including a comprehensive and complex measurement of performance in studies of work and organizational psychology and the need to take into account the occupational context.