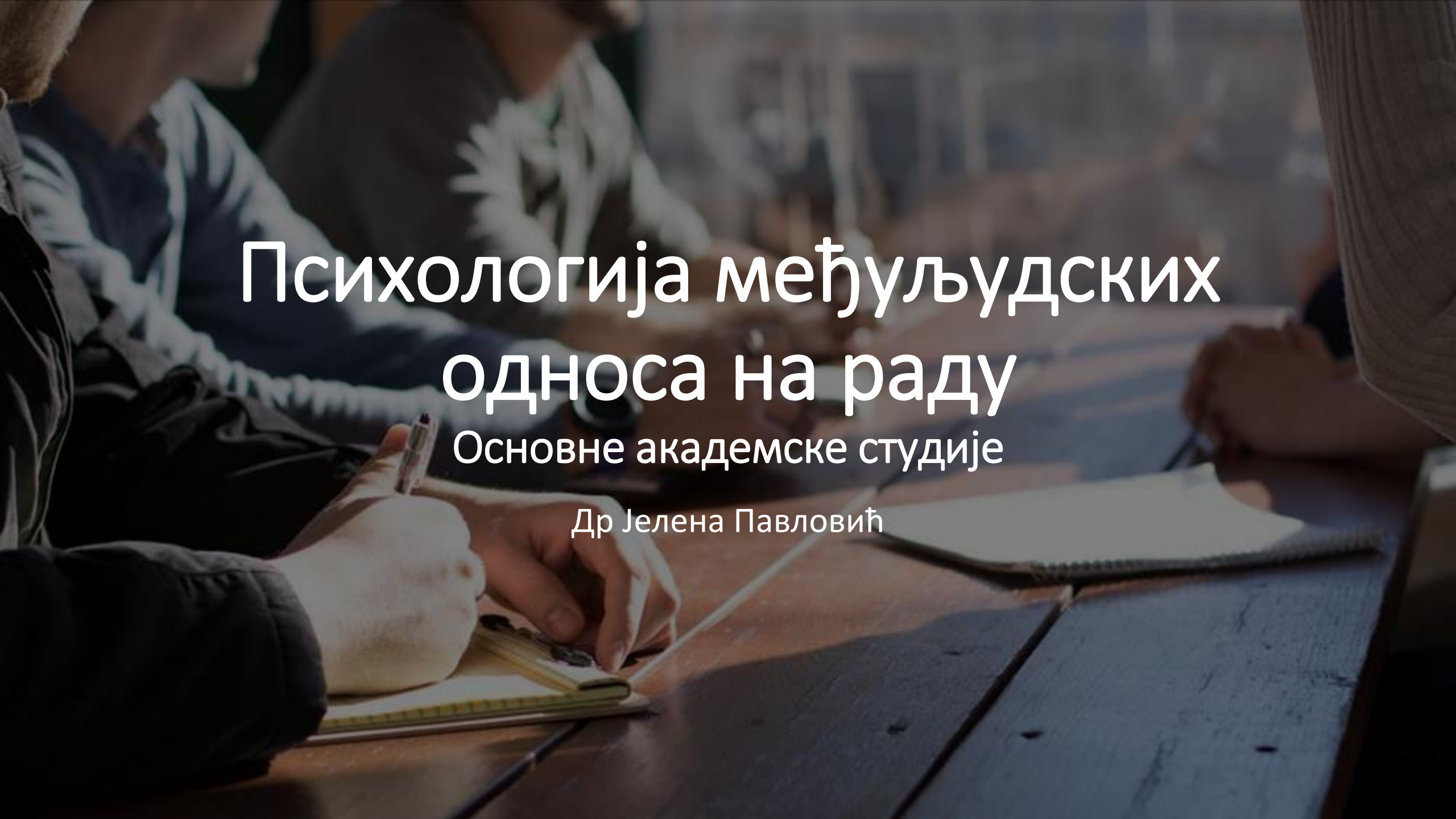




Психологија међуљудских односа на раду

Основне академске студије

Др Јелена Павловић

Личност, идентитет и међуљудски односи на раду

Шта је личност?

“У првом значењу, личност се односи на дистинктивни утисак који особа оставља на друге људе. То је личност из угла посматрача, појам који је функционално еквивалентан са **репутацијом** особе. У другом значењу, личност се односи на унутрашње структуре које објашњавају зашто особа оставља одређени утисак на друге. То је личност из перспективе актера и функционално је еквивалентна **идентитету** особе.”

„Психологија личности тиче се природе људске природе“.

Roberts & Hogan (2001). Personality psychology in the workplace. Washington DC: APA.

„Како је личност нестала из организационе психологије“

- „...недовољно података који би подржали употребу мера личности приликом селекције запослених“ (Ghiselli and Barthol, 1953; Guion and Gottier, 1965).
- Разлози
 - (1) одсуство консензуса у вези са концептуалним основама психологије личности
 - (2) одсуство консензуса у вези са сврхом процене личности
 - (3) одсуство консензуса у вези са предметом мерења

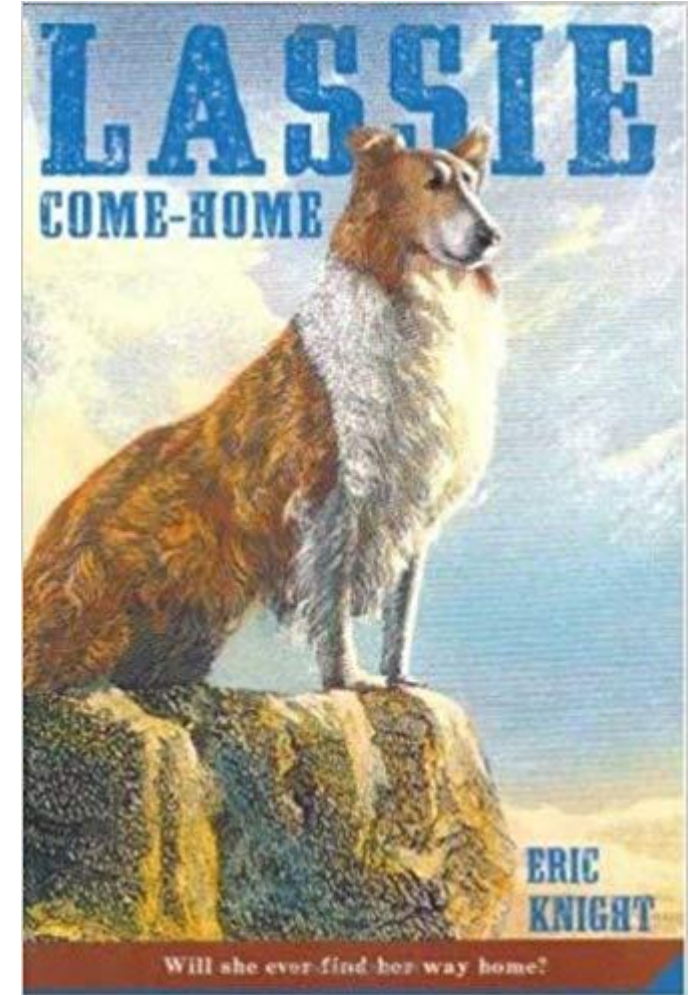
„Имајући у виду одсуство консензуса у вези са наведеним темама, чини се да је урушавање психологије личности било оправдано или чак неизбежно.“

„... и како се вратила 😊“

„Почетком 1990. година индустријска и организациона психологија **поново** су откриле личност“

Зашто?

- (1) праведнија мера од когнитивног процењивања
- (2) појава Петофакторског модела као релативно општег оквира
- (3) резултати Пројекта А који је током 1980их година настао са циљем успостављања бољег система селекције за америчку војску.



„Како је личност нестала из организационе психологије“

- „...недовољно података који би подржали употребу мера личности приликом селекције запослених“ (Ghiselli and Barthol, 1953; Guion and Gottier, 1965).
- Разлози
 - (1) одсуство консензуса у вези са концептуалним основама психологије личности
 - (2) одсуство консензуса у вези са сврхом процене личности
 - (3) одсуство консензуса у вези са предметом мерења

„Имајући у виду одсуство консензуса у вези са наведеним темама, чини се да је урушавање психологије личности било оправдано или чак неизбежно.“

„Добре и лоше вести“

- Психологија личности се вратила, али...
- „Лоша вест се тиче начина на који савремени истраживали схватају личност. Организациони психолози поистовећују когнитивне способности са *g*, као једноставним и сувереним појмом... На сличан начин, **организациони психолози поистовећују личност са савесношћу**, још једним једноставним и сувереним појмом... Међутим, личност и учинак на раду су много више од савесности. Чак и они истраживачи који се не фокусирају на савесност најчешће дефинишу личност кроз Петофакторски модел.“

Шта је “с”?

Индивидуалне разлике у склоности да се следе социјално прописане норме у смислу контроле импулса, да се буде усмерен на задатке и циљеве, да се планира, одлаже гратификација и следе норме и правила (Roberts et al., 2014).

Из чега се састоји?

- уредност
- самоконтрола
- предузимљивост
- одговорност
- традиционализам

Зашто је савесност занимљива?

Развоја се са узрастом, све до старости.

Једна од кључних „копчи“ између индивидуе и друштва.

Предиктор: животног века, општег здравственог стања, брачног задовољства, УЧИНКА НА РАДУ!

Како се процењује? NEO-PI-R, AB5C, Hogan HPI, JPI, CPI, CCS...

Шта је “с”?

Индивидуалне разлике у склоности да се следе социјално прописане норме у смислу контроле импулса, да се буде усмерен на задатке и циљеве, да се планира, одлаже гратификација и следе норме и правила (Roberts et al., 2014).

Из чега се састоји?

- уредност
- самоконтрола
- предузимљивост
- одговорност
- традиционализам

Зашто је савесност занимљива?

Развоја се са узрастом, све до старости.

Једна од кључних „копчи“ између индивидуе и друштва.

Предиктор: животног века, општег здравственог стања, брачног задовољства, УЧИНКА НА РАДУ, ПРИХОДА!

Како се процењује? NEO-PI-R, AB5C, Hogan HPI, JPI, CPI, CCS...

TABLE 2.8

Corrected Mean Validities From Schmidt and Hunter (1998)

PREDICTOR	OVERALL JOB PERFORMANCE
Work sample tests	.54
General mental ability tests	.51
Employment interviews (structured)	.51
Peer ratings	.49
Job knowledge tests	.48
T & E behavioral consistency method	.45
Job tryout procedure	.44
Integrity tests	.41
Employment interviews (unstructured)	.38
Assessment centers	.37
Biographical data measures	.35
Conscientiousness measures	.31
Reference checks	.26
Job experience (years)	.18
T & E point method	.11
Education (years)	.10
Interests	.10
Graphology	.02
Age (years)	-.01

Note. T&E = training and experience. From “The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implication of 85 Years of Research Findings,” by F. L. Schmidt and J. E. Hunter, 1998, *Psychological Bulletin*, 124, p. 265. Copyright 1998 by the American Psychological Association. Adapted with permission of the author.

Поред радног учинка и „грађански учинак“ на раду

- Citizenship behavior
- Активности помагања другима, подржавања организације и волонтирања за додатни рад или одговорност
- Доприноси организационој ефективности, али и обликује организациони, социјални и психолошки контекст за обављање задатака
- Не зависи од типа посла (за разлику од радног учинка)
- Личност као још значајнији предиктор, и то – савесност!
- Грађански учинак још значајнији у организацијама у будућности!

A Neo-Socioanalytic Topographical Model of Personality Psychology

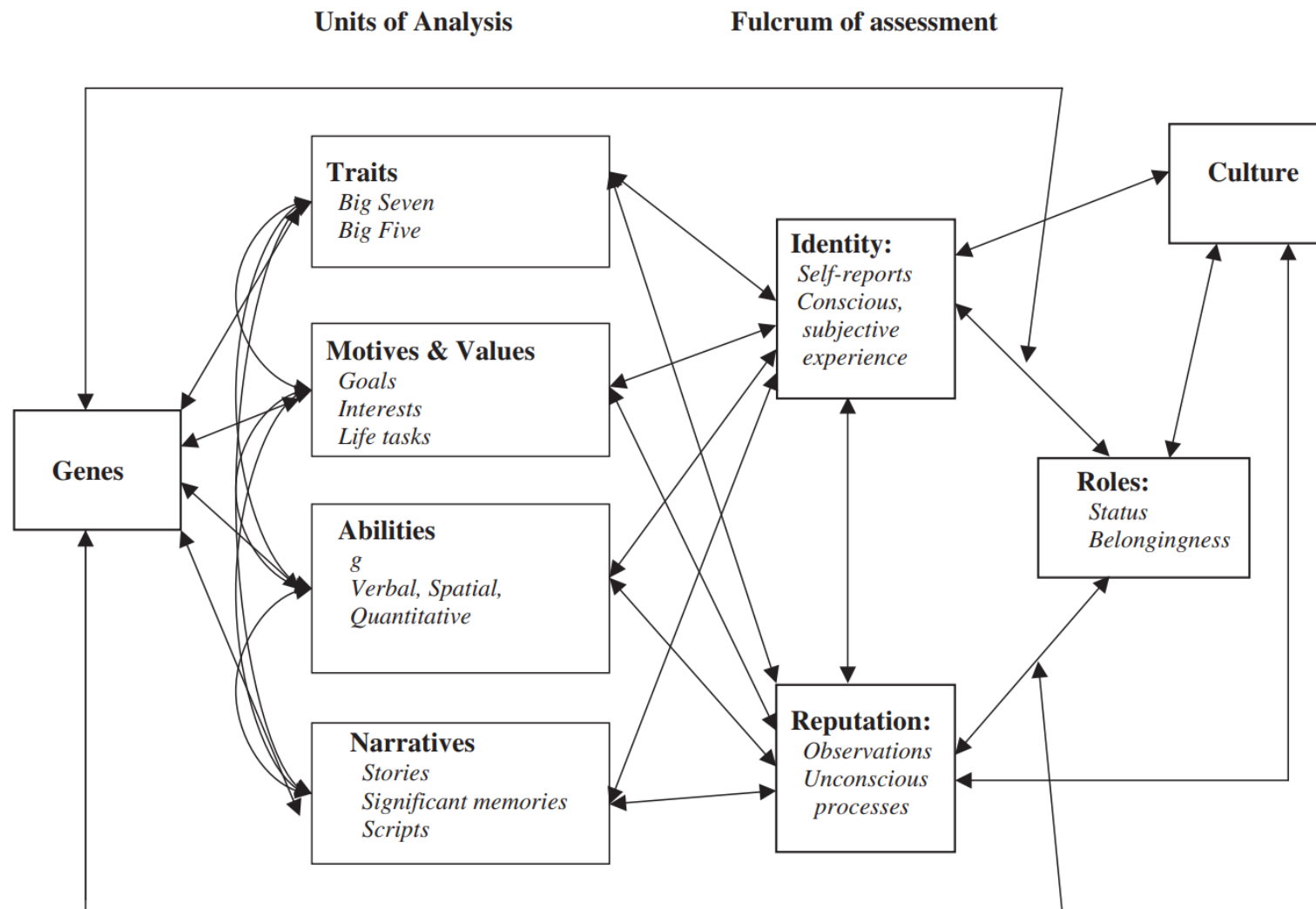


Fig. 1. A Neo-Socioanalytic Topographical Model of Personality Psychology.

Личност: „зацементирана“ или „пластична“?

- Plaster and plasticity hypotheses
- Лонгитудиналне студије
- Ефекат радне социјализације на промену личности
- Радна искуства посебно формативна на прелазу из раног одраслог доба у средње доба (27-43)
- Утицај радних искустава на агенсност и придржавање норми

„Обимна истраживачка грађа наводи на закључак да се црте личности мењају током времена. На пример, постоји тенденција да са узрастом људи постају сарадљивији, савеснији и емоционално стабилнији (Lucas & Donnellan, 2011; Roberts, Walton, & Viechtbauer, 2006; Soto, John, Gosling, & Potter, 2011).

Социогеномичке модел интервенције

- Sociogenomic Trait Intervention Model (STIM)

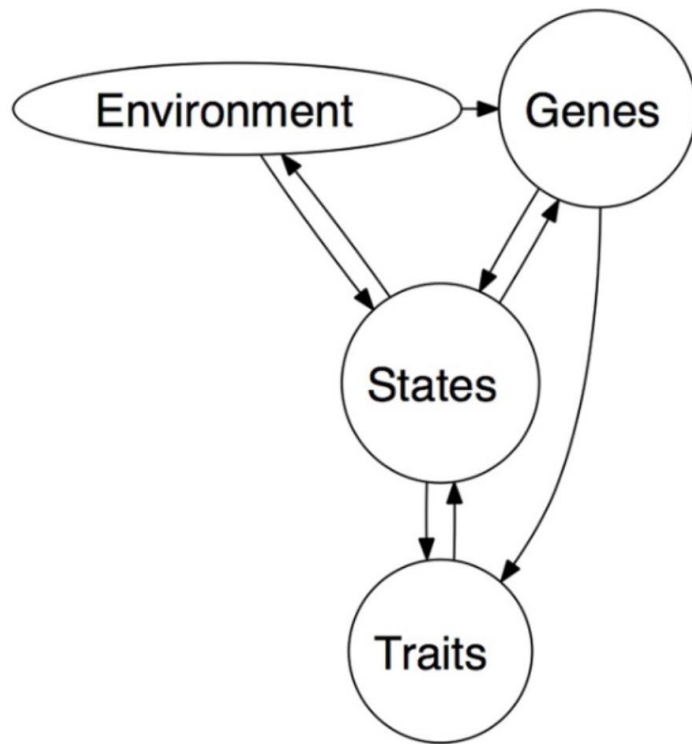


FIGURE 1 | Sociogenomic model of traits (adapted from Roberts and Jackson, 2008).

Joш примера...

- Ibarra (1999). Provisional Selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation.
- Ibarra (2005). Identity transitions: Possible selves, liminality and the dynamics of career change.
- Ibarra (2010). Identity as narrative: Prevalence, effectiveness, and consequences of narrative identity work in macro work role transitions. Academy of Management Review.
- Ibarra (2010). Identity based leader development.
- Ibarra (2016). Impossible selves: Image strategies and identity threat in professional women's career transitions.
- Konstrukcija identiteta u diskursu kontinuiranog profesionalnog obrazovanja.

Пример за анализу: „Ships passing in the night“

- Kets de Vries, M. (2015). Vision without action is hallucination: Group coaching and strategy implementation.

Услед рапидног развоја, руководећи тим глобалне енергетске компаније морао је да се трансформише у технолошку фирму оријентiranу на одрживост. Како би се олакшала ова транзиција, извршни директор је запослио Џима, изузетног професора инжењерства, на месту извршног директора за управљање знањем. У исто време, дошло је до запошљавања још једног извршног директора на позицији потпредседника за технологију, производе и услуге. Џон је био искусни директор у енергетској индустрији. Ова нова запошљавања додатно су погоршала и претходно неефикасни извршни одбор компаније. Након само неколико месеци дошло је до избијања „рата“ у извршном одбору.

Чланови руководећег тима су се жалили да је Џим неорганизован, недисциплинован, а понекад и груб у опхођењу. На пример, неодговорно се односио према имејл комуникацији. Одговарао је на поруке када је желео или уопште није одговарао. Слично је било и са састанцима – некада се једноставно није појављивао. На међуљудске односе у тиму посебно је негативно утицало ривалство између Џона и извршног директора. На састанцима су се такмичили ко је у праву око небитних ствари уместо да се фокусирају на стварне и важне теме.

Врло брзо Џим и Џон су постали главни окривљени за све што не функционише у организацији. Компанија се управо суочавала са новим енергетским пројектом и тесним роковима. Иако би кашњења у реализацији компанију много коштала, чинило се да нема доживљаја ургентности међу члановима тима. Недостајала је отворена, конструктивна комуникација. Поверења уопште није било. Сви чланови извршног одбора су каснили са егзекуцијом циљева.

Како се ситуација није поправљала, извршни директор је да окупи свој тим како би се спровела интервенција у правцу унапређивања учинка тима.

Питања за анализу

- Како бисте описали понашање Џима имајући у виду теорије личности?
- Да сте ви ангажовани да водите процес унапређивања рада тима, како бисте осмислили:
 - (1) поступак процене тима
 - (2) интервенцију са тимом.
- Како бисте дефинисали успех интервенције?