

Psychological Assessment and its Impact on Applied Psychology

HABILITATION THESIS

Dr. Dragos Iliescu

Current affiliation of the candidate:

Dragos Iliescu, PhD

Associate Professor

National School of Political And Administrative Studies

6-8 Povernei St., Sector 1, Bucharest, 010643, Romania

E-mail: dragos.iliescu@comunicare.ro.

September, 2013
Bucharest

Abstract

This habilitation thesis presents scientific contributions published mainly during the past 10 years, in several areas of applied psychology. The driving force behind all these contributions has been a love and respect for psychological measurement in its various forms.

Psychological measurement of subjectivity, perceptions and cognitive constructions has been approached through Q methodology, which has been applied successfully in such areas as work and organizational psychology (organizational diagnosis, personnel selection), management (educational management, policy making, organizational consultancy), consumer psychology (marketing communication, advertising). Several papers and one book are underlined as robust contributions in this area.

Contributions to consumer psychology in Romania is approached also through measurement, in this case consumer and market research. Two books and various papers, mainly published in Romania, are underscored as contributions with local impact in this area.

By far the most robust contributions are visible in the area of test development and adaptation. This is the work of more than 15 years, with more than 30 projects of test adaptation and development, most of them targeted at the most established and renowned measures of our professional community. These contributions have had a major impact for Romanian psychology, one or more of these tests being now used by virtually all Romanian psychologists in their work with clients. Several papers and a few dozen test manuals are discussed as a robust and high impact local contribution in this area. International contributions which are driven by my membership and involvement in the International Test Commission (ITC) are also acknowledged.

The most visible part of my scientific contribution is focused on applied psychology. A number of papers are discussed, many of them published in high-impact scientific journal, which have given in part a good reputation and in part a good visibility internationally. These papers are also measurement-driven and address various areas of applied psychology. Most of them focus on personnel selection, but some also address such areas as occupational health psychology, traffic psychology, personality research and cross-cultural psychology. Applied psychology has also been significantly influenced by practical work done in Romania, creating systems, guidelines and standards for I/O psychologists, as one of the main drivers behind the Romanian Association of Industrial and Organizational Psychology.

Finally, several future evolutions are described and discussed, among them four research projects which are already running.

The first such evolution is a research into the relative predictor weight of proximal and distal predictors of work performance. The logic behind this research project is twofold. First, it relates to the quality of predictors used in the prediction job performance. For all practical reasons, the current state of science looks upon cognitive abilities and personality as the most important predictors of performance, when individual differences are under scrutiny. However, when we look at the combined effect of these individual differences, the amount predicted is very low: the effect size is rarely above .40. An investigation of the incremental prediction of distal variables (e.g. job attitudes) would possibly heighten the percent predicted. Second, it relates to a question of utility. From a practitioner point of view, where should we invest our HR budgets if we want to increase job performance by a certain degree? Is it worth it to push a certain budget into increasing the quality of the selection system or into increasing the engagement of the workforce. A research route to address this objective is described.

The second ongoing project is a research targeted at evidence-based interventions in I/O psychology. I/O psychology has not concerned itself very much with interventions. Evidence regarding the effects of interventions in I/O psychology is scarce: while offering models which could underpin interventions, our branch of psychology has rarely shown evidence for the success of said interventions. We feel that researchers have a strong responsibility to focus in I/O psychology on strong validity studies regarding the effect of interventions. A first study we have planned in this regard is an experimental study on the effect of interventions on Emotional Intelligence.

The third ongoing project is a research into testing and assessment, building a case for studying reporting practices. In the realm of testing and assessment, score reporting is the new frontier. But score reporting is almost absent from the literature, and most papers on reporting stem actually from educational testing and not psychological testing. However, the problem behind score reporting is an important question of consequential validity. Having a well crafted, reliable and valid psychological measure is by no means an assurance for the fact that correct decisions will be made based on this measure. Decision-makers using the test scores are not always trained psychologists, who are supposed to know what information is important and what information is not important. Even such supposedly trained test users are oftentimes less than sharp in their evaluations. But untrained, "naive" test users, such as for example managers, educators, or parents, have to have the information provided by the test scores presented in such a manner that correct decisions are taken based on it. The utility of test reports for decision-making is thus an important question. A number of research initiatives tackling this problem have been developed by me and my team.

Finally, the fourth project is a research project into cross-cultural assessment, targeted at the emic-etic approach to personality measurement in personnel selection. Due to the rapid and continuing globalization of labor, it is not uncommon for contemporary organizations to have a workforce that consists of both native and immigrant workers. In these circumstances, when selecting at the same time from native and immigrant populations, it becomes difficult to make a decision on what test or inventory to use for personnel selection. Any test chosen should offer not only proof of psychometric equivalence among the two populations, but also proof for the equivalence of the relationships of test scores with other variables, especially those used as predicted criteria. The current study is conducted in a unique cultural context (native Romanian employees and Chinese immigrants working for the same organization in Romania) and assesses the degree to which same-construct etic and emic personality measures have same-level ties to performance in these two populations.

Rezumat

Această teză de abilitare prezintă contribuțiile științifice publicate în principal în ultimii 10 ani, în mai multe arii ale psihologiei aplicate. Forța principală din spatele acestor contribuții a fost dragostea și respectul pentru măsurarea psihologică, în variile sale forme.

Măsurarea psihologică a subiectivității, percepțiilor și construcțiilor cognitive a fost abordată prin Metodologia Q, care a fost aplicată cu succes în arii precum psihologia muncii și organizațională (diagnoză organizațională, selecție de personal), management (management educațional, politici organizaționale și publice, consultanță organizațională), psihologia consumatorului (comunicare de marketing, publicitate). Mai multe articole și o carte sunt subliniate drept contribuții robuste în acest domeniu.

Contribuțiile avute în domeniul psihologiei reclamei și consumatorului, în România, sunt abordate de asemenea prin prisma măsurării psihologice, de această dată cu o specializare în cercetarea de piață și de consumator. Din această perspectivă sunt subliniate drept contribuții cu impact local două cărți și mai multe articole, majoritatea publicate în România.

De departe cea mai solidă contribuție este vizibilă în aria dezvoltării și adaptării de test psihologic. Aceasta acoperă munca de 15 ani, cu mai mult de 30 de proiecte de adaptare și dezvoltare de test psihologic, majoritatea având drept țintă cele mai renumite teste și chestionare ale comunității noastre profesionale. Aceste contribuții au avut un impact major în psihologia din România, unul sau mai multe din aceste teste fiind astăzi folosite de practic oricare din psihologii români în munca lor cu clienții. Mai multe articole și câteva zeci de manuale de test sunt indicate ca fiind contribuții robuste și cu mare impact local, în această arie. Sunt punctate de asemenea contribuțiile internaționale, care sunt arondate implicării active în activitatea Comisiei Internaționale de Testare (International Test Commission, ITC).

Cea mai vizibilă parte a contribuției mele științifice este centrată pe domeniul psihologiei aplicate. Un număr de articole sunt discutate în această secțiune, majoritatea fiind publicate în reviste științifice de mare impact. Aceste publicații au dat o bună reputație și o vizibilitate rezonabilă și la nivel internațional. Și aceste contribuții sunt arondate măsurării psihologice, dar adresează prin prisma măsurării diverse arii ale psihologiei aplicate. Majoritatea se concentrează asupra selecției de personal, dar unele se concentrează și pe alte arii, precum sănătatea la locul de muncă, psihologia traficului, personalitatea umană și psihologia cross-culturală. În domeniul psihologiei aplicate se încadrează și contribuțiile mele în termeni de dezvoltare a unor sisteme și standarde în România, ca parte a implicării în Asociația de Psihologie Industrială și Organizațională.

De asemenea, în finalul lucrării sunt descrise și discutate câteva evoluții viitoare, printre ele în mod special patru proiecte de cercetare care sunt deja în diverse faze de realizare.

Primul astfel de proiect este o cercetare realizată în aria ponderării relative a predictorilor, atunci când sunt luați în considerare predictorii proximali și distali ai performanței. Argumentele care stau la baza acestui proiect sunt de două tipuri. În primul rând, se concentrează pe calitatea predictorilor utilizați în curent pentru predicția performanței în muncă. La ora actuală, privim din domeniul diferențelor individuale abilitățile cognitive și personalitatea ca fiind cei mai buni predictorii ai performanței. Atunci când ne uităm însă la efectul combinat al acestor predictorii care vin din sfera diferențelor individuale, volumul prezis este relativ scăzut: puterea efectului trece rareori de .40. O investigație a predicției incrementale pe care o au variabilele distale (de exemplu atitudinile la locul de muncă) ar putea crește acest procent al predicției. În al doilea rând, argumentul se relaționează cu utilitatea. Din punctul de vedere al practicianului, unde ar trebui să investim bugetul pentru a crește performanța la locul de muncă? Are sens să investim bugetul în creșterea calității sistemului de

selecție, sau în creșterea angajamentului forței de muncă. Este descrisă o rută de cercetare care tinde la realizarea acestui obiectiv.

Al doilea proiect aflat în desfășurare țintește către domeniul intervențiilor bazate pe dovezi empirice, în domeniul psihologiei industriale și organizaționale. Psihologia industrială și organizațională nu s-a preocupat foarte mult cu intervențiile și calitatea lor. Dovezile empirice privind efectele intervențiilor în psihologia muncii sunt foarte rare: deși oferă modele care ar putea fundamenta dezvoltarea de intervenții, ramura noastră de psihologie a analizat doar rareori dovezile privind succesul acestor intervenții. Suntem de părere că cercetătorii au o responsabilitate puternică pentru a se concentra în psihologia muncii asupra efectelor intervențiilor. Un prim studiu planificat este un studiu experimental în domeniul intervențiilor realizate în domeniul inteligenței emoționale.

Al treilea proiect care se află în derulare este acorat în domeniul testării și evaluării, argumentând importanța studierii practicilor curente de raportare a scorurilor testelor. În domeniul testării și evaluării psihologice, raportarea scorurilor este noua frontieră. Dar raportarea scorurilor este aproape absentă din literatură, iar majoritatea studiilor care se centrează pe raportarea scorurilor provin de fapt din domeniul testării educaționale și nu al celei psihologice. Problema din spatele raportării scorurilor este asociată cu validitatea consecvențială. Existența unui chestionar sau test foarte bine dezvoltat, foarte fidel și foarte valid nu este în nici un fel o asigurare pentru faptul că vor fi luate deciziile corecte pe baza acestui test sau chestionar. Decidenții care utilizează scorurile testelor nu sunt întotdeauna specialiști formați în interpretarea lor și nu au capacitatea de a discerne ce informație este importantă și ce informație este neimportantă. Chiar și atunci când decidenții sunt specialiști formați în psihologie, este posibil ca informație importantă din scorurile raportate să fie pierdută sau greșit interpretată. Însă utilizatorii neformați, ”naivi”, ai testelor, cum sunt de exemplu managerii, educatorii, profesorii, părinții, trebuie să primească informația în așa fel încât să ia deciziile corecte pe baza ei. Utilitatea rapoartelor de testare pentru luarea deciziilor este în acest context o problemă importantă. Mai multe inițiative de cercetare au fost imaginate pentru a studia această problemă și una din ele este descrisă.

În fine, al patrulea proiect este un proiect în evaluarea cross-culturală, centrat asupra măsurării personalității într-un cadru combinat emic-etic, cu utilitate pentru selecția de personal. Ca efect al globalizării continue a pieței muncii, nu este neobișnuit pentru organizațiile contemporane să aibă angajați atât din rândul populației native cât și din cadrul populației imigrante. În aceste circumstanțe, atunci când selecția se face din ambele populații, luarea unei decizii cu privire la testele sau chestionarele care vor fi utilizate în selecție devine dificilă. Orice test ar fi ales trebuie să ofere nu doar dovezi empirice privind echivalența psihometrică între cele două populații, ci de asemenea ar trebui să ofere dovezi cu privire la stabilitatea relațiilor dintre scorurile testului și diversele variabile relevante, în cele două populații. Studiul descris aici este realizat într-un context cultural unic (angajați români și chinezi ai aceleiași organizații din România) și se centrează pe gradul în care chestionarele de personalitate construite după un model emic-etic au legături similare cu performanța în cele două populații.