# TRĂSĂTURILE DE PERSONALITATE CA FACTORI PREDICTIVI AI PERFORMANŢEI PROFESIONALE

CZU: 159.923:[005/962.131 + 331.108]

***Elena SUMAN***

*Şcoala doctorală Ştiinţe Sociale şi ale Educaţiei,*
*Universitatea de Stat din Moldova*

## PERSONALITY FEATURES – AS PREDICTORS OF PROFESSIONAL PERFORMANCE

This research supports the importance of using psychological assessments which is increasingly used for staff selection purposes at the recruitment stage. The research identified the Big Five personality trait measurement tool as a theoretical model to be used in selecting potential candidates for a particular job, as well as identifying predictors of performance and professional development potential in candidates.

***Keywords:*** *psychological evaluation, personality traits, professional selection, organizational environment.*

**Introducere.** Potrivit unuia dintre principiile de bază din domeniul managementului, organizaţiile de top atrag, selectează şi reţin angajaţii care se potrivesc cel mai bine cu organizaţia [1]. Recrutarea celui mai potrivit candidat pentru un anumit post impune organizaţia să-şi revadă politicele de analiză şi evaluare a candidaţilor, astfel încât să poată angaja cea mai portivită persoană. Pe parcursul procesului de recrutare, majoritatea organizaţiilor din Republica Moldova, fie din sectorul privat sau din cel de stat, realizează un management al personalului tradiţional mai mult axat pe un sistem învechit. Aici ne referim la problematica privind stabilirea criteriilor de selecţie pentru un anumit post, şi anume: dacă definirea criteriilor profesionale de selecţie sunt destul de simple la nivel de: studii, vechime în muncă, abilităţi personale, cunoştinţe specifice, fluenţa limbajului computerizat, stagii de formare, cunoaşterea unei limbi străine, vârstă, distincţii sau realizări fructuoase într-un anumit domeniu, atunci definirea criteriilor psihologice sau a trăsăturilor de personalitate relevante pentru ocuparea unui post de muncă este mai greu de stabilit, deoarece profilul psihologic trebuie construit şi evaluat de către specialişti bine pregătiţi, pe când în organizaţiile din Republica Moldova această responsabilitate revine departamentului de resurse umane sau şefilor de direcţii. Prin urmare, majoritatea instrumentelor de evaluare psihologică utilizate vor produce rezultate limitate cu mari dificultâţi la interpretare. Totodată, ele consumă timp, sunt costisitoare de administrat, deşi sunt utile pentru a obţine o perspectivă comportamentală, precum şi indicatori ai succesului unei persoane la un post de

muncă. Cu toate acestea, dacă organizațiile doresc să dispună de o forță de muncă de înaltă calitate, ele trebue să aibă suficiente resurse, deoarece ulterior deciziile corecte de angajare o vor defini ca organizație de succes, competitivă pe piață. Aşadar, dacă organizațiile doresc să angajeze indivizi care sunt similari din punctul de vedere al caracteristicilor, cum ar fi educația, valorile, principiile, interesele profesionale, trăsăturile de personalitate, stulul de muncă etc., ele trebuie să dezvolte un alt model de analiză, evaluare care să selecteze candidații astfel, încât ele să poată angaja pe cei mai potriviți.

Studiile din ultimele decenii demonstrează că personalitatea este considerată un predictor dovedit ştiințific al performanței la locul de muncă şi evaluarea tendințelor comportamentale ale candidaților la etapa de angajare permite recrutorilor să înțeleagă dacă vor fi, de fapt, performanți la locul de muncă. Se estimează că până la 75% dintre toate deciziile luate la etapa de angajare au ca rezultat o angajare a unui individ care nu este potrivit cu organizația şi din acest motiv organizația va suporta costuri mari la angajare cu impact negativ asupra afacerii. Prin urmare, examinarea candidaților numai pe baza CV-ului lor nu este modalitatea cea mai reuşită de a conduce tot procesul de selecție. Astăzi cheia succesului este ca organizațiile să poată să prevadă succesul de lungă durată prin intermediul deciziilor corecte la angajare, să identifice care sunt trăsăturile predictive ale performanței şi implicării la locul de muncă, precum şi potrivirea profilurilor candidaților cu acel model predictiv. Un studiu din 2016 realizat de Frank L. Schmidt, care explorează implicațiile practice şi teoretice ale cercetării privind metodele de selecție în psihologia personalului, a constatat că experiența profesională permite doar prezicerea performanței la locul de muncă cu o precizie de 16%, în timp ce inteligența, abilitățile şi personalitatea permit o precizie de 78% în predicția viitoare a performanței. Aşadar, personalitatea este un predictor dovedit ştiințific al performanței la locul de muncă şi o evaluare a trăsăturilor de personalitate care prezic tendințele comportamentale ale candidaților, depăşeşte cu mult metodele tradiționale de culegere a informațiilor şi oferă recrutorilor şi managerilor organizațiilor informații relevante, cu o mai multă claritate, care îmbunătățesc într-un mod semnificativ selecția potențialului angajat. Cercetările arată că instrumentele de măsurare a personalității sunt predictori utili ai performanței viitoare la locul de muncă şi chestionarele, bazate pe modelul teoretic „Big Five" dovedit ştiințific şi empiric, oferă informații detaliate despre modul în care personalitatea candidaților va afecta comportamentul la locul de muncă.

În ultimele decenii, prin intermediul studiilor metaanalitice, s-a demonstrat că savanții şi-au concentrat atenția pe cercetarea acelor trăsături de personalitate care sunt cei mai bini predictori ai performanței profesionale. Aceste cercetări s-au dovedit a fi utile pentru identificarea trăsăturilor de personalitate care sunt predictori principali ai performanței la locul de muncă şi pentru identificarea acelor instrumente care pot fi utilizate pentru a măsura aceste trăsături de personalitate relevante postului. Din acest motiv, multe companii şi-au modificat sistemele de selecție pentru a accentua caracteristicele personale [2, p.114]. Funcția principală a instrumenteleor psihologice este

de a obține, într-un timp relativ scurt, informații destul de precise, cuantificabile şi obiective despre caracteristicile psihologice ale subiectului testat [3]. Totodată, mulți cercetători practicieni s-au concentrat pe acele trăsături de personalitate care sunt cei mai buni factori predictivi pentru performanță şi au concluzionat că modelul de personalitate cu cinci factori, numit şi Big Five, este considerat unul dintre cele mai valide modele folosite în cercetarea şi identificarea factorilor predictivi ai performanței la locul de muncă, acest model fiind utilizat şi în procesul de selecție şi recrutare [4]. Cei cinci factori sunt: stabilitatea emoțională, extraversiunea, deschiderea spre experiență, conştiinciozitatea şi agreabilitatea [5] (Fig.1).

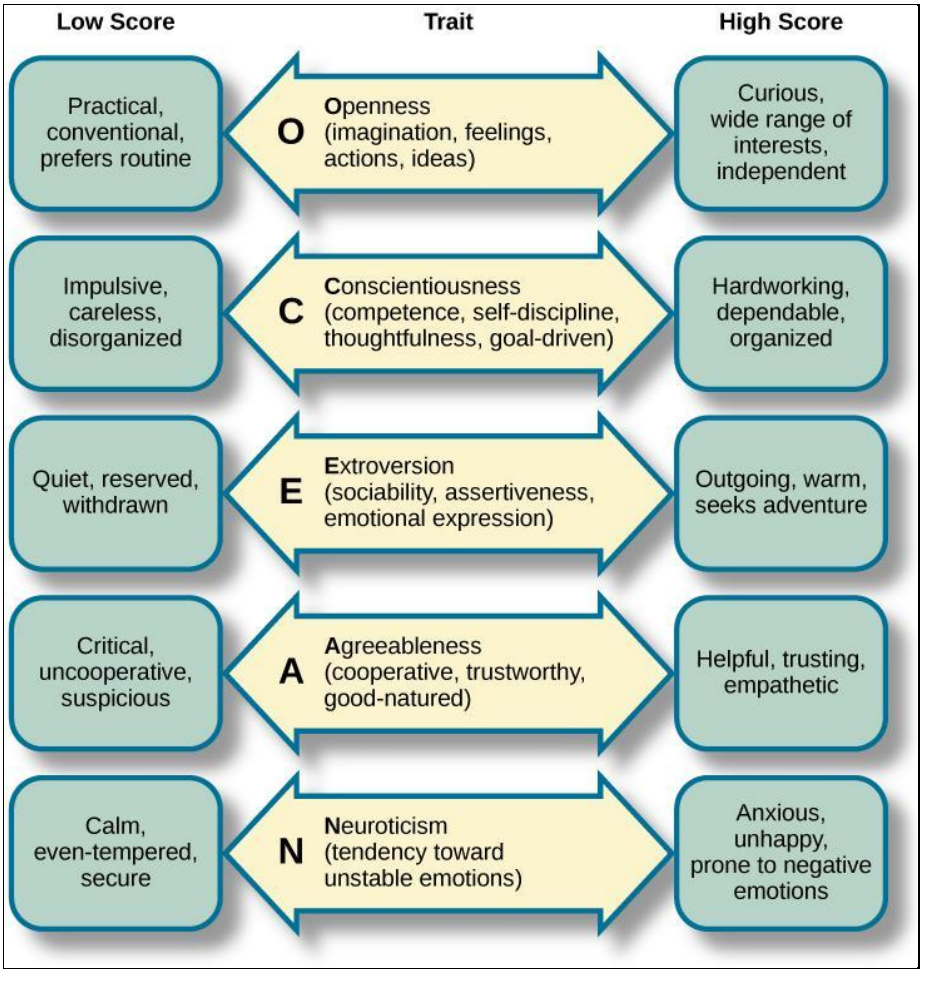



**Fig.1.** Modelul celor cinci factori (Boundless concept versiunea 13).

Cei cinci factori de personalitate incluşi în modelul Big Five reprezintă o dimensiune între două extreme. În majoritatea cazurilor, indivizii tind să se plaseze undeva

pe la mijlocul dimensiunii fiecărui factor decât la extrema de sus sau la extrema de jos. Totodată, trebuie de reținut că cele cinci trăsături mari sunt relativ stabile pe toată durata vieții, doar cu o anumită tendință nesemnificativă ca trăsăturile să crească sau să scadă. Cercetătorii au constatat că conştiinciozitatea creşte la vârsta adultă tânără până la vârsta mijlocie, pe măsură ce devenim mai capabili să ne gestionăm relațiile şi carierele personale [6]. Pe când agreabilitatea creşte, de asemenea, odată cu vârsta, atingând un vârf între 50 şi 70 de ani [7]. Neuroticismul şi extroversiunea tind să scadă uşor odată cu vârsta, susțin Donnellan şi Lucas, Terracciano şi colaboratorii. Aşadar, în modelul celor cinci factori, factorul *deschiderea spre experiență* se caracterizează prin imaginație bogată, sentimentalism, acțiune şi generare de idei. Indivizii implicați în procesul de selecție care obțin scoruri mari pe aceste trăsături tind să fie foarte curioşi şi dețin o gamă largă de interese în difetite domenii. Factotul *conştiinciozitatea* se caracterizează prin competență, autodisciplină, atenție şi un comportament orientat spre realizarea scopurilor. Indivizii care obțin scoruri mari la această trăsătură sunt persoane perseverente şi de încredere. Numeroase studii au găsit o corelație pozitivă între conştiinciozitate şi succesul academic, pe când factorul *extroversiunea* se caracterizează prin sociabilitate, asertivitate, entuziasm şi expresie emoțională. Indivizii care obțin scoruri mari la această trăsătură sunt de obicei descrişi ca persoane pozitive, vesele şi buni jucători în echipele de muncă. Nu este surprinzător faptul că persoanele care înregistrează un scor ridicat atât în ceea ce priveşte extroversia, cât şi deschiderea sunt mai susceptibile de a participa la sporturi de aventură şi riscante datorită naturii lor curioase şi care caută entuziasm [8]. Cea de-a patra trăsătură este *agreabilitatea*, care se manifestă prin tendința de a fi plăcut, cooperant, de încredere şi plin de compasiune. Indivizii care obțin un scor scăzut la această trăsătură tind să fie descrişi ca nepoliticoşi şi necooperanți. Totuşi, un studiu a raportat că bărbații care au obținut un scor scăzut la această trăsătură au câştigat, de fapt, mai mulți bani decât bărbații care au fost considerați mai plăcuți, menționează Livingston şi Hurst în cercetările lor. Ultima dintre cele cinci trăsături mari este *neuroticismul* – tendința individului de a experimenta emoții negative. Deci, indivizii cu neuroticism tind să experimenteze instabilitate emoțională şi sunt caracterizați ca fiind foarte furiosi, impulsivi şi ostili. Cercetătorii Watson şi Clark au stabilit că persoanele care raportează niveluri ridicate de neuroticism tind, de asemenea, să manifeste stări de anxietate, pe când persoanele care au un scor scăzut la neuroticism tind să fie calme şi echilibrate emoțional.

Aşadar, înțelegerea celor mai bune practici de angajare şi selecție de personal este doar o parte a succesului pentru organizație. Avantajele sau dezavantajele testării personalității la faza de angazare sunt semnificative, iar managerii trebuie să le cerceteze cu o mare atenție înainte de a decide asupra angajării unui candidat. Deciziile corecte luate de recrutori, precum şi de manageri la etapa de angajare pot defini o forță de muncă de înaltă calitate utilizând instrumente avansate de evaluare. În raportul Global Assessment Trends, care a fost publicat în anul 2014 de CEB, se menționează că peste 62% dintre profesioniști în domeniul resurselor umane recurg la testele de personalitate pentru a studia potențialii candidați pentru un anumit post.

**Concluzii**

La etapa actuală cercetările denotă că evaluarea trăsăturilor de personalitate poate prezice cu succes performanța angajaților pe diverse categorii de locuri de muncă. Dacă departamentul sau organizația caută un candidat pentru un post de manager, atunci recrutorii vor dori să evalueze trăsăturile generale ale personalității, dar dacă se caută un consultant-vânzător, atunci în mod specific se vor evalua acele trăsături de personalitate care sunt critice pentru postul dat, cum ar fi conştiinciozitatea sau echilibrul emoțional. Cu toate acestea, indiferent de ce trăsături de personalitate este interesată organizația să evalueze, dacă se utilizează o evaluare a personalității normative, atunci este posibil să se compare într-un mod rapid scorurile candidaților, precum şi prezicerea performanței, ceea ce înseamnă că va ajuta organizația nu doar la evaluarea individuală a unui potențial candidat, ci şi la compararea acestuia cu toți ceilalți candidații care intenționează să ocupe acelaşi post. La fel de importantă este evaluarea personalității la etapa de angajare pentru a ajută organizațiile să selecteze candidații cei mai eficienți care să se potrivească şi cu cultura organizațională, deoarece nepotrivirea va duce, în cele din urmă, la performanțe slabe în ceea ce priveşte angajamentul, productivitatea, precum şi neloialitatea, care necesită resurse costisitoare pentru înlocuirea unui angajat cu altul. Spre deosebire de analiza CV-ului sau de interviurile față-în-față cu recrutorii, o evaluare a trăsăturilor de personalitate va permite o evaluare cu precizie a trăsăturilor cum ar fi deschiderea, conştiinciozitatea, extraversiunea, agreabilitatea şi stabilitatea emoțională, dar şi a altor caracteristici, cum ar fi sociabilitatea, nevoia de recunoaştere a meritelor, orientarea spre o poziție de conducere, cooperarea cu membrii de echipă, fiabilitate, eficiență, temperament uniform, eforturi de realizare, stima de sine, încrederea în sine, gândirea critică, gândirea creativă. Aşadar, pentru a determina care metode de evaluare a personalității sunt cele mai potrivite pentru organizație, trebuie întâi de toate să se efectueze o analiză calitativă şi corectă a postului pentru a determina clar care este profilul real, precum şi cel ideal al postului care pezice performanța viitoare. Dacă relația corelativă dintre scorurile metodei de selecție şi scorurile de evaluare a performanței este puternică, metoda de selecție are o validitate predictivă ridicată. Dacă această relație nu este puternică, trebuie ales un nou predictor sau criteriu [9].

**Referințe:**

1. Stephen P. Robbins (San Diego State University), Timothy A. Judge (The Ohio State University). *Essentials of Organizational Behavior*, 13th edition, 2016. ISBN-13: 97801 33920819
2. Zoltan Bogathy. *Manual de tehnici şi metode în Psihologia muncii şi organizațională*. Iaşi: Polirom, 2007. ISBN 978-973-46-0428-7
3. HĂVÂRNEANU, C. *Cunoaşterea psihologică a persoanei*. Iaşi: Polirom, 2000. ISBN: 973-683-460-3
4. Harold W. Goldstein, Elaine D. Pulakos, Jonathan Passmore, Carla Semedo. *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Recruitment, Selection and Employee Retention*, 2017. John Wiley & Sons Ltd. ISBN: 9781118972694

5. COSTA, P.T. & McCRAE, R. *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five Factor Model (NEO-FFI) Professional manual*. Odesa, FL; Psychological Assesment Center, 1992.
6. M. Brent Donnellan, Richard E., Lucas. *Age Differences in the Big Five Across the Life Span*, 2008.
7. Antonio Terracciano1, Robert R. McCrae, Larry J. Brant, Paul T. Costa, Jr. *Hierarchical linear modeling analyses of the NEO-PI-R scales in the Baltimore Longitudinal Study of Aging*, 2005.
8. Serdar Tok. The Big Five Personality Traits And Risky Sport Participation. In: International Journal *Social Behavior and Personality*, 2011, no39(8), p.1105-1111, DOI:10.2224/sbp.2011.39.8.1105
9. Wayne F. Cascio, Herman Aguinis. *Applied Psychology in Human Resource Management*, January 2011, Edition: 7th Publisher: Pearson Prentice Hall, ISBN: 0136090958