

Relația dintre aspectele selfului și performanța candidaților în cadrul interviurilor de angajare

Diana Pascu

Universitatea de Vest din Timișoara

The main objective of this study is to identify the relation between aspects of the self and the candidate's performance during an employment interview. Self-esteem was defined using Rosenberg's perspective, and the self-worth contingencies were defined using the perspective developed by J.Crocker. The Big Five model was described using Costa and McCrae's perspective. Methods: Rosenberg Scale, IPIP and Contingencies of Self-Worth Scale. Participants: 60 subjects that participated in an employment interview. The performance was evaluated by 2 interviewers. The results show a positive correlation between the candidate's self-esteem and their performance at the interview. Extraversion, Conscientiousness and Agreeableness were positively associated with performance at the interview. Competence and competition, as self-worth contingencies, are also positively correlated with a high performance during the employment interview.

Keywords: self-esteem, self-worth, Big Five, interview performance.

Address of correspondence: Diana Pascu. Universitatea de Vest din Timișoara, Facultatea de Sociologie și Psihologie, Blvd. Vasile Pârvan nr.4, 300223 Timișoara. email: pascu.dia@gmail.com

Introducere

Într-un anumit moment, orice persoană trece prin procesul căutării unui loc de muncă, ceea ce presupune și confruntarea acesteia cu situația de interviu. Interviul de angajare este o metodă des folosită în procesul de selecție. În cadrul acestuia, uneori candidatul încearcă să se prezinte într-o lumină cât mai favorabilă, încearcă să convingă intervievatorul că este cel mai potrivit pentru postul respectiv. Uneori, candidații privesc interviul de angajare ca o încercare de a te „vinde” cât mai bine (Kleinmann, 2011). Totuși, cât de mult succes au candidații în a se „vinde” în cadrul unui interviu? Unele persoane reușesc să obțină o performanță bună și chiar foarte bună în cadrul unui interviu, în timp ce alții eșuează. Care sunt factorii care diferențiază candidații cu o performanță bună în cadrul interviului de cei care prezintă o performanță mai slabă?

Acest studiu pornește de la ipoteza conform căreia stima de sine, valorizarea de sine și factorii de personalitate se află în relație cu performanța candidaților în cadrul interviurilor de angajare. Principalul obiectiv al lucrării de față este acela de a identifica rolul stimei de sine, a valorizării de sine și al variabilelor de personalitate ale candidatului în performanța sa în cadrul interviurilor de angajare. Mai exact, se urmărește dacă există legături între performanța în cadrul interviurilor de angajare și stima de sine, valorizarea de sine și factorii de personalitate.

Stima de sine

Stima de sine este o componentă a conceptului despre sine și este definită de către Rosenberg ca fiind toate gândurile și sentimentele unei persoane referitoare la sine. Autorul menționează faptul că stima de sine este o orientare pozitivă sau negativă față de propria persoană, mai exact o evaluare de ansamblu a valorii proprii persoane. Astfel, stima de sine reflectă gradul în care persoanele se acceptă și se valorizează, ceea ce le oferă un sentiment de valorizare de sine.

Stima de sine este un concept studiat pe larg, având o utilitate foarte mare în domeniul clinic (Macines, 2006; Karpowicz, Skärsäter și Nevenon, 2009; Iorgulescu, 2010; etc.), educațional (ex. Booth și Curan, 2010; Cindy și Jeffries, 2009; Miller, Topping și Thurston, 2010; Griffiths, 2010; etc.) și chiar în domeniul psihologiei muncii și organizaționale (ex. Rank, Nelson, Allen și Xu, 2009; McAllister și Gregory 2002; Sekiguchi, Burton și Sablynski, 2008; Leon și Matthews, 2010; etc.).

Rosenberg a prezentat stima de sine ca fiind un concept simplu, unitar, „sentimentul că o persoană e suficient de bună” (Rosenberg, 1965, pagina 31, în Tafarodi, Milne, 2002, pagina 445). Simplitatea conceptuală s-a realizat prin înglobarea auto-competenței (self-competence) în conceptul de apreciere de sine (self-liking), prin aceasta înțelegându-se stima de sine globală. Însă cercetările recente au început să pledeze pentru multidimensionalitatea conceptului de stimă de sine, astfel Tafarodi și Swann, respectiv Tafarodi și Milne (1995,

2002) propun faptul că stima de sine prezintă două dimensiuni: auto-competența și aprecierea de sine.

Auto-competența este definită ca fiind experiența evaluativă a persoanei ca agent cauzal, mai exact ca fiind intențională care deține putere și eficiență, în timp ce aprecierea de sine (self-liking) este definită ca fiind experiența evaluativă a persoanei ca obiect social, fiind judecata afectivă a propriei persoane (aprobarea sau dezaprobarea proprie) în funcție de valorile sociale internalizate.

Contingențele valorizării de sine

Crocker și Knight (2005, p. 200) definesc contingențele valorii de sine ca fiind „ceea ce oamenii cred că trebuie să fie sau să facă pentru a avea valoare și însemnătate ca persoane”.

Stima de sine prezintă caracteristicile unei stări psihologice, dar și ale unei trăsături de personalitate, mai exact nivelul mediu al stimei de sine al unei persoane este stabil în timp și în situații diferite, dar experiența prezentă, de moment a unei persoane poate fluctua în jurul aceluși nivel mediu. Nivelul stimei de sine fluctuează atunci când o persoană experimentează eșecul sau succesul, însă trebuie menționat faptul că eșecurile și succesele nu afectează stima de sine în mod egal. „Stima de sine fluctuează mult ca răspuns la evenimente bune sau rele, cu atât mai mult cu cât acele evenimente sunt condiționate de valoarea de sine” (Crocker, Brook, Niiya și Villacorta, 2006, 278). De exemplu, cu cât stima de sine a unui student este condiționată de succesul academic, cu atât aceasta scade (dacă studentul eșuează) sau crește (dacă studentul are succes în activitățile academice). Când stima de sine este condiționată, o persoană este foarte motivată în a obține succes și a nu eșua, și prin aceasta persoana respectivă experimentează o stimă de sine crescută și emoții pozitive intense (asociate cu succesul). În același timp, persoana evită emoțiile negative, dureroase și o stimă de sine scăzută. Astfel se consideră că valoarea de sine condiționată poate motiva persoanele să investească efort pentru a își îndeplini țelurile.

Rezultatele unui studiu realizat de Niiya, Brook și Crocker (2010) au indicat faptul că atunci când o sarcină este considerată dificilă, oamenii tind să pună pe prim plan protejarea stimei lor de sine, adoptând comportamente de auto-sabotare și concentrându-se mai puțin asupra efortului și performanței în sarcină. Acest lucru se întâmplă deoarece eșecul în domeniul important pentru valoarea de sine este dureros din punct de vedere emoțional și de aceea, în condițiile în care eșecul este posibil într-o măsură mai mare, oamenii tind să își creeze obstacole pentru a avea o scuză în condițiile în care eșuează. „O strategie des întâlnită de auto-sabotare este restrângerea efortului, astfel încât eșecul se poate atribui lipsei efortului și nu a lipsei abilităților necesare reușitei.” (Crocker, Brook, Niiya și colab., 2006, 280).

Modelul lui Crocker asupra conceptului de valorizare de sine identifică 7 domenii principale care au importanță pentru individ: suportul din partea familiei, competiția, înfățișarea, iubirea lui Dumnezeu, competența, aprobarea din partea celorlalți și virtutea.

Valoarea de sine contingentă poate fi foarte motivatoare deoarece oamenii chiar își doresc să reușească într-o sarcină al cărei rezultat vizează o arie foarte importantă și semnificativă pentru ei. Totuși în situații sau

sarcini cu un nivel de dificultate mai ridicat, succesul nu mai prezintă un interes la fel de mare, pe prim plan trecând protejarea stimei de sine prin adoptarea de comportamente de auto-sabotare.

Dimensiunile modelului Big Five

Modelul Big Five este un model dimensional ateoretic care cuprinde cinci factori majori ai personalității. Cei cinci factori sunt: extraversiunea, agreabilitatea, conștiinciozitatea, stabilitatea emoțională și deschiderea. (Costa și McCrae, 1997, apud Ardel, 2000).

Extraversiunea se referă la sociabilitatea / nesociabilitatea, deschiderea sau închiderea față de experiență și optimismul sau pesimismul, (Macsinga, 2003).

Agreabilitatea cuprinde trăsături de personalitate precum generozitatea, înțelegerea și amabilitatea (Macsinga, 2003).

Conștiinciozitatea se referă la trăsături de personalitate precum responsabilitatea, organizarea, flexibilitatea. Conștiinciozitatea este asociată cu disciplina, nevoia puternică de realizare profesională și cu un simț ridicat al datoriei (Jackson și colab., 2010).

Stabilitatea emoțională conține trăsături de personalitate precum: calm sau anxios, relaxat sau tensionat, destins sau încordat (Caldwell și Burger, 1998).

Deschiderea se referă la trăsături de personalitate precum reflexivitatea, sensibilitatea sau conservatorismul (Paunonen și Ashton, 2001). Deschiderea este caracteristica persoanelor creative, orientate spre dezbateră ideilor, cu o bogată cultură generală, în timp ce la polul opus se află persoanele conformiste, practice, orientate spre valorile tradiționale.

Cercetări anterioare asupra variabilelor studiate

În primul rând, interviul înseamnă o interacțiune socială între aplicant și interviuator, iar acest context social influențează comportamentul ambilor actori, procesele și rezultatele interviului.

Interviul, datorită naturii sale evaluative, antrenează o anxietate socială interpersonală care, la rândul ei, scade performanța în interviul de selecție (Heimberg și Becker, 1981) și în general este însoțit de distres (Rynes, Bretz și Gerhart, 1991). Teama și distresul asociate interviului de selecție se datorează, în principal, faptului că: “interviuatorul este o persoană necunoscută și a vorbi cu străinii, în sine, este un aspect anxiogen” (Ayres, Keereetaweep, Chen și Edwards, 1998, 5); candidatul nu are sentimentul controlului asupra cursului acțiunii, iar această percepție a unui control scăzut conduce de obicei la anxietate (Jones și Pinkney, 1989); este o situație evaluativă care poate antrena gânduri / cogniții autodepreciative (Heimberg și Becker, 1981).

Anxietatea aplicantului are implicații serioase, în sensul că poate biasa validitatea predictivă a interviului de selecție, ducând la alegerea unui candidat nepotrivit; studiile arată ca validitatea predictivă a selecției este scăzută pentru persoanele cu un nivel crescut de anxietate (Schmit și Ryan, 1992).

Leon și Matthews (2010) indică faptul că stima de sine, valorizarea de sine și auto-handicaparea sunt legate și pot influența performanța în interviuri, deoarece, cu cât importanța rezultatului este mai mare cu atât poate afecta valorizarea de sine în acel domeniu, ceea ce va influența

stima de sine. Astfel, în situații de acest fel, oamenii pot apela la strategii de auto-sabotare pentru a se proteja, ceea ce în același timp va influența performanța din cadrul interviului.

Studiul de față

Scopul acestei lucrări este de a identifica legătura între aspectele self-ului (precum personalitatea și stima de sine) și performanța candidaților în cadrul interviurilor de angajare. În vederea atingerii scopului lucrării, s-au formulat următoarele obiective:

- identificarea relațiilor dintre stima de sine a candidaților și performanța lor în interviurile de angajare;
- identificarea legăturilor existente între valorizarea de sine a candidaților și performanța lor în interviurile de angajare;
- identificarea relațiilor dintre trăsăturile de personalitate ale candidaților și performanța lor în interviurile de angajare.

Pentru atingerea obiectivelor acestei cercetări, s-au formulat următoarele ipoteze:

1. Nivelul stimei de sine corelează pozitiv cu performanța în cadrul interviului de angajare.
2. Conștiințiozitatea ca factor de personalitate corelează pozitiv cu performanța în cadrul interviului de angajare.
3. Agreabilitatea ca factor de personalitate corelează pozitiv cu performanța în cadrul interviului de angajare.
4. Extraversiunea ca factor de personalitate corelează pozitiv cu performanța în cadrul interviului de angajare.
5. Competența ca dimensiune a valorizării de sine corelează pozitiv semnificativ cu performanța în cadrul interviului de angajare
6. Competiția ca dimensiune a valorizării de sine corelează pozitiv cu performanța în cadrul interviului de angajare.

Metodologia cercetării

Participanți

În cadrul cercetării de față au fost implicați un număr de 60 de candidați, atât persoane de gen masculin (43,3%) cât și de gen feminin (56,7%), cu vârsta cuprinsă între 23 și 35 de ani (media de vârstă: 27). Toți sunt candidați care s-au prezentat la un interviu de angajare pentru o poziție de reprezentant medical. Participanții sunt absolvenți de studii superioare, având specializări în domeniul medical extins (de exemplu: medicină, stomatologie, kinetoterapie, medicină veterinară, tehnică dentară etc.) Participarea acestora la studiu a fost voluntară. Principala sarcină a reprezentantului medical este de a promova medicamente sau aparatură medicală medicilor și farmaciilor, astfel încât acest post presupune menținerea unor legături constante cu medicii, bune abilități de persuasiune, prioritizare și comunicare.

Metode

În vederea atingerii scopului propus, în cadrul cercetării au fost aplicate următoarele instrumente: Scala Rosenberg (1989), Chestionarul de personalitate IPIP (International Personality Item Pool, Goldberg, 1999), Scala Valorizării de sine Crocker, 2003).

Scala de evaluare a stimei de sine globale, elaborată de Rosenberg (1976), conține 10 itemi, fiecare item fiind evaluat de subiect pe o scală likert de la 1 la 4, unde (1) reprezintă "absolut de acord" și (4) – "categoric nu". Scala este alcătuită din 5 itemi cotați direct și 5 itemi inversați. Punctajul care se acordă pentru fiecare item variază între 1 și 4 puncte, scorul final obținându-se prin însumarea punctelor obținute la cei 10 itemi.

Chestionarul de personalitate IPIP (International Personality Item Pool, Goldberg, 1999.) Instrumentul este construit de Goldberg (1999) și se bazează pe modelul în cinci factori (Big Five).

Chestionarul oferă o descriere a dimensiunilor care caracterizează personalitatea umană, astfel încât să se poată construi un profil detaliat al unui individ și de a se face o mai bună diferențiere între diferite entități psihice.

Chestionarul este utilizat pentru a măsura cinci factori de personalitate: Extraversiunea, Agreabilitatea, Conștiințiozitatea, Stabilitatea emoțională și Deschiderea.

În cercetarea de față este utilizată varianta scurtă de 50 de itemi a acestui chestionar. Scalele chestionarului sunt de tip likert, variantele de răspuns pentru fiecare item sunt: 1- dezacord total ; 2- dezacord parțial ; 3- nici acord nici dezacord ; 4- acord parțial; 5- acord total. Sarcina subiecților este aceea de a citi cu atenție fiecare afirmație și de a răspunde în ce măsură li se potrivește fiecare item. Coeficienții alpha Cronbach sunt peste .70 la toate dimensiunile chestionarului.

Scala valorizării de sine este construită de Crocker și colab. (2003) și măsoară contingențele valorizării de sine. Această probă conține 35 de itemi, fiecare item fiind evaluat de subiect pe o scală likert de la 1 la 7, unde (1) reprezintă „dezacord total” și (7) „acord total”.

Scala este utilizată pentru a măsura șapte dimensiuni ale valorizării de sine: Suport din partea familiei, Competiția, Înfațișarea, Iubirea lui Dumnezeu, Competența, Virtutea și Aprobarea din partea celorlalți.

Scala este alcătuită din 28 de itemi cotați direct și 7 itemi inversați, pentru fiecare dimensiune calculându-se un scor total. Fiecare participant va avea astfel 7 scoruri. Toate dimensiunile scalelor CSW au nivele acceptabile ale indicatorilor de consistență internă, peste .70 la toți factorii (Maricuțoiu, Măcsinga, Sava, Rusu și Vîrgă, 2012).

Performanța la interviu

Performanța candidatului în cadrul interviului este evaluată de către doi interviuatori cu experiență de peste 5 ani în cadrul activității de recrutare și selecție, de la aceeași companie. Performanța generală din cadrul interviului este evaluată pe o scală de la 1 la 10, unde (1) reprezintă extrem de slab, iar (10) extrem de bun. Scorul final al performanței pentru fiecare candidat se obține prin calcularea mediei aritmetice a notelor oferite de către cei doi interviuatori. Sunt șapte aspecte (criterii) urmărite de către interviuatori în cadrul interviului: impresia inițială, impresia finală, motivația, abilitățile de comunicare, abilitățile de relaționare, abilități rezolutive, abilități tehnice. Fiecare dintre aceste aspecte este evaluat pe o scală de la 1 la 10, nota finală, care reflectă performanța generală, se obține prin calcularea mediei aritmetice a notelor de la fiecare criteriu.

Procedura de lucru

Instrumentele de evaluare ale dimensiunilor psihologice prezentate au fost aplicate individual, la o distanță de 2-3 zile după susținerea interviului. Instrucțiunile au fost aceleași pentru toți subiecții. Înainte de începerea testării, au fost solicitate întrebări din partea subiecților, astfel încât să se asigure că sarcina a fost înțeleasă. Pentru fiecare probă psihologică a existat un instructaj specific, fiind comunicat subiecților atât verbal, cât și scris. Subiecților li s-au aplicat toate cele patru probe în aceeași zi, după cum urmează: Scala Valorizării de sine, Scala Rosenberg și Chestionarul IPIP.

În cadrul instructajului li s-a specificat subiecților faptul că datele sunt confidențiale și că rezultatele la aceste instrumente nu vor influența în nici un mod rezultatul din cadrul interviului de angajare. Această măsură a fost luată pentru a asigura sinceritatea subiecților.

Rezultate

Datele brute obținute în prezenta cercetare au fost interpretate cu ajutorul programului statistic SPSS for Windows 16.0. Verificarea formei distribuției (cu ajutorul indicelui de oblicitate Skewnes) a relevat existența unor distribuții majoritar simetrice.

Tabel 1 Rezultatele corelațiilor realizate între aspectele self-ului și performanța în cadrul interviului de angajare

	<i>Performanța</i>
Stima de sine	.274*
Conștiințiozitatea	.279*
Agreabilitatea	.271*
Extraversiunea	.302*
Competența	.372*
Competiția	.330*

* Corelație semnificativă la pragul de semnificație $p < 0.05$ (2-tailed)

Ipoteza 1 – Nivelul stimei de sine corelează pozitiv cu performanța în cadrul interviului de angajare.

După cum rezultă din Tabelul 1, coeficientul $r(58) = .274$, $p < .05$, rezultatul este semnificativ statistic. Datele sprijină ipoteza lansată conform căreia există o asociere între stima de sine a candidatului și performanța acestuia în cadrul interviului de angajare.

Analiza cantitativă relevă faptul că între stima de sine globală și performanța la interviu există o relație pozitivă, direct proporțională.

Ipoteza 2: Conștiințiozitatea ca factor de personalitate corelează pozitiv cu performanța în cadrul interviului de angajare.

După cum rezultă din Tabelul 1, pentru un $r(58) = .271$, $p < .05$, rezultatul statistic este semnificativ. Datele sprijină ideea lansată conform căreia există o asociere pozitivă între conștiințiozitate ca trăsătură a personalității și performanța la interviu.

Analiza cantitativă relevă faptul că există o relație pozitivă, direct proporțională între performanța la interviu și conștiințiozitatea ca factor de personalitate, astfel putem afirma faptul că un nivel ridicat al conștiințiozității candidatului se asociază un nivel ridicat al performanței din cadrul interviului.

Ipoteza 3: Agreabilitatea ca factor de personalitate corelează pozitiv cu performanța în cadrul interviului de angajare.

După cum rezultă din Tabelul 1, pentru un $r(58) = .271$, $p < .05$, rezultatul statistic este semnificativ. Datele statistice sprijină ideea lansată conform căreia există o corelație pozitivă, direct proporțională între agreabilitatea candidatului și performanța acestuia în cadrul interviului de angajare.

Ipoteza 4: Extraversiunea ca factor de personalitate corelează pozitiv cu performanța în cadrul interviului de angajare.

După cum rezultă din Tabelul 1, pentru un $r(58) = .302$, $p < .05$, rezultatul statistic este semnificativ. Datele statistice sprijină ideea lansată conform căreia există o asociere între extraversiunea candidatului și performanța acestuia în cadrul interviului de angajare.

Așa cum relevă analiza cantitativă, între extraversiunea candidatului și performanța acestuia există o corelație pozitivă, direct proporțională, astfel un nivel ridicat al extraversiunii candidatului se asociază cu un nivel ridicat al performanței în cadrul interviului de angajare.

Ipoteza 5: Competența ca dimensiune a valorizării de sine corelează pozitiv semnificativ cu performanța în cadrul interviului de angajare.

După cum rezultă din Tabelul 1, pentru un $r(58) = .372$, $p < .05$, rezultatul statistic este semnificativ. Prin urmare datele statistice sprijină ideea lansată conform căreia există o asociere între competența ca dimensiune a valorizării de sine și performanța din cadrul interviului.

Analiza cantitativă relevă faptul că între performanța la interviu și competența ca dimensiune a valorizării de sine există o corelație pozitivă, direct proporțională.

Ipoteza 6: Competiția ca dimensiune a valorizării de sine corelează pozitiv cu performanța în cadrul interviului de angajare.

După cum rezultă din Tabelul 1, pentru un $r(58) = .330$, $p < .05$, rezultatul statistic este semnificativ. Prin urmare datele statistice sprijină ideea lansată conform căreia există o asociere între competiție ca dimensiune a valorizării de sine și performanța în cadrul interviului.

Analiza cantitativă relevă existența unei corelații pozitive, direct proporționale între competiție (ca dimensiune a valorizării de sine) și performanța în interviu.

Discuții

Obiectivul principal al lucrării de față a fost de a identifica legătura dintre aspectele self-ului (mai exact al stimei de sine, ale valorizării de sine și a factorilor de personalitate) și performanța candidaților în cadrul interviurilor de angajare. Această cercetare și-a îndeplinit parțial obiectivul propus, reușind să identifice o parte din aspectele self-ului care se află în legătură cu performanța candidaților.

Stima de sine este o orientare pozitivă sau negativă față de propria persoană, mai exact o evaluare de ansamblu a valorii proprii persoane. Persoanele cu un nivel înalt al stimei de sine sunt mai încrezătoare în propriile lor abilități și în succesul eforturilor lor. Persoanele cu un nivel scăzut al stimei de sine tind să generalizeze un feedback negativ

primit într-o arie asupra altor aspecte ale identității lor și nu consideră că vor avea succes, chiar dacă își doresc acest lucru. Scopul principal al persoanelor cu stimă de sine scăzută este să obțină un nivel acceptabil ca performanță, în condițiile în care nu există posibilitatea scăderii stimei de sine (Leon și Matthews, 2010). Studiile arată existența unui impact negativ asupra evaluării realizate de interviuatori dacă aceștia percep aplicantul ca având o stimă de sine scăzută (Liden, Martin și Parsons, 1993). De asemenea, studiile arată și o relație pozitivă a stimei de sine cu auto-eficiența (Bandura, 1980, apud. Macinga, 2003), astfel persoanele cu stimă de sine mare au credința că vor obține performanța în această sarcină, iar comportamentul și atitudinea lor din timpul interviului, verbal și nonverbal exprimă această credință. Interviuatorul descifrează acest comportament și atitudinea de încredere, astfel încât evaluarea este una pe măsura expectanțelor candidatului (profeția care se auto-împlineste).

În ceea ce privește cea de a doua ipoteză, rezultatele de mai sus sprijină ipoteza lansată conform căreia există o corelație pozitivă între conștiinciozitate (ca trăsătură de personalitate) și performanța evaluată în cadrul interviului de angajare. Conștiinciozitatea, dintre trăsăturile de personalitate, este cel mai important predictor al performanței în cadrul unui loc de muncă (Halim, Zaina, Khairudin, Shahrzad, Nasir și Fatimah, 2011). Persoanele cu un nivel înalt al conștiinciozității sunt mai responsabile, disciplinate, determinate și capabile să mențină o performanță înaltă în diferite situații (Costa și McCrae, 1997). Astfel, interviuatorul va observa această trăsătură și în cadrul interviului de angajare, urmărind nivelul de conștiinciozitate al candidatului și apreciindu-i performanța și în funcție de această trăsătură. Cercetările asupra manifestărilor comportamentale asociate conștiinciozității (Jackson și colab., 2010) arată că această dimensiune se asociază comportamental cu punctualitatea, declararea disponibilității de a lucra ore suplimentare, ținuta ordonată. Toate aceste „exprimări” sunt decodificate de către evaluator ca semne ale prezenței unui nivel ridicat de conștiinciozitate.

Referitor la cea de a treia ipoteză lansată, datele obținute relevă existența unei corelații pozitive între agreabilitate (ca factor de personalitate) și performanța în cadrul interviului de angajare. Situația de interviu este o situație care implică interacțiune socială între cel puțin două persoane, o interacțiune socială între aplicant și interviuator, iar acest context social influențează comportamentul ambilor actori, procesele și rezultatele interviului (Champion, 2002). Studiile realizate asupra interacțiunii din cadrul interviului de selecție arată că, doar pe baza informației vizuale, persoanele care conduc interviurile de selecție pot face inferențe valide privind performanța viitoare în muncă a aplicanților (DeGroot și Motowidlo, 2000). Mai mult, studiile arată că, chiar în condițiile în care există informații logice, raționale și verificabile despre un aplicant, detectarea implicită a unor semnale emoționale negative ale aplicantului face ca evaluarea sa de către interviuator să fie mai puțin bună (Winkelman, Berridge și Wilbarger, 2005). Aceste semnale emoționale sunt procesate pre-atențional, iar aceste procesări pot influența comportamentul evaluatorului cu sau fără medierea unor emoții conștiente.

Rezultatele obținute sprijină și cea de a patra ipoteză conform căreia există o asociere pozitivă între

extraversiune și performanța din cadrul interviului de angajare. Extravertiții sunt persoane foarte sociabile, energice, optimiste, prietenoase și asertive. În schimb, introvertiții tind să fie rezervați, independenți și stabili (Burger și Caldwell, 2000). Un interviu de angajare este, în primul rând, o interacțiune socială, astfel cele mai pregnante comportamente pe care o persoană le afișează în cadrul unui interviu sunt cele legate de abilitățile sale de socializare (Caldwell și Burger, 1998). Este mai probabil ca persoanele cu un nivel înalt al extraversiunii să fie mai expresive, să vorbească mai mult și să ofere mai multe informații despre ele însele (atât verbal, cât și non-verbal), spre deosebire de persoanele introvertite. Prezentând astfel de comportamente care sunt percepute ca fiind în legătură cu anumite abilități sociale, aceste persoane pot fi evaluate pozitiv, rezultând o performanță mai bună în cadrul interviului. Rezultatele cercetărilor efectuate de Watson, Clark, McIntyre și Hamaker (1992) au descoperit faptul că extraversiunea și afectele pozitive apar împreună în același factor, pe care l-au denumit „extraversiune / emoționalitate pozitivă”. Așadar, extraversiunea ca aspect energetic al personalității este asociată cu emoționalitatea pozitivă care are manifestări în comportamentul non-verbal, care este decodificat de către evaluator. Cu cât acesta din urmă percepe emoționalitatea pozitivă, energia, vitalitatea și activismul persoanei ca fiind la un nivel superior, cu atât mai mult va avea tendința de a realiza o evaluare mai bună a performanței candidatului la interviu. Burger și Caldwell (2000), într-o cercetare asupra relațiilor dintre emoționalitate, extraversiune și succesul în interviu, arată că există o corelație pozitivă semnificativă între această dimensiune a personalității și succesul la interviu operaționalizat prin numărul de rechemări la interviu.

Într-o cercetare realizată de Osborn, Feild și Veres (1998), autorii au investigat relațiile dintre dimensiunea extraversiune – introversiune, auto-monitorizarea și performanța aplicanților în situația de interviu panel. Rezultatele ne arată că persoanele care au avut o performanță mai înaltă în cadrul interviului au fost cele care au prezentat un nivel înalt de auto-monitorizare și extraversiune, și cele introvertite, cu un nivel scăzut de auto-monitorizare.

Cea de a cincea ipoteză lansată conform căreia există o corelație pozitivă între competență (ca dimensiune a valorizării de sine) și performanța în cadrul interviului de angajare este sprijinită de rezultatele obținute. Dacă un candidat se consideră competent și acest aspect este important pentru el, atunci el își va mobiliza energia și resursele în a demonstra faptul că este capabil să ocupe poziția pentru care a candidat, astfel acesta va fi evaluat pozitiv în cadrul interviului, prezentând o performanță înaltă. Hoekstra și van Sluijs (2003, apud. de Fruyt, Bockstaele, Taris și van Hiel, 2006) consideră competența ca un construct ce reflectă interacțiunea dintre expertiza unei persoane și repertoriul ei comportamental, care este folosit în a performa/excela într-o sarcină. Expertiza unei persoane este definită ca un ansamblu de cunoștințe, experiențe și insight-uri folosite pentru a rezolva probleme. Manifestarea competenței este dependentă de emoțiile, atenția și motivația persoanei. Majoritatea tipologiilor despre competență fac referire la 4 categorii principale (Hogan și Warrenfeltz, 2003 apud. de Fruyt și colab., 2006): competențe intrapersonale (care stau la baza individului și îi determină emoționalitatea, vulnerabilitatea,

energia, activitatea etc.); competențe interpersonale (care se dezvoltă prin interacțiunea cu alte persoane); competențe profesionale (care pot fi dezvoltate prin training) și competențe de leadership (care se pot dezvolta în cadrul mediului de lucru). În ceea ce privește situația de interviu, candidatul care, are o valorizare de sine bazată pe competență, va activa expertiza sa prin repertoriul de comportamente manifestate în cadrul interviului, iar prin acest fapt acesta va putea avea o performanță mai crescută în cadrul interviului.

Cea de șasea ipoteză lansată, conform căreia există o corelație pozitivă între competiție (ca dimensiune a valorizării de sine) și performanța în cadrul interviului de angajare, este sprijinită de rezultatele statistice obținute. În cadrul interviului de angajare, o persoană care este orientată spre competiție, spre a fi mai bună decât alte persoane, spre a obține o performanță cât mai bună poate fi considerată ca fiind motivată, determinată și care va depune efort în realizarea obiectivelor sale, respectiv în realizarea cu succes a interviului. Astfel, interviuatorul va evalua într-un mod pozitiv performanța acestuia. Dacă o persoană prezintă un nivel scăzut de competitivitate, ea poate părea dezinteresată, nemotivată, care dorește să depună un efort minim în realizarea sarcinilor și se va prezenta în acest mod și în cadrul interviului de angajare, ceea ce va duce la o performanță scăzută în cadrul interviului.

Cook, Vance și Spector (2000) au realizat două studii care urmăreau relația dintre personalitate și procesul de interviu. Rezultatele primului studiu (realizat pe 136 de studenți) arată ca Tipul A de comportament (care prezintă trăsături precum competiția, extraversiunea, neuroticismul și orientarea spre realizare profesională) este asociat cu rezultatele interviului simulat. În cel de-al doilea studiu, Tipul A de comportament a fost asociat cu rezultatele interviului realizat în realitate. Aceste rezultate sugerează faptul că competiția (care este și o trăsătură a Tipului A) corelează cu performanța din cadrul interviului de angajare și astfel în cazul unui candidat care are o valorizare de sine bazată pe competiție, acesta va activa comportamente din registrul competiției, va fi dornic să demonstreze că este mai bun decât alte persoane și va fi orientat spre realizarea cu succes a sarcinii. Toate aceste aspecte putând fi asociate cu o evaluare mai pozitivă în cadrul interviului, astfel candidatul care are o valorizare de sine bazată pe competiție ar putea avea și o performanță mai înaltă în cadrul interviului de angajare.

Limite și direcții viitoare de cercetare

Studiul prezintă câteva limite. O primă limită ține de volumul relativ mic al lotului de participanți, care astfel poate influența rezultatele obținute. O altă limită ține de designul transversal al cercetării care permite doar evidențierea unor asocieri între variabilele studiate, dar nu și inferarea unor relații cauzale între acestea. De asemenea, testarea a fost realizată utilizând metode de tip auto-evaluare, unde există riscul unor biasări date de tendința de dezirabilitate a răspunsurilor participanților, ceea ce reprezintă o altă limită a studiului. Luând în considerare faptul că participanții la această cercetare au fost prezenți la un interviu real de angajare, chestionarele au fost aplicate la un interval de timp de 2-3 zile după interviul susținut, iar în instructaj se specifica clar faptul că aceste chestionare nu vor influența rezultatul interviului. Am

apelat la aceste măsuri pentru a crește șansa ca participanții să răspundă onest la chestionare.

Nu în ultimul rând, o altă limită o constituie evaluarea realizată de către interviuatori, care poate fi influențată de factori subiectivi sau care este posibil să măsoare potrivirea cu postul și nu performanța în general. În plus, candidatul poate fi influențat de comportamentul și reacțiile interviuatorilor, ceea ce îi poate afecta comportamentul.

O posibilă direcție de cercetare vizează considerarea unor variabile care pot media relația dintre stima de sine și performanța în cadrul interviului de angajare, respectiv între trăsăturile de personalitate și performanța în cadrul interviului de angajare. În plus, creșterea numărului de participanți prin luarea în considerare a altor poziții decât cea de reprezentant medical s-ar putea constitui într-o altă direcție de cercetare viitoare. De asemenea, extinderea analizei la alte tipuri de interviuri sau evaluări (ex. centre de evaluare) este o altă posibilă direcție de cercetare viitoare.

Concluzii și implicații practice

În urma rezultatelor obținute, putem afirma faptul că nivelul stimei de sine este corelat pozitiv cu performanța în cadrul interviului de angajare. În ceea ce privește factorii de personalitate, extraversiunea, conștiințiozitatea și agreabilitatea pot fi asociate cu o performanță ridicată în cadrul interviului de angajare. Dintre dimensiunile valorizării de sine, competiția și competența sunt cele asociate cu un nivel ridicat la performanței din cadrul interviului de angajare.

Rezultatele obținute au valoare aplicativă în domeniul psihologiei muncii și organizaționale, în special în cadrul activității de recrutare și selecție. Decizia de angajare a unei persoane poate fi făcută și pe baza acestor aspecte ale self-ului. Interviuatorii pot face inferențe referitoare la personalitatea și stima de sine ale candidatului urmărind comportamentul acestuia în cadrul interviului, iar pe baza acestora ei pot lua o decizie. De asemenea, pe baza aspectelor evidențiate și ținându-se cont de aspectele relevante la un loc de muncă, procesul de interviu poate suferi modificări, pentru a îmbunătăți modalitatea de selecție a candidaților.

Bibliografie

- Ardelt, M. (2000). Still stable after all these years? Personality Stability Theory Revisited. *Social Psychology Quarterly*, 63 (4), 392-405.
- Ayres, J., Keereetaweep, T., Chen, P. E., & Edwards, P. A. (1998). Communication apprehension and employment interviews. *Communication Education*, 47, 1-17.
- Booth, M.Z. & Curran, E. (2010) "I Feel So Confused": A Longitudinal Study of Young Adolescents' Change in Self-Esteem. Găsit la adresa: <http://www.eric.ed.gov/PDFS/ED 510368.pdf>.
- Burger, J. M., & Caldwell, D. C. (2000). Personality, social activities, job-search behavior and interview success: Distinguishing between PANAS trait positive affect and NEO extraversion. *Motivation and Emotion*, 24, 51-62.
- Caldwell, D. F. & Burger, J. M. (1998). Personality characteristics of job applicants and success in screening interviews. *Personnel Psychology*, 51, 119-136.

- Cindy A. & Jeffries, B.A. (2009). *Breaking down gender stereotypes: increasing 5th grade physical education participation by building self-esteem*. Lucrare de disertație nepublicată. Universitate Saint Xavier.
- Cook, K.W., Vance, C.A. & Spector, P.E. (2000). The Relation of Candidate Personality With Selection-Interview Outcomes. *Journal of Applied Social Psychology*, 30 (4), 867–885.
- Crocker, J., Brook, A.T. & Niiya, Y. (2010). Contingent Self-worth and Self-handicapping: Do Incremental Theorists Protect Self-esteem? *Self and Identity*; 9 (3), 276-297.
- Crocker, J., Brook, A.T., Niiya, Y. & Villacorta, M. (2006). The pursuit of self-esteem: contingencies of self-worth and self-regulation. *Journal of Personality*, 74 (6), 1749-1471.
- Crocker, J. & Knight K.M. (2005). Contingencies of self-worth. *Current Directions in Psychological Science*(Wiley-Blackwell), 14 (4), 200-203.
- Crocker, J., Luhtanen, R. K., Cooper, M. L. & Bouvrette, A. (2003). Contingencies of self-worth in college students: Theory and measurement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 894-908.
- De Fruyt, F., Bockstaele, M., Taris, R. & van Hiel, A. (2006). Police Interview Competencies: Assessment and Associated Traits. *European Journal of Personality*, 20(7), 567-584.
- DeGroot, T. & Motowidlo, S.J. (1999). Why visual and vocal interview cues can affect interviewers' judgments and predict job performance. *Journal of Applied Psychology*, 84 (6), 986-993.
- 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, *Personality Psychology in Europe*, Vol. 7 (p. 7-28). Tilburg, The Netherlands: Tilburg University Press.
- Griffiths, J.L. (2010). *The Effects of a Year-Long Student Teaching Model on the Self-Esteem and Preparation of the New Teacher*. Lucrare de disertație nepublicată. Universitatea Dominicană din California.
- Halim, F.W., Zaina, A., Khairudin, R., Shahrazad, W.S., Nasir, R. & Fatimah, O. (2011). Emotional Stability and Conscientiousness as Predictors towards Job Performance. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities*, 19, 139-145.
- Heimberg, R. G. & Becker, R. E. (1981). Cognitive and behavioral models of assertive behavior: Review, analysis, and integration. *Clinical Psychology Review*, 1, 353- 373.
- Iorgulescu, G. (2010). Low self-esteem in women with eating disorders and alcohol abuse as a psycho-social factor to be included in their psychotherapeutic approach. *Journal of Medicine and Life*, 3(4), 458-464.
- Jackson, J.J., Wood, D., Bogg, T., Walton, K.E., Harms, P.D. & Roberts B.W. (2010). What do conscientious people do? Development and validation of the Behavioral Indicators of Conscientiousness (BIC). *Journal of Research in Personality*, 44, 501-511.
- Jones, D.B. & Pinkney, J.W. (1989). An exploratory assessment of the sources of job-interview anxiety in college students. *Journal of College Student Development*, 30, 553-560.
- Karpowicz, E., Skärsäter, I. & Nevenon, E. (2009). Self-esteem in patients treated for anorexia nervosa. *International Journal of Mental Health Nursing*, 18, 318–325.
- Kleinmann, R. (2011). Selling Oneself: Construct and Criterion-Related Validity of Impression Management in Structured Interviews. *Human Performance*, 24(1), 29-46.
- Leon, L. & Matthews, L. (2010). Self-esteem Theories: Possible Explanations for Poor Interview Performance for People Experiencing Unemployment. *Journal of Rehabilitation*, 76 (1), 41-50.
- Liden, R.C., Martin, C.L. & Parsons, C.K. (1993). Interviewer and applicant behaviors in employment interviews. *The Academy of Management Journal*, 36 (2), 372-386.
- Macines, D. L. (2006). Self-esteem and self-acceptance: an examination into their relationship and their effect on psychological health. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 13 , 483–489.
- Macsinga, I. (2003). *Psihologia diferențială a personalității*. Timișoara: Mirton.
- Maricuțoiu, P.L., Macsinga, I., Sava, A.F., Rusu, S. & Virgă, D. (2012). Adaptation and validation of the Contingencies of Self-worth Scale on a Romanian student sample. *Cogniție, Creier, Comportament/Cognition, Brain, Behavior*, 16 (1), 121-138.
- McAllister, D.J. & Gregory, A.B. (2002). Work context and the definition of the self: how organizational care influences organization-based self-esteem. *Academy of Management Journal*, 45 (5), 894-904.
- Costa, P. & McCrae, R., (1997). Personality trait structures as a human universal. *American Psychologist*, 52, 509-516.
- Miller, D., Topping, K. & Thurston, A. (2010) Peer tutoring in reading: The effects of role and organization on two dimensions of self-esteem. *British Journal of Educational Psychology*, 80, 417-433.
- Osborn, S.M., Field, H.S. & Veres, J.G. (1998). Introversion-Extraversion, Self-Monitoring, and Applicant Performance in a Situational Panel Interview: A Field Study. *Journal of Business and Psychology*, 13 (2), 143-156.
- Paunonen, S.V. & Ashton, M.C. (2001). Big Five factors and facets and the prediction of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 524-539.
- Rank, J., Nelson, N., Allen, T. & Xu, X. (2009). Leadership predictors of innovation and task performance: Subordinates' self-esteem and self-presentation as moderators. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 82 (3), 465-489.
- Rosenberg, M. (1989). *Society and the Adolescent Self-Image*. Revised edition. Middletown, Wesleyan University Press.
- Rynes, S. L., Bretz, R. D. & Gerhart, B. (1991). The importance of recruitment in job choice: A different way of looking. *Personnel Psychology*, 44, 487-521.
- Schmit, M. J. & Ryan, A. M. (1992). Test-taking dispositions: A missing link? *Journal of Applied Psychology*, 77, 629-637.
- Sekiguchi, T., Burton, J. & Sablynski, C. (2008). The role of job embeddedness on employee performance: the interactive effects with leader-member exchange and

- organization-based self-esteem. *Personnel Psychology*, 61 (4), 761-792.
- Tafarodi, R. & Milne, A. (2002). Decomposing Global Self-Esteem. *Journal of Personality*, 70(4), 443-484.
- Tafarodi, R. & Swann, W. (1995). Self-liking and Self-competence as dimensions of global self-esteem: Initial validation of a measure. *Journal of Personality Assessment*, 65 (2), 322-342.
- Watson, D., Clark, L. A., McIntyre, C. W. & Hamaker, S. (1992). Affect, personality, and social activity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63, 1011-1025.
- Winkielman, P., Berridge, K. C. & Wilbarger, J. L. (2005). Unconscious affective reactions to masked happy versus angry faces influence consumption behavior and judgments of value. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 1, 121-135.