

SMÅLE PERSONLIGHESTREKK BØR BRUKES VED SELEKSJON

Av: Ole I. Iversen, Handelshøyskolen BI og Assessit AS, (oi@assessit.no), 22. juni 2015.

Personlighetstester benyttes i økende grad ved ansettelser. Det er godt dokumentert at gode tester bidrar positivt i en rekrutteringsprosess. Det er også godt kjent at de fem brede faktorene i femfaktormodellen kan brukes til å predikere jobbprestasjoner. Denne undersøkelsen bekrefter at det gir en tilleggsverdi å måle smale personlighetstrekk ved seleksjon.

Økt fokus på personlighet ved ansettelser

Det er forsket mye på personlighet de siste årene. Personlighet er viktig for effektivitet i ulike jobbroller, hva lags arbeidsoppgaver man passer til, hva som motiverer en person og hvordan man samarbeider med andre mennesker. Derfor er det naturlig at det fokuseres på personlighet ved ansettelse av nye medarbeidere, noe som gjenspeiler seg i en økt bruk av personlighetstester.

Personlighet og ledereffektivitet

Det er etter hvert en omfattende mengde forskning som viser en sammenheng mellom de fem brede faktorene i femfaktormodellen og jobbprestasjon, spesielt for ledere. Den dimensjonen som tydeligst predikerer jobbsuksess på tvers av yrkesgrupper og nivåer er faktoren «planmessig», som innebærer at man er samvittighetsfull, systematisk, grundig og målrettet. Videre ser det ut som det er en fordel for ledere å være noe utadvendte, emosjonelt stabile og gjerne åpne for å prøve ut nye løsninger og måter å gjøre ting på. Det er godt dokumentert at gode tester kan brukes til å predikere ledereffektivitet

Smale eller brede trekk?

Et spørsmål som har vært diskutert de siste årene er om det er tilstrekkelig å måle de dem brede faktorene i femfaktormodellen, eller om det gir en tilleggsverdi å måle smalere personlighetstrekk. Noe av bakgrunnen for denne diskusjonen er at hvis det er tilstrekkelig å måle brede trekk så kan man klare seg med personlighetstester med færre spørsmål. De fem brede personlighetstrekkene i femfaktormodellen kan for eksempel måles ved hjelp av en test med 60 spørsmål, mens fullversjonen av samme test, som i tillegg måler smale trekk, inneholder 240 spørsmål. Tidligere forskning indikerer at det gir en tilleggsverdi å måle smalt.

Smale trekk gir økt forklaringskraft

En studie gjennomført i norsk setting med 229 norske ledere, som alle i utgangspunktet er identifisert som gode ledere av sine overordnede, viser at måling av smale personlighetstrekk gir økt forklaringskraft også i en gruppe gode ledere. Mens de brede faktorene i femfaktormodellen ikke kunne forklare variasjon i jobbprestasjon hos denne gruppen, så bidro de smalere OPQ-dimensjonene med ytterligere forklaringskraft. Spesielt dimensjonene «samvittighetsfull» og «detaljbevisst». Samlet kunne fem smalere OPQ-dimensjoner forklare drøyt 11% av variasjonen i jobbprestasjon hos denne gruppen. Dette understreker viktigheten av å måle smale personlighetstrekk ved seleksjon

Kilde: Iversen Ole, I og Rune Rimol: Using narrow personality traits to identify top talents within a group of successful managers. Poster presentert på the 17th Congress of the European Association of Work and Organizational Psychology, Oslo, 20. – 23. mai 2015.