

ΕΥΣΥΝΕΙΔΗΣΙΑ: ΠΕΡΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΥΤΟΑΝΑΦΟΡΑ

Η αξιολόγηση της προσωπικότητας σε οργανωσιακό πλαίσιο είναι καίρια για την κατανόηση και την αξιοποίηση των ατομικών διαφορών, για αυτό και είναι άλλωστε μια πρακτική διαδεδομένη ήδη από τη δεκαετία του 1990.

Γράφει η Αθηνά Κατσαδωράκη, Σπουδάστρια, ΠΜΣ στη ΔΑΔ, ΟΠΑ

Το Μοντέλο των Πέντε Παραγόντων, το «Big 5», έχει κατακτήσει μια θεσμική θέση στον χώρο της ψυχομετρίας, ως ένα διαδεδομένο και αξιόπιστο μέσο κατανόησης της δομής της προσωπικότητας. Από τους πέντε παράγοντες, η ευσυνειδησία, που θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως το *g* της προσωπικότητας, έχει αναδειχθεί ως ένας έγκυρος προβλεπτικός παράγοντας της επίδοσης ατόμων που εμπλέκονται σε καθήκοντα οργανωσιακής, διοικητικής και υπαλληλικής φύσης. Το κοινό των παραπάνω εργασιακών θέσεων είναι η σημασία της αξιοπιστίας, της ακεραιότητας και της προσήλωσης στις λεπτομέρειες.

Η ευσυνειδησία αντανακλά το κίνητρο για την επίτευξη κάποιου στόχου και περιλαμβάνει τα χαρακτηριστικά που είναι απαραίτητα για την επίτευξη αυτή: οργανωτικότητα, συστηματικότητα, αποτελεσματικότητα, πρακτικότητα και σταθερότητα. Η ευσυνειδησία κατέχει εμβληματική θέση στον επιστημονικό και στον επιχειρηματικό χώρο αφού αποτελεί, μαζί με τον Δείκτη Νοημοσύνης, έναν από τους σημαντικότερους προβλεπτικούς παράγοντες της επιτυχίας στη ζωή, ενώ προβλέπει την εργασιακή επίδοση με μεγαλύτερη επιτυχία σε σχέση με την γνωστική ικανότητα. Προβλέπει το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο, ενώ δεκάδες έρευνες επιβεβαιώνουν τη συσχέτισή της με υψηλότερη ακαδημαϊκή απόδοση, ανεξαρτήτως του νοητικού επιπέδου. Επίσης, συνδέεται με την εργασιακή δέσμευση, αφού φαίνεται πως τα άτομα με υψηλή ευσυνειδησία, χάρη στην τάση τους για προσεκτική και οργανωμένη, παρά για αυθόρμητη συμπεριφορά, είναι πιθανότερο να απορροφώνται στην εργασία τους, να μπαίνουν σε ροή και να μαθαίνουν συνεχώς, με αποτέλεσμα καλύτερες επιδόσεις, ενώ αυτές οι εμπειρίες ροής δεν φαίνεται να έχουν σημαντική επίδραση στους εργαζομένους με χαμηλή ευσυνειδησία.

Η ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΚΗ ΤΗΣ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ

Ωστόσο, ο οργανωσιακός κόσμος φαίνεται να μην έχει καταφέρει να το αξιοποιήσει πλήρως. Ποιο είναι το πρόβλημα; Η αδυναμία του επιστημονικού κόσμου να αγγίξει τις επιχειρήσεις ή η μη δεκτικότητα των ίδιων των οργανισμών; Ίσως και τα δύο. Όπως και να έχει, οι οργανισμοί που αξιοποιούν ψυχομετρικά εργαλεία αξιολόγησης της προσωπικότητας, σημειώνουν υψηλότερα κέρδη σε σχέση με ανταγωνιστές όπου η προσωπικότητα δεν είναι κριτήριο επιλογής προσωπικού. Το προβάδισμα αυτό προϋποθέτει την αξιόπιστη και έγκυρη μέτρηση της προσωπικότητας, κάτι που φαίνεται

να αποτελεί πρόβλημα στις συνθήκες υψηλού ρίσκου.

Ένα μεγάλο κενό εντοπίζεται στις μεθόδους αξιολόγησης της ευσυνειδησίας, με τα τεστ αυτοαναφοράς να αποτελούν το βασικό μέσο μέτρησης. Η αξία της αυτοαναφοράς είναι αδιαμφισβήτητη, όπως επίσης και το γεγονός πως η αυτοαναφορά δεν είναι πανάκεια και δεν συνεπάγεται πάντοτε έγκυρη και αξιόπιστη μέτρηση των ψυχολογικών ιδιοτήτων. Η αδυναμία της ακρίβειας στη μέτρηση γίνεται ιδιαίτερος εμφανής κατά την επαγγελματική αξιολόγηση και κατά τη διαδικασία επιλογής προσωπικού. Πιο απλά, είναι πολύ εύκολο για έναν υποψήφιο να δώσει όλες εκείνες τις απαντήσεις που θα αυξήσουν τις πιθανότητές του να προσληφθεί. Όταν οι ερωτήσεις σε ένα τεστ προσωπικότητας είναι της μορφής «τείνω να είμαι οργανωτικός, εργατικός και να έρχομαι στην ώρα μου», δεν χρειάζεται να «μαντέψεις» τι θέλει να ακούσει ο εν δυνάμει εργοδότης. Ο παράγοντας του *faking* καθιστά τη χρήση ερωτηματολογίων προσωπικότητας ψευδο-αποτελεσματική και ξεπερασμένη.

Η ΚΑΤΑΣΚΕΥΗ ΕΝΟΣ ΝΕΟΥ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΥ ΤΕΣΤ

Αναγνωρίζοντας τις αδυναμίες που συνοδεύουν την αυτοαναφορά στην αξιολόγηση της προσωπικότητας, η κατασκευή ενός τεστ, λιγότερο επιρρεπούς στο *faking* κρίθηκε απαραίτητη. Από το 2020, προχωρήσαμε σε ένα πρώτο βήμα προς την κατασκευή ενός τεστ καταστασιακής αξιολόγησης. Κατασκευάστηκαν 24 items, τέσσερα για κάθε μια από τις 6 όψεις της ευσυνειδησίας. Στους συμμετέχοντες χορηγήθηκε το αυτοσκέδιο τεστ, ένα μέρος του Big Five Inventory, ως ένα εξωτερικό κριτήριο αξιολόγησης της ευσυνειδησίας, και μια Κλίμακα Κοινωνικής Επιθυμητότητας, προκειμένου να ελεγχθεί η επίδραση του κοινωνικώς αποδεκτού και προχωρήσαμε σε έλεγχο της αξιοπιστίας, της εγκυρότητας, και της επίδρασης διαφόρων δημογραφικών και ψυχολογικών παραγόντων στην επίδοση στο τεστ. Τα ευρήματα έδειξαν μέτρια επίπεδα συγχρονικής εγκυρότητας, τα οποία διαφοροποιούνται, καθώς βρέθηκαν σημαντικά υψηλότερα στα άτομα υψηλού μορφωτικού επιπέδου σε σχέση με τα άτομα βασικής εκπαίδευσης.

Η παραπάνω απόπειρα αποτελεί μόνο μια συγκρατημένη αρχή και θέτει τους πυλώνες για την περαιτέρω έρευνα και ανάπτυξη ενός εργαλείου ικανού να αξιοποιήσει πλήρως το μοναδικό χαρακτηριστικό της ευσυνειδησίας, ένα εργαλείο πολύτιμο για την επιλογή προσωπικού, για το πέρασμα από τη θεωρία στην πράξη, στην ελεγχόμενη μέτρηση της ευσυνειδησίας, πέρα από την αυτοαναφορά. **HR**