

Kwestionariusze osobowości jako narzędzia pomocne w ocenie kompetencji społecznych. Implikacje dla preselekcji kandydatów na stanowiska wymagające wysokich umiejętności interpersonalnych

Paweł Smółka

Instytut Psychologii Stosowanej APS w Warszawie

Artykuł prezentuje wyniki autorskiego badania dotyczącego możliwości zastosowania kwestionariuszy osobowości jako narzędzi pomocnych w ocenie poziomu kompetencji społecznych ważnych w pracy zawodowej. W toku badania stwierdzono liczne i istotne statystycznie związki między cechami osobowości i kompetencjami społecznymi. Wyniki badania wskazują, że mierzone przy pomocy kwestionariuszy cechy osobowości są trafnymi predyktorami poziomu kompetencji społecznych w sytuacjach ekspozycji społecznej oraz sytuacjach wymagających asertywności. Na podstawie zgromadzonego materiału empirycznego, sugeruje się, że kwestionariusze osobowości warto wykorzystywać w procesie selekcji zawodowej na etapie badań preselekcyjnych kandydatów do pracy na stanowiskach wymagających wysokich umiejętności interpersonalnych.

Słowa kluczowe: kompetencje społeczne, kwestionariusze osobowości, selekcja zawodowa

Współcześnie potencjał zawodowy kandydatów do pracy jest opisywany najczęściej przy wykorzystaniu pojęcia „kompetencje”¹. Istnieje wiele definicji kompetencji zawodowych. Ich wspólnym mianownikiem jest ujmowanie kompetencji w kategoriach behawioralnych. Innymi słowy, kompetencja to zbiór zachowań pomocnych w osiągnięciu wyników (rezultatów) oczekiwanych na

¹ G. Filipowicz, *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*, PWE, Warszawa 2004.

danym stanowisku². Kompetentny kandydat do pracy to osoba, która jest zdolna do zachowywania się w sposób niezbędny do skutecznej realizacji zadań na danym stanowisku. Na różnych stanowiskach oraz w różnych organizacjach rozmaite zachowania będą pomocne w skutecznym realizowaniu zadań. Można by więc zakładać, że istnieje nieskończenie wiele kompetencji. Tymczasem badania profesora D. Bartrama wykazują, że wszelkie kompetencje definiowane przez firmy z różnych branż można zaklasyfikować do jednej z ośmiu kategorii³. Efektem badań D. Bartrama jest uniwersalna taksonomia kompetencji zawodowych, nazywana popularnie „wielką ósemką” (*The Great Eight*), która wyróżnia osiem kluczowych kompetencji zawodowych:

1. Przewodzenie i decydowanie.
2. Wspieranie i współpracowanie.
3. Komunikowanie się i prezentowanie.
4. Analizowanie i interpretowanie.
5. Kreowanie i wymyślanie.
6. Organizowanie i wykonywanie.
7. Adaptowanie się i radzenie sobie.
8. Przedsiębiorczość i orientacja na cele.

Warto zwrócić uwagę, że pierwsze trzy kompetencje z powyższej listy to kompetencje społeczne, gdyż zarówno przewodzenie, jak i wspieranie i współpracowanie oraz komunikowanie się i prezentowanie to kompetencje warunkujące skuteczną realizację zadań w kontaktach lub poprzez kontakty z innymi ludźmi. Ten fakt podkreśla doniosłe znaczenie kompetencji społecznych, nazywanych także umiejętnościami interpersonalnymi, na mapie kompetencji zawodowych⁴. Kompetentny kandydat do pracy to osoba, która oprócz specjalistycznej wiedzy i umiejętności oraz doświadczenia zawodowego, prezentuje także wysoki poziom kompetencji społecznych, których profil zależy od szczególnych wymagań stanowiska pracy. Na przykład, osoby, które na co dzień pracują w zespołach muszą posiadać wysokie kompetencje z zakresu wspierania i współpracowania, z kolei menedżerowie i liderzy zespołów muszą ponadto mieć dobrze rozwinięte kompetencje z zakresu przewodzenia i decydowania. Pracownicy działów obsługi klienta oraz sprzedaży powinni zaś wykazywać nieprzeciętne kompetencje w obszarze komunikowania się

² F. J. Landy, J. M. Conte, *Work in the 21st century*, Blackwell Publishing, Malden 2007.

³ D. Bartram, *The great eight competencies: A criterion-centric approach to validation*, „Journal of Applied Psychology” 2005, No 90, pp. 1185–1203.

⁴ C. Cherniss, *Social and emotional competence in the workplace*, in: *The handbook of emotional intelligence*, Eds. R. Bar-On, J. D. A. Parker, Jossey-Bass Inc. Publisher, San Francisco 2000, pp. 433–458.

i prezentowania. Wszystkie kompetencje zawodowe, włączając w to także społeczne, można doskonalić w toku odpowiednich oddziaływań rozwojowych, na przykład szkoleń i coachingu⁵. Najczęściej jednak oczekuje się, że kandydat do pracy będzie wykazywał pożądaną poziom kompetencji społecznych lub przynajmniej predyspozycje do ich szybkiego rozwoju. Nieodłącznym elementem procedur selekcji zawodowej w przypadku doboru personelu na stanowiska wymagające częstych lub specyficznego rodzaju kontaktów społecznych (na przykład: menedżerowie, liderzy zespołów, przedstawiciele handlowi, pracownicy działów obsługi klienta) jest więc ocena poziomu kompetencji społecznych kandydatów.

Istnieje wiele metod pomocnych w ocenie kompetencji społecznych⁶, wśród nich wymienia się, między innymi, kwestionariusze kompetencji społecznych oparte na metodzie samoopisowej, pisemne testy kompetencji bazujące na metodologii *situational judgment test*⁷, wywiady kompetencyjne (wykorzystujące tzw. pytania behawioralne lub sytuacyjne)⁸, oraz testy wykonaniowe, zwane także zadaniowymi lub symulacjami⁹. Każda z tych metod ma swoje zalety i wady w kontekście selekcji zawodowej. Na przykład, kwestionariusze kompetencji społecznych, ponieważ opierają się na samoopisie, uważane są za stosunkowo mało wiarygodne narzędzie oceny kompetencji na potrzeby selekcji zawodowej. Z drugiej strony, kwestionariusze są rozwiązaniem relatywnie tanim i łatwym do zastosowania, gdyż nie wymagają żadnego specjalnego wyposażenia (w przypadku kwestionariuszy typu papier i ołówek wystarczy bowiem krzesło i stół). Całkowite przeciwieństwo pod tym względem stanowią symulacje, które uważane są za jedną z najbardziej wiarygodnych metod oceny kompetencji społecznych, lecz niestety jednocześnie za jedną z najdroższych i najbardziej pracochłonnych metod (wymagają bowiem przygotowania pomieszczenia

⁵ P. Smółka, *Training and coaching as methods of improving interpersonal skills*, in: *Determinants of social and emotional competencies*, Ed. A. Matczak, Wydawnictwo UKSW, Warszawa 2009, pp. 103–122.

⁶ P. Smółka, *Kompetencje społeczne. Metody pomiaru i doskonalenia umiejętności interpersonalnych*, Wolters Kluwer, Warszawa 2008.

⁷ S. J. Motowidlo, M. D. Dunnette, G. W. Carter, *An alternative selection procedure: the low fidelity simulation*, "Journal of Applied Psychology" 1990, No 6, pp. 640–647, por. M. A. McDaniel, D. L. Whetzel, *Situational judgment tests*, w: *Applied measurement*, Eds. D. L. Whetzel, G. R. Wheaton, LEA, London 2007, pp. 235–257.

⁸ R. L. Dipboye, K. Wooten, S. K. Halverson, *Behavioral and situational interviews*, in: *Comprehensive handbook of psychological assessment. Vol. 4. Industrial and organizational assessment*, Ed. J. C. Thomas, Wiley, New Jersey 2004, pp. 273–316.

⁹ G. C. Thornton, D. E. Rupp, *Simulations and assessment centers*, in: *Comprehensive handbook of psychological assessment. Vol. 4. Industrial and organizational assessment*, Ed. J. C. Thomas, John Wiley and Sons, Inc., New Jersey 2004, pp. 319–344.

wyposażonego w odpowiednie rekwizyty niezbędne do realistycznego odtworzenia wymagań wakującego stanowiska pracy oraz zagwarantowania osobom oceniających kandydatów do pracy specjalistycznego szkolenia w zakresie posługiwania się skalami obserwacyjnymi, które wcześniej należy opracować na potrzeby badania, podobnie jak scenariusze symulacji). Idealne narzędzie do oceny kompetencji społecznych powinno być więc zarówno wiarygodne, jak i względnie tanie oraz łatwe w zastosowaniu. Dobór odpowiednich narzędzi do oceny kompetencji społecznych powinien uwzględniać charakterystykę procesu selekcji zawodowej. Proces ten można podzielić na trzy główne etapy¹⁰:

1. *preselekcja* – jej celem jest wyłonienie obiecujących kandydatów z grupy osób, które zgłosiły chęć ubiegania się o pracę na danym stanowisku (za obiecującego kandydata uważa się zaś osobę, która spełnia wszystkie ustalone wymagania przynajmniej na minimalnym poziomie),
2. *selekcja właściwa* – jej celem jest wytypowanie tzw. krótkiej listy, czyli puli najbardziej obiecujących kandydatów, którzy nie tylko spełniają wszystkie wymagania, ale je także przekraczają, a przynajmniej na tle pozostałych osób wykazują najwyższe predyspozycje, kompetencje i motywację do pracy,
3. *selekcja ostateczna*, której celem jest wybór najlepszego kandydata z puli najbardziej obiecujących.

Na każdym kolejnym etapie, badaniom podlega coraz mniejsza liczba kandydatów, jednocześnie analizy stają się coraz bardziej wnikliwe, gdyż ich wyniki muszą różnicować badane osoby, które w większości prezentują bardzo zbliżony poziom predyspozycji i kompetencji zawodowych. Na etapie preselekcji w badaniach może brać udział kilkadziesiąt lub więcej osób, tak więc całkowity oraz jednostkowy koszt badania kandydatów powinien być relatywnie niski, jednocześnie samo badanie i analiza jego wyników nie powinna być zbyt pracochłonna, lecz szybko dostarczać podstawę do wyłonienia puli obiecujących kandydatów. W konsekwencji, na etapie preselekcji znajdują zastosowanie metody badawcze, które są relatywnie tanie oraz łatwe i szybkie do zastosowania. Na tym etapie procedury selekcyjnej dobrze sprawdzają się więc różnego typu kwestionariusze oraz testy pisemne (na przykład testy kompetencyjne), zwłaszcza jeśli mają formę skomputeryzowaną i wystandaryzowaną, tak aby zarówno obliczenie wyników, jak i stworzenie listy rankingowej odbywało się automatycznie. Dopiero na dalszych etapach selekcji, kiedy ilość osób biorących udział w badaniach zmniejszy się do kilku lub kilkunastu możliwe, wskazane

¹⁰ S. P. Robbins, T. A. Judge, T. T. Campbell, *Organizational behavior*, Pearson, London 2010, por. E. P. Prien, J. S. Schippmann., K. O. Prien, *Individual assessment as practised in industry and consulting*, LEA, New Jersey 2003.

i opłacalne jest zastosowanie metod badawczych (selekcyjnych) bardziej kosztownych i wymagających więcej nakładów pracy, takich jak wywiady kompetencyjne lub testy sytuacyjne, które też zazwyczaj pozwalają trafniej różnicować poziom kompetencji kandydatów. Rolą preselekcji jest zagwarantowanie, że do dalszych etapów badań selekcyjnych, gdzie wykorzystywane są bardziej kosztowne i pracochłonne metody badawcze, dostaną się tylko najlepiej rokujący kandydaci, z którymi naprawdę warto się spotkać i których kompetencje warto dokładniej ocenić.

Preselekcja kandydatów na stanowiska wymagające wysokich kompetencji społecznych wymaga więc zastosowania relatywnie tanich i prostych w obsłudze narzędzi badawczych. Mogą to być, na przykład, kwestionariusze kompetencji społecznych lub testy kompetencyjne. Jak już wspomniano, kwestionariusze kompetencji społecznych, w kontekście badań selekcyjnych, mogą dostarczać mało wiarygodnych wyników. Lepszym wyborem wydają się testy kompetencyjne, lecz te, w przeciwieństwie do wystandaryzowanych kwestionariuszy, należy skonstruować od podstaw na potrzeby badań selekcyjnych¹¹. Choć więc testy kompetencyjne są dobrą alternatywą dla kwestionariuszy kompetencji społecznych, to jednak ich opracowanie jest czasochłonne, a do tego wymaga specjalistycznej wiedzy niezbędnej do skonstruowania testów oraz przeprowadzenia ich badań walidacyjnych. W przypadku, kiedy nie dysponujemy czasem i/lub specjalistyczną wiedzą niezbędną do opracowania rzetelnych, dostosowanych do wymagań stanowiska pracy testów kompetencyjnych, kompetencje społeczne można oszacować wykorzystując narzędzia, które i tak są często stosowane na etapie preselekcji lub selekcji właściwej, mianowicie kwestionariusze osobowości. Badanie predyspozycji osobowościowych jest popularną praktyką selekcyjną, która może służyć nie tylko poznaniu profilu osobowości kandydata, ale także oszacowaniu innych jego charakterystyk, w tym kompetencji społecznych¹². Jest to możliwe, dzięki potraktowaniu mierzonych cech osobowości jako predyktorów (a więc czynników, które pozwalają przewidywać) określonych charakterystyk osobowych. Pomiar wybranych cech osobowości, przy wykorzystaniu kwestionariusza osobowości, może posłużyć nam na etapie preselekcji do relatywnie taniego i szybkiego oszacowania kompetencji społecznych kandydatów. Warunkiem jest wybór rzetelnego kwestionariusza, którego wyniki wysoko korelują z wynikami narzędzi do badania kompetencji społecznych, na przykład kwestionariuszy, testów lub symulacji. Zgromadzony materiał empiryczny wskazuje na liczne i istotne związki (korelacje) wybranych cech

¹¹ por. M. A. McDaniel, D. L. Whetzel, *Situational judgment tests...*, op. cit.

¹² A. Furnham, *Personality and intelligence at work*, Routledge, London 2008.

osobowości z poziomem kompetencji społecznych¹³. Pomiar cech osobowości może więc być użyteczny w kontekście oceny poziomu kompetencji społecznych kandydatów do pracy. I choć kwestionariusze osobowości, podobnie jak kwestionariusze kompetencji społecznych, opierają się na metodzie samoopisu, to jednak mogą dostarczyć bardziej wiarygodnych wyników, gdyż ich pytania nie dotyczą wprost kompetencji społecznych. To utrudnia kandydatom do pracy fałszowanie ich wyników.

Problem badawczy i hipotezy

Trafność decyzji personalnych, na przykład o zatrudnieniu danego kandydata, wynika wprost z trafności oszacowań stopnia dopasowania posiadanych przez niego kompetencji do wymagań wakującego stanowiska pracy¹⁴. Jeśli na danym stanowisku pracy wymagane są wysokie kompetencje społeczne, w oczywisty sposób preferowani powinni być kandydaci posiadający tego typu kompetencje. Możliwość określenia, czy dany kandydat posiada wystarczająco wysoki poziom kompetencji społecznych jest warunkowana dostępem do rzetelnych i trafnych narzędzi do pomiaru kompetencji społecznych¹⁵. Kwestionariusze osobowości są rzetelnymi narzędziami, które trafnie oszacowują wybrane cechy osobowości (zgodnie z modelem teoretycznym leżącym u podstaw konstrukcji danego kwestionariusza). Z kolei wybrane cechy osobowości, na podstawie licznych badań, można uznać za trafne predyktory kompetencji społecznych. Publikowane wyniki badań zazwyczaj wskazują na korelacje pojedynczych cech osobowości z kompetencjami społecznymi. Tymczasem można oczekiwać, że wskaźniki korelacji wielokrotnych, czyli związków przynajmniej dwóch, odpowiednio dobranych, cech osobowości z kompetencjami społecznymi będą silniejsze niż korelacje jakiegokolwiek pojedynczej cechy osobowości. Wyższe wskaźniki korelacji będą zaś podstawą do bardziej trafnych oszacowań poziomu kompetencji społecznych. W opisywanym badaniu skoncentrowano się na analizie korelacji wielokrotnych cech osobowości, postulowanych przez dwa popularne modele teoretyczne, mianowicie pięcioczynnikowy model osobowości oraz regulacyjną teorię temperamentu, z kompetencjami społecznymi. W związku z powyższym pierwsza hipoteza badawcza brzmi następująco:

¹³ *Handbook of individual differences in social behavior*, Eds. M. R. Leary, R. H. Hoyle, Guilford, New York 2009.

¹⁴ W. F. Cascio, H. Aguinis, *Applied psychology in human resource management*, Pearson, London 2010.

¹⁵ P. Smółka, *Kompetencje społeczne. Metody pomiaru...*, op. cit.

H1: Trafność oszacowań kompetencji społecznych przy wykorzystaniu kwestionariuszy osobowości jest wyższa w przypadku uwzględnienia w procesie szacowania więcej niż jednej zmiennej osobowościowej.

W praktyce, uwzględnienie w procesie szacowania więcej niż jednej zmiennej osobowościowej wymaga posiłkowania się wiedzą o współczynnikach korelacji wielokrotnej wybranych cech osobowości z kompetencjami społecznymi. Dobór zmiennych osobowościowych powinien zaś maksymalizować trafność dodaną, stąd ze statystycznego punktu widzenia, zalecaną metodą analizy związków cech osobowości z kompetencjami społecznymi jest regresja wielokrotna krokowa postępująca¹⁶. Pozwala ona bowiem na wskazanie tych zmiennych osobowościowych uwzględnionych w danym modelu teoretycznym i mierzonych w danym badaniu, których koniunkcja (jednoczesne uwzględnienie w procesie szacowania kompetencji społecznych) maksymalizuje wartość wskaźnika korelacji wielokrotnej predyktorów (wybranych cech osobowości) z kryterium (kompetencjami społecznymi). Im wyższy wskaźnik korelacji, tym większa trafność oszacowań.

Zgodnie z definicją kompetencji społecznych zaproponowaną przez A. Matczak, kompetencje społeczne ujmowane są jako umiejętności warunkujące efektywne funkcjonowanie w różnego typu sytuacjach społecznych¹⁷. W związku z powyższym mówimy o kompetencjach społecznych, a nie kompetencji społecznej, gdyż dana osoba może efektywnie funkcjonować w jednego typu sytuacjach społecznych i mniej efektywnie lub wręcz nieefektywnie w innego typu sytuacjach społecznych. Kompetencje społeczne mają więc kontekstualny charakter – efektywność funkcjonowania społecznego musi brać pod uwagę kontekst sytuacyjny (typ sytuacji społecznej).

W kontekście pracy zawodowej na szczególną uwagę zasługują dwa typy sytuacji społecznych, mianowicie sytuacje ekspozycji społecznej oraz sytuacje wymagające asertywności. Ekspozycja społeczna wiąże się z przebywaniem w centrum uwagi wielu osób oraz ryzykiem oceny, także negatywnej, czyli dezaprobaty z ich strony. Przykładami sytuacji ekspozycji społecznej są wszelkiego rodzaju publiczne wystąpienia na forum mniejszej lub większej grupy (publiczności) lub zespołu wymagające prezentowania jakiś informacji, prezentowania siebie, zgłaszania własnych propozycji rozwiązań i dyskusowania pomysłów innych osób. Są to sytuacje, które na wielu stanowiskach

¹⁶ P. Francuz, R. Mackiewicz, *Liczy nie wiedzą, skąd pochodzą. Przewodnik po metodologii i statystyce*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2005.

¹⁷ A. Matczak, *Kwestionariusz Kompetencji Społecznych KKS. Podręcznik*, Pracownia Testów Psychologicznych PTP, Warszawa 2001.

pracy stanowią niemal, lub wręcz, codzienność. Stąd zdolność oszacowania efektywności funkcjonowania (kompetencji społecznych) w tego typu sytuacjach społecznych ma duże znaczenie praktyczne. Jednocześnie kompetencje społeczne w sytuacjach ekspozycji społecznej są zbieżne z kompetencją komunikowanie się i prezentowanie z uniwersalnej taksonomii kompetencji zaproponowanej przez D. Bartrama. Z kolei sytuacje wymagające asertywności wiążą się z umiejętnością wywierania wpływu na innych oraz opierania się niepożądanemu wpływowi ze strony innych osób. Wysokie kompetencje w tego typu sytuacjach społecznych są niezbędne u kandydatów na stanowiskach wymagających kierowania, perswadowania, sprzedaży. Będą pomocne w przekonywaniu innych do własnych racji oraz forsowaniu swoich pomysłów, a także wykazywaniu się tzw. odwagą kierowniczą, czyli zdolnością do podejmowania potrzebnych, lecz niepopularnych decyzji, od których inni chcą nas odwieść. Kompetencje społeczne w sytuacjach wymagających asertywności są zbieżne z kompetencją przewodzenie i decydowanie oraz aspektem perswadowanie i wywieranie wpływu kompetencji komunikowanie się i prezentowanie z uniwersalnej taksonomii kompetencji zawodowych D. Bartrama. Sytuacje ekspozycji społecznej oraz sytuacje wymagające asertywności mają odrębną charakterystykę, zaś w konsekwencji także wymagania. Oszacowanie poziomu kompetencji w tego typu sytuacjach może wymagać więc uwzględnienia innych cech osobowości jako predyktorów pozwalających maksymalizować trafność oszacowań. Wyniki dotychczasowych badań uprawniają do tej tezy wskazując na zróżnicowane wielkości korelacji określonych, pojedynczych cech osobowości (temperamentu) z kompetencjami społecznymi w różnych sytuacjach społecznych¹⁸. W opisywanym badaniu skoncentrowano się na analizie współczynników korelacji wielokrotnych zakładając, że maksymalizacja trafności oszacowań kompetencji społecznych w różnych typach sytuacji społecznych może wymagać uwzględnienia odmiennych zestawów cech osobowości jako optymalnych predyktorów. W związku z powyższym druga hipoteza badawcza brzmi następująco:

H2: Maksymalizacja trafności oszacowań kompetencji społecznych warunkujących efektywność funkcjonowania w różnego typu sytuacjach społecznych wymaga uwzględnienia odmiennych zestawów cech osobowości.

¹⁸ A. Matczak, *Temperament a kompetencje społeczne*. w: *Różnice indywidualne: wybrane badania inspirowane Regulacyjną Teorią Temperamentu prof. Jana Strelaua*, red. W. Ciarkowska, A. Matczak, Uniwersytet Warszawski Interdyscyplinarne Centrum Genetyki Zachowania, Warszawa 2001, s. 53–68, por. P. Smółka, *Osobowościowe uwarunkowania efektywnego funkcjonowania w sytuacjach społecznej ekspozycji*, niepublikowana rozprawa doktorska, Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2007.

W praktyce, uwzględnienie odmiennych zestawów cech osobowości oznacza posiłkowanie się podczas oszacowywania kompetencji społecznych kandydata w danego typu sytuacji społecznej wiedzą na temat zestawu cech osobowości, które wykazują najwyższy poziom korelacji wielokrotnej z poziomem kompetencji w danym typie sytuacji społecznej. Wytypowanie takiego zestawu cech będzie możliwe dzięki wykorzystaniu w analizie statystycznej wyników badania metody regresji wielokrotnej krokowej postępującej.

Metoda badania

W badaniu udział wzięły 142 osoby. Wszystkie osoby badane to kobiety, studentki pierwszego roku psychologii lub pedagogiki, a więc kierunków, których absolwenci powinni cechować się wysokimi kompetencjami społecznymi. Badanie odbywało się etapami w ramach grup ćwiczeniowych liczących około 25 osób. Osoby badane proszone były o wypełnienie zestawu kwestionariuszy, w tym kwestionariusza osobowości NEO-FFI, kwestionariusza temperamentu FCZ-KT oraz kwestionariusza kompetencji społecznych KKS. Kolejność wypełniania kwestionariuszy była następująca, najpierw NEO-FFI, później KKS, zaś następnie FCZ-KT. Wszystkie te trzy kwestionariusze to narzędzia rzetelne, znane i często stosowane przez psychologów w badaniach selekcyjnych.

Kwestionariusz osobowości NEO-FFI¹⁹ bazuje na pięcioczynnikowym modelu osobowości, w ramach którego wyróżnia się pięć głównych cech osobowości, mianowicie: ekstrawersję, neurotyczność, otwartość na doświadczenie, ugodowość oraz sumienność. Zgodnie z modelem, te pięć cech odzwierciedla wszystkie kluczowe obszary różnic indywidualnych w zakresie osobowości, tak więc inne cechy osobowości są albo szczegółowymi aspektami którejs z tych pięciu cech lub też tzw. cechami złożonymi (*compound traits*) będącymi pochodną zestawu dwóch lub więcej cech z modelu. Kwestionariusz NEO-FFI pozwala na oszacowanie wszystkich pięciu cech z zadowalającą rzetelnością. Zawiera 60 pytań z pięciokategorialnym formatem odpowiedzi, zaś czas potrzebny na jego wypełnienie to zazwyczaj nie więcej niż 15 minut.

Kwestionariusz temperamentu FCZ-KT²⁰ bazuje na regulacyjnej teorii temperamentu, która traktuje cechy temperamentu jako formalne charakterystyki

¹⁹ B. Zawadzki, J. Strelau, P. Szczepaniak, M. Śliwińska, *Inwentarz osobowości NEO-FFI Costy i McCrae*, Pracownia Testów Psychologicznych PTP, Warszawa 1998.

²⁰ B. Zawadzki, J. Strelau, *Formalna Charakterystyka Zachowania – Kwestionariusz Temperamentu (FCZ-KT)*. Podręcznik, Pracownia Testów Psychologicznych PTP, Warszawa 1997.

zachowania w kategoriach energetycznych (na przykład: intensywność reakcji) oraz czasowych (na przykład: szybkość reakcji i tempo aktywności). Teoria opisuje cechy temperamentu jako bazę, na której rozwijają się inne cechy osobowości. W ramach teorii wyróżnia się następujące sześć cech temperamentu: żwawość, perseweratywność, wrażliwość sensoryczną, reaktywność emocjonalną, wytrzymałość oraz aktywność. Kwestionariusz FCZ-KT zawiera 120 pytań z dwukategorialnym formatem odpowiedzi, zaś jego wypełnienie wymaga około 30 minut. Kwestionariusz pozwala rzetelnie oszacować wszystkie sześć cech postulowanych przez teorię.

Kwestionariusz KKS²¹ przeznaczony jest do badania kompetencji społecznych rozumianych jako nabyte umiejętności warunkujące efektywność funkcjonowania w różnych sytuacjach społecznych. Zawiera 90 pytań z czterokategorialnym formatem odpowiedzi, z których sześćdziesiąt ma charakter diagnostyczny i służy do rzetelnego oszacowania ogólnego poziomu kompetencji społecznych oraz poziomu kompetencji społecznych w trzech kluczowych typach sytuacji społecznych, mianowicie: sytuacjach intymnych (wymagających bliskiego kontaktu interpersonalnego), sytuacjach ekspozycji społecznej oraz sytuacjach wymagających asertywności (tj. wywierania wpływu i opierania się mu). Czas potrzebny na wypełnienie kwestionariusza to przeciętnie 20 minut.

W analizie statystycznej uwzględniono wyniki wszystkich trzech kwestionariuszy, w tym wyniki wszystkich pięciu skal czynnikowych kwestionariusza NEO-FFI, wszystkich sześciu skal czynnikowych kwestionariusza FCZ-KT oraz dwóch z trzech skal czynnikowych kwestionariusza KKS (tj. skali kompetencji społecznych w sytuacjach ekspozycji społecznej oraz skali kompetencji społecznych w sytuacjach wymagających asertywności²²). Zastosowano dwa rodzaje analiz statystycznych, mianowicie korelację (wykorzystano współczynnik korelacji r Pearsona) oraz regresję wielokrotną (krokową postępującą), dzięki czemu możliwe stało się porównanie trafności oszacowań kompetencji społecznych przy uwzględnieniu pojedynczych cech osobowości oraz zestawów cech osobowości²³.

²¹ A. Matczak, *Kwestionariusz...*, op. cit.

²² Wybór tych dwóch skal kwestionariusza KKS podyktowany został znaczną zbieżnością mierzonych przez nie konstruktów (kompetencji społecznych) z kluczowymi kompetencjami uwzględnionymi w uniwersalnej taksonomii kompetencji zawodowych D. Bartrama, mianowicie „Komunikowanie się i prezentowanie” oraz „Przewodzenie i decydowanie”.

²³ P. Francuz, R. Mackiewicz, *Liczy nie wiedzą, skąd pochodzą...*, op. cit.

Wyniki badania

Analiza korelacji wykazała istotne statystycznie związki między wybranymi cechami osobowości z modelu pięcioczynnikowego mierzonych kwestionariuszem NEO-FFI oraz poziomem kompetencji społecznych w sytuacjach ekspozycji społecznej oraz sytuacjach wymagających asertywności mierzonych kwestionariuszem KKS. Szczegółowe wyniki zawiera tabela 1. Korelatami kompetencji społecznych w sytuacjach ekspozycji społecznej są ekstrawersja (korelacja dodatnia) i neurotyczność (korelacja ujemna). Natomiast korelatami kompetencji społecznych w sytuacjach wymagających asertywności są ekstrawersja (korelacja dodatnia) oraz neurotyczność i ugodowość (w przypadku obu tych cech mamy do czynienia z korelacją ujemną).

Tabela 1. Cechy pięcioczynnikowego modelu osobowości mierzone kwestionariuszem NEO-FFI a poziom kompetencji społecznych w sytuacjach ekspozycji społecznej oraz sytuacjach wymagających asertywności mierzonych kwestionariuszem KKS

	Kompetencje społeczne w sytuacjach ekspozycji społecznej	Kompetencje społeczne w sytuacjach wymagających asertywności
Ekstrawersja	0,46**	0,21*
Neurotyczność	-0,39**	-0,40**
Otwartość na doświadczenie	n.i.	n.i.
Ugodowość	n.i.	-0,33**
Sumienność	n.i.	n.i.

** $p < 0,01$

* $p < 0,05$

n.i. – wynik nieistotny statystycznie

Źródło: opracowanie własne.

Analiza regresji wielokrotnej wskazuje, że maksymalizujemy trafność oszacowania poziomu kompetencji społecznych w sytuacjach ekspozycji społecznej uwzględniając jednocześnie wyniki na dwóch skalach czynnikowych kwestionariusza NEO-FFI, mianowicie ekstrawersji i neurotyczności.

Tabela 2. Wyniki analizy regresji wielokrotnej. Ekstrawersja i Neurotyczność jako predyktory kompetencji społecznych w sytuacjach ekspozycji społecznej
 $F(2,137) = 26,650$ $p < 0,0001$ $R = 0,53$ $R^2 = 0,28$ skorygowane $R^2 = 0,27$

Model	B	Błąd standardowy	Beta	t	Istotność
Ekstrawersja	0,519	0,104	0,380	4,984	0,0001
Neurotyczność	-0,282	0,080	-0,270	-3,545	0,001

Źródło: opracowanie własne.

Wysokie nasilenie ekstrawersji i niski poziom neurotyczności są znamienne dla wysokiego poziomu kompetencji społecznych w sytuacjach ekspozycji społecznej. Uwzględnienie dodatkowych cech z modelu pięcioczynnikowego nie zwiększa już trafności oszacowania kompetencji społecznych (nie zapewnia więc już żadnej trafności dodanej). Warto zwrócić uwagę, że uwzględnienie koniunkcji dwóch cech (ekstrawersji i neurotyczności) pozwala zwiększyć wskaźnik trafności oszacowania kompetencji społecznych do poziomu $r = 0,53$ (w porównaniu do najwyższego wskaźnika korelacji pojedynczej cechy na poziomie 0,46).

Ponadto analiza regresji wielokrotnej wskazuje, że maksymalizacja trafności oszacowania poziomu kompetencji społecznych w sytuacjach wymagających asertywności wymaga uwzględnienia koniunkcji dwóch cech z modelu pięcioczynnikowego mierzonych kwestionariuszem NEO-FFI, mianowicie neurotyczności oraz ugodowości.

Tabela 3. Wyniki analizy regresji wielokrotnej. Ekstrawersja i Ugodowość jako predyktory kompetencji społecznych w sytuacjach wymagających asertywności

$F(2,139) = 27,406$ $p < 0,0001$ $R = 0,53$ $R^2 = 0,28$ skorygowane $R^2 = 0,27$

Model	B	Błąd standardowy	Beta	t	Istotność
Neurotyczność	-0,348	0,060	-0,417	-5,805	0,0001
Ugodowość	-0,418	0,086	-0,349	-4,853	0,0001

Źródło: opracowanie własne.

Niskie nasilenie neurotyczności oraz ugodowości jest charakterystyczne dla wysokiego poziomu kompetencji społecznych w sytuacjach wymagających asertywności. Uwzględnienie innych cech z modelu pięcioczynnikowego nie

zwiększa już trafności oszacowania kompetencji społecznych. Tym niemniej, uwzględnienie koniunkcji dwóch cech (neurotyczności i ugodowości) zwiększa wskaźnik trafności oszacowania kompetencji społecznych do poziomu $r = 0,53$ (w porównaniu do najwyższego wskaźnika korelacji pojedynczej cechy na poziomie $<\text{wartość bezwzględna} > 0,40$).

Analiza korelacji wykazała istotne statystycznie związki między większością cech temperamentu postulowanych przez regulacyjną teorię temperamentu mierzonych kwestionariuszem FCZ-KT oraz poziomem kompetencji społecznych w sytuacjach ekspozycji społecznej oraz sytuacjach wymagających asertywności mierzonych kwestionariuszem KKS. Szczegółowe wyniki zawiera tabela 4. Korelatami kompetencji społecznych w sytuacjach ekspozycji społecznej są żwawość, wytrzymałość i aktywność (korelacje dodatnie) oraz perseweratywność i reaktywność emocjonalna (korelacje ujemne). Korelatami kompetencji społecznych w sytuacjach wymagających asertywności są żwawość i aktywność (korelacje dodatnie) oraz perseweratywność i reaktywność emocjonalna (korelacje ujemne).

Tabela 4. Cechy regulacyjnej teorii temperamentu mierzone kwestionariuszem FCZ-KT a poziom kompetencji społecznych w sytuacjach ekspozycji społecznej oraz sytuacjach wymagających asertywności mierzonych kwestionariuszem KKS

	Kompetencje społeczne w sytuacjach ekspozycji społecznej	Kompetencje społeczne w sytuacjach wymagających asertywności
Żwawość	0,35**	0,25**
Perseweratywność	- 0,24**	- 0,39**
Wrażliwość sensoryczna	n.i.	n.i.
Reaktywność emocjonalna	- 0,49**	- 0,42**
Wytrzymałość	0,35**	n.i.
Aktywność	0,50**	0,33**

** $p < 0,01$

n.i. – wynik nieistotny statystycznie

Źródło: opracowanie własne.

Analiza regresji wielokrotnej wskazuje, że maksymalizacja trafności oszacowania poziomu kompetencji społecznych w sytuacjach ekspozycji społecznej wymaga uwzględnienia jednocześnie wyników na dwóch skalach czynnikowych kwestionariusza FCZ-KT, mianowicie aktywności i reaktywności emocjonalnej.

Tabela 5. Wyniki analizy regresji wielokrotnej. Aktywność i Reaktywność emocjonalna jako predyktory kompetencji społecznych w sytuacjach ekspozycji społecznej

F(2,136) = 36,074 p < 0,0001 R = 0,59 R² = 0,35 skorygowane R² = 0,34

Model	B	Błąd standardowy	Beta	t	Istotność
Aktywność	0,643	0,141	0,349	4,553	0,0001
Reaktywność emocjonalna	- 0,739	0,163	- 0,348	- 4,545	0,0001

Źródło: opracowanie własne.

Wysokie nasilenie aktywności oraz niskie nasilenie reaktywności emocjonalnej jest znamienne dla wysokiego poziomu kompetencji społecznych w sytuacjach wymagających asertywności. Uwzględnienie innych cech postulowanych przez regulacyjną teorię temperamentu nie zwiększa już trafności oszacowania kompetencji społecznych. Warto zwrócić uwagę na to, że uwzględnienie koniunkcji dwóch cech (aktywności i reaktywności emocjonalnej) zwiększa wskaźnik trafności oszacowania kompetencji społecznych do poziomu $r = 0,59$ (w porównaniu do najwyższego wskaźnika korelacji pojedynczej cechy na poziomie 0,50). Analiza regresji wielokrotnej wskazuje, że maksymalizacja trafności oszacowania poziomu kompetencji społecznych w sytuacjach wymagających asertywności wymaga uwzględnienia jednocześnie wyników na dwóch skalach czynnikowych kwestionariusza FCZ-KT, mianowicie reaktywności emocjonalnej i perseweratywności.

Tabela 6. Wyniki analizy regresji wielokrotnej. Reaktywność emocjonalna i Perseweratywność jako predyktory kompetencji społecznych w sytuacjach wymagających asertywności

F(2,138) = 16,302 p < 0,0001 R = 0,46 R² = 0,26 skorygowane R² = 0,25

Model	B	Błąd standardowy	Beta	t	Istotność
Reaktywność emocjonalna	- 0,504	0,152	- 0,296	- 3,313	0,001
Perseweratywność	- 0,497	0,192	- 0,231	- 2,585	0,01

Źródło: opracowanie własne.

Niskie nasilenie reaktywności emocjonalnej oraz perseweratywności jest charakterystyczne dla wysokiego poziomu kompetencji społecznych w sytu-

acjach wymagających asertywności. Uwzględnienie innych cech temperamentu postulowanych przez regulacyjną teorię temperamentu nie zwiększa już trafności oszacowania kompetencji społecznych. Warto zauważyć, że uwzględnienie koniunkcji dwóch cech (reaktywności emocjonalnej i perseweratywności) zwiększa wskaźnik trafności oszacowania kompetencji społecznych do poziomu $r = 0,46$ (w porównaniu do najwyższego wskaźnika korelacji pojedynczej cechy na poziomie <wartość bezwzględna> 0,42).

Dyskusja wyników

Wyniki badania wskazują na liczne, istotne statystycznie związki korelacyjne między cechami osobowości postulowanymi w ramach modelu pięcioczynnikowego oraz regulacyjnej teorii temperamentu z kompetencjami społecznymi w sytuacjach ekspozycji społecznej oraz sytuacjach wymagających asertywności. Siła wszystkich istotnie statystycznych związków korelacyjnych osiąga przynajmniej wartość $r = 0,21$, która uważana jest za kryterium uznania danego korelatu (w tym przypadku cechy osobowości) za predyktor użyteczny w praktyce selekcji zawodowej (w tym przypadku pozwalający oszacować poziom kompetencji społecznych)²⁴. Większość istotnych statystycznie związków korelacyjnych osiąga lub przekracza zaś wartość $r = 0,35$, która stanowi kryterium uznania danego korelatu za predyktor bardzo użyteczny w praktyce selekcji zawodowej²⁵. W związku z powyższym, pomiar wybranych cech osobowości może być traktowany jako użyteczny sposób oszacowania poziomu kompetencji społecznych w różnych typach sytuacji społecznych. Wyniki badania dają podstawę do stwierdzenia, że wybrane cechy postulowane w ramach pięcioczynnikowego modelu osobowości (mierzonych przy pomocy kwestionariusza NEO-FFI) oraz regulacyjnej teorii temperamentu (mierzonych przy pomocy kwestionariusza FCZ-KT) mogą stanowić użyteczne w praktyce selekcji zawodowej predyktory poziomu kompetencji społecznych w sytuacjach ekspozycji społecznej oraz sytuacjach wymagających asertywności (mierzonych metodą samoopisową przy pomocy kwestionariusza KKS). W świetle uzyskanych wyników, można zasugerować, że cechami osobowości, które są najbardziej trafnymi, pojedynczymi predyktorami kompetencji

²⁴ U.S. Department of Labor and Training Administration, *Understanding test quality concepts of reliability and validity*, 1999, materiał pobrany w dniu 26 września 2011 ze strony: <http://www.hr-guide.com/data/G362.htm>

²⁵ Ibidem.

społecznych w sytuacji ekspozycji społecznej są ekstrawersja z modelu pięcioczynnikowego ($r = 0,46$) oraz aktywność z regulacyjnej teorii temperamentu ($r=0,50$). Natomiast w przypadku kompetencji społecznych w sytuacjach wymagających asertywności, najbardziej trafnymi, pojedynczymi predyktorami są neurotyczność z modelu pięcioczynnikowego ($r = - 0,40$) oraz perseweratywność z regulacyjnej teorii temperamentu ($r = - 0,39$). Wartości współczynników korelacji są na tyle wysokie, że można pokusić się o relatywnie trafne oszacowanie kompetencji społecznych na podstawie analizy pojedynczych cech. Tym niemniej, warto zwrócić uwagę na to, że wyniki analizy regresji wielokrotnej pozwalają na dobranie zestawów cech osobowości, których uwzględnienie pozwala zwiększyć trafność oszacowań kompetencji społecznych. Dotyczy to oszacowań kompetencji społecznych w obu typach sytuacji społecznych przy wykorzystaniu cech z obu uwzględnionych w badaniu modeli teoretycznych. Najbardziej jest to widoczne w przypadku oszacowań kompetencji społecznych w sytuacjach wymagających asertywności i wykorzystaniu jako predyktorów cech osobowości z modelu pięcioczynnikowego. W tym przypadku uwzględnienie koniunkcji dwóch cech (neurotyczności i ugodowości) zwiększa wskaźnik trafności oszacowania kompetencji społecznych do poziomu $r = 0,53$ w porównaniu do najwyższego wskaźnika korelacji pojedynczej cechy na poziomie $0,40$ (wartość bezwzględna). W mniejszym stopniu jest to widoczne w przypadku oszacowań poziomu kompetencji społecznych w sytuacjach wymagających asertywności i wykorzystaniu jako predyktorów cech postulowanych w ramach regulacyjnej teorii temperamentu. W tym przypadku uwzględnienie koniunkcji dwóch cech (reaktywności emocjonalnej i perseweratywności) zwiększa wskaźnik trafności oszacowania kompetencji społecznych do poziomu $r = 0,46$ w porównaniu do najwyższego wskaźnika korelacji pojedynczej cechy na poziomie $0,42$ (wartość bezwzględna).

Powyższe wyniki stanowią empiryczne wsparcie dla pierwszej hipotezy badawczej, która zakładała, że trafność oszacowań kompetencji społecznych przy wykorzystaniu kwestionariuszy osobowości jest wyższa w przypadku uwzględnienia w procesie szacowania więcej niż jednej zmiennej osobowościowej. Współczynniki korelacji wielokrotnej zestawu wybranych cech osobowości z kompetencjami społecznymi są w każdym przypadku wyższe od najwyższych współczynników korelacji pojedynczej cechy osobowości z kompetencjami społecznymi. Ponadto, wyniki analiz regresji wielokrotnej dostarczają wsparcia empirycznego dla drugiej hipotezy badawczej, która zakładała, że maksymalizacja trafności oszacowań kompetencji społecznych warunkujących efektywność funkcjonowania w różnego typu sytuacjach społecznych wymaga uwzględnienia odmiennych zestawów cech osobowości. Na przykład, w przy-

padku wykorzystania cech z modelu pięcioczynnikowego jako predyktorów kompetencji społecznych, maksymalizujemy trafność oszacowania poziomu kompetencji społecznych w sytuacjach ekspozycji społecznej uwzględniając jednocześnie wyniki na dwóch skalach czynnikowych kwestionariusza NEO-FFI, mianowicie ekstrawersji i neurotyczności. Natomiast maksymalizacja trafności oszacowania poziomu kompetencji społecznych w sytuacjach wymagających asertywności wymaga uwzględnienia koniunkcji neurotyczności oraz ugodowości. Wsparcie empiryczne dla drugiej hipotezy oznacza, że pomiar cech osobowości jest użyteczny nie tyle (lub nie tylko) w szacowaniu ogólnego poziomu kompetencji społecznych, ile szacowaniu poziomu konkretnych kompetencji społecznych, które warunkują efektywne funkcjonowanie w określonego typu sytuacjach społecznych. Podkreśla to jednocześnie wartość wykorzystania kwestionariuszy osobowości w procesie selekcji zawodowej. Są one z jednej strony narzędziami pozwalającymi poznać bliżej predyspozycje osobowościowe kandydata do pracy, zaś z drugiej strony mierzone cechy mogą służyć jako predyktory innych indywidualnych atrybutów (w tym przypadku kompetencji społecznych) oczekiwanych od kandydata na wakującym stanowisku. Ze względu na relatywnie niski koszt badania oraz łatwość przeprowadzenia zarówno badań, jak i analizy ich wyników (zwłaszcza jeśli jest wykonywana przy użyciu specjalnych programów komputerowych), zaleca się wykorzystanie kwestionariuszy osobowości jako markerów kompetencji społecznych na etapie preselekcji w celu wyłonienia z dużej liczby osób chętnych na wakujące stanowisko tych kandydatów, którzy dobrze rokują i których z tego powodu warto dopuścić do dalszych, bardziej kosztownych, czasochłonnych i pracochłonnych procedur selekcyjnych. Paradoksalnie, na etapie preselekcji kandydatów na stanowiska wymagające wysokich kompetencji społecznych, zamiast stosować kwestionariusze kompetencji społecznych, lepiej wykorzystać kwestionariusze osobowości, które jednocześnie dostarczają informacji zarówno o poziomie kompetencji społecznych kandydata, jak i innych jego cechach, które mogą mieć znaczenie dla możliwości podjęcia trafnej decyzji o zatrudnieniu lub odrzuceniu danego kandydata. W kontekście konieczności obniżania kosztów procedur selekcyjnych przy utrzymywaniu wysokich wskaźników trafności decyzji personalnych, jeśli istnieje możliwość, aby przy pomocy jednego narzędzia pozyskać wiele potrzebnych informacji o potencjale zawodowym kandydata, to należy z takiej możliwości skrzętnie korzystać.

Przy okazji warto zwrócić uwagę na cechę osobowości, którą powszechnie uważa się za silnie związaną z kompetencjami społecznymi, mianowicie ekstrawersję. Wyniki badania wskazują, że ekstrawersja istotnie jest korelatem kompetencji społecznych, lecz silniej wiąże się z kompetencjami społecznymi

w sytuacjach ekspozycji społecznej niż kompetencjami społecznymi w sytuacjach wymagających asertywności²⁶. Podobny układ zależności obserwuje się w przypadku cechy aktywność z regulacyjnej teorii temperamentu, która jest silnym korelatem (rzec można – odpowiednikiem) ekstrawersji z modelu pięcioczynnikowego. Stąd ocena poziomu ekstrawersji kandydata jest użyteczna w oszacowywaniu jego poziomu kompetencji społecznych w sytuacjach ekspozycji społecznej, lecz nie w sytuacjach wymagających asertywności. Mylnie jest więc przekonanie, jakoby ekstrawersja była atutem w każdego typu sytuacji społecznej. W przypadku niektórych typów sytuacji społecznych, na przykład sytuacji wymagających asertywności, inne cechy osobowości, związane między innymi ze stabilnością emocjonalną, mogą stanowić lepszą podstawę do wnioskowania o poziomie kompetencji społecznych kandydata.

Badanie dostarcza wyników mających ważne implikacje praktyczne. Należy jednak zwrócić uwagę na jego ograniczenia. Przede wszystkim badaniu została poddana relatywnie niewielka, licząca bowiem 142 osoby, grupa złożona wyłącznie z kobiet, studentek nauk społecznych. Generalizowania wyników badania na inne grupy wiekowe, płciowe lub zawodowe należy czynić z dużą ostrożnością. Zalecane jest dokonanie replikacji badania z wykorzystaniem interesującej nas grupy docelowej. Warto zwrócić uwagę na zastosowane w badaniu narzędzia psychometryczne. Kwestionariuszowy pomiar kompetencji społecznych jest jedną z wielu metod szacowania tego typu kompetencji. Sugeruje się, że większą trafność oszacowań kompetencji społecznych można uzyskać wykorzystując metody testowe, na przykład testy kompetencyjne (*situational judgment tests*) lub testy sytuacyjne (symulacje)²⁷. Dodatkowe badania powinny sprawdzić, czy kwestionariusze osobowości pozwalają równie dobrze oszacować kompetencje społeczne mierzone metodami testowymi, co metodą opartą na samoopisie (kwestionariuszu). Należy także podkreślić fakt, że w badaniu użyto kwestionariusza osobowości NEO-FFI, czyli skróconej wersji rozbudowanego kwestionariusza NEO-PI-R²⁸, który pozwala ocenić nie tylko pięć głównych cech, ale także ich szczegółowe składniki. Być może pomiar szczegółowych składników pięciu głównych cech umożliwiłby bardziej trafne oszacowanie i różnicowanie kompetencji społecznych w różnego typu sytu-

²⁶ Por. M. C. Ashton, K. Lee, S. V. Paunonen, *What is the central feature of extraversion? Social attention versus reward sensitivity*, "Journal of Personality and Social Psychology" 2002, No 1, pp. 245–252, P. Smółka, *Osobowościowe uwarunkowania...*, op. cit.

²⁷ P. Smółka, *Kompetencje społeczne...*, op. cit.

²⁸ Siuta, J., *Diagnoza osobowości. Inwentarz NEO-PI-R w teorii i praktyce*, Pracownia Testów Psychologicznych PTP, Warszawa 2006.

acjach społecznych mierzonych zarówno metodą samoopisową, jak i testową. To kolejna kwestia, którą warto sprawdzić w dodatkowych badaniach.

Podsumowanie

Wyniki badania wskazują, że jest możliwe trafne oszacowanie poziomu kompetencji społecznych przy wykorzystaniu kwestionariuszy osobowości. Relatywnie wysokie korelacje między wybranymi cechami osobowości z modelu pięcioczynnikowego oraz regulacyjnej teorii temperamentu z kompetencjami społecznymi mierzonymi kwestionariuszowo dają podstawę do traktowania kwestionariuszy osobowości, takich jak NEO-FFI oraz FCZ-KT, jako narzędzi użytecznych w procesie oceny kompetencji społecznych ważnych w pracy zawodowej, w szczególności kompetencji społecznych w sytuacjach ekspozycji społecznej (wszelkiego rodzaju wystąpienia publiczne, w tym na forum zespołu) oraz w sytuacjach wymagających asertywności (czyli przewodzenia i perswadowania, wywierania wpływu oraz opierania się mu). Trafne oszacowanie poziomu kompetencji społecznych na podstawie wyników kwestionariuszy osobowości wymaga wiedzy na temat złożonych relacji między cechami osobowości (temperamentu) i kompetencjami społecznymi. Przede wszystkim, należy mieć świadomość, że najbardziej trafne są oszacowania uwzględniające nie tyle proste korelacje (tj. związki pojedynczych cech osobowości z kompetencjami społecznymi), ile korelacje wielokrotne, które biorą pod uwagę wspomniane złożone relacje między cechami osobowości i kompetencjami społecznymi. Wyniki badania wskazują, że maksymalizując trafność oszacowań poziomu kompetencji społecznych, w zależności od ich rodzaju, a więc tego, czy oceniamy kompetencje społeczne w sytuacjach ekspozycji społecznej, czy raczej w sytuacjach wymagających asertywności, musimy w swych analizach uwzględnić odmienne zestawy cech osobowości. W szczególności, oszacowanie kompetencji społecznych w sytuacjach ekspozycji społecznej wymaga uwzględnienia cech osobowości związanych z dużą potrzebą oraz zdolnością do przetwarzania stymulacji społecznej, takich jak ekstrawersja i niska neurotyczność (czyli stabilność emocjonalna) lub aktywność i niska reaktywność emocjonalna, zaś w przypadku kompetencji społecznych w sytuacjach wymagających asertywności należy wziąć pod uwagę cechy osobowości odpowiedzialne za pewność siebie, odporność za stres i styl interakcji społecznych, takie jak niska neurotyczność (stabilność emocjonalna) i niska ugodowość lub niska reaktywność emocjonalna i niska perseweratywność.

Bibliografia

- Ashton M. C., Lee K., Paunonen, S. V., *What is the central feature of extraversion? Social attention versus reward sensitivity*, "Journal of Personality and Social Psychology" 2002, No 1.
- Bartram D., *The great eight competencies: A criterion-centric approach to validation*, "Journal of Applied Psychology" 2005, No 90.
- Cascio W. F., Aguinis H., *Applied psychology in human resource management*, Pearson, London 2010.
- Cherniss C., *Social and emotional competence in the workplace*, in: *The handbook of emotional intelligence*, Eds. R. Bar-On, J. D. A. Parker, Jossey-Bass Inc. Publisher, San Francisco 2000.
- Dipboye R. L., Wooten K., Halverson S. K., *Behavioral and situational interviews*, in: *Comprehensive handbook of psychological assessment. Vol. 4. Industrial and organizational assessment*, Ed. J. C. Thomas, Wiley, New Jersey 2004.
- Filipowicz G., *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*, PWE, Warszawa 2004.
- Francuz P., Mackiewicz R., *Liczy nie wiedzą, skąd pochodzą. Przewodnik po metodologii i statystyce*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2005.
- Furnham, A., *Personality and intelligence at work*, Routledge, London 2008.
- Handbook of individual differences in social behavior*, Eds. M. R. Leary, R. H. Hoyle, The Guilford Press, London 2009.
- Landy F. J., Conte, J. M., *Work in the 21st century*, Blackwell Publishing, Malden 2007.
- McDaniel M. A., Whetzel D. L., *Situational judgment tests*, in: *Applied measurement*, Eds. D. L. Whetzel, G. R. Wheaton, LEA, London 2007.
- Maczak A., *Kwestionariusz Kompetencji Społecznych KKS. Podręcznik*, Pracownia Testów Psychologicznych PTP, Warszawa 2001.
- Maczak A., *Temperament a kompetencje społeczne*, w: *Różnice indywidualne: wybrane badania inspirowane Regulacyjną Teorią Temperamentu prof. Jana Strelaua*, red. W. Ciarkowska, A. Maczak, Uniwersytet Warszawski Interdyscyplinarne Centrum Genetyki Zachowania, Warszawa 2001.
- Motowidlo S. J., Dunnette M. D., Carter G. W., *An alternative selection procedure: the low fidelity simulation*, "Journal of Applied Psychology" 1990, No 6.
- Prien E. P., Schippmann J. S., Prien K. O., *Individual assessment as practised in industry and consulting*, LEA, New Jersey 2003.
- Robins S. P., Judge T. A., Campbell T. T., *Organizational behavior*, Pearson, London 2010.
- Siuta J., *Diagnoza osobowości. Inwentarz NEO-PI-R w teorii i praktyce*, Pracownia Testów Psychologicznych PTP, Warszawa 2006.
- Smółka P., *Osobowościowe uwarunkowania efektywnego funkcjonowania w sytuacjach społecznej ekspozycji*, niepublikowana rozprawa doktorska, Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2007.
- Smółka P., *Kompetencje społeczne. Metody pomiaru i doskonalenia umiejętności interpersonalnych*, Wolters Kluwer, Warszawa 2008.

- Smółka P., *Training and coaching as methods of improving interpersonal skills*, in: *Determinants of social and emotional competencies*, Ed. A. Matczak, Wydawnictwo UKSW, Warszawa 2009.
- Thornton G. C., Rupp D. E., *Simulations and assessment centers*, in: *Comprehensive handbook of psychological assessment. Vol. 4. Industrial and organizational assessment*, Ed. J. C. Thomas, John Wiley and Sons, Inc., New Jersey 2004.
- U.S. Department of Labor and Training Administration, *Understanding test quality concepts of reliability and validity*, 1999, materiał pobrany w dniu 26 września 2011 ze strony: <http://www.hr-guide.com/data/G362.htm>
- Zawadzki B., Strelau J., *Formalna Charakterystyka Zachowania – Kwestionariusz Temperamentu (FCZ-KT). Podręcznik*, Pracownia Testów Psychologicznych PTP, Warszawa 1997.
- Zawadzki B., Strelau J., Szczepaniak P., Śliwińska M., *Inwentarz osobowości NEO-FFI Costy i McCrae*, Pracownia Testów Psychologicznych PTP, Warszawa 1998.

Summary

Personality Questionnaires as Helpful Tools of Social Competence Assessment. Implications for Pre-selection of Candidates for Positions Demanding Good Interpersonal Skills

The paper presents original study and its findings concerning the possibility of using personality questionnaires as tools of social competence assessment. According to the findings, there are numerous and strong correlations between some personality traits and social competence. Empirical findings point out that measuring some clusters of personality traits can be very helpful in the process of social competence assessment, and adds incremental validity over measuring individual personality traits and its correlations with social competence. It is suggested that personality questionnaires should be best applied at pre-selection stage of professional selection procedure. They can be helpful to select candidates, who have interpersonal predispositions necessary for posts demanding good interpersonal skills.

Key words: social competence, personality questionnaires, professional selection.

Резюме

Опросники личности как инструменты пригодные для оценки общественной компетенции. Рекомендации по преселекции кандидатов на должности, требующие высоких интерперсональных умений

Статья демонстрирует результаты авторского исследования, касающегося возможности использования опросников личности как инструментов, помогающих оценить уровень важной в трудовой деятельности общественной компетенции. В ходе исследования были обнаружены многие и статистически существенные связи между личностными качествами и общественной компетенцией. Результаты исследования показывают, что измеряемые с помощью опросников личностные качества являются верными предикторами уровня общественной компетенции в ситуациях общественного взрыва, а также в ситуациях, требующих ассертивности. Опираясь на собранный эмпирический материал, автор внушает, что стоит использовать опросники личности в процессе отбора сотрудников на этапе преселекции кандидатов на должности, требующие высоких интерперсональных умений.

Ключевые слова: общественная компетенция, опросники личности, отбор сотрудников.

Dr Paweł Smółka

Adiunkt w Instytucie Psychologii Stosowanej APS w Warszawie oraz trener i konsultant w projektach z obszaru HRM/HRD. Absolwent Wydziału Psychologii Uniwersytetu Warszawskiego oraz Szkoły Głównej Handlowej (studia podyplomowe z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi). Specjalizuje się w metodologii pomiaru oraz metodyce doskonalenia kompetencji zawodowych, w szczególności kompetencji społecznych. Konstruktor narzędzi do pomiaru predyspozycji i kompetencji zawodowych oraz autor specjalistycznych programów szkoleniowych. Prelegent konferencji naukowych i branżowych. Autor szeregu publikacji poświęconych zagadnieniom pomiaru i doskonalenia kompetencji społecznych. Jego artykuły instruktażowe dotyczące problematyki pomiaru i doskonalenia kompetencji zawodowych można znaleźć między innymi w magazynie „Personel i Zarządzanie”.