

Situational Influences on the Relationships Between Personality Traits and Behavior in a Professional Context

Constantin BERE¹

¹ Lecturer, "Petre Andrei" University of Iasi, Romania. E-mail: constantin.bere@yahoo.ro

Abstract

The study of situational influences on the relationships between personality traits and behavior in a professional context explores how external factors, such as the specific requirements and opportunities of a job, can modulate the impact of personality traits on professional performance. According to research, personality traits such as extraversion, agreeableness, conscientiousness, and emotional stability are more valid predictors of behavior and performance in a work context when the situation allows for individual autonomy or when there is a strong influence of cooperation or competition. Thus, the impact of personality on professional behavior is closely linked to the level of autonomy provided in the task and the nature of the context (cooperative or competitive). The study emphasizes the importance of understanding the situational context to more accurately predict how individual traits will manifest in workplace behavior.

Keywords: Personality traits, Professional behavior, Work context, Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Emotional stability, Autonomy, Cooperation, Competition, Professional performance, Contextual factors.

How to cite: Bere, C. (2025). Situational influences on the relationships between personality traits and behavior in a professional context. *Anuarul Universității "Petre Andrei" din Iași Fascicula: Asistență Socială, Sociologie, Psihologie*, 33, 19-25.
<https://doi.org/10.63331/upasw/33/02>

Există multiple dovezi care arată că relațiile dintre personalitate și performanța în muncă sunt mai puternice atunci când este luat în calcul și contextul. O serie de meta-analize din literatura curentă¹ dovedesc că două dintre cele cinci dimensiuni ale personalității, Conștiinciozitatea și Stabilitatea emoțională, prezic performanța în majoritatea, dacă nu în toate ocupațiile, iar celelalte trei trăsături de personalitate (Agreabilitatea, Extraversiunea și Deschiderea la experiențe) corelează cu performanța în anumite posturi sau cu criterii specifice.

S-a constatat, de exemplu, că Extraversiunea este legată de performanță în slujbele care implică o importantă componentă competitivă (de exemplu, vânzări), iar amabilitatea este un predictor valid al performanței în slujbele care presupun cooperarea (lucru în echipă). S-a constatat, de asemenea, că deschiderea la experiență nu prezice prea multe aspecte ale muncii, iar una dintre explicațiile acestei constatări ar putea fi aceea că asupra factorului deschidere încă persistă neînțelegeri privind conținutul; prin urmare, ar putea intra în discuție o definire inadecvată a constructului.

Așadar, pentru a înțelege mai bine relația dintre trăsăturile de personalitate și performanța în muncă, este important să explorăm mecanismele prin care aceste trăsături o influențează.

Aspecte motivaționale precum orientarea spre reușită, orientarea spre colaborare și orientarea spre statut ne permit să facem legătura între performanță și diferențele individuale la nivelul personalității, pentru o gamă largă de ocupații. În acest sens, am avut în vedere relația dintre câteva dimensiuni relevante ale personalității și aspectele motivaționale.

Conștiinciozitatea și Stabilitatea emoțională sunt acele trăsături de personalitate, considerate ca fiind predictorii ai performanței pentru diverse ocupații. Ambele influențează performanța prin intermediul motivației în muncă, mai ales prin intermediul motivației legate de Orientarea spre reușită.

Se știe că, persoanele conștiincioase își stabilesc obiective, sunt mai fidele acestor obiective și depun mai mult efort în scopul atingerii lor. De altă parte, persoanele cu stabilitate emoțională scăzută sunt semnificativ mai puțin motivate să se angajeze în activitatea de muncă. Ele nu se percep ca fiind capabile, sunt mai puțin încrezătoare în forțele proprii, sunt frecvent distrase de griji, devin obsedate de detalii și sunt mai puțin satisfăcute în legătură cu slujba și cu viața lor. Astfel, acestea sunt mai puțin motivate să-și efectueze sarcinile de muncă, dorința lor puternică fiind să evite eșecurile.

În ceea ce privește trăsăturile de personalitate ce vizează îndeosebi relațiile cu ceilalți, Extraversiunea și Agreabilitatea, este de așteptat ca acestea să influențeze performanța în muncă prin intermediul a două elemente cognitiv-motivaționale: Orientarea spre statut și Orientarea spre cooperare.

Invocând cercetări ale unor autori în domeniu², putem conchide că trăsăturile-nucleu ale Extraversiunii sunt energia, ascendența și ambiția. Esența Extraversiunii este, așadar, orientarea spre obținerea recompenselor, mai degrabă decât sociabilitatea.

Se sugerează, de fapt, că sociabilitatea pare să fie o trăsătură importantă a Extraversiunii deoarece oferă mai multe oportunități de a atinge un anumit statut și de a

¹ Greg M. Hertz și John J. Donovan, "Personality and Job Performance: The Big Five Revisited," *Journal of Applied Psychology* 85, no. 6 (2000): 869–879, <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.869>

² Richard E. Lucas, Ed Diener, Alexander Grob, Eunok M. Suh și Lum Li Shao, "Cross-Cultural Evidence for the Fundamental Features of Extraversion," *Journal of Personality and Social Psychology* 79, no. 3 (2000): 452–468, <https://doi.org/10.1037/0022-3514.79.3.452>

obține recompense. În consecință, Extraversiunea va fi asociată mai degrabă cu orientarea spre statut decât cu orientarea spre cooperare.

Pe de altă parte, se știe că Agreabilitatea este legată în principal de afiliere și prietenie. Prin urmare, Agreabilitatea va fi mai curând un indicator al orientării spre cooperare, decât al orientării spre statut..

Iată spre exemplu, într-un studiu asupra 164 de agenți de vânzări, o serie de autori³ au demonstrat că Conștiinciozitatea ($r = 0,38$) și Stabilitatea emoțională ($r = 0,16$) corelau semnificativ cu Orientarea spre reușită. Extraversiunea era corelată cu Orientarea spre statut ($r = 0,49$), iar Agreabilitatea cu Orientarea spre cooperare ($r = 0,17$).

În același studiu au fost analizate și relațiile dintre orientarea spre reușită, orientarea spre cooperare și orientarea spre statut. Așa cum era de așteptat, orientarea spre cooperare, într-un context competitiv (agenți de vânzări), nu a corelat cu performanța.

Mai mult, orientarea spre statut mediază relația dintre orientarea spre reușită și performanță. Urmând această logică, este de așteptat să existe o relație de mediere similară, determinată de orientarea spre cooperare, într-un context favorabil cooperării.

Și totuși, cum influențează factorii situaționali relația performanță vs personalitate?

O trăsătură de personalitate va fi un predictor semnificativ al comportamentului doar în situațiile relevante pentru exprimarea acelui comportament, care nu sunt atât de constrângătoare încât să elimine diferențele individuale.

Argumentul conform căruia situațiile nu contează implică faptul că oamenii ar manifesta o consistență inter-situațională foarte puternică a răspunsurilor. Totuși, a reacționa mereu la fel, indiferent de context, ar evidenția o lipsă majoră de adaptabilitate, ceea ce ar duce la numeroase comportamente disfuncționale.

În consecință, majoritatea cercetărilor recunosc încă din anii '80 ai secolului trecut că predicția comportamentului pe baza personalității necesită luarea în considerare a situației.

Putem, așadar, concluziona că personalitatea va avea cel mai puternic efect asupra comportamentului atunci când situația este relevantă pentru exprimarea trăsăturii și suficient de „flexibilă” pentru a permite persoanei să aleagă modul în care se va comporta.

Deși în psihologia muncii s-a analizat modul în care aspectele situaționale ale muncii influențează variația în performanță, devin tot mai interesante abordările care integrează influențele situaționale și trăsăturile de personalitate asupra mediatorilor motivaționali.

În acest context, cadrul social al mediului de muncă ar putea căpăta prioritate în analiză, iar cooperarea și competitivitatea devin vectori esențiali ai acestui cadru.

Cercetările arată că aspectele sociale ale muncii – cooperarea vs competitivitatea – sunt importante din punct de vedere psihologic pentru angajați. Se pare că modul în care ne percepem este substanțial influențat de felul în care suntem definiți în relație cu ceilalți din organizație și din societate.⁴

³ Jason L. Huang, Ann Marie Ryan, Keith L. Zabel și Adam Palmer, “Personality and Adaptive Performance at Work: A Meta-Analytic Investigation,” *Journal of Applied Psychology* 99, no. 1 (2014): 162–179, <https://doi.org/10.1037/a0034285>

⁴ Hazel Rose Markus și Shinobu Kitayama, “Culture, Self, and the Reality of the Social,” *Psychological Inquiry* 14, no. 3–4 (2003): 277–283, https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1403&4_17

Mai mult, Hogan⁵ argumentează că teoria socioanalitică, bazată pe o perspectivă evoluționară, identifică două dimensiuni sociale fundamentale urmărite de oameni: dorința de a se înțelege cu ceilalți (cooperarea) și dorința de a-i depăși pe ceilalți (competiția). Astfel, indivizii tind să perceapă mediul de muncă prin prisma oportunităților de cooperare și competiție oferite de situație. Devine clar că aceste diferențe vor influența în mod constant relația dintre trăsăturile de personalitate relevante și performanța la locul de muncă.

Studiile sugerează că cele două trăsături de personalitate care par să aibă influența cea mai puternică asupra comportamentului social sunt Extraversiunea și Agreabilitatea⁶. Extravertitul tipic tinde să fie atât asertiv și dominant, cât și sociabil. Astfel, comportamentul social al indivizilor extraverți se caracterizează prin manifestarea dominanței și a competitivității.

În schimb, persoanele agreabile sunt susținătoare, au încredere în ceilalți și sunt prietenoase; acestea sunt cooperante și lucrează bine în echipă. Angajații cu un nivel ridicat de agreabilitate preferă situațiile sociale bazate pe cooperare, relații apropiate, armonie interpersonală și acceptare.

Efectele diferențelor situaționale dintre cooperare și competiție au fost demonstrate și empiric.

În studiul de metaanaliză mai sus citat, Barrick et al. au raportat că agreabilitatea era, dintre toate trăsăturile de personalitate, cel mai important predictor al performanței în slujbele care implică interacțiuni cu ceilalți ($p=0,27$; $N=1.491$), mai ales atunci când aceste slujbe presupuneau lucrul în echipă ($p = 0,35$; $N = 678$). Astfel, agreabilitatea pare să fie un predictor esențial al comportamentului în contexte de cooperare.

Aceiași autori au arătat că extraversiunea este un predictor valid al performanței în posturile de management sau de vânzări, unde componenta socială legată de influențarea sau conducerea celorlalți este esențială (vânzări: $p = 0,15$; $N = 2.316$; management: $p = 0,18$; $N = 11.335$). De asemenea, s-a demonstrat că extraversiunea este sensibilă la influența situațională a recompenselor, corelând puternic cu acele dimensiuni ale performanței care sunt explicit recompensate.

Astfel de studii sugerează că extraversiunea este asociată cu performanța în situațiile în care individul poate dobândi și menține un statut, adică în contexte competitive.

Dar autonomia?

În același cadru social, pe lângă aspectele de cooperare și competiție, nivelul de autonomie dintr-o situație poate avea un impact fundamental asupra relației dintre trăsăturile de personalitate și performanță. Totuși, natura acestui efect diferă semnificativ de influențele exercitate de cooperare și competiție.

Autonomia este legată de gradul în care mediul extern limitează libertatea individului de a se comporta conform unor tipare comune și de a urma norme generale. Există studii care indică faptul că în situațiile „rigide”, organizația exercită presiuni considerabile pentru a induce conformismul, constrângând individul să adopte un anumit tip de comportament sau

⁵ Robert Hogan și Ryne A. Sherman, "Personality Theory and the Nature of Human Nature," *Personality and Individual Differences* 152 (2020), <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109561>

⁶ Richard E. Lucas și Ed Diener, "Personality and Subjective Well-Being," în *Handbook of Personality: Theory and Research*, ed. Oliver P. John și Richard W. Robins, 4th ed. (New York: The Guilford Press, 2021), 724–742, <https://psycnet.apa.org/record/2021-06060-035>

să manifeste o gamă foarte restrânsă de reacții. În schimb, situațiile „flexibile” impun puține constrângeri, oferind individului libertatea de a decide ce comportamente să adopte.⁷

Magnitudinea relației dintre trăsăturile de personalitate și comportament este, astfel, mai mare în situații „flexibile” sau în contexte în care oamenii își pot îndeplini sarcinile într-un mod idiosincronic. De asemenea, literatura de specialitate recunoaște perspectiva conform căreia factorii de personalitate sunt mai utili în predicția comportamentului atunci când autonomia este ridicată, comparativ cu situațiile în care autonomia este scăzută.

Coroborând aceste date, devine sustenabilă ideea că gradul de autonomie în contextul muncii moderează efectele tuturor predictorilor relevanți din sfera personalității asupra performanței.

Care este până la urmă rolul factorilor situaționali și ce alte perspective ar putea sta în atenție?

Mai întâi, este de așteptat ca Extraversiunea și Agreabilitatea să fie corelate cu comportamentul doar atunci când cerințele și oportunitățile situaționale relevante sunt puternic evidente în contextul muncii. Mai precis, Extraversiunea ar trebui să coreleze cu performanța în muncă doar în contexte care pot fi caracterizate ca fiind competitive. În schimb, Agreabilitatea ar trebui să prezică comportamente performante doar atunci când sarcinile necesită cooperare. În mod similar, orientarea spre statut corelează cu performanța doar în medii competitive, iar orientarea spre cooperare doar în medii cooperante.

Integrând informațiile prezentate mai sus, se poate susține că trăsăturile relevante de personalitate corelează mai puternic cu performanța atunci când gradul de autonomie al slujbei este ridicat (situație „flexibilă”). În consecință, în slujbele cu autonomie ridicată, validitatea predictivă a Extraversiunii ar trebui să fie mai mare în contexte competitive, iar validitatea Agreabilității ar trebui să fie mai mare în slujbele care necesită cooperare.

Mai mult, este foarte probabil ca Stabilitatea emoțională și Conștiinciozitatea să fie predictorii valizi ai performanței pentru aproape toate slujbele. În contextul în care presiunile situaționale sunt scăzute (autonomie ridicată), ne așteptăm ca relația dintre aceste trăsături și performanță să fie mai puternică decât în contexte cu autonomie scăzută. Astfel, nivelul de autonomie al slujbei va modera relația dintre Conștiinciozitate/Stabilitate emoțională și performanță în aproape toate slujbele și va modera, de asemenea, relația dintre Extraversiune/Agreabilitate și performanță, în funcție de gradul de cooperare sau competitivitate caracteristic sarcinii.

Și rolul altor variabile situaționale ar putea fi de mare interes. De exemplu, au fost identificate mai multe modalități prin care stabilirea obiectivelor și proprietățile acestora ar putea media relația dintre personalitate și situație. Locke & Latham⁸ atrag atenția asupra faptului că, în contextul muncii, anumite obiective se concentrează pe procese, în timp ce altele se focalizează pe rezultate. Astfel, persoanele cu o orientare puternică spre colaborare, de exemplu, ar fi de așteptat să adopte valori care reflectă importanța armoniei interpersonale și a lucrului în echipă.

⁷ Michael D. Baer, Eric L. Frank, Fiona K. Matta, Micah M. Luciano și Norman Wellman, “Undertrusted, Overtrusted, or Just Right? The Fairness of (In)Congruence between Trust Wanted and Trust Received,” *Academy of Management Journal* 64, no. 1 (2021): 180–206, <https://doi.org/10.5465/amj.2018.0334>

⁸ Edwin A. Locke și Gary P. Latham, “Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation: A 35-Year Odyssey,” *American Psychologist* 57, no. 9 (2002): 705–717, <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>

În plus, maniera de stabilire a acestor obiective devine importantă: ar trebui ele stabilite de sine, impuse sau stabilite împreună cu șeful? În acest context, se consideră că factorii de personalitate sunt legați de preferințele pentru diferitele strategii de stabilire a obiectivelor menționate anterior. De exemplu, persoanele cu un nivel ridicat de conștiinciozitate ar fi mai eficiente cu obiective stabilite de ele însele, persoanele cu agreabilitate accentuată ar putea prefera procesele interpersonale implicate în colaborarea cu șeful, iar persoanele stabile emoțional ar putea prefera aspectul concret și specificitatea obiectivelor impuse.

Cel puțin la fel de interesantă este abordarea unor autori precum Sheldon și Elliot privind concordanța față de sine.⁹ Aceștia sugerează că oamenii persistă mai mult și obțin o stare de bine din obiective congruente cu interesele și valorile lor pe termen lung. Această perspectivă indică faptul că indivizii extravertiți vor depune cel mai mult efort în contexte care permit competiția, în timp ce indivizii agreabili vor depune cel mai mult efort în contexte cooperante. Pe de altă parte, atingerea obiectivelor concordante cu sinele reprezintă cheia bunăstării individuale.

De interes pentru studiu ar putea fi și relația dintre competență, Conștiinciozitate, Stabilitatea emoțională și orientarea spre reușită. De exemplu, relația dintre Conștiinciozitate și orientarea spre reușită ar fi mai puternică în condițiile prezenței unor competențe înalte legate de sarcină, mai ales dacă există un grad considerabil de autonomie în sarcina respectivă.

Totodată, rolul altor variabile situaționale ar putea fi de mare interes. De exemplu, cerințele emoționale caracteristice contextului de muncă ar putea reprezenta un factor situațional important de luat în considerare. Este foarte probabil ca trăsături precum Stabilitatea emoțională și Extraversiunea să fie predictorii importanți ai burnout-ului, ceea ce ar impune evaluarea cerințelor emoționale asociate diverselor ocupații, ținând cont de relația personalitate vs. performanță.

Iată doar câteva ipostaze care evidențiază modul în care factorii situaționali pot modula relațiile dintre trăsăturile de personalitate și comportamentul în contextul muncii, subliniind importanța integrării atât a caracteristicilor individuale, cât și a influențelor contextuale în înțelegerea și optimizarea performanței și adaptabilității profesionale.

References

- Baer, Michael D., Eric L. Frank, Fiona K. Matta, Micah M. Luciano, și Norman Wellman. "Undertrusted, Overtrusted, or Just Right? The Fairness of (In)Congruence between Trust Wanted and Trust Received." *Academy of Management Journal* 64, no. 1 (2021): 180–206. <https://doi.org/10.5465/amj.2018.0334>
- Huang, Jason L., Ann Marie Ryan, Keith L. Zabel, și Adam Palmer. "Personality and Adaptive Performance at Work: A Meta-Analytic Investigation." *Journal of Applied Psychology* 99, no. 1 (2014): 162–179. <https://doi.org/10.1037/a0034285>
- Hurtz, Greg M., și John J. Donovan. "Personality and Job Performance: The Big Five Revisited." *Journal of Applied Psychology* 85, no. 6 (2000): 869–879. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.869>

⁹ Kennon M. Sheldon și Andrew J. Elliot, "Goal Striving, Need Satisfaction, and Longitudinal Well-Being: The Self-Concordance Model," *Journal of Personality and Social Psychology* 76, no. 3 (1999): 482–497, <https://doi.org/10.1037/0022-3514.76.3.482>

- Hogan, Robert, și Ryne A. Sherman. "Personality Theory and the Nature of Human Nature." *Personality and Individual Differences* 152 (2020).
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109561>
- Lucas, Richard E., Ed Diener, Alexander Grob, Eunhook M. Suh, și Lum Li Shao. "Cross-Cultural Evidence for the Fundamental Features of Extraversion." *Journal of Personality and Social Psychology* 79, no. 3 (2000): 452–468. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.79.3.452>
- Lucas, Richard E., și Ed Diener. "Personality and Subjective Well-Being." In *Handbook of Personality: Theory and Research*, edited by Oliver P. John and Richard W. Robins, 4th ed., 724–742. New York: The Guilford Press, 2021. <https://psycnet.apa.org/record/2021-06060-035>
- Locke, Edwin A., și Gary P. Latham. "Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation: A 35-Year Odyssey." *American Psychologist* 57, no. 9 (2002): 705–717.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Markus, Hazel Rose, și Shinobu Kitayama. "Culture, Self, and the Reality of the Social." *Psychological Inquiry* 14, no. 3–4 (2003): 277–283.
https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1403&4_17
- Sheldon, Kennon M., și Andrew J. Elliot. "Goal Striving, Need Satisfaction, and Longitudinal Well-Being: The Self-Concordance Model." *Journal of Personality and Social Psychology* 76, no. 3 (1999): 482–497. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.76.3.482>