Classificatie van persoonlijkheidskenmerken

Op basis van motivaties uit sollicitatiebrieven

Inhoudsopgave

Introductie 3

Literatuurbespreking 4

Methode en experiment 5

Resultaten en discussie 6

Literatuurlijst 7

# Introductie

Om tegenwoordig afgenomen te worden bij een bedrijf moet er aan tal van aspecten gedacht worden. Er zijn screeningprocedures, waarbij gekeken wordt naar de persoonlijke levens van de selectiekandidaten, sollicitatiegesprekken tussen de kandidaten en de Human Resources afdeling, maar een van de belangrijkste aspecten is misschien wel de sollicitatiebrief met daarin motivaties. De Rijksoverheid gebruikt deze brieven in combinatie met persoonlijkheidstests om een inschatting te maken van de sollicitanten. De persoonlijkheidstests zijn zo gestructureerd dat ze een aantal vooraf bepaalde persoonlijkheidskenmerken meten op een schaal van 1 t/m 5. Niet alle persoonlijkheidskenmerken zijn voor dit onderzoek van belang. Er wordt gekeken naar de zogenoemde “Big 5”: extravert, innovatief, stabiel, vriendelijk en zorgvuldig. Een 5 zou op de schaal van extraversie inhouden dat de persoon in kwestie extravert is en een 1 houdt in dat de persoon introvert is. Dit geldt net zo voor de andere 4 persoonlijkheidskenmerken en hun tegenpolen. Deze brieven, de combinatie van motivatieteksten en de relevante persoonlijkheidskenmerken, vormen de relevante data voor het onderzoek.

Zeker op de hedendaagse arbeidsmarkt zijn er veel mensen die op zoek zijn naar een baan en al deze mensen versturen sollicitatiebrieven. Het verwerken van de sollicitatiebrieven en de persoonlijkheidstests zijn tijdrovende bezigheden, zeker voor een organisatie als de Rijksoverheid. Als de persoonlijkheidstests gebaseerd zouden kunnen worden op de motivatieteksten uit de sollicitatiebrieven, zou dit veel tijd en moeite kunnen schelen in het sollicitatieproces. In dit onderzoek wordt daarom gezocht naar mogelijkheden om op basis van de motivatieteksten van de sollicitanten hun persoonlijkheidskenmerken te meten op een schaal van 1 t/m 5. Als dit mogelijk blijkt, kan er veel tijd bespaard worden door een programma de tekst te laten analyseren en op basis daarvan de persoonlijkheidskenmerken van de sollicitanten te bepalen. Door deze resultaten te analyseren kan er vaak direct een scheiding gemaakt worden tussen geschikte en ongeschikte kandidaten voor de betreffende functie.

Om dit onderzoek verder vorm te geven, zal de onderzoeksvraag als volgt geformuleerd worden:

*Hoe kunnen op een zo accuraat mogelijke manier de persoonlijkheidskenmerken van sollicitanten bepaald worden op basis van hun motivatieteksten om daarmee tijd in het selectieproces te besparen?*

De rest van dit verslag is als volgt ingedeeld: hoofdstuk 2 zal wetenschappelijke literatuur behandelen om op basis waarvan onderzoek gedaan gaat worden, hoofdstuk 3 zal de gebruikte methoden en technische aspecten van het experiment behandelen, hoofdstuk 4 zal de rapportage van de resultaten en een discussie bevatten en ten slotte zal als bijlage nog de literatuurlijst toegevoegd worden.

# Literatuurbespreking

## The Big five

The Big five persoonlijkheidskenmerken zijn begin twintigste eeuw ontwikkeld door verschillende onderzoekers. Een van de eerste vermeldingen komt van McDougall (1932): “personality may with advantage be broadly analyzed into five distinguishable but inseparable factors, namely, intellect, character, temperament, disposition, and temper”. Hier is in feite de basis gelegd voor het verdere onderzoek dat in de twintigste eeuw gedaan is. McDougall beargumenteert dat deze vijf persoonlijkheidskenmerken gezamelijk de persoonlijkheid van een persoon kunnen bepalen.

## Kop 2

Er is al eerder onderzoek gedaan naar het bepalen van persoonlijkheidskenmerken op basis van teksten. Verhoeven, Company en Daelemans (2014) hebben op basis van transcripts van Youtube-video’s geprobeerd

# Methode en experiment

# Resultaten en discussie

# Literatuurlijst

McCallum, A., & Nigam, K. (1998, July). A comparison of event models for naive bayes text classification. In *AAAI-98 workshop on learning for text categorization* (Vol. 752, pp. 41-48).

<http://staff.icar.cnr.it/manco/Teaching/2005/datamining/articoli/multinomial-aaaiws98.pdf>

Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel psychology*, *52*(3), 621-652.

<http://people.tamu.edu/~mbarrick/Pubs/1991_Barrick_Mount.pdf>

McDougall, W. (1932). Of the words character and personality. *Journal of Personality*, *1*(1), 3-16.

<http://publikationen.ub.uni-frankfurt.de/oai/container/index/docId/12354>