

## **Propositions:**

Stellingen behorende bij het proefschrift

### **Predicting sales performance: Strengthening the personality - job performance linkage**

Van Thomas Sitser

1. De algemene factor van persoonlijkheid is een betere voorspeller van algemene verkoopprestaties dan elk van de Big Five persoonlijkheidskenmerken afzonderlijk (dit proefschrift).
2. Intelligente verkopers halen niet meer nieuwe klanten binnen dan minder intelligente verkopers, maar krijgen toch een betere beoordeling van hun manager (dit proefschrift).
3. Bij de selectie van verkopers voor werk met veel emotionele eisen heeft alleen het facet emotieregulatie van emotionele intelligentie toegevoegde waarde bovenop persoonlijkheid en intelligentie (dit proefschrift).
4. De beoordelingen van persoonlijkheid door collega's zijn niets anders dan de beoordelingen van werkprestatie door diezelfde collega's (dit proefschrift).
5. Een persoonlijkheidstest die is gecontextualiseerd voor verkooptaken, kan prestaties voorspellen in werksituaties met veel procedures en voorschriften over het helpen van collega's. Dit kan een reguliere persoonlijkheidstest niet (dit proefschrift).
6. Zolang persoonlijkheidstesten zelfbeoordelingen zijn, zullen ze matige voorspellers van werkgedrag blijven (Hofstee, 1994).
7. Veel persoonlijkheidstesten die worden gebruikt in onderzoek en in de praktijk zijn al gecontextualiseerd voor een werksituatie (Shaffer & Postlethwaite, 2012).
8. Gelijkheid in persoonlijkheid tussen partners is relatief onbelangrijk voor de tevredenheid met een relatie (Dyrenforth, Kashy, Donnellan & Lucas, 2010).
9. Hoe consciëntieuzer iemand is, hoe minder persoonlijke informatie diegene op Facebook plaatst (Seidman, 2013).
10. LinkedIn profielen zijn betrouwbaardere metingen van werkervaring dan de gebruikelijke curricula vitae (Guillory & Hancock, 2011).
11. Ook voor een slimme verkoper is het moeilijk om ijs te verkopen aan een Eskimo.