

PENKI DIDIEJI ASMENYBĖS FAKTORIAI IR JŲ TAIKYMO KRYPTYS

Agnė Matuliauskaitė¹, Lina Bartkienė², Jevgenija Rutė³*Vilniaus Gedimino technikos universitetas**El. paštas: ¹agne.matuliauskaite@vgtu.lt; ²lina.bartkiene@vgtu.lt; ³jpyvina@gmail.com*

Santrauka. Penki didieji asmenybės faktoriai taikomi įvairiose mokslinėse srityse. Analizuojant pasaulinę literatūrą, buvo pastebėta, kad asmenybės bruožų teorija vis dažniau taikoma ryšiams su įvairiais veiksniais tirti ir paaiškinti. Šiame straipsnyje pateikiami ir trumpai aprašomi penkių didžiųjų faktorių nustatymo metodai. Taip pat analizuojamas penkių didžiųjų asmenybės faktorių taikymas personalo atrankai. Nagrinėjami moksliniai tyrimai, kuriuose pateikiamas šių faktorių ryšys su tokiais veiksniais kaip darbo našumas, akademiniai pasiekimai ir studentų žinių valdymas bei vertinimas.

Reikšminiai žodžiai: penki didieji faktoriai, darbo našumas, darbuotojų atranka, žinių valdymas ir vertinimas.

Įvadas

Mokslininkai, tirdami žmonių asmenybes, pastebėjo, kad pasitaiko tam tikrų asmenybės bruožų dėsningumą, ir ilgamečių mokslinių tyrimų pagrindu išskyrė penkias esmines savybes.

Penkių didžiųjų asmenybės faktorių struktūra paprastai skirstoma į du lygmenis, t. y. platusį ir siaurąjį. Platusis lygmuo apima penkis pagrindinius asmenybės bruožus: ekstraversiją, nuolankumą, sąmoningumą, emocinį stabilumą ir atvirumą patirčiai, o pagal siaurąjį lygmenį, kiekvienas iš pagrindinių penkių didžiųjų faktorių susideda iš dar šešių veiksmų. Pavyzdžiui, ekstraversija gali apimti tokias dalis kaip draugiškumas, socialumas, linksmumas (Hastings, O'Neill 2009).

Pastaraisiais metais buvo atlikta daug tyrimų taikant tiek plačiojo, tiek siaurojo lygmens asmenybės faktorius ir pastebėta, kad platusis lygmuo naudingesnis teorijai plėtoti (Hastings, O'Neill 2009).

Penkių didžiųjų faktorių modelis taikomas įvairiose mokslinėse srityse, tokiose kaip organizacinė psichologija, žmogiškųjų išteklių valdymas. Modelis naudingas tyrimams, nagrinėjantiems ryšį tarp minėtų asmenybės bruožų ir tam tikrų įvairių veiksmų, tokių kaip: darbo motyvacija (Bipp *et al.* 2008; Furnham *et al.* 2002), darbo taisyklių pažeidimai (Bolton *et al.* 2010), darbo našumas (Hogan, Holland 2003; Salgado 2003; Tett, Burnett 2003; Blickle *et al.* 2010), akademiniai pasiekimai (Tabak *et al.* 2009; Poropat 2009), darbo stresoriai (Granta, Langan-Foxa 2007).

Nors asmenybės bruožai ir penkių didžiųjų faktorių modelis taikomas įvairiose srityse, šiame straipsnyje bus nagrinėjamas jų taikymas personalo atrankai, darbo našumui ir darbo rezultatams prognozuoti, žinių valdymo ir

vertinimo srityse, taip pat trumpai bus aptarti šių faktorių matavimo metodai.

Penkių didžiųjų faktorių matavimo metodai

Dažniausiai naudojami penkių didžiųjų faktorių matavimo metodai yra šie:

- 5 PFT;
- NEO-PI;
- NEO-PI-R;
- NEO-FFI;
- 16 PF;
- BFI.

5 PFT („vijf persoonlijkheids-factoren test“) – pirmasis publikuotas asmenybės klausimynas (anketa), sukurtas J. J. Elshouto ir A. E. Akkermano. Jis buvo specialiai pritaikytas individų savybėms (faktoriams), kurias pirmieji atrado E. C. Tupesas ir R. C. Christalas, įvertinti. 5 PFT metodą sudaro 70 elementų, po 14 kiekvienam iš penkių didžiųjų faktorių. Kiekvienas asmuo septynių balų skalėje turi nurodyti, kaip gerai šis aprašymas tinka būtent jam (Busato *et al.* 1999).

1985 m. P. T. Costa ir R. R. McCrae publikavo NEO-PI asmenybės inventorių (NEO-PI – NEO Personality Inventory), kuris buvo skirtas trimis asmenybės faktoriams: neurotizmui, ekstraversijai ir atvirumui patirčiai. Vėliau mokslininkai NEO-PI papildė, kadangi jis apėmė tik tris iš penkių didžiųjų savybių (John, Srivastava 1999).

Dažniausiai penkių didžiųjų faktorių matavimui naudojamą modelio NEO-PI yra sukurtos dvi versijos (Scandell 2000):

- NEO PI-R (Revised NEO Personality Inventory) – 240 punktų atnaujintas NEO asmenybės inven-

torius, publikuotas 1992 m., kuris įvertina ne tik penkis didžiuosius (platųjį lygmenį), bet ir siaurojo lygmens faktorius (Schmidt *et al.* 1999);

- NEO-FFI (NEO Five-Factor Inventory) – 60 punktų NEO inventorių, įvertinantis tik penkis didžiuosius faktorius (Scandell 2000; Schmidt *et al.* 1999). Kadangi NEO PI-R tyrimams dažniausiai yra per ilgas, buvo sukurtas šis trumpesnis variantas.

16 PF (Sixteen Personality Factor Questionnaire) – daugiavariantis asmenybės klausimynas, kuris, remiantis atliktais tyrimais, buvo parengtas R. B. Cattello ir jo kolegų per keletą dešimtmečių. Naujausia šešiolikos asmenybės savybių klausimyno versija išleista 1993 m. Tai penktoji pradinio originalaus modelio versija (Cattell *et al.* 1993). Pirmasis originalus klausimynas buvo publikuotas 1949 m. Penktosios modelio versijos tikslas – atnaujinti, tobulinti ir supaprastinti klausimyne vartojamą kalbą, atsakymų formą, sukurti naujas galiojimo skales, patobulinti psichometrinio testo savybes, įskaitant naujus patikimumo ir tinkamumo duomenis.

BFI (Big Five Inventory), O. P. Johno, E. M. Donahue ir R. L. Kentle sudarytas penkių didžiųjų faktorių inventorių (klausimynas), apima 44 punktus. Šis modelis vertina penkias didžiąsias asmenybės savybes ir yra laisvai taikomas moksliniams tyrimams. Ankstesni tyrimai parodė didelį šio metodo patikimumą, aiškią faktorių struktūrą (Soto, John 2009).

Personalo atranka: asmenybės bruožai ir jų ryšys su darbo našumu

Asmenybės bruožų svarba personalo atrankoje vis auga ir penkių didžiųjų faktorių modelis vis dažniau naudojamas žmogiškųjų išteklių vadybos specialistų, norint įvertinti žmogaus tinkamumą tam tikram darbui.

Modelis personalo atrankai taikomas siekiant prognozuoti:

- darbo našumą;
- gebėjimą kelti darbo kvalifikaciją;
- darbo motyvaciją;
- sėkmę karjereje;
- darbo taisyklių pažeidimus;
- bendravimą su darbdaviais.

M. G. Rothteinas ir R. D. Goffinas (2006) teigia, kad asmenybės vertinimas yra ypač naudingas atrenkant kandidatus tokioms darbo vietoms kaip vadovo, aptarnaujančio personalo ir t. t. Šioms darbo vietoms reikalingi darbuotojai, turintys tam tikrą asmenybės bruožų. Viena iš pagrindinių priežasčių, kodėl vis dažniau taikomi asmenybės testai – jais

galima atrinkti tinkamesnius darbuotojus ir sumažinti darbuotojų kaitos lygį (Rothtein, Goffin 2006).

M. R. Barrickas ir M. K. Mountas (Barrick, Mount 2005) teigia, kad pastaraisiais metais vis dažniau pripažįstama, jog asmenybės svarbi, nes iš jos galima nuspėti ir paaiškinti elgesį darbe. Vadovai, atlikdami darbuotojų atranką, vertina, kad asmenybės bruožai beveik tokie pat svarbūs kaip ir kognityviniai gebėjimai. Nedaug vadovų norėtų samdyti darbuotoją, kuris yra nervingas, piktas, jaučiasi nesaugiai ir linkęs į depresiją.

Mokslininkai pastebėjo, kad pagal tam tikrus asmenybės bruožus galima nuspėti būsimuosius darbo rezultatus. Metaanalizės metodai padėjo išplėsti sampratą, koks ryšys tarp asmenybės bruožų ir darbo našumo.

M. R. Barrickas ir M. K. Mountas (1991) tyrė ryšį tarp penkių didžiųjų asmenybės bruožų ir trijų darbo našumo kriterijų penkiose specialistų grupėse. Šie mokslininkai atrado, kad sąmoningumas susijęs su visais darbo našumo kriterijais visose pasirinktų specialistų grupėse. Tyrimo rezultatai parodė, kad ekstraversija ypač svarbus veiksnys darbe, kur būtinas bendravimas su žmonėmis. Prie tokių darbų priskiriamas vadybininko ir pardavėjo darbas. Tačiau minėtasis asmenybės bruožas neturi tokios didelės reikšmės neaukštos kvalifikacijos darbuotojams, pvz., sekretorėms, montuotojams, buhalteriams ir t. t. Kvalifikacijos kėlimo gebėjimus galima numatyti pagal atvirumo patirčiai veiksnį. Asmenys, kurie turi gerai išreikštą šį asmenybės bruožą, yra intelektualūs, smalsūs, atviri naujovėms ir gerai išauklėti, linkę pozityviai žiūrėti į mokymąsi. Kvalifikacijos gebėjimams turi reikšmę ir ekstraversija. Šie mokslininkai teigia, kad likusių asmenybės bruožų, t. y. emocinio stabilumo ir empatiškumo, ryšys su darbo našumo kriterijais buvo statistiškai nereikšmingas.

Vėliau M. R. Barrickas ir M. K. Mountas (2005) atliko panašų tyrimą, naudodamiesi metaanalizės metodu, tačiau šį kartą nustatė, kad ne tik sąmoningumas, bet ir emocinis stabilumas turėjo stipriausią ryšį su visais darbo našumo kriterijais. Likusieji didieji asmenybės bruožai taip pat patikimai prognozuoja darbo rezultatus, bet tik tam tikrose specifinėse srityse – konkrečiam darbui ar darbo našumo kriterijui. Pvz., vadybininko ar pardavėjo darbe ypač svarbus ekstraversijos faktorius (Barrick, Mount 2005) .

G. Blicke ir kt. (2010) tyrė, koks ryšys tarp penkių didžiųjų asmenybės faktorių, socialinio efektyvumo ir pardavimo vadybininkų darbo našumo. Rezultatai parodė, kad darbuotojai, turintys aukšto lygio politinių įgūdžių (gebėjimų daryti įtaką žmonėms) ir ekstraversijos, pasiekia geresnių pardavimo rezultatų nei darbuotojai, kurių politiniai įgūdžiai menkai išlavinti, o ekstraversijos lygis aukštas.

Z. S. Byrne ir kt. (2005) nagrinėjo, ar tokie veiksniai kaip darbo pastangos ir psichologinė aplinka gali daryti įtaką sąmoningumo ir darbo našumo ryšiui. Tyrimo rezultatai parodė, kad sąmoningumas gali patikimai prognozuoti darbo našumą tuo atveju, kai pastangų lygis pakankamai aukštas ir kai darbuotojas yra veikiamas pozityvios psichologinės aplinkos.

Apžvelgus anksčiau minėtus ir daugelį kitų tyrimų, apibendrintus rezultatus apie esamą ryšį tarp penkių didžiųjų asmenybės faktorių ir darbo našumo galima pavaizduoti 1 lentelėje.

1 lentelė. Penkių didžiųjų faktorių ryšiai su darbo našumo veiksniais
Table 1. Relations between Big five factors and job performance variables

Penki didieji asmenybės bruožai	Ekstraversija	Sąmoningumas	Nuolaidumas	Emocinis stabilumas	Atvirumas patirčiai
Visi darbo našumo kriterijai					
Kūrybingumas					
Santykiai					
Pardavimas					
Konfliktų valdymas					

Norėdami išsiaiškinti, kaip asmenybės faktoriai veikia darbo našumą, R. P. Tettas ir D. D. Burnettas (Tett, Burnett 2003) pateikė modelį. Minėtasis modelis paremtas tokiais pagrindiniais teiginiais: asmenybės bruožai pasireiškia per darbinę elgseną, kaip atsakas į aplinkos poveikį, kuris skirstomas į tris lygmenis (užduočių, socialinį ir organizacinį), o darbuotojo elgesys turi įtakos darbo rezultatams. Šis modelis

2 lentelė. Apibendrinti koreliacijos tarp penkių didžiųjų faktorių ir vidurinio mokslo baigimo rezultatų tyrimų duomenys (O'Connor, Paunonen 2007)

Table 2. Summary of studies reporting correlations between Big Five personality factors and post-secondary academic Performance (O'Connor, Paunonen 2007)

Tyrimai	Matavimai		Koreliacija				
	Penkių didžiųjų faktorių matavimo metodas	Mokslo pasiekimų vertinimo forma	Neurotizmas	Ekstraversija	Atvirumas patirčiai	Nuolaidumas	Sąmoningumas
Rothstein <i>et al.</i> (1994)	PRF	Rašto darbas	-0,02	-0,09	-0,00	-0,07	0,09
	PRF	Darbas auditorijoje	-0,09	0,19	0,17	-0,20	0,05
	PRF	Pažymių vidurkis	-0,08	0,07	0,12	-0,19	0,10
Wolfe and Johnson (1995)	BFI	Pažymių vidurkis	-0,02	-0,08	0,10	0,08	0,34

padėjo išplėsti sampratą apie ryšį tarp penkių didžiųjų asmenybės faktorių ir darbo našumo.

Nors vykdant darbuotojų atranką paprastai vertinami kognityviniai gebėjimai, tokie kaip išsilavinimas, įgūdžiai, darbo patirtis, tačiau pastaruoju metu nekognityviniai veiksniai (tokie kaip asmenybės bruožai) buvo nustatyti kaip svarbūs komponentai, norint paaiškinti skirtingus darbuotojų su panašiais įgūdžiais ir darbo patirtimi darbo rezultatus.

Nors penkių didžiųjų asmenybės faktorių modelis gali ir negali būti naudojamas kaip vienintelė metodika vykdant darbuotojų atranką, tačiau šiuolaikiniai organizacinės psichologijos tyrimai parodė, kad toks modelis gana patikimas ir dažnai naudojamas prognozuojant darbo našumo kriterijus.

Penki didieji faktoriai studentų žinių valdymo ir vertinimo srityse

Moksliniuose tyrimuose, kuriuose buvo nagrinėti akademiniai studentų klausimai, didelis dėmesys buvo skiriamas (Komarraju, Karau 2005) tokiems dalykams:

- asmenybei ir akademinės veiklos rezultatams;
- asmenybei ir mokymosi stiliui;
- asmenybei ir motyvacijai.

Nors didelis tyrimų skaičius buvo skirtas individualiems mokslo rezultatų skirtumams, tačiau juose labiausiai akcentuoti akademiniai pasiekimai, o ne motyvacija (Komarraju, Karau 2005; Tabak *et al.* 2009). Tyrimuose taikomi įvairūs faktorių matavimo metodai, dažniausiai – atnaujintas NEO asmenybės inventorių – NEO-PI-R ir NEO penkių faktorių inventorių – NEO-FFI. M. C. O'Connoras ir S. V. Paunonenas (O'Connor, Paunonen 2007) savo tyrime pateikia koreliacijos tarp penkių didžiųjų faktorių ir vidurinio mokslo baigimo rezultatų tyrimų duomenis (2 lentelė).

2 lentelės tęsinys
End of Table 2

Tyrimai	Matavimai		Koreliacija				
	Penkių didžiųjų faktorių matavimo metodas	Mokslo pasiekimų vertinimo forma	Neurotizmas	Ekstraversija	Atvirumas patirčiai	Nuolaidumas	Sąmoningumas
De Fruyt and Mervielde (1996)	NEO-PI-R	Pažymių vidurkis	-0,09	0,02	-0,09	0,05	0,28
Paunonen (1998) (Study 1)	NEO-FFI	Pažymių vidurkis	0,18	-0,15	0,08	-0,24	0,06
Paunonen (1998) (Study 2)	NEO-FFI	Pažymių vidurkis	0,03	-0,02	0,19	0,03	0,20
Busato <i>et al.</i> (2000)	5 PFT	Egzamino pažymys	0,06	-0,13	0,03	-0,00	0,16
Paunonen and Ashton (2001a)	PRF	Kurso pažymys			-0,04		0,21
Gray and Watson (2002)	NEO-FFI	Pažymių vidurkis	0,00	-0,09	0,19	0,15	
	NEO-PI-R						0,36
Lievens <i>et al.</i> (2002)	NEO-PI-R	Pažymių vidurkis	0,03	-0,04	0,15	-0,10	0,19
Bauer and Liang (2003)	NEO-FFI	Pažymių vidurkis	0,00	-0,18	-0,02	0,06	0,22
Chamorro-Premuzic and Furnham (2003a)	NEO-PI-R	Pažymių vidurkis	-0,16	-0,11	0,02	0,07	0,36
Chamorro-Premuzic and Furnham (2003b)	NEO-FFI	Pažymių vidurkis	-0,35	0,07	0,00	0,22	0,39
	NEO-FFI	Baigiamojo darbo įvertinimas	-0,25	-0,01	-0,03	0,13	0,36
Diseth (2003)	NEO-PI-R	Egzamino pažymys	-0,03	-0,10	0,03	0,12	0,06
Farsides and Woodfield (2003)	NEO-FFI	Pažymių vidurkis	0,03	0,00	0,26	0,14	0,09
Furnham <i>et al.</i> (2003)	NEO-PI-R	Pažymių vidurkis	0,14	-0,29	-0,16	0,06	0,40
Lounsbury <i>et al.</i> (2003)	PSI	Kurso pažymys	-0,11	0,01	0,16	-0,01	0,18
Phillips <i>et al.</i> (2003)	NEO-FFI	Pažymių vidurkis	0,04	-0,04	0,19		0,26
Duff <i>et al.</i> (2004)	16 PF	Pažymių vidurkis	-0,14	0,06	0,07	0,12	0,21
Furnham and Chamorro-Premuzic (2004)	NEO-FFI	Kurso egzamino pažymių vidurkis	0,04	-0,24	-0,06	-0,04	0,25
Hair and Hampson (2006)	BFI	Kurso rašinio pažymių vidurkis	0,00	-0,12	0,00	0,06	0,13
	BFI	Kurso egzamino pažymių vidurkis	-0,11	-0,15	0,00	0,01	0,18
Conard (2006)	NEO-FFI	Kurso pažymys	-0,11	-0,06	0,11	0,17	0,31
	NEO-FFI	Pažymių vidurkis	-0,06	0,00	-0,02	0,11	0,35

Pastabos: reikšmingi koreliacijos koeficientai – paryškinti ($p < 0,05$), tušti langeliai – koreliacija neįvertinta.

Kaip matyti iš pateiktos lentelės, sąmoningumas buvo labiausiai susijęs su akademiniais pasiekimais (Vianello *et al.* 2010). Nustatytas tiesioginis ryšys tarp akademinio pasiekimų ir penkių didžiųjų faktorių. Ryšys tarp sąmoningumo ir penkių didžiųjų bruožų dažnai buvo aiškinamas atsižvelgiant į motyvaciją. Manoma, kad sąmoningi studentai labiau motyvuoti siekti teigiamų akademinio pasiekimų lyginant su mažiau sąmoningais (Chamorro-Premuzic, Furnham 2005).

Atlikti tyrimai rodo, kad dažniausiai buvo gaunamas tiesioginis ryšys tarp akademinio pasiekimų ir vieno iš penkių didžiųjų faktorių – *atvirumo patirčiai*, tačiau atsižvelgiant į gautų rezultatų įvairovę, pagal šį bruožą gana sudėtinga prognozuoti akademinio pasiekimų rezultatus.

Nustatant ryšį tarp ekstraversijos ir akademinio pasiekimų, kaip ir atvirumo patirčiai atveju, gauti labai įvairūs rezultatai, tačiau šiuo atveju vyrauja atvirkštinis ryšys.

Kaip rodo atlikti tyrimai, neurotizmas ir akademiniai pasiekimai dažniausiai turi atvirkštinį ryšį, tačiau reikšmingas ryšys gautas tik keliuose tyrimuose.

Nuolaidumas iš visų penkių didžiųjų faktorių mažiau susijęs su akademiniais pasiekimais. Labai mažas tyrimų kiekis rodo reikšmingą įtaką akademiniam pasiekimams, tačiau vieni tyrimai rodo tiesioginį, kiti – atvirkštinį ryšį.

Išvados

1. Apžvelgus mokslinius tyrimus, buvo pastebėta, kad penkių didžiųjų asmenybės faktorių modelis taikomas personalo atrankai, vertinant darbo našumą, darbo motyvaciją, akademinį pasiekimą, kvalifikacijos kėlimo gebėjimus ir t. t.
2. Penkiems didiesiems faktoriams matuoti sukurta daug įvairių metodų. Laikui bėgant jie buvo tobulinami ir vieni nuo kitų skiriasi savo taikymo paskirtimi (t. y. ar tinkami matuoti tik platųjį lygmenį, ar įvertina ir siaurąjį), klausimynų apimtimi, taikymo sudėtingumu. Atlikta analizė rodo, kad dažniausiai penkiems didiesiems faktoriams matuoti naudojami: atnaujintas NEO asmenybės inventorių (NEO-PI-R) ir NEO penkių faktorių inventorių (NEO-FFI).
3. Remiantis mokslinių tyrimų rezultatais, galima teigti, kad sąmoningumas yra vienas reikšmingiausių penkių didžiųjų asmenybės faktorių, numatant tiek darbo našumą, tiek akademinį pasiekimų rezultatus.
4. Vykdamas personalo atranką, svarbu įvertinti tiek kognityvinius gebėjimus, tiek asmenybės bruožus.

Padėkos

Dėkojame prof. habil. dr. Artūriui Kaklauskui už visapusišką pagalbą rengiant straipsnį.

Literatūra

- Barrick, M. R.; Mount, M. K. 2005. Yes, personality matters: moving on to more important matters, *Human Performance* 18(4): 359–372. doi:10.1207/s15327043hup1804_3
- Barrick, M. R.; Mount, M. K. 1991. The Big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis, *Personnel Psychology* 44: 1–26. doi:10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x
- Bipp, T.; Steinmayr, R.; Spinath, B. 2008. Personality and achievement motivation: Relationship among Big Five domain and facet scales, achievement goals, and intelligence, *Personality and Individual Differences* 44(7): 1454–1464. doi:10.1016/j.paid.2008.01.001
- Blickle, G.; Wrendel, S.; Ferris, G. 2010. Political skill as moderator of personality – job performance relationships in socioanalytic theory: test of the getting ahead motive in

automobile sales, *Journal of Vocational Psychology* 76: 326–335. doi:10.1016/j.jvb.2009.10.005

- Bolton, L. R.; Becker, L. K.; Barber, L. K. 2010. Big Five next term trait predictors of differential counterproductive work behavior dimensions, *Personality and Individual Differences*. doi:10.1016/j.paid.2010.03.047
- Busato, V. V.; Prins, F. J.; Elshout, J. J.; Hamaker, C. 1999. The relation between learning styles, the Big Five personality traits and achievement motivation in higher Education, *Personality and Individual Differences* 26: 129–140. doi:10.1016/S0191-8869(98)00112-3
- Byrne, Z. S.; Stoner, J.; Thompson, K. R.; Hochwater, W. 2005. The interactive effects of conscientiousness, work effort, and psychological climate on job performance, *Journal of Vocational Psychology* 66: 326–338. doi:10.1016/j.jvb.2004.08.005
- Cattell, R. B.; Cattell, A. K.; Cattell, H. E. P. 1993. *16PF Fifth Edition Questionnaire*. Champaign, IL: Institute for Personality and Ability Testing.
- Chamorro-Premuzic, T.; Furnham, A. 2005. *Personality and intellectual competence*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Furnham, A.; Petrides, K. V.; Jackson, C. J.; Cotter, T. 2002. Do personality factors predict job satisfaction?, *Personality and Individual Differences* 33: 1325–1342. doi:10.1016/S0191-8869(02)00016-8
- John, O. P.; Srivastava, S. 1999. *The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives* [interaktyvus], [žiūrėta 2010-03-01]. Prieiga per internetą: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.133.2251&rep=rep1&type=pdf >.
- Hogan, J.; Holland, B. 2003. Using theory to evaluate personality and job-performance relations: A socioanalytic perspective, *Journal of Applied Psychology* 88(1): 100–112. doi:10.1037/0021-9010.88.1.100
- Granta, S.; Langan-Foxa, J. 2007. Personality and the Occupational Stressor-Strain Relationship: The Role of the Big Five next term, *Journal of Occupational Health Psychology* 12(1): 20–33. doi:10.1037/1076-8998.12.1.20
- Komarraju, M.; Karau, S. J. 2005. The relationship between the big five personality traits and academic motivation, *Personality and Individual Differences* 39: 557–567. doi:10.1016/j.paid.2005.02.013
- Hastings, S. E.; O'Neill, T. A. 2009. Predicting workplace deviance using broad versus narrow personality variables, *Personality and Individual Differences* 47: 289–293. doi:10.1016/j.paid.2009.03.015
- O'Connor, M. C.; Paunonen, S. V. 2007. Big Five personality predictors of post-secondary academic performance, *Personality and Individual Differences* 43: 971–990. doi:10.1016/j.paid.2007.03.017
- Poropat, A. E. 2009. A Meta-Analysis of the Five-Factor Model of Personality and Academic Performance, *Psychological Bulletin* 135(2): 322–338. doi:10.1037/a0014996
- Rothstein, M. G.; Goffin, R. D. 2006. The use of personality measures in personnel selection: What does current research support?, *Human Resource Management Review* 16: 155–180. doi:10.1016/j.hrmr.2006.03.004

- Salgado, J. F. 2003. Predicting job performance using FFM and non-FFM personality measures, *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 76(3): 323–346. doi:10.1348/096317903769647201
- Scandell, D. J. 2000. Development and initial validation of validity scales for the NEO-Five Factor Inventory, *Personality and Individual Differences* 29: 1153–1162. doi:10.1016/S0191-8869(99)00262-7
- Schmidt, J. A.; Wagner, C. C.; Kiesler, D. J. 1999. Covert Reactions to Big Five Personality Traits: The Impact Message Inventory and the NEO-PI-R, *European Journal of Psychological Assessment* 15(3): 221–232. doi:10.1027//1015-5759.15.3.221
- Soto, C. J.; John, O. P. 2009. Ten facet scales for the Big Five Inventory: Convergence with NEO PI-R facets, self-peer agreement, and discriminant validity, *Journal of Research in Personality* 43: 84–90. doi:10.1016/j.jrp.2008.10.002
- Tabak, F.; Nguyen, N.; Basuray, T.; Darrow, W. 2009. Exploring the impact of personality on performance: How time-on-task moderates the mediation by self-efficacy, *Personality and Individual Differences* 47: 823–828. doi:10.1016/j.paid.2009.06.027
- Tett, R. P.; Burnett, D. D. 2003. A personality traits-based interactionist model of job performance, *Journal of Applied Psychology* 88(3): 500–517. doi:10.1037/0021-9010.88.3.500
- Vianello, M.; Robusto, E.; Anselmi, P. 2010. Implicit conscientiousness predicts academic performance, *Personality and Individual Differences* 48: 452–457. doi:10.1016/j.paid.2009.11.019

THE BIG FIVE PERSONALITY FACTORS AND APPLICATION FIELDS

A. Matuliauskaitė, L. Bartkienė, J. Rutė

Abstract

The Big five factors are used in many research fields. The literature survey showed that the personality trait theory was used to study and explain relations with different variables. The article focuses on a brief description of methods that can help with identifying the Big five factors and considers the model for applying them in personnel selection. The paper looks at scientific researches assessing relations between the Big five factors and different variables such as job performance, academic performance, student knowledge management and evaluation.

Keywords: Big five factors, job performance, personnel selection, knowledge management and evaluation.