

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Psühholoogia instituut

Jakob Julius Sova

TÖÖALASTE KOMPETENTSIDE ENNUSTAMINE SUURE VIISIKU ISIKUOMADUSTE
JA SCHWARTZI VÄÄRTUSTE PÕHJAL

Uurimistöö

Juhendaja: Kenn Konstabel, PhD

Läbiv pealkiri: Kompetentside ennustamine isikuomaduste ja väärtuste põhjal

Tartu 2022

Töölaste kompetentside ennustamine Suure Viisiku isikuomaduste ja Schwartzi väärtuste põhjal

Lühikokkuvõte

Käesolevas töös uuriti Suure Viisiku isikuomaduste ning Schwartzi väärtuste seoseid 20 Spencer & Spenceri (1993) mudeli põhjal kujundatud töölase kompetentsiga, et vaadata millised neist on kompetentside ennustamisel statistiliselt olulised. Selleks kasutati andmeid ühelt rahvusvaheliselt tegutsevalt Eesti personaliettevõttelt. Valimiks kujunes 1602 inimest, kes vastasid täielikult küsimustikele isikuomaduste, väärtuste ja kompetentside kohta. Vastuste põhjal koostati regressioonimudelid iga kompetentsi ennustamiseks. Seejärel täpsustati antud mudeleid kasutades *backward stepwise*-meetodit. Leiti, et isikuomadustest on meelekindlus ja ekstraversus oluliselt seotud 15, koostöövalmidus 12 ning neurootilisus ja avatus kogemusele 10 kompetentsi ennustamisel. Väärtustest on oluliselt seotud avatus muutustele 11 ning eneseupitamine, konservatiivsus ja eneseületamine 8 kompetentsi ennustamisel. Mudelite keskmine ennustusvõime (korrigeeritud R^2) oli 0.092.

Märksõnad: suur viisik, schwartzi väärtused, töölased kompetentsid, regressioonianalüüs

Predicting workplace competencies via Big Five personality traits and Schwartz' human values

Abstract

This paper examined the relations of Big Five personality traits and Schwartz' human values with 20 workplace competencies, based on the model of Spencer & Spencer (1993), to find the statistically relevant predictors of the 20 competencies. Data from an international Estonian-based HR firm was used. The sample consisted of 1602 participants who had all fully completed the questionnaires regarding traits, values and competencies. Regression models were constructed for each of the 20 competencies and improved via backward stepwise method. The results showed that personality traits conscientiousness and extraversion were statistically relevant predicting 15, agreeableness 12, neuroticism 10 and openness to experience 10 of the 20 competencies. For Schwartz' values, openness to change was relevant for 11, self-enhancement, conservation and self-transcendence for 8 of the 20 competencies. The mean predictive power (adjusted R^2) of the regression models was 0.092.

Keywords: big five, schwartz values, workplace competencies, regression

Sissejuhatus

“Mõõda, mis on mõõdetav ning tee mõõdetavaks see, mis seda pole”. Neid sõnu omistatakse tihti itaalia astronoomile ja füüsikule Galileo Galileile ning sellest mõttest lähtudes võib kirjeldada ka psühholoogia kui teaduse arengut. Käsikäes edasiminekutega psühhomeetrias ja spetsiifilistes uurimisvaldkondades, on välja töötatud teooriaid ja mudeleid, mis aitavad järjest paremini inimloomust määratleda ja mõõta. Headeks näideteks sellest võib pidada Suure Viisiku mudelit inimese isikuomaduste ning Schwartzi mudelit väärtuste mõõtmiseks, mis on laialt levinud ning mida mõlemat on kasutatud paljudes erinevates uuringutes (Nt Borg & Hermann, 2020; Cataldi jt, 2019; Leckelt jt, 2019; Mac Giolla & Kajonius, 2019).

Kui isikuomaduste ja väärtuste mõõtmisel on selgemalt välja kujunenud suuremat populaarsust omavad mudelid, siis tööalaste kompetentside puhul see nõnda pole. Nagu tõdesid Cation jt (2011), on erinevate tööalaste kompetentside mudelid tihtipeale ehitatud otseselt kindlat organisatsiooni või ettevõtet silmas pidades, et nad saaksid teha adekvaatseid personaliotsuseid enda spetsiifilistest vajadustest lähtuvalt; nende mudelite loojateks valdavalt *human resources* (HR) ettevõtted. Spetsiifilisuse tõttu ei sobi need aga adekvaatseks hindamiseks suvalise populatsiooni puhul. Seetõttu sobib käesolevas töös kasutamiseks Spencer & Spencer (1993) välja töötatud mudel, mis on disainitud just eesmärgiga olla võimalikult laiapindne kõikide tööalaste kompetentside kajastamiseks.

Isikuomadused: Suur Viisik

Kuigi selle juured ulatuvad kaugemale, võib öelda, et taksonoomiat viiefaktoriliseks isikuomaduste kirjeldamiseks on arendatud 20. sajandi keskpaigast alates (Goldberg, 1993). Tänapäevaks on kõige laiemalt kasutatavaks kujunenud mudel, mida nimetatakse Suureks Viisikuks (ing. k *Big Five*). Suure Viisiku nime kasutas esmakordselt isikuomaduste uurija Lewis Goldberg, kes identifitseeris viis peamist isikuomaduste faktorit. Tööd viiefaktorilise mudeliga jätkasid Robert McCrae ja Paul Costa (Ackerman, 2021; Goldberg, 1981, 1990; McCrae & Costa, 1996; McCrae & John, 1992).

Suure Viisiku mudel jagab isikuomadused viieks peamiseks faktoriks ehk dimensiooniks: Neurootilisus (N), Ekstraversus (E), Avatus kogemusele (O), Koostöövalmidus (A) ja Meelekindlus (C). Igaüks neist jaguneb omakorda kuueks alamdimensiooniks. Neurootilisus: ärevus, vaenulikkus, masendus, eneseteadlikkus, impulsiivsus ja haavatavus. Ekstraversus: (emotsionaalne) soojus, seltskondlikkus, kehtestavus, aktiivsus, põnevuse otsimine ja positiivsed emotsioonid. Avatus kogemusele: fantaasia, esteetilisus, tunded, tegutsemine/teod, ideed ja väärtushinnangud. Koostöövalmidus: usaldus, otsekoheus, altruism, vastutulelikkus, tagasihoidlikkus ja osavõtlikkus. Meelekindlus: kompetentsus, korrapärasus, kohusetundlikkus, eesmärgipärasus, enesedistsipliin ja kaalutletus (McCrae & Costa, 1996; McCrae & John, 1992). Kasutades vastavaid küsimustikke, on võimalik mõõta inimeste asetust alamdimensioonidel ja seeläbi ka peamisel viiel faktoril. McCrae ja Costa viimati välja töötatud küsimustik kannab nime NEO-PI-3 (McCrae jt, 2005).

Eelnevate faktorite järgi saab üldistavalt kirjeldada inimeste isikuomadusi. Kõrge neurootilisusega inimesed on murelikumad, madalama enesekindlusega, ärevamad ning üleüldiselt suurema kalduvusega negatiivsetele emotsioonidele. Ekstraverte võib kirjeldada kui sotsiaalseid, lõbusaid ja aktiivsed inimesi, kes on julged vestlema ja oma arvamust avaldama. Kogemustele avatud persoonid on laiade huvidega, julged katsetama, proovima, avastama, nad hindavad kõrgelt erinevusi ideedes ja väärtustes. Isikud, kes on kõrge koostöövalmidusega, otsivad harmooniat ja läbisaamist teistega. Nad on usaldavad, viisakad ning proovivad mõista teist osapoolt, olles vajadusel nõus enda seisukohta muutma. Meelekindlus väljendub omadustes nagu töökus, eesmärgipärasus, vastupidavus ja kohusetundlikkus, mis aitavad elus edasi liikuda ja eesmärkide poole püüelda. Eelnevalt nimetatud faktoreid saab vaadata ka ümberpööratuna. Näiteks neurootilisuse vastandiks on emotsionaalne stabiilsus: need isikud on rahulikud ja ei muretse nii palju. Meelekindluse vastandiks on sihipärasus, mis väljendub laiskuses, väiksemas ambitsioonis. Kuid ilmselgelt pole need skaalad binaarsed. Inimene saab asetuda nendel dimensioonidel nii äärtes kui ka keskel (McCrae & Costa, 1987).

Schwartzi väärtused

Shalom M. Schwartz, üks tuntumaid väärtuste uurijaid, on defineerinud väärtused kui “veendumused või mõtted, mis on seotud soovitatavate tagajärgede või käitumisviisidega, on

konkreetsetes olukordades püsivad, suunavad käitumise, inimeste või sündmuste valikut ning järjestuvad suhtelise tähtsuse järgi” (Schwartz & Bilsky, 1987). Schwartzi käsitluse järgi jagunevad väärtused nelja dimensiooni, mis omakorda jagunevad 19ks alamdimensiooniks (Schwartz jt, 2012). Need dimensioonid ja alamdimensioonid on:

1. Avatus muutustele (OC, *Openness to change*)

1. Enesemääratlus – mõte (*Self-Direction-Thought*)
 - vabadus arendada ja rakendada oma isiklike ideid ja võimeid
2. Enesemääratlus – tegu (*Self-Direction-Action*)
 - vabadus otsustada oma tegude üle
3. Stimulatsioon (*Stimulation*)
 - põnevus, uued ja muutuvad olukorrad

2. Eneseupitamine (SE, *Self-enhancement*)

1. Hedonism (*Hedonism*)
 - nauding ja tundeline gratifikatsioon
2. Saavutus (*Achievement*)
 - sotsiaalsete standarditega kooskõlas olev edukus
3. Võim – ressursid (*Power-Resources*)
 - võim, mis on saavutatud läbi materiaalsete ja sotsiaalsete ressursside
4. Võim – dominantsus (*Power-Dominance*)
 - võim, mis saavutatud läbi kontrolli inimeste üle
5. Maine (*Face*)
 - kindlustunne ja võim läbi isikliku piinlikuse vältimise ja hea reputatsiooni

3. Konservatiivsus (CO, *Conservation*)

1. Turvalisus – isiklik (*Security-Personal*)
 - kindlustunne ja stabiilsus enda vahetus keskkonnas
2. Turvalisus – ühiskondlik (*Security-Societal*)
 - kindlustunne ja stabiilsus laiemas ühiskonnas
3. Traditsioon (*Tradition*)
 - kultuursete, perekondlike ja religioossete traditsioonide hoidmine

4. Konformsus – reeglid (*Conformity-Rules*)
 - reeglitest, seadustest ja kohustustest kinnipidamine
5. Konformsus – interpersonaalne (*Conformity-Interpersonal*)
 - teiste inimeste haavamisest või ärritamisest hoidumine
6. Alandlikkus (*Humility*)
 - iseene suhtelise tähtsusetuse tunnistamine suuremas pildis

4. Eneseületamine (ST, *Self-transcendence*)

1. Heasoovlikkus – usaldusväarsus (*Benevolence-Dependability*)
 - olla usaldusväärne ja kindel inimene oma sisegrupis
2. Heasoovlikkus – hoolimine (*Benevolence-Caring*)
 - pühendumus oma sisegrupi heaolule
3. Universalism – võrdsus (*Universalism-Concern*)
 - pühendumus võrdsusele, õiglusele ja kaitsesele kõigile inimestele
4. Universalism – loodus (*Universalism-Nature*)
 - loodusliku keskkonna hoidmine
5. Universalism – sallivus (*Universalism-Tolerance*)
 - teiste erinevuste aktsepteerimine ja mõistmine (Aavik, 2006; Schwartz jt, 2012).

Väärtused ja isikuomadused erinevad üksteisest kolmel peamisel põhjusel. Isikuomadused on kui kirjeldused inimese harilikest käitumisviisidest, väärtustega aga hinnatakse nende käitumiste (ja inimeste, olukordade) soovitatavust. Isikuomadused varieeruvad määral, mil inimene neid väljendab, väärtused varieeruvad aga olulisuses, mida inimene teatud eesmärgile omistatab. Kui isikuomadused on suures osas stabiilsed, sõltumatud teadvusest, soovidest või eesmärkidest, siis väärtused on teadlikud ja teadvusega kontrollitavad (Bilsky & Schwartz, 1994).

Kompetentsid

Arutlusi ja definitsioone selle kohta, mida tähendab kompetentsus, on psühholoogias olnud läbi ajaloo mitmeid ning see on pidevalt muutunud. Kui varem tähendas kompetentsus kindlaid oskuseid ja võimeid, mida inimesele omistada, siis aja edenedes on see mõiste omistanud järjest laiemaid vorme, hõlmates rohkem enda alla ka erinevaid mõtteviise, mida isik vastavas olukorras järgib (Collin, 1989).

Lyle M. Spencer ja Signe M. Spencer töötasid välja üle 20 aasta vältunud uuringute ja intervjuude põhjal oma tööalaste kompetentside mudeli, defineerides kompetentsid kui “inimese aluskarakteristikud, mis on põhjuslikult seotud kriteeriumipõhise efektiivse ja/või väljapaistva sooritusega töös või muus situatsioonis.” (Spencer & Spencer, 1993). Nende mudeli järgi saab kompetentsid jagada kuute suuremasse dimensiooni, mis omakorda jaotuvad alamdimensioonideks. Need dimensioonid ja alamdimensioonid on:

1. Saavutused ja tegutsemine

1. Saavutustele suunatus (K1, *Achievement orientation*)
 - kõrgete saavutuste poole püüdlamine ja standardite ületamine
2. Tähelepanu korrale ja kvaliteedile (K2, *Concern for order and quality*)
 - ebaselguse ja teadmatuse vähendamine
3. Initsiatiiv* (*Initiative*)
 - initsiatiivi võtmine, tegema rohkem või paremini kui on ette nähtud
4. Informatsiooni otsimine (K3, *Information seeking*)
 - uue informatsiooni otsimine, uute teadmiste omandamine

2. Aitamine ja inimressursid

1. Interpersonaalne mõistmine (K4, *Interpersonal understanding*)
 - teiste inimeste tunnete, emotsioonide, motivatsioonide mõistmine
2. Suunatus kliendile (K5, *Customer service orientation*)
 - kliendi mõistmine ja aitamine ning tema vajaduste täitmine

3. Mõjukuse ja mõjuvõimu klaster

1. Mõjutamine ja suunamine (K6, *Impact and influence*)
 - teiste inimeste veenmine ja mõjutamine, et saavutada enda eesmärgid
2. Organisatsioonipõhine arusaamine (K7, *Organizational awareness*)
 - organisatsioonisiseste ja -väliste suhete ja jõuvahekordade mõistmine
3. Inimsuhete loomine (K8, *Relationship building*)
 - töö jaoks kasulike sõprussuhete ja võrgustike loomine

4. Juhtimisoskused

1. Teiste arendamine (K9, *Developing others*)
 - teiste inimeste juhendamine, õpetamine ja arendamine

2. Direktiivsus* (*Directiveness*)
 - teiste inimeste otsene enda soovidele allutamine läbi otsekoohesuse
3. Meeskonna- ja kööstöö (K10, *Teamwork and cooperation*)
 - teistega ühises tiimis töötamine ja koostöö tegemine
4. Meeskonna juhtimine (K11, *Team leadership*)
 - juhirolli võtmine tiimis, meeskonnas, grupis

5. Kognitiivsed võimed

1. Analüütiline mõtlemine (K12, *Analytical thinking*)
 - olukorra/probleemi tükkiideks lahtiharutamine ning nende analüüsimine loogiliselt ja süsteemselt
2. Kontseptuaalne mõtlemine (K13, *Conceptual thinking*)
 - olukordade vaheliste seoste mõistmine ja “suure pildi” nägemine
3. Tehniline/professionaalne/juhtimiskogemus* (*Technical/professional/managerial expertise*)
 - heade tööalaste teadmiste kasutamine ja nende jagamine teistele

6. Isiklik efektiivsus

1. Enesekontroll (K14, *Self-control*)
 - enese emotsioonide ja impulside kontrollimine, stressi talumine
2. Enesekindlus (K15, *Self-confidence*)
 - usk enese võimetesse ülesandega edukalt toime tulla
3. Paindlikkus (K16, *Flexibility*)
 - võime kohaneda erinevate olukordade, inimeste, ülesannetega
4. Pühendumus organisatsioonile* (*Organizational commitment*)
 - organisatsiooni eesmärkide isiklikest ettepoole seadmine

*Neli kompetentsi, Initsiatiiv, Direktiivsus, Tehniline/professionaalne/juhtimiskogemus ja Pühendumus organisatsioonile, ei oma lühendit, kuna tulevases analüüsis neid ei kasutatud.

Nagu enamikul laia valdkonda hõlmavatest teooriatest, on ka sellel mudelil oma puudujäägid: igal töö ja situatsioonil on omad nüansid, mis vajavad erinevaid kompetentse. Kõik kompetentsid ei ole igas situatsioonis tarvilikud. Osad vajavad teisi, siin nimetamata kompetentse

(nt huumorisoon, tööga rahulolu, kirjutamisoskused). Siiski katab see 80-95% tööde spektrist, mistõttu sobib see üldiseks vaateks kompetentsidele töökohal (Spencer & Spencer, 1993).

Just lähtumine tööst on see, mis eristab siinkohal kompetentse isikuomadustest ja väärtustest. Kui isikuomadused ja väärtused on situatsioonide ülesed, kõikehõlmavad, siis kompetentsid on otseselt suunatud tööalasele sooritusele (Spencer & Spencer, 1993; Bilsky & Schwartz, 1994).

Varasemad uurimused

Suure Viisiku mudeli populaarsuse tõttu on see varasemalt laialt kasutust saanud erinevate inimloomust või inimekäitumist kirjeldavate omaduste ennustamisel, seda paljudes erinevates valdkondades. On leitud, et Meelekindluse dimensioon ennustab eelistust teabekirjandusele (Manolika, 2022), Avatus kogemusele väiksemat tõenäosust konservatiivsetes valimisotsustes (Osborne & Sibley, 2012) ja kõrge Neurootilisus suuremat kannabinooidide ja rahustite tarvitamist (Dash jt, 2021). Huvitav avastuse tegid ka Shiota ja Levenson (2007), kes näitasid, et üldine sarnasus Suure Viisiku isikuomadustes ennustas väiksemat rahulolu pikaajsetes abieludes. Suure Viisiku faktorite seotust töösooritusega hakati uurima juba üsna varakult pärast teooria arenemist. 1991. aastal leiti, et Meelekindluse dimensioon on tugevalt seotud kõigi töösoorituslike kriteeriumitega ning Ekstravertsus tuleb kasuks juhitasandi- ja müügiteödes (Barrick & Mount, 1991). Sarnaseid tulemusi leiti ka hiljem, lisaks Meelekindlusele töötab töösoorituse kasuks ka madal Neurootilisus (Salgado, 1997). Wilmot ja Ones (2021) metaanalüüs kinnitas samuti Meelekindluse üldist ennustusvõimet töösooritusele ning näitas, et töö valdkonnast sõltub ka teiste dimensioonide olulisus: näiteks on Koostöövalmidus hea ennustaja tervishoiutöötajate ja Avatus kogemusele tippametnike seas.

Sarnaselt Suurele Viisikule on Schwartzi väärtuste mudelit rakendades samuti läbi viidud mitmeid teisi inimelu aspekte ennustavaid uuringuid. Ostermann jt (2017) uuringu järgi ennustab oma isiklike väärtuste järgi elamine oluliselt eluga rahulolu ja vaimset tervist. Mida tähtsamal kohal asetseb väärtus, seda suurem on ta mõju. Feldman jt (2015) leidsid, et Eneseupitamise dimensioon ennustab ebaetilist käitumist, Konservatiivsuse ja Eneseületamise dimensioonid aga sellest hoidumist. Väärtuste seoseid tööalasel olulistel omadustega on vähem uuritud kui Suure Viisiku puhul. Tõenäoliselt kõige otsesemalt uurisid seda Ates ja Agras (2015), kelle uurimusest ilmnis väärtuse Avatus muutustele seos töösooritusega. Kwang jt (2005) leidsid, et Avatus

muutustele ennustab kõrgemat innovaativsust, Konservatiivsus aga madalamat. Sarnaseid tulemusi leidsid ka Kasof jt (2007), kelle uuringu tulemustest selgus Avatus muutustele dimensiooni mitmete alamdimensioonide positiivne seos loovusega. Schwartzi väärtuste spetsiifilisemad seosed töösooritusega on põhjalikult uurimata, küll aga on leitud alamdimensioonide Stimulatsioon ja Hedonism negatiivset korrelatsiooni heade akadeemiliste tulemustega (Vecchione & Schwartz, 2022).

Suure Viisiku isikuomaduste ja Schwartzi väärtuste omavahelisi seoseid on varasemalt uuritud. Roccas jt (2002) uuring leidis, et isikuomadus Ekstravertsus korreleerub positiivselt kõige tugevamalt väärtuse alamdimensiooniga Saavutus, Avatus kogemusele alamdimensiooniga Enesemääratlus, Koostöövalmidus alamdimensioonidega Heatahtlikkus, Meelekindlus alamdimensiooniga Stimulatsioon. Neurotilisus seostus aga väärtustega vähesel määral. Lubianka ja Filipiak (2020) uurisid Suurt Viisikut ja Schwartzi väärtusi ka spetsiifilises grupis. Nad leidsid, et sportlikud noored erinevad oma mittesportlikest eakaaslastest mitmel viisil. Suure Viisiku isikuomaduste poolest on nad Ekstravertsemad ning Schwartzi väärtuste Eneseupitamise skaalal kõrgemal. Sportlike noorte seas leiti ka mõõdukad seosed Meelekindluse ja väärtuse Eneseületamine Universalism alamdimensioonide, mis keskenduvad võrdsusele ja teiste aktsepteerimisele, vahel.

Uurimistöö eesmärk

Suure Viisiku isikuomaduste seoseid töösooritusega on uuritud palju, Schwartzi väärtuste omi vähem. Kahte mudelit koos käsitledes pole nende seoseid kompetentsidega varem uuritud. Käesoleva uurimistöö eesmärgiks on eksploratiivselt uurida isikuomaduste, väärtuste ja kompetentside seoseid, et seeläbi tuua rohkem selgust antud valdkonda ning pakkuda ainekku tulevasteks uurimisteks. Spetsiifilisemalt on eesmärgiks välja tuua millised isikuomadused ja väärtused on Spencer & Spenceri kompetentside ennustamisel olulised, millised mitte.

Meetod

Andmete päritolu

Uuringus kasutatud andmestik on pärit ühelt personali valdkonnas rahvusvaheliselt (peamiselt Euroopas) tegutsevalt Eesti ettevõttelt (edaspidi Ettevõtte), kes oma äritegevuse raames kogub ja analüüsib andmeid inimeste isikuomaduste, väärtuste ja kompetentside kohta. Ettevõtte eesmärgiks on seeläbi pakkuda organisatsioonidele võimalust oma kollektiivi psühholoogilisi profiile paremini mõista. Andmed pärinevad veebi teel kogutud kolmest küsimustikust isikuomaduste, väärtuste ja kompetentside kohta.

Suure Viisiku isikuomaduste küsimustik

Suure Viisiku isikuomaduste küsimustik on koostatud IPIP-NEO küsimustiku põhjal. See koosneb 120st üksiklausel esitatud küsimusest, kus vastaja peab andma oma hinnangu esitatud väitele (näiteks “Armastan suuri pidusid”, “Maksan oma arved õigeaegselt”, “Ei ole huvitatud abstraktsetest ideedest”) 6-punktilisel Likerti tüüpi skaalal. Skaala ühes otsas on väide “Pole üldse nagu mina” (“*Not like me at all*”) ning teises “Väga palju nagu mina” (“*Very much like me*”). Vastajal pole võimalik vastamata minna edasi järgmise väite juurde, küll aga on pärast vastamist võimalik eelnevate väidete juurde naasta ning soovi korral vastust muuta. Küsimustik on inglise keeles ning sellele vastamine võtab aega umbes 15 minutit.

Schwartzi väärtuste küsimustik

Schwartzi väärtuste küsimustik on koostatud *Schwartz Value Survey* (SVS) põhjal ning koosneb 57st hinnatavast väitest (näiteks “Tahan, et inimesed teeksid seda, mida ütlen”, “Hoidun kõigest, mis ohustab mu turvalisust”, “Arvan, et oluline on olla ambitsioonikas”). Oma ülesehituselt on väärtuste küsimustik identne isikuomaduste küsimustikuga. Küsimustikule vastamine võtab aega umbes 7 minutit.

Spencer & Spenceri kompetentside küsimustik

Kompetentside küsimustik on koostatud Spencer & Spenceri kompetentside põhjal. Vastaja peab ennast hinnates asetama seitse etteantud kompetentsi skaalale, kus kõige kõrgemal on tugevad kompetentsid ning all nõrgemad. Skaalal on kümme astet, st kompetentside vahele jääb

vabu kohti. Kokku on kolm vastamisvoorut, esimeses kahes voorus hinnatakse seitset kompetentsi ja kolmandas kuute. Küsimustikule vastamine võtab aega umbes 5 minutit.

Ettevõtte on algset Spencer & Spencer kompetentside mudelit modifitseerinud. Originaalsetest 20st kompetentsist on jäänud samaks 16. Eemaldatud on neli kompetentsi: Initsiatiiv, Direktiivsus, Tehniline/professionaalne/juhtimiskogemus ja Pühendumus organisatsioonile. Juurde on lisatud samuti neli kompetentsi: Planeerimine ja organiseerimine (*Planning and organizing*), Tehnoloogiline mõttelaad (*Technological mindset*), Ärivaist (*Business acumen*) ja Strateegiline mõtlemine (*Strategic thinking*)

Ettevõtte kodulehel on mudelisse lisatud neljale kompetentsile antud järgmised kirjeldused:

1. Planeerimine ja organiseerimine (K17) - Efektiivselt planeerib, koordineerib ja prioritseerib tööd endale ja teistele. Oskab kasutada aega ja teisi ressursse, et maksimeerida produktiivsust, veendudes, et ülesanded saaksid edukalt täidetud.
2. Tehnoloogiline mõttelaad (K18) - Mõistab tehnoloogilisi trende, demonstreerib oskusi kaasaegsete tehnoloogiate kasutamisel ja rakendab tehnilisi lahendusi tõhususe suurendamiseks või probleemide lahendamiseks.
3. Ärivaist (K19) - Oskab kasutada intuitsiooni ja situatsiooniteadmisi trendidest ja konkurentidest, et hinnata äriliste otsuste mõju. Oskab uusi võimalusi kiirelt enda kasuks rakendada.
4. Strateegiline mõtlemine (K20) - Mõistab valdkonna trende, et ennustada tulevikustsenaariume ja töötada välja efektiivseid strateegiaid. Edastab mõjuva visiooni ning ühendab strateegilised eesmärgid igapäevatööga.

Valim

Valim koosneb 1602 inimesest, kes on kõik täielikult vastanud kõigile kolmele küsimustikule. Juriidilistel kaalutlustel ei kogu Ettevõtte andmeid vastajate soo, vanuse, hariduse ja teiste näitajate osas, mistõttu on valim täielikult anonüümne. Ettevõtte enda kirjelduse järgi on valim rahvusvaheline, vastajad peamiselt erinevatest Euroopa riikidest, sh ka Eestist. Valdavalt täidetakse küsimustike olukordades, kus organisatsioon soovib teada inimese psühholoogilist

profiili. Näiteks valitakse kandidaate mõnele ametikohale, moodustatakse organisatsioonisiseseid tiime või toimub mõne töötaja rolli muutmine.

Andmestik

Analüüsiv andmestik sisaldas küsimustikele vastajate skooore viiel Suure Viisiku, neljal Schwartzi väärtuste ja 20nel tööalaste kompetentside dimensioonil skaalal 0-100. Väärtuste ja kompetentside skaalad on koostatud Euroopa Sotsiaaluuringu (ESS) mudeli põhjal. Viisiku puhul näitab skaala vastaja asetust dimensioonil protsentiilides (näiteks tulemus Meelekindlus = 80 tähendab, et vastaja asetub 80ndal protsentiilil; väiksemaid või võrdseid tulemusi on ligikaudu 80%). Protsentiilid on arvutatud kogu Ettevõtte tegevuse vältel kogutud isikuomaduste andmete, mitte ainult käesolevas uurimistöös kasutatud andmete põhjal.

Normaaljaotuslikkus

Suure Viisiku isikuomaduste skoorid ei vasta rangema käsitluse järgi normaaljaotuslikkusele, sest nende järsakusastmed ei jää vahemikku -1 kuni 1. Siiski ei hälbi need sellest suurel määral: Meelekindluse puhul on see näitaja -1,168, Koostöövalmidusel -1,198, Avatusel kogemusele -1,114, Neurotilisusel -1,097 ja Ekstravertsusel -1,195. Asümmeetriakordaja on neil kõigil $= < |1|$. Kuna erinevus standardist ei ole suur, on antud uurimistöös andmed analüüsikõlblikuks peetud.

Schwartzi väärtuste skoorid vastavad täielikult normaaljaotuslikkusele. Järsakusastmed ja asümmeetriakordajad jäävad vahemikku -1 kuni 1.

Tööalaste kompetentside (kokku 20) skooridest omavad kõik assümmeetriakordajat vahemikus $= < |1|$. Nendest 11ne järsakusaste jääb samuti sellesse vahemikku, st vastavad normaaljaotuslikkuse tingimustele. Üheksa kompetentsi järsakusaste sellele ei vasta, kuid ei erine sellest suurelt. Nendest kõige enam hälbiv kompetents, Informatsiooni otsimine (K3), omab järsakusastet -1.255. Sarnaselt Suure Viisiku andmestikule on andmed siiski analüüsikõlblikuks peetud.

Andmetöötlusprogrammid

Andmeid analüüsiti kasutades andmetöötlusprogrammi JASP (versioon 0.16.1.0). Mõningaid kohandusi andmestikus selle mugavamaks analüüsimiseks tehti ka programmiga Microsoft Excel.

Tulemused

Tabel 1. Kompetentside ja isikuomaduste/väärtuste omavahelised beeta-kordajad.
Regressioonianalüüs.

	N	E	O	A	C	OC	SE	CO	ST	Adj. R ²
K1	-.034	-.001	-.033	-.032	.220*	-.045	.176	-.093	-.076	.105
K2	.284**	-.182**	-.121**	.035	.213**	.103	-.002	.181	.009	.194
K3	.187**	-.167**	.041	.041	.036	.171**	-.045	.056	-.036	.087
K4	.131**	.077*	.054	.244**	-.240**	-.038	.114	.102	.141	.125
K5	-.016	.077*	-.041	.024	-.120**	-.055	.092	.132	.139	.023
K6	-.055	.149**	.074	.020	-.064	-.187**	.074	-.217	-.056	.096
K7	-.019	-.005	-.003	-.004	-.013	-.038	-.083	.012	-.072	.005
K8	.018	.389**	-.053	.126**	-.202**	-.181**	-.072	-.121	-.024	.160
K9	.029	.074	.038	.146**	-.085*	.038	.067	.116	.124	.039
K10	.050	.171**	-.070*	.225**	-.174**	-.078	.002	.149	.090	.119
K11	-.106**	.209**	-.002	-.108**	.079	-.140*	-.026	-.138	-.086	.104
K12	.053	-.263**	-.018	-.185**	.164**	.068	-.132	-.033	-.039	.107
K13	-.050	-.168**	.245**	-.143**	-.099*	-.028	-.191	-.206	-.115	.119
K14	-.335**	-.064	-.146**	.012	-.097*	.069	-.081	-.052	-.035	.096
K15	.075	-.010	-.173**	.112**	.132**	.003	.000	-.033	.003	.043
K16	-.228**	-.064	.066	-.041	-.227**	.211**	.148	.162	.147	.084
K17	.283**	-.037	-.096**	-.012	.271**	-.009	-.100	-.017	-.099	.105
K18	-.011	-.167**	.062	-.116**	.013	.199**	.032	.172	.094	.050
K19	-.185**	.094*	.008	-.157**	.038	-.081	.059	-.100	-.018	.098
K20	-.151**	-.032	.152**	-.152**	.082*	-.006	.022	-.054	-.047	.067

Märkus 1: beeta-kordajate p -väärtused < 0.05 on märgitud rasvases kirjas, p -väärtused < 0.01 on märgitud rasvases kirjas ja ühe tärniga (*), p -väärtused < 0.001 on märgitud rasvases kirjas ja kahe tärniga (**)

Märkus 2: korrigeeritud determinatsioonikordajate p -väärtused < 0.001 on toodud rasvases kirjas

Esmalt koostati kakskümmend lineaarset regressioonimudelit, kus leiti 16 Spencer & Spenceri ning nelja Ettevõtte poolt lisatud kompetentsi standardiseeritud koefitsiendid (ehk beeta-kordajad β) viie Suure Viisiku isikuomaduse ja nelja Schwartzi väärtusega.

Tabelis 1 on esitatud kõikide kompetentside ja isikuomaduste/väärtuste omavahelised beeta-kordajad ning iga mudeli korrigeeritud determinatsioonikordaja (Adj. R^2), mis näitab mudeli ennustusvõimet. Samuti on välja toodud statistiliselt olulised ja mitteolulised tulemused. Tabelist selgub, et kõik regressioonimudelid, v.a üks, on väga tõenäoliselt statistiliselt olulised ($p < 0.001$). Ainsana on statistiliselt mitteoluline Organisatsioonipõhist arusaamist (K7) ennustav mudel ($p = 0.052$). Kõige parem ennustusvõime oli olulistest mudelitest kompetentsil Tähelepanu korrale ja kvaliteedile (K2, Adj. $R^2 = 0.194$) kõige halvem kompetentsil Suunatus kliendile (K5, Adj. $R^2 = 0.023$). Kõikide kompetentside keskmine Adj. R^2 oli 0.091. Olulistest mudelitest oli kõige vähem ennustavaid faktoreid (2) kompetentsil Saavutustele suunatus (K1). Kõige enam (6) oli neid kompetentsidel Tähelepanu korrale ja kvaliteedile (K2), Kontseptuaalne mõtlemine (K13) ja Paindlikkus (K16). Kõige tihedamini oli kompetentsidega seotud isikuomadus Meelekindlus (C, oluline seos 16/20 kompetentsiga) ja väärtus Avatus muutustele (OC, oluline seos 7/20 kompetentsiga), kõige vähem olid seotud isikuomadused Neurotilisus (N, oluline seos 10/20 kompetentsiga), Avatus kogemusele (O, oluline seos 10/20 kompetentsiga) ning väärtus Omakasupüüdmatus (ST, oluline seos 1/20 kompetentsiga).

Suurema ennustusvõime saavutamiseks viidi läbi *backward stepwise*-meetodil põhinevad regressioonianalüüsid, kus igal sammul eemaldati mudelist kõige suurema p -väärtusega muutuja, kuniks mudelisse jäid vaid statistiliselt olulised prediktorid.

Tabel 2. Kompetentside ja isikuomaduste/väärtuste omavahelised beeta-kordajad.
Regressioonianalüüsi tulemused pärast *backward stepwise*-meetodi rakendamist.

	N	E	O	A	C	OC	SE	CO	ST	Adj. R ²
K1					.227*		.280**			.105
K2	.275**	-.184**	-.106**		.221**	.076*		.190**		.194
K3	.172**	-.163**		.059		.203**		.096*		.088
K4	.137**	.082*		.252**	-.243**		.144*	.127*	.177**	.125
K5		.069*			-.093**	-.138**			.061	.023
K6		.152**	.071			-.162**	.117**	-.177**		.095
K7							-.107**		-.092*	.007
K8		.388**		.124**	-.213**	-.137**				.159
K9		.061		.166**	-.095**				.059	.039
K10		.158**	-.065	.224**	-.197**	-.085*		.148**	.079	.119
K11	-.108**	.208**		-.108**	.077	-.128**		-.112*	-.067	.105
K12		-.284**		-.196**	.141**	.066*	-.090*			.107
K13		-.159**	.239**	-.158**	-.078*		-.095*	-.119**		.117
K14	-.346**	-.078*	-.135**		-.093*	.087*				.097
K15	.068		-.158**	.104**	.126**					.045
K16	-.225**	-.058	.065		-.228**	.140**				.084
K17	.296**		-.103**		.265**		-.095*		-.096*	.106
K18		-.158**	.059	-.110**		.187**		.143**	.071	.052
K19	-.204**	.098*		-.137**			.119*			.098
K20	-.143**		.155**	-.196**	.078					.067

Märkus 1: kõikide beeta-kordajate p -väärtused on vähemalt < 0.05 , p -väärtused < 0.01 on märgitud ühe tärniga (*), p -väärtused < 0.001 on märgitud kahe tärniga (**)

Märkus 2: kõikide korrigeeritud determinatsioonikordajate p -väärtused on < 0.001

Tabelis 2 on esitatud kompetentside ja isikuomaduste/väärtuste omavahelised beeta-kordajad ning mudeli korrigeeritud determinatsioonikordaja. Kõik esitatud tulemused on statistiliselt olulised – võrreldes Tabel 1-ga saavutas vajaliku olulisuse nivoo ka kompetentsi K7 mudel ($p < 0.001$). Tabelist selgub, et mudelite ennustusvõimed on muutunud minimaalselt, kuid seda nii suuremaks kui väiksemaks (-0.002 kuni $+0.002$). Keskmise Adj. R² tõusis 0.001 võrra.

Muudatused toimusid aga olulistes prediktorites. Kompetentside K3, K4, K5, K7, K11, K12, K17 ja K18 mudelitesse lisandus kaks, kompetentside K9, K14 ja K19 mudelitesse üks ning kompetentsi K10 mudelisse kolm uut prediktorit. Kompetentsi K16 mudelist eemaldus üks prediktor. Kompetentside K1, K2, K8, K13, K15 ja K20 prediktorid jäid samaks. Kompetentsi K6 mudelisse lisandus üks prediktor (SE), kuid eemaldus samuti üks (C). Isikuomadustest olid kompetentsidega kõige tihedamalt seotud endiselt Meelekindlus (15/20), aga ka Ekstravertsus (15/20); väärtustest Avatus muutustele (11/20). Kõige vähem olid seotud isikuomadused Neurootilsus ja Avatus kogemusele (10/20). Kõik ülejäänud kolm väärtust (SE, CO, ST) olid seotud 8 kompetentsiga. Tabel 2 andis vastuse ka tõstatatud uurimisküsimusele – millised isikuomadused ja väärtused on erinevate kompetentside ennustamisel olulised. Leiti ka nende mõjukusmäärad igas mudelis.

Kui pöörata uurimisküsimus teisipidi, võivad huvi pakkuda ka tulemused, mis näitavad, millised isikuomadused ja väärtused on kompetentside ennustamisel tõenäoliselt kõige ebaolulisemad. Selleks leiti nende *p*-väärtused igal *stepwise*-analüüsi sammul.

Tabelis 3 on välja toodud kompetentside ja isikuomaduste/väärtuste omavaheliste beeta-kordajate *p*-väärtused. Raporteeritud on prediktori *p*-väärtus enne selle mudelist eemaldamist, sulgudes märgitud number näitab mitmendal *stepwise*-analüüsi sammul seda tehti. Analüüsi tulemusena selgus, et viis prediktorit on väga tõenäoliselt ebaolulised ($p > 0.95$). Nendeks on kompetentsi K1 puhul E ($p = 0.960$), K2 puhul SE ($p = 0.976$), K10 puhul SE ($p = 0.982$), K11 puhul O ($p = 0.958$) ja K15 puhul SE ($p = 0.995$). Kõik need eemaldati regressioonimudelitest ka esimestena. Samuti on tabelist näha prediktorid, millel jäi vajalik olulisuse nivoo vähesel määral saavutamata, näiteks kompetentsi K19 puhul CO ($p = 0.069$) ja K20 puhul ST ($p = 0.074$).

Tabel 3. Statistiliselt ebaoluliste kompetentside ja isikuomaduste/väärtuste omavaheliste beeta-kordajate *p*-väärtused enne nende *backward stepwise*-meetodil eemaldamist.

Regressioonianalüüsi tulemused.

	N	E	O	A	C	OC	SE	CO	ST
K1	.235 (5)	.960 (1)	.098 (7)	.250 (6)		.373 (2)		.599 (3)	.794 (4)
K2				.115 (3)			.976 (1)		.726 (2)
K3			.182 (4)		.262 (3)		.835 (2)		.631 (1)
K4			.082 (2)			.452 (1)			
K5	.640 (1)		.199 (4)	.464 (2)			.335 (3)	.123 (5)	
K6	.080 (3)			.523 (1)	.163 (4)				.520 (2)
K7	.358 (6)	.864 (4)	.932 (1)	.908 (3)	.686 (5)	.098 (7)		.899 (2)	
K8	.568 (2)		.092 (4)				.214 (3)	.116 (5)	.742 (1)
K9	.357 (3)		.140 (4)			.471 (1)	.752 (2)	.251 (5)	
K10	.112 (2)						.982 (1)		
K11			.958 (1)				.759 (2)		
K12	.094 (4)		.438 (3)					.713 (1)	.660 (2)
K13	.112 (2)					.585 (1)			.082 (3)
K14				.702 (1)			.096 (4)	.699 (3)	.685 (2)
K15		.721 (4)				.927 (2)	.995 (1)	.256 (5)	.937 (3)
K16				.200 (1)			.742 (4)	.101 (2)	.522 (3)
K17		.177 (4)		.696 (3)			.857 (1)	.943 (2)	
K18	.746 (1)				.477 (3)		.735 (2)		
K19			.812 (2)		.228 (3)	.327 (5)		.069 (4)	.803 (1)
K20		.287 (3)				.910 (1)	.606 (2)	.149 (5)	.074 (4)

Märkus 1: Prediktori *stepwise* eemaldamise järjekord on välja toodud *p*-väärtuse järel olevates sulgudes.

Arutelu ja järeldused

Uurimistöö eesmärgiks oli eksploratiivselt uurida Suure Viisiku isikuomaduste ja Schwartzi väärtuste seoseid Spencer & Spenceri tööalaste kompetentsidega ning välja selgitada millised isikuomadused ja väärtused on nende ennustamisel olulised. Selleks koostati vastavad regressioonimudelid ning hiljem täpsustati loodud mudeleid *backward stepwise*-meetodit kasutades.

Uurimistöö tulemusena selgusid 16 Spencer & Spenceri ning nelja Ettevõtte poolt lisatud kompetentsi olulised prediktorid Suure Viisiku isikuomaduste ja Schwartzi väärtuste seast, samuti nende seoste tugevus ja üldine mudeli ennustusvõime.

Arutelus on lähtunud Spencer & Spenceri (1993) kompetentside definitsioonist, mis ütleb, et “need on põhjuslikult seotud väljapaistva sooritusega töös” ning tehtud loogiline järeldus, et kompetentside esinemine on positiivselt seotud töösooritusega.

Isikuomadustest olid kõige enam kompetentside ennustamisel olulised Meelekindluse ja Ekstraversuse dimensioonid, neist mõlemal oluline seos 15 kompetentsiga 20nest. Saadud tulemused toetavad Barrick ja Mounti (1991) ning Wilmot ja Onesi (2021) eelnevate meta-analüüside tulemusi: Meelekindluse dimensioonil on oluline seos sooritusega töökohal. Ekstraversuse dimensioon oli mõlemas uurimuses küll oluline müügi- ja juhtasandiametite töösooritusel, kuid ei omanud üldist ennustavat mõju nagu Meelekindlus - siinkohal esines uurimistulemustes teatud erinevus. Olulisi seoseid kõige vähem omavad isikuomadused, Neurotilisus ja Avatus kogemusele, olid seotud 10 kompetentsiga. Dimensiooni Avatus kogemusele väiksem seotus langes kokku ka varasemate uurimustega (Barrick & Mount, 1991; Griffin & Hesketh, 2004; Wilmot & Ones, 2021). Neurotilisuse kohati varieeruvat mõju kirjeldasid Perkins ja Corr (2005), kes leidsid, et selle mõju töösooritusele sõltub inimese kognitiivsest võimekusest.

Väärtuste puhul oli kõige enam olulisi seoseid (11) dimensioonil Avatus muutustele, ülejäänud dimensioonidel oli neid võrdselt vähem (8). Need tulemused kattuvad varasema uurimusega, kus samuti tõusid Avatus muutustele alamdimensioonid esile teistest väärtustest paremate prediktoritena (Ates & Agras, 2015). Siiski vajaks väärtuste ja töösoorituste suhted lähemalt uurimist, et selles valdkonnas rohkem selgust tuua. Huvitavaks võib pidada ka *stepwise*-

meetodi järgset tulemust, kus isikuomadus Avatus kogemusele ja väärtus Avatus muutustele esinevad oluliste prediktoritena peaaegu võrdselt (vastavalt 10 ja 11 korda), kuue kompetentsi puhul ka korraga. Sellest võib järeldada, et need sarnasena näivad konstruktid mõõdavad siiski erinevaid dimensioone.

Kõige tugevam individuaalne seos tekkis isikuomadusel Ekstravertsus kompetentsiga Inimsuhtete loomine ($\beta = 0.388$), mis pole tulemusena üllatav. See toetab Feiler ja Kleinbaum (2015) tulemust, et ekstravertid leiavad rohkem sõpru kui sellel dimensioonil madalamal asetsevad inimesed. Ekstravertsuse mõju üldisemale *networkimisele* on samuti varem täheldatud (Wolff & Kim, 2012). Funder ja Ozer (2019) rusikareeglitest lähtudes võib selle liigitada suure (kuid mitte väga suure) olulisusega seoseks. Kõikidest 95st kompetentside ja isikuomaduste/väärtuste seostest olid 33 väikse (kuid mitte väga väikse), 45 keskmise ja 17 suure olulisusega. Väga suure olulisusega seosed puudusid.

Kõige parema ennustusvõime (Adj. $R^2 = 0.194$) saavutas kompetentsi Tähelepanu korrale ja kvaliteedile ning kõige halvema Organisatsioonipõhine arusaamine (Adj. $R^2 = 0.007$) regressioonimudel. Mudelite keskmine ennustusvõime oli 0.092. Kuigi võrdlusvõimalusi teiste sarnaste uuringutega on vähe, paigutub see tulemus üldiste sotsiaalpsühholoogia tulemuste seas 60. protsentiili lähedale ning seetõttu võib pidada ka normaalseks ja usutavaks (Lovakov & Agadullina, 2021).

Kitsaskohad ja võimalused edasisteks uurimisteks

Üheks oluliseks kitsaskohaks käesolevas uurimistöös on informatsioon valimi kohta. Kuigi küsimustikele vastanud inimeste arv ($N = 1602$) oli regressioonianalüüside koostamiseks sobiv, puuduvad teadmised vastajate soo, vanuse ja teiste näitajate osas. Need on aga olulised näitajad, mis samuti mõjutavad inimeste tulemusi Suure Viisiku isikuomadustes ja Schwartzi väärtustes (Schmitt jt, 2008; Donnellan & Lucas, 2008) ning mille olemasolul oleks võimalik tuua rohkem selgust uurimistöös käsitletavasse valdkonda.

Teine kitsaskoht valimi juures on olukord, milles vastajad küsimustikke täitsid: valdavalt tehti seda olemasoleva või potentsiaalse töandja palvel. Kuna otsesemalt või kaudsemalt on võimalik, et vastustest sõltub ka nende sissetulek ja/või karjäärivõimalused, võib sotsiaalse

soovitavuse efekt mängida olulist rolli – inimesed vastavad nõnda nagu nad arvavad, et neilt oodatakse.

Kolmas kitsaskoht on Spencer & Spenceri tööalaste kompetentside mudel. Juba töö käigus ilmes, et see ei pruugi täielikult vastata tänapäevase töökeskkonna vajadustele – andmeid kogunud Ettevõtte oli kahekümnest kompetentsist neli asendanud teistega ning selle mudeli üldine statistiline valiidsus on kinnitamata. Uue, kaasaegsema ning põhjalikult läbi töötatud, kuid samuti tööalaselt kõikehõlmava kompetentsimudeli väljatöötamine oleks tervitatav.

Uurimistöö tulemused aitavad mõista seoseid isikuomaduste, väärtuste ja kompetentside vahel ning pakuvad ainetikku edasiseks tööks võrdlemisi väheuuritud kompetentside valdkonnas. Käesolevas töös saadud tulemusi saaks lähemalt uurida ning leida isikuomaduste ja väärtuste põhidimensioonide spetsiifilised alamskaalad, mis kompetentse ennustavad. See aitaks käesoleva töö tulemusi oluliselt konkretiseerida ja saavutaks tõenäoliselt suuremad ennustusvõimed regressioonimudelites. Praegu leitud tulemused on sobivad sissejuhatuseks antud valdkonda ja sobivad üldistavaks ülevaateks, mitte aga kindlateks väideteks.

Autori panus

Käesoleva töö autori panus seisnes uurimisteema valimises, taustainfo ja varasemate tulemuste otsimises, andmeid kogunud Ettevõttega suhtluse pidamises, analüüside koostamises ning tulemuste ja tõlgenduste kirjapanemises. Autor ei ole seotud Ettevõttega ärilises või töösuhtelises mõttes, kuid on selle juhiga kaudne tuttav.

Kokkuvõte

Uurimistöös uuriti viie Suure Viisiku isikuomaduste ja nelja Schwartzi väärtuste seoseid Spencer & Spenceri tööalaste kompetentsidega ühe personalivaldkonnas tegutseva ettevõtte andmestiku põhjal. Leiti, et isikuomadustest on Neurootilisus oluliselt seotud 10, Ekstravertsus 15, Avatus kogemusele 10, Koostöövalmidus 12 ja Meelekindlus 15 kompetentsiga. Väärtustest on Avatus muutustele oluliselt seotud 11, Eneseupitamine 8, Konservatiivsus 8 ja Eneseületamine 8 kompetentsiga.

Tänu sõnad

Täna väga nõu, abi ja vastutulelikkuse eest Kenn Konstabelit, Annegrete Palu ja Ettevõtet.

Kasutatud kirjandus

- Aavik, T. (2006). Lexical Analysis of Estonian Personal Values Vocabulary and Relation to Socially Desirable Responding and Parenting Practices. *Dissertationes Psychologicae Universitatis Tartuensis*, 18
- Ackerman, C. (2021). The Big Five Personality Theory: The 5 Factor Model Explained. *Positive Psychology Program*. Kasutatud 22.09.2021
<https://positivepsychologyprogram.com/big-five-personality-theory/#five>
- Ates, H., & Agras, S. (2015). Investigating the Predictive Abilities of Schwartz's Ten Universal Values on Five Work Performance Outcome Behaviors. *Social and Basic Sciences Research Review*, 3(1), 16-31.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1–26.
- Bilsky, W., & Schwartz, S. H. (1994). Values and Personality. *European Journal of Personality*, 8(3), 163-181.
- Borg, I., & Hermann, D. (2020). Personal values of lawbreakers. *Personality & Individual Differences*, 164, artikkel 110104.
- Campion, M. A., Fink, A. A., Ruggeberg, B. J., Carr, L., Phillips, G. M., & Odman, R. B. (2011). Doing competencies well: Best practices in competency modeling. *Personnel Psychology*, 64(1), 225–262.
- Cataldi, J. R., Sevic, C., Pyrzanowski, J., Wagner, N., Brewer, S. E., Narwaney, K. J., Shoup, J. A., Resnicow, K., Glanz, J., Dempsey, A., & Kwan, B. M. (2019). Addressing personal parental values in decisions about childhood vaccination: Measure development. *Vaccine*, 37(38), 5688–5697.
- Collin, A. (1989). Managers' Competence: Rhetoric, Reality and Research. *Personnel Review*, 18(6), 20-25.
- Dash, G. F., Martin, N. G., & Slutske, W. S. (2021). Big Five personality traits and illicit drug use: Specificity in trait–drug associations. *Psychology of Addictive Behaviors*. Advance online publication.
- Donnellan, M. B., & Lucas, R. E. (2008). Age differences in the big five across the life span: Evidence from two national samples. *Psychology and Aging*, 23(3), 558–566.

- Feiler, D. C., & Kleinbaum, A. M. (2015). Popularity, Similarity, and the Network Extraversion Bias. *Psychological Science, 26*(5), 593-603.
- Feldman, G., Chao, M. M., Farh, J.-L., & Bardi, A. (2015). The motivation and inhibition of breaking the rules: Personal values structures predict unethicity. *Journal of Research in Personality, 59*, 69–80.
- Funder, D. C., & Ozer, D. J. (2019). Evaluating Effect Size in Psychological Research: Sense and Nonsense. *Advances in Methods and Practices in Psychological Science, 2*(2), 156–168.
- Goldberg, L. R. (1981). Language and Individual Differences: The Search for Universals in Personality Lexicons. L. Wheeler (toim), *Review of Personality and Social Psychology, 2* (lk 141-165). Sage Publications.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology, 59*(6), 1216–1229.
- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *The American Psychologist, 48*(1), 26–34.
- Griffin, B., & Hesketh, B. (2004). Why Openness to Experience is not a Good Predictor of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment, 12*(3), 243-251.
- Kasof, J., Chen, C., Himsel, A., & Greenberger, E. (2007). Values and Creativity. *Creativity Research Journal, 19*(2/3), 105–122.
- Kwang, N. A., Ang, R. P., Ooi, L. B., Shin, W. S., Oei, T. P. S., & Leng, V. (2005). Do Adaptors and Innovators Subscribe to Opposing Values? *Creativity Research Journal, 17*(2/3), 273–281.
- Leckelt, M., Richter, D., Schröder, C., Küfner, A. C. P., Grabka, M. M., & Back, M. D. (2019). The rich are different: Unravelling the perceived and self-reported personality profiles of high-net-worth individuals. *British Journal of Psychology, 110*(4), 769–789.
- Lovakov, A., & Agadullina, E. R. (2021). Empirically derived guidelines for effect size interpretation in social psychology. *European Journal of Social Psychology, 51*(3), 485–504.
- Łubianka, B., & Filipiak, S. (2020). Do conscientious athletes value world peace? Personality traits and value preferences of young athletes and non-athletes. *Scandinavian Journal of Psychology, 61*(6), 784–793.

- Mac Giolla, E., & Kajonius, P. J. (2019). Sex differences in personality are larger in gender equal countries: Replicating and extending a surprising finding. *International Journal of Psychology*, 54(6), 705–711.
- Manolika, M. (2022). The Big Five and beyond: Which personality traits do predict movie and reading preferences? *Psychology of Popular Media*. Advance online publication.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1996). Toward a New Generation of Personality Theories: Theoretical Contexts for the Five-Factor Model. J. S. Wiggins (toim), *The Five-factor Model of Personality: Theoretical Perspectives* (51-88). Guilford Press.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. Jr. (1987). Validation of the five factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81-90.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. Jr. (1997). Personality Trait Structure as a Human Universal. *The American Psychologist*, 52(5), 509-516.
- McCrae, R. R., Costa, P. T. Jr., & Martin, T. A. (2005). The NEO-PI-3: A More Readable Revised NEO Personality Inventory. *Journal of Personality Assessment*, 84(3), 261-270.
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175–215.
- Osborne, D., & Sibley, C. G. (2012). Does personality matter? Openness correlates with vote choice, but particularly for politically sophisticated voters. *Journal of Research in Personality*, 46(6), 743–751.
- Ostermann, M., Huffziger, S., Kleindienst, N., Mata, J., Schmahl, C., Beierlein, C., Bohus, M., & Lyssenko, L. (2017). Realization of personal values predicts mental health and satisfaction with life in a German population. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 36(8), 651–674.
- Perkins, A. M., & Corr, P. J. (2005). Can worriers be winners? The association between worrying and job performance. *Personality and Individual Differences*, 38(1), 25-31.
- Roccas, S., Sagiv, L., Schwartz, S. H., & Knafo, A. (2002). The Big Five personality factors and personal values. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(6), 789–801.
- Salgado, Jesus. (1997). The Five Factor Model of personality and job performance in the European community. *Journal of Applied Psychology*, 82(1), 30-43.

- Schmitt, D. P., Realo, A., Voracek, M., & Allik, J. (2008). Why can't a man be more like a woman? Sex differences in Big Five personality traits across 55 cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, *94*(1), 168–182.
- Schwartz, S. H., & Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, *53*(3), 550–562.
- Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beierlein, C., Ramos, A., Verkasalo, M., Lönnqvist, J-E., Demirutku, K., Dirilen-Gumus, O., & Konty, M. (2012). Refining the theory of basic individual values. *Journal of Personality and Social Psychology*. *103*(4), 663-688.
- Shiota, M. N., & Levenson, R. W. (2007). Birds of a feather don't always fly farthest: Similarity in Big Five personality predicts more negative marital satisfaction trajectories in long-term marriages. *Psychology and Aging*, *22*(4), 666–675.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons, Inc.
- Vecchione, M., & Schwartz, S. H. (2022). Personal values and academic achievement. *British Journal of Psychology*, *00*, 1-23.
- Wilmot, M. P., & Ones, D. S. (2021). Occupational characteristics moderate personality–performance relations in major occupational groups. *Journal of Vocational Behavior*, *131*(2).
- Wolff, H. & Kim, S. (2012). The relationship between networking behaviors and the Big Five personality dimensions. *Career Development International*, *17*(1), 43-66.

Käesolevaga kinnitan, et olen korrektselt viidanud kõigile oma töös kasutatud teiste autorite poolt loodud kirjalikele töödele, lausetele, mõtetele, ideedele või andmetele.

Olen nõus oma töö avaldamisega Tartu Ülikooli digitaalarhiivis DSpace.

Jakob Julius Sova