

TARTU ÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Gerta Jürjens

PERSONALI VALIKUL EELISTATUD ISIKSUSEOMADUSED JA TÖÖTAJATE
TULEMUSLIKKUS EESTI PALGAINFO AGENTUURI ANDMETEL

Magistritöö

Juhendaja: lektor Anne Aidla

Tartu 2024

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

Sisukord

Sissejuhatus.....	4
1. Isiksuseomaduste eelistamine personali valiku kontekstis ja nende seos tulemuslikkusega.....	6
1.1. Eri aspektide tähtsus personali valikul ja isiksuseomaduste roll	6
1.2. Isiksuseomaduste seos tulemuslikkusega	13
1.3. Võõraste inimeste isiksuseomaduste äratundmine.....	18
1.4. Isiksuseomaduste äratundmise meetodid personalivalikul	23
2. Isiksuseomaduste eelistamine personali valikul ja nende seos tulemuslikkusega Eesti andmetel	27
2.1. Uuringu valimi ja uurimismetoodika kirjeldus	27
2.2. Tööandjate eelistuste võrdlus töötajate tegelike isiksuseomaduste ja tulemuslikkusega.....	32
Kokkuvõte.....	41
Viidatud allikad.....	43
LISA A. Töövõtjate küsitluse sotsiaal-demograafiliste näitajate ülevaade	50
LISA B. Tööandjate küsitluse sotsiaal-demograafiliste näitajate ülevaade.....	52
LISA C. Tööandjate küsitluse ankeet	53
LISA D. Töövõtjate küsitluse ankeet.....	56
Summary	61

Sissejuhatus

Juhtidel tuleb personali valikul teha keeruline otsus, keda tööle võtta ja keda mitte. Personali valik ning hindamine on protsess, mille käigus organisatsioon määrab kindlaks, milline kandideerija on konkreetsele ametikohale kõige sobivam (Moscoso, Salgado, & Anderson, 2017). Personali valikul saab arvesse võtta mitmeid aspekte nagu haridus, kogemus, organisatsiooni väärtustega sobivus ning muud aspektid (Scholarios & Lockyer, 1999). Üheks võimaluseks on sealjuures arvestada isiksuseomadustega.

Isiksuseomadused on olulised personali valikul, sest need mõjutavad mitmeid aspekte, näiteks meeskonnatööd (Peeters, Tuijl, Rutte, & Reymen, 2006) ning töö tulemuslikkust (Barrick & Mount, 1991). Üldiselt on tööandjate soov leida töötajad, kes saavad enda tööülesannetega hästi hakkama ja panustavad organisatsiooni edusse. Sobiva kandidaadi leidmine organisatsiooni jaoks võib hoida ära hilisemaid kulusid, näiteks uuesti värbamine ning töötaja koolitamine. Isiksuseomadused võivad mõjutada tulemuslikkust ning autor keskendub ülesandele suunatud tulemuslikkusele, mis on seotud tööülesannete efektiivse täitmisega.

Isiksuseomadustega tuleks personali valikul arvestada, kuid enne isiksuseomaduste hindamist ning eelistust tuleks pöörata rõhk ka nende äratundmisele, ehk kuivõrd ning mis meetoditega on võimalik tundmatu inimese isiksuseomadusi ära tunda. Suure Viisiku käsitluse abil on võimalik isiksuseomadused jagada viieks (Costa & McCrae, 1986) ja analüüsida, milliseid isiksuseomadusi eelistatakse personali valikul ning milliseid neist tuntakse kõige paremini ära. Suur Viisik on teaduskirjanduses enim tuntud raamistik isiksuseomaduste analüüsimiseks (He, Donnellan, & Mendoza, 2019). See on üks laiapõhjalisemaid ning end enim tõestanud käitlusi, mis sobib kasutamiseks eri kultuuriruumides ning valdkondades. Lisaks rakendavad näiteks Eestist pärit maailmatasemel silmapaistvad psühholoogid Jüri Allik ja Rene Mõttus Suure Viisiku mudelit. Personali valikul kasutatakse intervjuusid ning isiksuseomaduste teste, mille abil proovitakse ära tunda ning hinnata kandidaadi isiksuseomadusi (Barrick, Patton, & Haugland, 2000; Satow, 2011).

Personali valdkonnas töötavatel inimestel ning organisatsiooni juhtidel on oluline mõista, kui olulised on isiksuseomadused võrreldes teiste aspektidega ning millisel määral ja mis isiksuseomadused mõjutavad tulemuslikkust. Antud magistritöös soovib autor saada teada, kuivõrd Eestis juhid isiksuseomadusi arvestavad, milliseid omadusi eelistavad ning kas need on sellised omadused, mille kohta varasemad uuringud näitavad, et need tulemuslikkusele kaasa aitavad. Lisaks on võimalik vaadata, mis omadused inimestel tegelikult on ja kuivõrd on need tulemuslikkusega seotud.

Autorile teadaolevalt ei ole varasemalt uuritud isiksuseomaduste eelistamist personali valikul. Lisaks ei ole autorile teadaolevalt varasemalt Eestis uuritud, millised isiksuseomadused on personali valikul eelistatud. Personali valiku protsessi ning värbamist on Eestis varasemalt uuritud, kuid ei ole keskendunud isiksuseomadustele ning uuringute aluseks on võetud kindlad Eesti ettevõtted (Penter, 2015; Pikk, 2008; Borgmann, 2021; Karilaid, 2021). Vaatamata sellele, et isiksuseomadustel on oluline mõju töö tulemuslikkusele, ei leidu Eestis uurimusi, mis keskendusid ainult isiksuseomadustele personali valiku kontekstis. Antud magistritöö annab arusaama sellest, kuidas isiksuseomadused mõjutavad kandideerijate sobivust ja valikuotsuste tegemist ning kuidas need omadused võivad mõjutada organisatsiooni tulemuslikkust.

Käesoleva magistritöö eesmärk on välja selgitada, milliste isiksuseomadustega inimesi Eesti tööandjad personali valikul tööle võtta eelistavad ning milline on isiksuseomaduste seos tulemuslikkusega. Antud magistritöö eesmärgi saavutamiseks püstitab autor järgnevad uurimisülesanded:

- analüüsida eri aspektide (sh isiksuseomaduste) tähtsust personali valikul;
- analüüsida isiksuseomaduste seost tulemuslikkusega;
- anda ülevaade võõraste inimeste isiksuseomaduste äratundmisest ning äratundmise võimalustest personali valikul;
- kirjeldada valimit ning analüüsida kvantitatiivse uuringu alusel isiksuseomaduste eelistamist personali valikul ja seda, millised on töötajate isiksuseomadused ja nende seos tulemuslikkusega;
- analüüsida saadud tulemusi personali valikul eelistatud isiksuseomaduste ja töötajate tulemuslikkuse kohta, võrreldes neid varasemate uuringutega ning tuua välja järeldused.

Käesolev magistritöö koosneb kahest peatükist, kus esimene peatükk on teoreetiline ning teine peatükk empiiriline osa. Magistritöö teoreetiline osa koosneb neljast alapeatükist. Esimeses alapeatükis toob autor ülevaate eri aspektide tähtsusest personali valikul ning ülevaate töös kasutatavast isiksuseomaduste liigitusest. Teises alapeatükis vaatab autor tulemuslikkuse seost isiksuseomadustega varasemate uuringute põhjal. Kolmandas alapeatükis toob autor ülevaate võõraste inimeste isiksuseomaduste äratundmisest ning neljandas alapeatükis selgitab isiksuseomaduste äratundmise peamiseid meetodeid personali valikul.

Magistritöö teiseks peatükiks on empiiriline osa, mis koosneb kahest alapeatükist. Uurimismeetodina kasutatakse kvantitatiivset meetodit. Esimeses alapeatükis annab autor ülevaate uuringu valimist ning kirjeldab uurimismetoodikat. Kvantitatiivanalüüsi jaoks kasutab autor Eesti Palgainfo Agentuuri andmeid. Teises alapeatükis analüüsib autor tööandjate eelistusi isiksuseomaduste osas, töötajate isiksuseomadusi, seost tulemuslikkusega ning toob võrdluse teooriaga.

Autor tänab magistritöö valmimisel Eesti Palgainfo Agentuuri, mille andmeid tööanalüüsi jaoks kasutas. Autor tänab enda magistritöö juhendajat Anne Aidlat, kes oli töökirjutamise protsessi ajal toeks ning andis asjakohast tagasisidet.

Märksõnad: personali valik, Suure Viisiku isiksuseomadused, tulemuslikkus, isiksuseomaduste äratundmine personali valikul.

Teaduseriala kood CERCS: S190 ettevõtete juhtimine

1. Isiksuseomaduste eelistamine personali valiku kontekstis ja nende seos tulemuslikkusega

1.1. Eri aspektide tähtsus personali valikul ja isiksuseomaduste roll

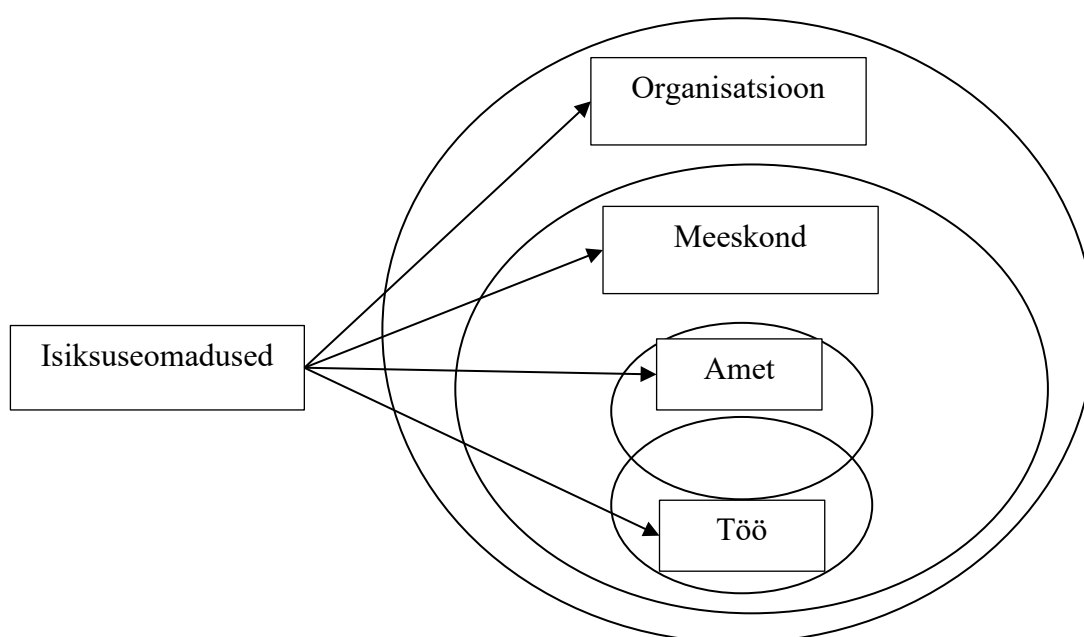
Personali valiku protsess on oluliseks etapiks organisatsioonis, kuna selle käigus proovitakse leida inimesed, kes sobivad kõige paremini organisatsiooni. Selles peatükis vaatleb autor, millised aspektid on personali valikul olulise tähtsusega ning mil määral kandideerijate isiksuseomadused eelistatud on. Isiksuseomaduste puhul on liigituseks valitud Suure Viisiku mudel.

Personali valikul võib olla mitmeid erinevaid eesmärke. Organisatsiooni jaoks on oluline selgitada välja kandidaadid, kes toovad kõige enam lisaväärtust (Lievens, van Dam, & Anderson, 2002). Kristof (1996) on esile toonud, et personali valiku osaks on tagada:

- inimese ja organisatsiooni sobivus
- inimese ja meeskonna sobivus
- inimese ja ameti sobivus
- inimese ja töö sobivus

Inimese ja organisatsiooni sobivus viitab sellele, millisel määral organisatsiooni normid ja väärtused vastavad inimese omadele (Chatman, 1989). Inimese ja meeskonna sobivus on Kristof (1996) poolt määratletud kui inimese ja meeskonna omavaheline vastavus. Oluline on, et kandideerija sobituks meeskonnaga, ehk tema suhtumine ja oskused oleksid kooskõlas meeskonna töökliimaga, tagades seeläbi tõhusa ning sujuva meeskonnatöö (Moscoso *et al.*, 2017). Inimese ja ameti sobivus viitab sellele, kui hästi sobib inimene enda

valitud ametiga, kuid see ei ennusta sobivust konkreetse organisatsiooniga (Kristof, 1996). Inimese ja töö sobivus hindab teadmiste, oskuste ja võimete sobivust töö nõudmistega (Chatman, 1991). Inimese ja töö sobivuse puhul eeldatakse, et inimesed, kellel on piisavad teadmised, oskused ja võimed, suudavad oma tööülesandeid, kohustusi ning vastutusi pädevalt täita (Tang, Shao, Chen, & Ma, 2021). Organisatsiooni jaoks on oluline, et kandideerija sobiks nii ameti, organisatsiooni kui ka meeskonnaga, kuna pikemas perspektiivis on suurem tõenäosus, et need töötajad, kes ei sobitu hästi, lahkuvad ametikohalt. (Moscoso *et al.*, 2017) Joonisel 1 on toodud välja inimese sobivus organisatsiooni, meeskonna, ameti ning tööga.



Joonis 1. Inimese sobivus eri tasanditega (organisatsioon, meeskond, amet, töö)

Allikas: Autori koostatud Kristof (1996) põhjal

Jooniselt 1 on näha, et kõige üldisem tasand on inimese sobivus organisatsiooniga, seejärel meeskonnaga, ameti ning tööga. Inimese ja ameti ning tööga sobivus võivad kattuda näiteks oskuste ja võimete poolest, kuivõrd ametiga sobivus keskendub laiemalt sellele, kas inimese oskused ja võimed sobivad üldiselt ametiga ning tööga sobivus keskendub konkreetsete tööülesannete täitmiseks vajalikele oskustele ja võimetele. Näiteks võib inimene ameti poolest sobida õpetajaks, kuid konkreetne töö ei pruugi sobida, sest õpetaja töös võib olla mitmeid variatsioone nagu töö erivajadustega lastega, suure klassiga või maakoolis. Sarnaselt võib inimene sobida ametilt raamatupidajaks, kuid konkreetne töökoht ei sobi, sest

teatud ettevõtetes võib raamatupidaja töö hõlmata suhtlemist klientidega, mistõttu ei pruugi töö sobida kokku inimese isiksuseomadustega.

Personali valikul tuleb võtta arvesse erinevaid aspekte, et hinnata kandideerija sobivust töö, ameti, organisatsiooni ning meeskonnaga. Personali valikul on oluline roll erinevatel teguritel, mille saab jagada kvantitatiivseteks, kvalitatiivseteks ja null teguriteks (Dagdeviren & Yüksel, 2007). Dagdeviren ja Yüksel (2007) on toonud välja, et kvantitatiivsed tegurid on näiteks varasem kogemus, arvutialased teadmised ning kvalitatiivsed tegurid otsustamisvõime ja enesekindlus. Null teguritena võib tuua välja juhiloa olemasolu ning valmisolek reisimiseks (Dagdeviren & Yüksel, 2007). Autori arvates on mõningaid teadmisi lihtsam mõõta kui teisi ning näiteks koolides mõõdetakse erialaseid või õppeainepõhiseid teadmisi testidega. Moscoso *et al.* (2017) on toonud välja, et personali valikul on olulised kandidaatide kognitiivsed võimed, teadmised, sobivus, oskused, üldine võimekus, isiksuse mõõtmed ning kogemused. Moscoso *et al.* (2017) toodud aspektid on sarnased Dagdeviren ja Yüksel (2007) leituga, sest neid aspekte on võimalik jaotada kvantitatiivseteks ning kvalitatiivseteks teguriteks.

Järgnevalt vaatleb autor, kuivõrd on võimalik muuta erinevaid aspekte, mis on personali valikul tähtsad. Selle jaoks jagab autor aspektid kolmeks: mittemuudetavad, muudetavad ning osaliselt muudetavad aspektid. Selline erinevate aspektide liigitamine annab parema arusaama, milliseid aspekte on kandidaatidel võimalik arendada ja milliseid mitte. Lisaks võimaldab see tööandjatel paremini arvestada erinevate aspektide olemust ning teha teadlikumaid otsuseid personali valikul.

Püsivad aspektid on näiteks sugu ja vanus, mida ei ole võimalik muuta ning on inimese olemuse osa. Teataval määral muudetavad aspektid on näiteks haridus, teadmised, oskused ning töökogemus, mida on võimalik aja jooksul arendada ning täiustada. Lisaks on olemas mitmeid aspekte, mis võivad muutuda, kuid mitte täielikult. Näiteks isiksuseomadused, mis võivad küll muutuda elusündmuste mõjul, kuid on peamiselt siiski kaasasündinud (Costa & McCrae, 1986). Tabelis 1 on autor toonud välja ülevaate Scholarios ja Lockyer (1999) uuringus leitud tulemustest, mis aspektid on personali valikul kõige olulisemad ning liigitanud need muudetavateks, mittemuudetavateks ning osaliselt muudetavateks aspektideks.

Järelikult on üheks liigituseks kvantitatiivne ja kvalitatiivne ning teiseks muudetavad, mittemuudetavad ja osaliselt muudetavad tegurid. Kui võrrelda neid liigitusi, siis saab neid omavahel seostada, võttes arvesse nende omadusi. Kvantitatiivseid tegureid on võimalik

seostada muudetavate ja mittemuudetavate aspektidega ning kvalitatiivseid tegureid saab seostada osaliselt muudetavate aspektidega.

Kvantitatiivsed tegurid on üldiselt numbriliselt mõõdetavad, näiteks töökogemus aastates, mis on sarnane ka muudetavate ja mittemuudetavate aspektidega, kus samuti on aspektid mõõdetavad. Kvalitatiivsed tegurid võivad olla pigem mittemõõdetavad, näiteks loovus, mis kattub osaliselt muudetavate aspektidega. Selline seostamine võimaldab paremini aru saada, kuidas kvantitatiivsed ja kvalitatiivsed tegurid suhestuvad muudetavate, mittemuudetavate ja osaliselt muudetavate aspektidega. Järgnevalt toob autor ülevaate, millised aspektid on personali valikul kõige tähtsamad ning kuidas need liigituvad (vt tabel 1). Autor kasutas tabeli koostamisel vaid Scholarios ja Lockyer (1999) uuringut, sest ei leidnud teisi sarnaseid uuringuid, aga antud uuringu tulemus annab siiski aimu, mis aspekte peetakse personali valikul tähtsamaks.

Tabel 1

Eri aspektide tähtsus personali valikul

Aspekti olemus	Aspekt	Keskmine
Muudetav	Kogemuste mitmekesisus	3,56
	Ametialane tööstaaž	3,34
	Spetsiaalsed tööalased teadmised	3,25
	Kutsekvalifikatsioon	3,03
	Akadeemiline kvalifikatsioon	2,78
	Üldine tööstaaž	2,61
	Töövälised huvid/ hobid	2,22
Mittemuudetav	Üldine tervis	3,10
	Vanus	2,50
Osaliselt muudetav	Ausus	3,89
	Meelekindlus	3,77
	Üldine võimekus	3,72
	Arengupotentsiaal	3,65
	Kohanemisvõime	3,53
	Motiveeritus	3,45
	Organisatsiooni väärtustega sobivus	3,39
	Sotsiaalsus/ sõbralikkus	3,19
	Aktsent/ välimus	2,99
	Sarnasus tulevaste kolleegidega	2,50

Märkus: Skaala 1-4, milles üks tähendab "üldse ei ole tähtis" ja neli tähendab "väga tähtis"

Allikas: Autori koostatud Scholarios ja Lockyer (1999) põhjal

Tabelist 1 selgub, et muudetavatest aspektidest kõige tähtsamad on kogemuste mitmekesisus, ametialane staaž ning spetsiaalsed tööalased teadmised. Väga tähtsad

paistavad olema konkreetse ameti ja töökohaga seotud teadmised, oskused ning kogemused. Järelikult tasub rõhku panna personali valikul konkreetse ameti vajadustele vastavatele aspektidele. Mittemuudetavatest aspektidest on tähtis tervis ning osaliselt muudetavatest aspektidest kõige tähtsamad on ausus, meelekindlus, üldine võimekus ning arengupotentsiaal. Järelikult tuleks personali valikul kaaluda ka neid omadusi, mis on seotud kandidaadi iseloomu ja suhtumisega ning võimega end arendada.

Tabel 1 järgi saab öelda, et isiksuseomadused on personali valikul tööandjate poolt tähtsustatud ja üsnagi samaväärselt kogemuste ja haridusega. Eriti torkavad silma ausus ja meelekindlus, üldine võimekus, potentsiaal ning kogemused. Väljatoodud aspektide puhul on tegemist muudetavate ja osaliselt muudetavate aspektidega, seega võivad mingid aspektid olla inimesel piiratud või puudulikud, kuid neid on võimalik arendada, et olla personali valikul eelistatud.

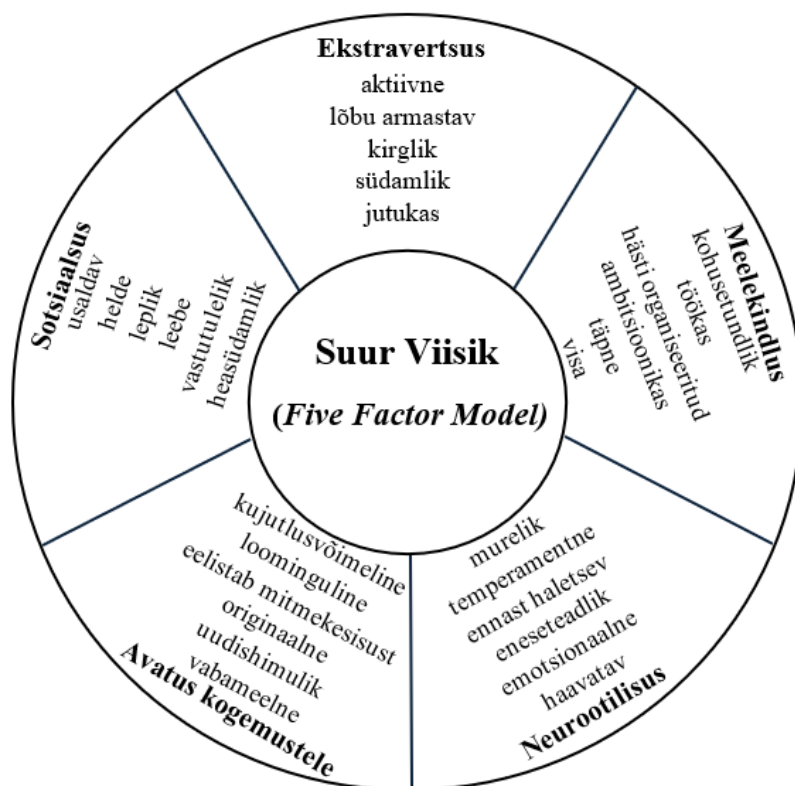
Tabelist 1 selgus, et muudetavad aspektid, mida personali valikul vaadatakse on töökogemus, tööalased teadmised ning haridus. Töökogemust peetakse üheks täpseimaks aspektiks, mille abil on võimalik hinnata kandideerija tööülesannete täitmise võimekust (Compton, Morrissey, & Nankervis, 2009). Personali valikul vaadatakse ka haridustaset ning kõrgelt haritud töötajate palkamisel on paljudel juhtudel kõrgemad värbamis- ja tööjõukulud õigustatud (Ng & Feldman, 2009). Kõrgelt haritud töötajad puuduvad vähem ning on vastutustundlikumad töökäitumises. Lisaks näitavad nad suuremat loovust. (Ng & Feldman, 2009) Investeering kõrgelt haritud töötajate värbamisse võib olla pikaajaliselt õigustatud, võttes arvesse nende positiivset mõju organisatsiooni tulemuslikkusele ja kultuurile. Kuigi kõrgem haridus võib olla üheks aspektiks, mida personali valikul vaadatakse, siis tuleks arvesse võtta ka seda, et tegu on muudetava aspektiga ning juurde õppides on võimalik igal kandidaadil enda haridustaset muuta.

Scholarios ja Lockyer (1999) põhjal koostatud tabelis 1 selgus, et personali valikul on üsna mitmed isiksuseomadused määrava tähtsusega. Isiksuseomadused avaldavad mõju töö saamisel ning näiteks intervjuul tajutav ekstraversus on oluline tegur (Caldwell & Burger, 1998). Isiksuseomadused on küll peamiselt kaasasündinud ning vananemine ei muuda neid, kuid mõningal määral mõjutavad nende kujunemist elusündmused (Costa & McCrae, 1986). Inimese isiksuseomadused võivad küll elu jooksul mõningal määral muutuda, kuid muutused ei pruugi olla tingitud ainult elusündmustest, vaid võivad olla ka sihikindla enesearendamise tulemus.

Isiksuseomaduste kategoriseerimiseks valis autor Suure Viisiku mudeli (*Five Factor Model*), mille järgi on viis peamist isiksuseomadust (McCrae & John, 1992):

- ekstraversus
- sotsiaalsus
- meelegendlus
- neurootilisus
- avatus kogemustele

Joonisel 2 on toodud Suure Viisiku mudeli isiksuseomadused koos neid iseloomustavate omadustega, mis annab ülevaate, kuidas võivad teatud tüüpi inimesed käituda. Ekstraversus väljendub aktiivsuses, lõbu armastamises, kirglikkuses, südamlikkuses ning jutukuses. Meelegendlus tähendab, et ollakse kohusetundlik, töökas, hästi organiseeritud, ambitsioonikas, täpne ning visa. Neurootiline inimene on murelik, temperamentne, ennast haletsev, eneseteadlik, emotsionaalne ning haavatav. Sotsiaalne inimene on usaldav, helde, leplik, leebe, vastutulelik ning heasüdamlik. Inimene, kes on avatud kogemustele, on kujutlusvõimeline, loominguline, originaalne, uudishimulik, vabameelne ning eelistab mitmekesisust. (Costa & McCrae, 1986)



Joonis 2. Suure Viisiku mudel

Allikas: Autori koostatud Costa ja McCrae (1986) põhjal

Autor võrdles joonisel 2 toodud isiksuseomadusi iseloomustavaid omadusi Realo, Silm, Tiru ja Allik (2023) artikliga, kus olid toodud välja sarnased omadused iseloomustamiseks Suure Viisiku isiksuseomadusi. Näiteks Allik ja Realo (2013) töid välja, et meelegindlus on omadus, mis näitab inimese töökust, motiveeritust, korralikkust ning enesedistsipliini. Lisaks töid Allik ja Realo (2013) välja, et neurootilisus on omadus, mis väljendub läbi ärevuse, vaenulikkuse, impulsiivsuse ning haavatavuse. Seega kui võrrelda Costa ja McCrae (1986) välja toodud tunnustega, on näha, et Suure Viisiku isiksuseomadusi iseloomustavad tunnused võivad küll veidi varieeruda, kuid kõik annavad ühese arusaama viiest isiksuseomadusest.

Tabelis 1 on toodud välja osaliselt muudetavad aspektid, mis on seostatavad Suure Viisiku mudeliga. Sotsiaalsus ja sõbralikkus on seotud kahe Suure Viisiku isiksuseomadusega: ekstravertsus, sotsiaalsus. Meelegindlus on tabelis 1 eraldi välja toodud ning võib seotud olla ka aususega, sest kõrgema meelegindlusega inimesed on usaldusväärsed ning täpsed. Meelegindlad inimesed on töökad ning kohusetundlikud, mistõttu võib neil ka arengupotentsiaal olla kõrgem. Ekstravertidel võib samuti arengupotentsiaal kõrgem olla, sest nad on aktiivsed ja pealehakkajad. Arengupotentsiaal on oluline ka kõrge avatusega inimestele, sest nad ootavad vaheldusrikkust ning on valmis uute kogemuste jaoks. Ekstraverdid on inimestega enamasti sõbralikud ning armastavad sotsialiseeruda. Sotsiaalsed inimesed on samuti sõbralikud ja saavad teiste inimestega hästi läbi.

Kõrge avatusega inimestele on oluline kohanemisvõime, sest nad eelistavad mitmekesisust ning on uudishimulikud, mis viitab võimele kohaneda muutuvate oludega ja kiiresti reageerida uutele olukordadele. Kohanemisvõime on oluline ka ekstravertsuse juures, sest nad on jutukad ja sotsiaalsed, mis viitab heale kohanemisvõimele erinevates sotsiaalsetes olukordades. Meelegindlus on seotud motiveeritusega, sest meelegindlad inimesed on töökad ja kohusetundlikud, mis viitab sellele, et nad on motiveeritud täitma oma eesmärgid. Samuti on neurootilisus seotud motiveeritusega, sest neurootilised inimesed on motiveeritud vältima ebameeldivaid olukordi ning ebaõnnestumist tööl. Nagu näha, on personali valikul vaadatavaid omadusi suuresti võimalik seostada Suure Viisiku viie isiksuseomadusega, seega see käsitlus on asjakohane selles kontekstis ja sobib edasiseks analüüsiks.

Isiksuseomadusi tasub personali valikul vaadata, sest need on seotud paljude oluliste tööalaste nähtustega. Isiksuseomaduste hindamine võib anda teavet kandidaadi töörahulolu, motivatsiooni ning juhiks arenemise kohta (Rothstein & Goffin, 2006). Lisaks aitab isiksuse hindamine parandada töötaja sobivust ning seeläbi vähendada tööjõu voolavust (Rothstein & Goffin, 2006). Isiksuseomadused mõjutavad inimeste võimet konkureerida ressursside pärast

ning luua strateegilisi suhteid. Suure Viisiku isiksuseomadused on olulised eluliste ülesannete lahendamisel ning inimesed valivad kaaslasi ja juhte, võttes arvesse isiksuseomadusi.

(McCrae & Costa, 1999) Enim on uuritud Suure Viisiku mudeli alusel seost töö tulemuslikkuse ja isiksuseomaduste vahel ning tähtsust (Barrick & Mount, 1991; Tett, Jackson, & Rothstein, 1991; Judge & Ilies, 2002; Peeters *et al.*, 2006; Salgado & Tauriz, 2014; He *et al.*, 2019). Samuti peab autor just tulemuslikkust tööalases kontekstis vajalikuks näitajaks ning seetõttu teeb autor isiksuseomaduste ja tulemuslikkuse vahelisest seosest järgmises alapunktis põhjalikuma ülevaate.

Varasemate uuringute tulemuste põhjal saab öelda, et isiksuseomadustel on oluline roll personali valikul ning neid tuleks süvitsi uurida. Neil on üsnagi samaväärne tähtsus võrreldes oskuste, kogemuste ja haridusega ning isiksuseomadused on ka osaliselt muudetavad. Suure Viisiku mudeli alusel on varasemates uuringutes vaadeldud isiksuseomaduste seost töö tulemuslikkusega, mistõttu kasutab autor käesolevas töös seda käsitlust isiksuseomaduste eelistuse uurimisel. Leitud uuringutest selgus, et isiksuseomadused mõjutavad tulemuslikkust, mis on tööandjate jaoks oluline, seega käsitleb antud teemat autor põhjalikumalt järgmises alapeatükis.

1.2. Isiksuseomaduste seos tulemuslikkusega

Isiksuseomaduste hindamise üheks eesmärgiks personali valikul on leida kandidaat, kes mitte ainult ei vasta töökohta nõuetele, vaid sobib ka kõige paremini antud töökohtale ja on tulemuslik tööülesannete täitmisel. Käesolevas peatükis annab autor ülevaate isiksuseomaduste ja tulemuslikkuse vahelisest seosest, uurides, kuidas erinevad isiksuseomadused võivad mõjutada töö tulemuslikkust.

Autor keskendub ülesandele suunatud tulemuslikkusele, mis on seotud põhiliste tööülesannetega ning hõlmab võimet täita konkreetseid ülesandeid efektiivselt (Ramos-Villagrasa, Barrada, Fernández-del-Río, & Koopmans, 2019). Näiteks kõrge meelegindlus aitab tagada ülesannete täpse täitmise ning avatus kogemustele soodustab loovat probleemide lahendamist. Järgnevalt toob autor ülevaate sellest, kuidas Suure Viisiku isiksuseomadused on tulemuslikkusega seotud.

Esimese isiksuseomadusena vaatab autor meelegindluse seost tulemuslikkusega. Kõigis uuritud allikates selgus, et meelegindlus ja tulemuslikkus on seotud (Barrick & Mount, 1991; He *et al.*, 2019; Sackett & Walmsley, 2014; Barrick, Mount, & Judge, 2001; Salgado & Tauriz, 2014; Judge & Ilies, 2002). Meelegindlad inimesed arendavad kõrgemal tasemel tööalaseid teadmisi, sest nad pingutavad rohkem ning kulutavad rohkem aega ülesannetele, mis omakorda toob kaasa kõrgema töö tulemuslikkuse (Schmidt & Hunter,

1998). Barrick ja Mount (1991) ning Barrick *et al.* (2001) leidsid, et meelekindlus on tähtis hoolimata sellest, mis tasandi töötajaga on tegemist (juht, spetsialist, tööline).

Lisaks selgus, et kõrgem meelekindlus on positiivselt korrelatsioonis meeskonna tulemuslikkusega (Peeters *et al.*, 2006). Costa ja McCrae (1986) järgi on meelekindluse tunnusteks töökus, organiseeritus, täpsus, püüdlikkus ning visadus, mistõttu ei ole üllatus, et tulemuslikkuse seos tugev on. Seega võib öelda, et meelekindlus on oluline nii töötajate individuaalse kui ka meeskonna tulemuslikkuse jaoks ning sealjuures erinevates töökeskkondades.

Järgmisena vaatab autor sotsiaalsuse ning tulemuslikkuse vahelist seost. Varasematest uuringutest selgub sageli, et sotsiaalsuse ja tulemuslikkuse vaheline seos on väga nõrk või puudub (Barrick & Mount, 1991; Salgado & Tauriz, 2014; Barrick *et al.*, 2001). Judge ja Ilies (2002) uuringust selgus, et sotsiaalsus on olulises negatiivses seoses eesmärkide seadmisega, mis võib olla tingitud sellest, et sotsiaalsed inimesed seavad vähem ambitsioonikaid eesmärke, sest neid motiveerib rohkem teistega koos olemine kui soov saavutada võim. Sotsiaalsuse ja tulemuslikkuse seos võib sõltuda sellest, mis on inimese tööülesanded. Näiteks selgub, et sotsiaalsus on isiksuseomadustest kõige tugevamas positiivses seoses meeskonna tulemuslikkusega (Peeters *et al.*, 2006). Varasemate uuringute põhjal võib järeldada, et sotsiaalsus on omadus, mis on mõnes aspektis kasulik, kuid mõnes mitte. Sotsiaalsed inimesed panustavad teiste heaolusse, mis võib soodustada meeskonnatööd ja koostööd. Samas võib liigne sotsiaalsus piirata ambitsiooni, kuna võib tekkida vastumeelsus võimalike negatiivsete tagajärgede suhtes teiste heaolu arvelt, mis võib hoida tagasi kõrgemale tasemele pürgimist.

Sotsiaalsuse tunnusteks on usaldav, vastutulelik ning leplik (vt joonis 2), seega ei pruugi see omadus olla oluline igas ametis, kuid võib aidata parandada meeskonnatööd ning olla oluline teatud ametites. Vaadates kõiki ameteid koos, siis sotsiaalsuse ja tulemuslikkuse vaheline seos puudub või on väga nõrk, kuid teatud aspektides ning sõltuvalt töökoha spetsiifikast on seos olemas ning sotsiaalsus võib olla väärtuslik omadus meeskonnatöös.

Autor uuris ka ekstravertsuse ja tulemuslikkuse vahelist seost. Ekstravertsuse ja tulemuslikkuse vaheline üldine seos on väga nõrk või olematu (Salgado & Tauriz, 2014; Barrick *et al.*, 2001). Samas võib öelda, et ekstravertsus on oluline teatud ametite puhul. Teatud ametites nagu juhtide ning müügitööga tegelevate inimeste jaoks on ekstravertsus oluline, sest suhtlemine on oluline osa nendest ametitest. Ekstravertsed inimesed on seltskondlikud, jutukad ning enesekindlad, mis aitavad nendes ametites tõhusad olla. Ekstravertsus on oluline ka koolitusoskuste poolelt. (Barrick & Mount, 1991) Barrick ja

Mount (1991) uuringus oli kasutatud koolitusi, mis nõudsid kõrget energiataset ja olid suhtlusel põhinevad, mistõttu on ekstravertsus oluline, sest on seotud aktiivsustasemega. Ekstravertsus võib olla oluline juhtide jaoks, sest nad kalduvad võtma riske ja on suurema stressitaluvusega, mistõttu suudavad säilitada positiivsust keerulistes olukordades.

Lisaks leidsid Peeters *et al.* (2006), et ekstravertsus ei ole oluline meeskonna tulemuslikkuses. Küll aga võib ekstravertsus olla oluline meeskonnatöö toimimise ja heaolu mõttes. Ekstravertsed inimesed on seltskondlikud ja koostöövalmid, mistõttu aitavad nad parandada meeskonnas koostööd ja dünaamikat, kuid samal ajal võivad nad olla liiga energilised ja dominantsed, mistõttu vaiksemad liikmed ei saa sõna. Meeskonnatöös ei pruugi ekstravertsus oluline olla, sest kui kõik meeskonnaliikmed on ekstravertsed, siis võib see konflikte tekitada, sest igaüks tahab enda tahtmist saada. Üldine seos ekstravertsuse ja tulemuslikkuse vahel on väga nõrk või olematu, kuid siiski on ameteid, kus ekstravertsus on oluline.

Järgnevalt vaadatakse, kuidas on avatus kogemustele seotud tulemuslikkusega. Mitmetes varasemates uuringutes on leitud, et avatud kogemustele ja tulemuslikkuse vahel seos puudub või on väga nõrk (Barrick & Mount, 1991; Barrick *et al.*, 2001; He *et al.*, 2019; Salgado & Tauriz, 2014; Peeters *et al.*, 2006). Teatud aspektides on seos avatud kogemustele ja tulemuslikkuse vahel olemas. Avatus kogemustele on oluline koolituste tõhususe aspektist, sest ollakse positiivsemate hoiakutega õpikogemuste suhtes. Samuti võib avatus kogemustele näidata, millised isikud on valmis koolitusteks ning saavad neist kõige tõenäolisemalt kasu. Avatus kogemustele võib näidata õppimisvõimet koos õppimisega seotud motivatsiooniga. (Barrick & Mount, 1991).

Avatud kogemustele inimesed on loovad, uudishimulikud ning hea kujutlusvõimega (vt joonis 2), seega võib see omadus olla väärtuslik mitmes aspektis, näiteks innovatsioonile, kuid ei pruugi otseselt mõjutada töö tulemuslikkust. Avatus kogemustele ei pruugi olla oluline ametites, mis nõuavad järjepidevust ning rutiini, mistõttu ei pruugi olla oluline töö tulemuslikkuse ennustajana. Samas võivad inimesed, kes on avatud kogemustele, soodustada innovatsiooni ettevõttes, sest nad proovivad pidevalt täiustada enda teadmisi ja oskusi. Üldiselt võib töö tulemuslikkuse ja avatud kogemustele vahel olla nõrk seos või puududa, kuid see võib olla oluline isikliku arengu ja organisatsiooni innovatsiooni seisukohalt ning teatud ametites asendamatu.

Lisaks ei ole avatus kogemustele oluline meeskonnatöö tulemuslikkuse jaoks (Peeters *et al.*, 2006). Meeskonnatöös ei pruugi avatus olla oluline, sest kui kõik meeskonnaliikmed on avatud kogemustele, siis võib see tekitada olukorra, kus erinevad ideed hakkavad

omavahel konkureerima. Lisaks võib selline olukord viia otsustusvõimetuseni, kuna on raske valida, millist ideed eelistada. Avatud inimestel on tihti kalduvus pakkuda välja lahendusi, mis on väga loovad, kuid samas keerulised rakendada, mistõttu võivad meeskonnas olla vajalikud ka vähem avatud inimesed, kes on praktilisema vaatenurgaga ning suudavad tasakaalustada loovust ja praktilisust.

Viimasena vaatab autor neurootilisuse ning tulemuslikkuse vahelist seost. Neurootilisuse ning tulemuslikkuse vaheline üldine seos puudub või on nõrk (Salgado & Tauriz, 2014). Üldine seos tulemuslikkusega võib olla nõrk või puududa, kuid mingi mõju võib teatud olukordades olla. Spetsialistid, kes on neurootilised ehk närvilised ja emotsionaalsed, suudavad paremaid tulemusi teha. See võib tuleneda sellest, et osadel spetsialistidel tööpinge on seotud kõrge sooritusvõimega, mis põhjustab neurootilisust. (Barrick & Mount, 1991) Vaadates emotsionaalse stabiilsuse ja meeskonnatöö vahelist seost, selgus, et emotsionaalne stabiilsus on suhteliselt hea ennustaja meeskonnatöö tulemuslikkuses, sest emotsionaalselt stabiilsed inimesed on rahulikud, mis mõjub meeskonnas hästi (Barrick *et al.*, 2001). See tulemus näitab, et emotsionaalne stabiilsus on küll meeskonnatöös oluline, kuid seevastu neurootilisus mitte, sest meeskonnatöös ei mõju vaenulikud või depressiivsed inimesed hästi.

Neurootilised inimesed on murelikud ning emotsionaalsed (vt joonis 2), seega ei pruugi see olla seotud üldise töö tulemuslikkusega, sest emotsionaalne kõikumine võib mõjutada keskendumisvõimet ning suhtlust kolleegidega või klientidega. Ühest küljest võib liigne neurootilisus meeskonnas tekitada pingeid ja konflikte, küll aga suudavad inimesed end tööalaselt kokku võtta ning neurootilisust ei pruugi võõrad inimesed kohe ära tunda. Samuti suudavad neurootilised inimesed töökontekstis end pigem vaos hoida ning ka ettevõtetes luuakse järjest enam keskkond, mis ei suurenda pingeid. Vaatamata sellele, et neurootilisus võib töö tulemuslikkuse seisukohast olla väikese seosega, võib see siiski varieeruda sõltuvalt töökohast.

Varasemate uuringute põhjal leidis autor, et peamiselt vaadatakse isiksuseomaduste üldist seost tulemuslikkusega ning ametitega seost eriti ei uurita. Tabelis 2 toob autor ülevaate Suure Viisiku isiksuseomaduste ja tulemuslikkuse vahelisest seosest ning näiteid ametitest, kus võivad mingid isiksuseomadused olulised olla. Suure Viisiku isiksuseomadustest on meeleskindlus kõige tugevamalt seotud tulemuslikkusega ning teised neli isiksuseomadused pigem nõrga seosega või seos puudub (vt tabel 2). Tett, Jackson, Rothstein ja Reddon (1994) uuringu tulemused näitavad isiksuseomaduste suuremat tähtsust töö tulemuslikkuse ennustamisel, kui seda on näidanud varasemad uuringud. Tett *et al.*

(1991) järgi ei ole võimalik kindlalt öelda, milliseid isiksuseomadusi on mingi töö jaoks vaja, seetõttu tuleks iga kandideerija ja ameti puhul neid individuaalselt hinnata. Seega isiksuseomaduste ning tulemuslikkuse vaheline seos võib sõltuda ka ametist ning tööülesannetest.

Tabelis 2 on toodud välja ametid, mille puhul on erinevad isiksuseomadused eelistatud, isegi kui üldine seos isiksuseomaduse ja tulemuslikkuse vahel on nõrk või puuduv. Ametite eripära tuleks arvesse võtta, sest isiksuseomaduste olulisus varieerub sõltuvalt ametist ja kriteeriumi tüübist (Barrick & Mount, 1991). Isiksuseomaduste tähtsus töö tulemuslikkuse ennustamisel võib sõltuda ameti iseloomust, ülesannetest ning ettevõtte kultuurist. Seega võivad mõned varasemad uuringud küll näidata, et teatud isiksuseomadused ei ole üldiselt töö tulemuslikkuse ennustamisel olulised, kuid tuleks arvestada ka tööspetsiifikat.

Barrick ja Mount (1991) uurisid isiksuseomaduste seost töö tulemuslikkusega viie erineva ameti lõikes (spetsialistid, politsei, juhid, müügitöölised, oskustöölised) ning analüüsisid isiksuseomaduste seost tööoskuse, kooolitusoskuste ning personaliandmetega. Sarnase uuringu tegid Wilmot ja Ones (2021), kes vaatlesid üheksat erinevat ametigruppi (ametnikud, klienditeenindus, tervishoid, õiguskaitse, juhid, sõjaväelased, spetsialistid, müügitöö, oskustöölised). Barrick ja Mount (1991) ning Wilmot ja Ones (2021) said sarnased tulemused, et meelekindlus on oluline kõigi ametite jaoks ning ekstravertsus oluline müügitööga tegelevate ametite ning juhtide jaoks. Wilmot ja Ones (2021) leidsid veel lisaks, et sotsiaalsus on oluline tervisehoiuse, emotsionaalne stabiilsus oskustöölise, õiguskaitse ja sõjaväe alal ning avatus kogemustele spetsialistide jaoks. Järelikult on isiksuseomadustel oluline mõju erinevate ametite töö tulemuslikkusele ning töö tulemuslikkus varieerub sõltuvalt ametist. Kuna sotsiaalsuse, ekstravertsuse, avatus kogemustele ning neurootilisuse puhul on üldine seos tulemuslikkusega nõrk või puuduv, siis tõi autor tabelis 2 näiteid ametitest, mille puhul isiksuseomadus võib oluline olla.

Meelekindlus on oluline igas ametis, olenemata töö iseloomust. Näiteks sotsiaalsuse puhul on sotsiaaltöö ning hooldajate puhul on autori arvates kasuks nende heasüdamlikkus ning leplik olek, mis väljendub ka nende empaatiavõimes. Sotsiaalsus võimaldab töötajatel mõista abivajajaid ning olukordi, mis sotsiaaltöös ette tulevad. Ekstravertsus on ilmselt oluline müügitöös ning juhtide jaoks, sest neil on loomulik võime suhelda avatult ning luua kiirelt kontakt teistega. Avatus kogemustele on autori arvates oluline näiteks ajakirjanike ning kunstnike jaoks, kuna see julgustab uurima uusi teemasid, lähenemisviise ning olla loominguline, mis on nendes ametites väga tähtis. Neurootilisuse puhul on autori arvates

kriisijuhtimises kasuks nende murelikkus ja ärevustase, mis aitab märgata probleeme. Samuti on neurootilisust vaja finantstöös, kus on oluline, et inimene oleks täpne ja põhjalik, mistõttu ei pruugi see amet sobida inimesele, kes suhtub tööülesannetesse hooletult.

Tabel 2

Isiksuseomaduste üldine seos tulemuslikkusega ning näited sobivatest ametitest

Isiksuseomadus	Üldine seos tulemuslikkusega	Ametid, kus vastav omadus võib oluline olla
Meelekindlus	Tugev	Kõik ametid
Sotsiaalsus	Nõrk/ puuduv	Sotsiaaltöö, hooldaja
Ekstravertsus	Nõrk/ puuduv	Müügitöö, juht
Avatus kogemustele	Nõrk/ puuduv	Ajakirjanik, kunstnik
Neurootilisus	Nõrk/ puuduv	Finantstöö, kriisijuhtimine

Allikas: Autori koostatud Barrick & Mount (1991), He *et al.* (2019), Barrick *et al.* (2001),

Salgado & Tauriz (2014), Peeters *et al.* (2006) põhjal

Varasemate uuringute põhjal võib öelda, et Suure Viisiku isiksuseomadustest on meelekindlus töö tulemuslikkusega kõige tugevamalt seotud. Sotsiaalsuse, ekstravertsuse, avatud kogemustele, neurootilisuse ning tulemuslikkuse vaheline seos on nõrk või puuduv. Vaadates meeskonnatöö tulemuslikkuse seost isiksuseomadustega, selgus, et meelekindlus ja sotsiaalsus on positiivses seoses meeskonna tulemuslikkusega ning ekstravertsus, neurootilisus ja avatus kogemustele ei ole olulised meeskonna tulemuslikkuse jaoks. Isiksuseomaduste eelistus ning tulemuslikkusega seos võib sõltuda ka ametist ning tuleks võtta arvesse ameti iseloomu. Varasematest uuringutest selgus, et isiksuseomadused mõjutavad tulemuslikkust, mistõttu uurib autor täpsemalt, kuidas on võimalik isiksuseomadusi ära tunda, et tööandjad saaksid vajalikku informatsiooni kandidaatide kohta, mida kasutada personali valikul.

1.3. Võõraste inimeste isiksuseomaduste äratundmine

Antud peatükis toob autor ülevaate, kuivõrd ning milliseid isiksuseomadusi on võõraste inimeste puhul võimalik ära tunda. Kuigi osad isiksuseomadused võivad olla selgemalt äratuntavad kui teised, siis autor vaatleb, millised isiksuseomadused võivad väljenduda kõige selgemalt erinevate äratundmise meetodite kaudu. See teemapüstitus on vajalik, sest personali valikul võib ju olla soov teatud isiksuseomadusi arvesse võtta, kuid see võib olla keeruline, sest iseäranis võõraste inimeste puhul on isiksuseomadusi raske ära tunda.

Järgmisena vaatleb autor, kas ja kuidas on võimalik teiste inimeste isiksuseomadusi ära tunda, et personali valikul teadlikum valik teha. Autor eristab tuttavate ja võõraste inimeste isiksuseomaduste äratundmist. Mõningatel juhtudel on kandideerijate näol tegemist tuttavatega või ettevõttesiseste kandidaatidega. Tuttava inimesega suhtlemine võib teha äratundmise lihtsamaks, sest see ei piirdu ainult pildi vaatamisega või passiivse viibimisega samas ruumis. Körner ja Schütz (2023) on leidnud, et inimesed on üsna täpsed hindama oma sõprade sotsiaalsust, ekstraversust, meelekindlust, neurootilisust ning avatust. Sõprade puhul on olnud varasemalt palju suhtlust, mis võib aidata kaasa isiksuseomaduste täpsele äratundmisele.

Personali valiku puhul on aga sageli kandideerijate näol tegemist inimestega, kellega varasem kokkupuude puudub. Sellisel juhul on esimene näost-näku kokkupuude inimesega üldjuhul tööintervjuul. Isiksuseomaduste äratundmine inimese puhul, kellega varasemalt kokkupuude puudub, võib olla keeruline ning välimus võib eksitada. Mõned kandideerijad lisavad ka enda CV-sse pildi, mis annab tööandjale võimaluse tajuda kandidaadi isiksuseomadusi enne kohtumist. Lisaks võidakse teha osades organisatsioonides kandideerijatele taustauuring, mis annab võimaluse sotsiaalmeedia piltide nägemiseks. Kuna personali valiku protsessis on sageli ka võõraid inimesi, siis arutletakse käesolevas osas just võõraste inimeste isiksuseomaduste äratundmise üle.

Võõraste inimeste isiksuseomaduste äratundmist on uuritud varasemalt mitmel erineval viisil. Ühe meetodina on kasutatud foto põhjal isiksuseomaduste analüüsimist (Borkenau, Brecke, Möttig, & Paelecke, 2009; Guntuku, Qiu, Roy, Lin, & Jakhetiya, 2015; Naumann, Vazire, Rentfrow, & Gosling, 2009; Petrican, Todorov, & Grady, 2014). Uuringutes on kasutatud erinevaid fototüüpe, hõlmates portree-, täispikkuse- ja profiilpilte. Isiksuseomaduste äratundmise uurimiseks on kasutatud ka lühivideoid (Kenny, Horner, Kashy, & Chu, 1992; Borkenau & Lieber, 1993; Hirschmüller, Egloff, Nestler, & Back, 2013). Lisaks on kasutatud meetodit, kus osalejad on ühes ruumis, kuid ei suhtle teistega (Watson, 1989; Albright, Kenny, & Malloy, 1988). Lühivideod ning ruumis koos viibimine annab võimaluse lisaks analüüsida žeste, näoilmeid ning kehakeelt, mille põhjal võib isiksuseomadusi olla lihtsam ära tunda. Varasemate uuringute põhjal on näha, et võõraste inimeste isiksuseomaduste äratundmist on uuritud visuaalsete stiimulite põhjal, ilma otsese suhtluseta.

Järgnevalt vaadatakse ükshaaval eri viisil uuritud autorite tulemusi. Varasemate uuringute põhjal on koostatud isiksusetunnuste äratundmise tabel (vt tabel 3). Tabelis 3 on toodud üheksa erineva autori uuringud, mis annavad ülevaate, milliseid isiksuseomadusi on

uuringutes ära tuntud. Autor on tabelis 3 toonud välja kolm meetodit, mille alusel varasemalt isiksuseomaduste äratundmist on uuritud:

1. foto
2. video
3. samas ruumis viibimine, kuid mitte suhtlemine

Varasemate uuringute järgi tuntakse kõige sagedamini ära ekstraversust (Borkenau *et al.*, 2009; Naumann *et al.*, 2009; Petrican *et al.*, 2014; Kenny *et al.*, 1992; Borkenau & Liebler, 1993; Hirschmüller *et al.*, 2013; Watson, 1989; Albright *et al.*, 1988). Ekstraversust tunti ära kõigi kolme meetodi põhiselt (foto, video, samas ruumis viibimine ilma suhtlemata). Ekstraversed inimesed on aktiivsed ning lõbu armastavad (vt joonis 2), mis võib aidata kaasa selle isiksuseomaduse äratundmisele. Sagedalt tuntakse ära ka meelekindlust (Guntuku *et al.*, 2015; Kenny *et al.*, 1992; Borkenau & Liebler, 1993; Watson, 1989; Albright *et al.*, 1988). Meelekindlust tunti samuti ära kõikide meetodite alusel. Meelekindlad inimesed on täpsed ja kohusetundlikud (vt joonis 2), mida võib visuaalse vaatluse puhul ära tunda.

Tabel 3

Võõraste inimeste isiksuseomaduste äratundmine visuaalse informatsiooni alusel varasemates uuringutes

	Ekstraversus	Sotsiaalsus	Meelekindlus	Neurootilisus	Avatus kogemustele
Foto	Borkenau <i>et al.</i> (2009); Naumann <i>et al.</i> (2009); Petrican <i>et al.</i> (2014)	Naumann <i>et al.</i> (2009); Guntuku <i>et al.</i> (2015)	Guntuku <i>et al.</i> (2015)	Guntuku <i>et al.</i> (2015)	Naumann <i>et al.</i> (2009); Guntuku <i>et al.</i> (2015)
Video	Kenny <i>et al.</i> (1992); Borkenau, Liebler (1993); Hirschmüller <i>et al.</i> (2013)		Kenny <i>et al.</i> (1992); Borkenau, Liebler (1993)		
Samas ruumis viibimine, kuid mitte suhtlemine	Watson (1989); Albright <i>et al.</i> (1988)		Watson (1989); Albright <i>et al.</i> (1988)		

Allikas: Autori koostatud tabelis esitatud allikate põhjal

Tabelist 3 on näha, et vähem tuntakse ära võõra inimese puhul sotsiaalsust (Naumann *et al.*, 2009; Guntuku *et al.*, 2015), neurootilisust (Guntuku *et al.*, 2015) ning avatust kogemustele (Naumann *et al.*, 2009; Guntuku *et al.*, 2015). Sotsiaalsust, neurootilisust ning avatust kogemustele tunti ära vaid fotodel põhineva hindamisega. Fotod annavad võimaluse analüüsida vaid visuaalset väljanägemist ning tulemused ei pruugi olla täpsed, sest inimese välimus võib olla eksitav. Sotsiaalsed inimesed on heasüdamlikud, vastutulelikud ning usaldavad (vt joonis 2), mistõttu ei pruugi see visuaalse vaatluse puhul välja tulla. Neurootilised inimesed on murelikud ja emotsionaalsed ning avatud kogemustele inimesed on loomingulised ja uudishimulikud (vt joonis 2). Sotsiaalsus, neurootilisus ning avatus kogemustele on omadused, mis ilmnevad rohkem sisemiste mõtete ja tunnete kaudu, mis ei pruugi välimuse ning visuaalse vaatluse kaudu selgelt nähtavad olla ning seetõttu võivad need isiksuseomadused olla raskemini äratuntavad.

Tabelis 3 esitatud ülevaade varasematest uuringutest on positiivne selles mõttes, et isegi võõraste inimeste puhul on siiski võimalik teatud isiksuseomadusi ära tunda pelgalt visuaalse vaatluse abil, mistõttu saab isiksuseomadusi personali valikul arvesse võtta. See näitab, et isegi kui me ei tunne inimest isiklikult või ei ole varasemalt kokku puutunud, siis saame siiski teha mõningaid järeldusi tema isiksuseomaduste kohta, tuginedes visuaalsele vaatlusele.

Tabelis 4 on toodud erinevate allikate võrdluses ekstravertsuse ning meelekindluse äratundmise kohta tunnused, mille järgi neid isiksuseomadusi varasemates uuringutes ära on tuntud. Tabel 4 annab ülevaate, mida tuleks personali valikul teadlikumalt jälgida, et isiksuseomadusi ära tunda. Ekstravertsuse äratundmisel on peamiseks tunnuseks positiivne näoilme (Kenny *et al.*, 1992; Naumann *et al.*, 2009; Guntuku *et al.*, 2015; Borkenau *et al.*, 2009). Lisaks on Albright *et al.* (1988) uuringu tulemuste põhjal ekstravertsuse tajumisel mõju füüsilisel atraktiivsusel ning Kenny *et al.* (1992) uuringu põhjal kiiretel kehaliigutustel. Täispikkuses pildi hindamisel tajutakse kõige täpsemalt ära ekstravertsust. Isiksuseomaduste hindamisel piltide järgi on oluline roll füüsilisel välimusel, mille järgi tajutakse erinevaid aspekte. Varasemast uuringust on selgunud, et kui inimesed saavad ise valida kehahoiaku ning näoilme pildi jaoks, siis tuntakse isiksuseomadusi täpsemalt ära. Isiksuseomadusi tuntakse ära piltide põhjal juba enne füüsilist kohtumist ning piltide põhjal äratundmise kõige tähtsamateks aspektideks on näoilme ja kehahoiak. (Naumann *et al.*, 2009)

Borkenau *et al.* (2009) poolt on toodud välja, et ekstravertsuse tajumisel on oluline positiivne emotsioon ning elevus, kuid soojus ja aktiivsus ei mõjuta ekstravertsuse hinnangut. Isiksuseomaduste äratundmisel võivad olulist rolli mängida ka stereotüübid. Levinud

stereotüüp on, et atraktiivsed inimesed on seltskondlikud, mistõttu võib see mõjutada, kuidas tajutakse ekstravertsust. Ekstravertsust võib olla kõige lihtsam ära tunda, kuna stereotüüpiliselt seostatakse seda positiivsuse, energilisuse ja jutukusega, mida on näiteks videoklippide põhjal võimalik ära tunda.

Tabelis 4 on autor toonud ülevaate ekstravertsuse ning meelekindluse äratundmise tunnuste kohta varasemate uuringute põhjal. Meelekindluse äratundmise peamiseks tunnuseks on korralik, täpne, formaalne riietusstiil ning üldine välimus (vt tabel 4). Lisaks on Naumann *et al.* (2009) ja Guntuku *et al.* (2015) uuringute põhjal toodud välja, et oluliseks tunnuseks on ka positiivne emotsioon ehk naeratus (vt tabel 4). Guntuku *et al.* (2015) uuringu põhjal mõjutab pildi järgi meelekindluse äratundmist ka pildi taust ning asukoht. Lisaks on Naumann *et al.* (2009) uuringu tulemusel olulisteks tunnusteks tervislikkus ning energilisus, mida teised autorid ei ole enda uuringutes välja toonud. Meelekindel inimene on hästi organiseeritud, töökas, ambitsioonikas ning kohusetundlik (vt joonis 2), mistõttu võib hoolitsetud välimuse ning täpse riietumisstiili alusel hindamine olla üsna täpne.

Tabel 4

Ekstravertsuse ja meelekindluse äratundmise visuaalsed tunnused

Allikas	Ekstravertsus	Meelekindlus
Albright <i>et al.</i> (1988)	Füüsiline atraktiivsus	Formaalne, täpne riietumisstiil
Kenny <i>et al.</i> (1992)	Kiired kehaliigutused, naerata	Täpne riietusstiil, hoolitsetud välimus
Naumann <i>et al.</i> (2009)	Energiline hoiak, naerata	Korralik, tervislik, energiline, naerata
Guntuku <i>et al.</i> (2015)	Positiivne emotsioon	Positiivne emotsioon, pilt tehtud avalikus asukohas
Borkenau <i>et al.</i> (2009)	Positiivne emotsioon, naerata	-

Allikas: Autori koostatud tabelis esitatud allikate põhjal

Tabeli 4 põhjal on näha, et mitmetes uuringutes on toodud välja, et isiksuseomadusi tuntakse ära välimuse ning ka riietuse põhjal. Isiksuseomaduste äratundmine on võimalik riietuse alusel, kuna ekstravertsed inimesed eelistavad sageli moodsaid rõivaid (Naumann *et al.*, 2009) ning meelekindlatel inimestel on formaalne, täpne riietumisstiil (Albright *et al.*, 1988). Leitud seosed võivad olla olulised ka töökeskkonnas, sest näiteks tööil võib formaalne ja täpne riietumisstiil anda mulje professionaalsusest ning mõjutada teiste arvamust töötajast.

Personali valikul pööratakse samuti tähelepanu kandidaadi riitusele. Forsythe, Drake ja Cox (1985) artiklist selgus, et kui vaadelda naiskandidaatide riitumisstiili mõju juhtivatele positsioonidele kandideerimisel, siis maskuliinsusel on oluline mõju. Riitusel on oluline roll professionaalse identiteedi kujundamisel ning see on aspekt, millega kandideerijad saavad manipuleerida. Maskuliinse riituse valimine võib naiskandidaatidel aidata ületada stereotüüpe ja eelarvamusi, mis seostuvad juhtimisvõimekusega.

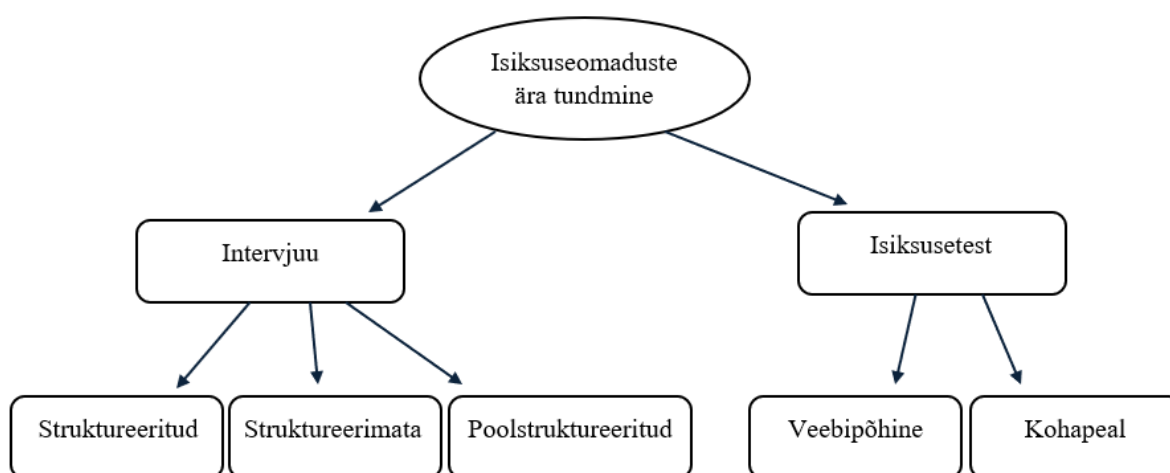
Varasemad isiksuseomaduste äratundmise uuringud, kus on kasutatud fotosid ja lühivideoid, on näidanud, et teatud isiksuseomadusi on visuaalse vaatluse põhjal võimalik kergemini ära tunda kui teisi. Eelkõige ekstravertsust ja meelekindlust on võimalik ära tunda, vaadeldes inimese välimust, kehakeelt ja näoilmeid. Vähem täpselt tuntakse ära sotsiaalsust, neurootilisust ja avatust kogemustele, mis võib olla seotud nende omaduste vähem väljenduva olemusega. Visuaalsed stiimulid pakuvad mõningal määral teavet isiksuseomaduste kohta, kuid võivad vahel olla eksitavad. Järelikult, vaatamata sellele, et visuaalsed stiimulid võivad küll anda teavet inimese isiksuseomaduste kohta, ei tohiks ainult nende põhjal isiksust hinnata.

1.4. Isiksuseomaduste äratundmise meetodid personalivalikul

Antud peatükis toob autor ülevaate, mis võimalused on personali valikul isiksuseomadusi kindlaks teha. Personali valiku meetodid on CV ja ankeedi analüüs, intervjuu, küsimustik, võimekuse test, isiksuse test, taustauuring, valedetektori test ja hindamiskeskuse kasutamine (Kadnikov, & Kosintseva, 2017). Autor keskendub kahele meetodile: intervjuule ning isiksuseomaduste testidele.

Enne isiksuseomaduste hindamist tuleb esmalt selgitada välja, millised isiksuseomadused kandidaatidel on. Värbajad kombineerivad sageli mitmeid erinevaid meetodeid kandidaatide hindamisel, sealjuures isiksuseteste (Nikolaou & Foti, 2018). Intervjuu põhjal võib ära tunda isiksuseomadusi, kuid on oht, et mõned inimesed suudavad hästi näidelda ning intervjuueerijad ära petta. On väga tõenäoline, et intervjuueerijad, kes hindavad taotlejat, teevad töövestlusel kandidaadi isiksuse kohta järeldused ning kasutavad enda hinnangut, et otsustada kui hästi kandideerija antud ametikohal hakkama saaks. Kõige lihtsam on intervjuu käigus tunda ära ekstravertsust, sest see väljendub suhtlemises ning kõige raskem neurootilisust. (Caldwell & Burger, 1998) Barrick *et al.* (2000) uuring näitab samuti, et intervjuu põhjal on võimalik tõhusalt mõõta ekstravertsust, sotsiaalsust ning avatust kogemustele, kuid töö tulemuslikkusega seotud isiksuseomadused, meelekindlus ning emotsionaalne stabiilsus, on raskemini tuvastatavad. Isiksuseomaduste äratundmise meetodid ning nende liigitus on toodud joonisel 3.

Joonisel 3 on näha, et intervjuu saab liigitada kolmeks: struktureeritud, struktureerimata, poolstruktureeritud. Struktureeritud intervjuu jaoks kasutatakse ankeeti ning vastata saab valikvastustega. Poolstruktureeritud intervjuu puhul on alateemad paigas, kuid intervjuerija saab otsustada, mida ning millal küsib. Struktureerimata intervjuu puhul ei ole küsimused paigas ning intervjueritav saab ise otsustada, mida ja millal küsib, tuginedes vestlusele. (Virkus, 2016) Autori arvates on personali valikul isiksuseomaduste äratundmise jaoks kõige tõhusamad poolstruktureeritud ning struktureerimata intervjuud, sest nende abil on võimalik täiendavat teavet saada kandideerija isiksuseomaduste kohta, kuna on võimalus küsida lisaküsimusi.



Joonis 3. Isiksuseomaduste ära tundmise meetodid

Allikas: Autori koostatud Barrick *et al.* (2000), Satow (2011) ja Virkus (2016) põhjal

Lisaks on võimalik viia läbi isiksuseomaduste test, et tunda ära ning hinnata kandideerija isiksuseomadusi. Psühholoogiline testimine on väga oluline töötajate värbamise ja valiku protsessis ning hõlmab kognitiivsete võimete, situatsioonilist ja isiksuse testimist (Baron, Melania, & Agustina, 2020). Veebipõhine isiksuseomaduste test on üheks levinumaks viisiks hindamaks kandideerija isiksuseomadusi (Satow, 2011). Isiksuseteste kasutatakse juba kandideerimise protsessi alguses (Nikolaou & Foti, 2018). Isiksuseomaduste testid võimaldavad hinnata, kuidas kandidaadi isiksuseomadused sobivad tööülesannete ja organisatsiooni kultuuriga ning töö tulemuslikkusega. Ryan *et al.* (2017) uuring näitab, et nendes organisatsioonides, kes kasutavad värbamisel teste, hinnatakse kõige sagedamini isiksust, võimeid ja juhtimisoskusi. Isiksusetest aitab organisatsioonil saada ülevaade, millise inimesega on kandideerijate puhul tegu. Isiksuseomaduste test on kasulik juhtiva ning mitte

juhtiva personali valikul, meeskonna tugevamaks muutmisel ning organisatsioonisesel edutamisel (Risavy, Fisher, Robie, & König, 2019).

Isiksuseomaduste testide eeliseks on kulude kokkuhoid ning õige värbamisotsuse tegemine. Tööandjad kasutavad isiksuseteste värbamisprotsessis, et proovida vältida halbade värbamisotsuste tegemist ning seeläbi kulusid kokku hoida. Isiksuseomaduste testidega proovitakse välja sõeluda omadused, mida ei soovita kandidaadis näha ning hinnata sobivust kandidaadi ja ameti vahel. (Stabile, 2002) Ametiga mitte sobiv töötaja võib tuua organisatsioonile lisakulusid, sest tuleb uuesti värvata inimene ning koolitada.

Isiksuseomaduste hindamine on kasulik strateegiliste otsuste selgitamiseks juhtivatel positsioonidel töötavate inimeste puhul (Connolly, Kavanagh, & Viswesvaran, 2007). Lisaks on veebipõhise isiksusetesti eeliseks aja kokkuhoid. Interneti kasutamine on personali valikul tähtis konkurentsivõime säilitamiseks, sest tagab efektiivsuse, lisakulude ja aja kokkuhoiu (Lievens & Chapman, 2009). Isiksusetestid aitavad mõista meeskonnaliikmete erinevusi ja sarnasusi, mis võimaldab juhtidel meeskondi juhtida ja konflikte ennetada või lahendada.

Veebipõhise isiksuseomaduste testi puudusteks on isikute tuvastamise keerukus ning materjalide avalikustamine, sest inimesed teevad ekraanipilte ning kopeerivad tekste. (Satow, 2011) Lisaks esineb isiksuseomaduste testide puudus selles, et inimesed võivad vastuseid moonutada ning tööandja peaks isiksuseomaduste testi kasutamisel hindama vastuste moonutamist. Vastuste moonutamist esineb rohkem tööle kandideerijate seas. Tööl olevad töötajad, kelle testi vastused ei ole tööandjale kättesaadavad, moonutavad vastuseid vähem. Kandideerijad võivad isiksusetesti vastuseid moonutades luua endast parema mulje ning seeläbi mõjutada testitulemusi ja värbamisotsuseid. (Rosse, Stecher, Miller, & Levin, 1998)

Vastuste moonutamise riski vähendamiseks võivad organisatsioonid kombineerida isiksuseteste teiste hindamismeetoditega, mis võib anda parema ülevaate kandidaadist. Ones ja Viswesvaran (1998) uuring näitab, et kuigi valdav arvamus on, et kandidaadid, kes oma vastuseid ei kohanda ehk on ausad, ei pruugi valikuprotsessis edukad olla, siis tegelikult ei leidu tõendeid, mis seda arvamust kinnitaksid. Isiksusetestide kasutamisel on mitmeid puuduseid ja väljakutseid, mida organisatsioonid peavad teadvustama, et saada kasu isiksusetestide kasutamisest. Järgnevalt koostas autor tabeli 5, et tuua ülevaade intervjuu ja isiksuseomaduste testide eelistest ja puudustest.

Tabelis 5 on näha, et intervjuu peamised eelised on isikliku kontakti loomine, küsimuste kohandamine vastavalt olukorrale, täiendava teabe küsimine ning isiksuseomaduste ära tundmine. Sarnaselt intervjuule on võimalik ka isiksuseomaduste testi abil ära tunda isiksuseomadusi. Lisaks on võimalik hinnata sobivust kandidaadi ja ameti

vahel, hoida kokku kulusid ning aega. Mõlema meetodi puuduseks on petmine, ehk vastuste moonutamine, et luua endast parem mulje. Isiksuseomaduste veebitesti puuduseks on isikute tuvastamine ning materjalide avalikustamine, sest inimesed teevad ekraanipilte ja kopeerivad tekste. Intervjuu puuduseks on see, et töö tulemuslikkusega seotud isiksuseomadused on raskemini tuvastatavad ning ainukesed hindajad on intervjuueerijad.

Tabel 5

Isiksuseomaduste äratundmise meetodite eelised ja puudused

Meetod	Eelised	Puudused
Intervjuu	Isiksuseomaduste äratundmine Isiklik kontakt Kohandatavad küsimused Täiendava teabe saamine	Inimesed näitlevad ja petavad intervjuueerijat Ainult intervjuueerijate hinnang Töö tulemuslikkusega seotud isiksuseomadused on raskemini tuvastatavad
Isiksuseomaduste test	Kulude kokkuvõid Efektiivne Aja kokkuvõid Isiksuseomaduste äratundmine Võimalik hinnata sobivust kandidaadi ja ameti vahel	Isikute tuvastamise keerukus veebitesti puhul Materjalide avalikustamine veebitesti puhul (ekraanipildid, teksti kopeerimine) Vastuste moonutamine

Allikas: Autori koostatud Satow (2011), Rosse *et al.* (1998), Stabile (2002), Lievens & Chapman (2009), Caldwell & Burger (1998), Barrick *et al.* (2000) põhjal

Isiksuseomaduste äratundmise ja hindamise võimalused on intervjuu ja isiksusetestid. Suured organisatsioonid viivad rohkem läbi intervjuusid ning hindavad protseduure (Ryan, McFarland, Baron, & Page, 1999). Intervjuude ning isiksusetestide läbiviimist võivad mõjutada kultuurilised erinevused. Kultuurilised dimensioonid nagu ebakindluse vältimine ja võimudistants, mõjutavad oluliselt personalivaliku protsesse, taustakontrolli ulatust, testide kasutamist ja intervjuude korraldamist (Ryan *et al.*, 1999). Ryan *et al.* (1999) uuringu tulemused rõhutavad ka kultuuriliste erinevuste mõju personalivaliku praktikatele, viidates sellele, et tuleks arvestada kultuurilisi erinevusi ja kohendada valikuprotsesse vastavalt kultuurilisele kontekstile, et optimeerida personalivaliku tõhusust ja sobivust.

Isiksuseomaduste testi ning intervjuu puhul tuleb arvesse võtta, et kandidaadid võivad näidelda või vastuseid moonutada. Mõlemad meetodid võimaldavad isiksuseomadusi personali valiku protsessis ära tunda. Valides isiksusetestide ja intervjuude vahel, tuleks arvesse võtta ka kultuurilisi erinevusi, sest erinevad kultuurid võivad mõjutada hindamismeetodite sobivust ja tõhusust.

2. Isiksuseomaduste eelistamine personali valikul ja nende seos tulemuslikkusega Eesti andmetel

2.1. Uuringu valimi ja uurimismetoodika kirjeldus

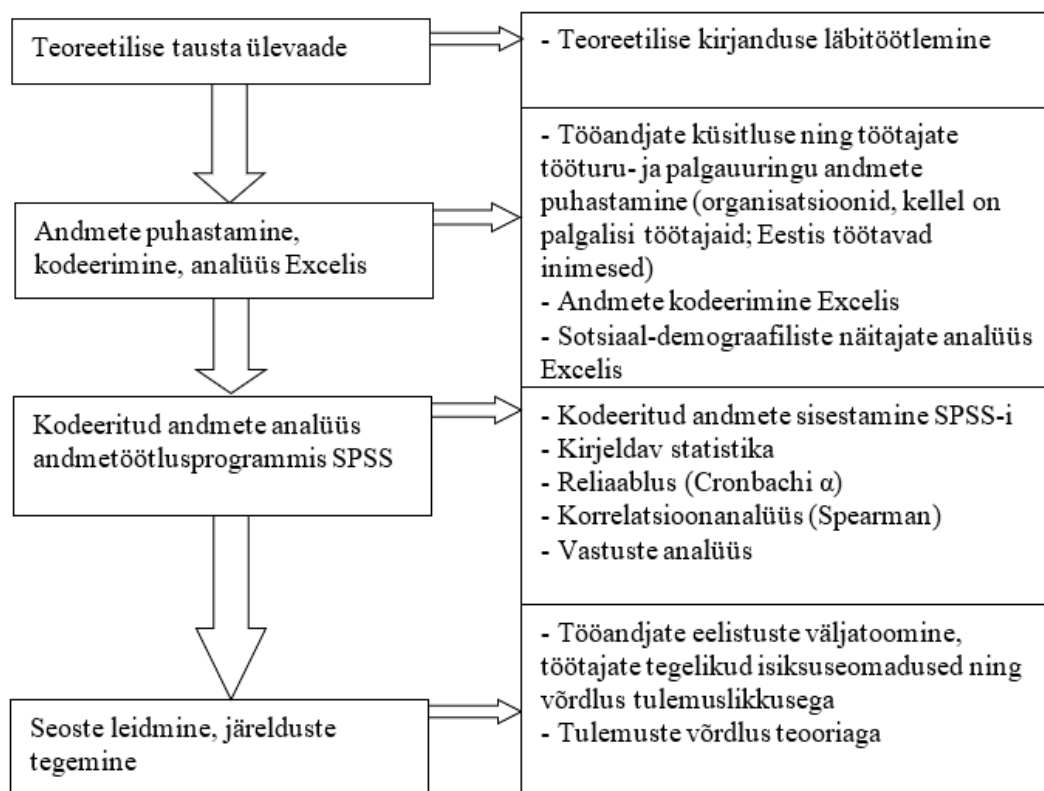
Antud peatükis toob autor ülevaate, milliseid meetodeid uuringus kasutatakse. Autor annab ülevaate töö jaoks valitud andmebaasidest ning kirjeldab valimeid. Selles peatükis selgitab autor statistilisi meetodeid, mida töös kasutatakse ning kirjeldab magistritöö uurimisprotsessi.

Personali valik võimaldab organisatsioonidel leida töötajaid, kes sobivad kõige paremini ameti vajadustega. Personali valiku protsessis on isiksuseomadustel oluline osa, et mõista kandideerijate sobivust ametiga, tööga, meeskonnaga ja organisatsiooniga. Isiksuseomaduste jaotuseks kasutab autor Suure Viisiku mudelit, mida on varasemates uuringutes laialdaselt kasutatud. Autorile teadaolevalt ei ole antud magistritööga sarnast teemat Eestis varasemalt uuritud. Penter (2015), Borgmann (2021) ja Pikk (2008) on varasemalt uurinud personali valikut, kuid keskendunud on ühele organisatsioonile ning isiksuseomadusi ei ole käsitletud. Karilaid (2021) on uurinud heuristikute rolli personali valikul, kuid ei ole samuti käsitletud isiksuseomadusi ning piirdus ühe ettevõttega. Järgnevalt toob autor ülevaate magistritöö uuringu valimist ning kirjeldab uurimismetoodikat.

Antud magistritöös kasutab autor Eesti Palgainfo Agentuuri andmeid. Uurimus viiakse läbi kasutades tööandjate küsitlust (2023 kevad) ning töötajate tööturu- ja palgauuringut (2022 sügis). Mõlemad küsitlused olid anonüümsed ning kolmes keeles (eesti keeles, vene keeles ning inglise keeles). Anonüümne küsimustik võimaldab tõenäolisemalt saada ausaid vastuseid nii tööandjalt kui ka töötajalt. Tööandjate küsitluse alusel saab autor ülevaate, milliseid aspekte ning isiksuseomadusi hinnatakse enim tööandjate poolt. Töötajate tööturu- ja palgauuring (edaspidi töövõtjate küsitlus) annab ülevaate, millised isiksuseomadused on Eesti inimestel enda hinnangul ning isiksuseomaduste seosest tulemuslikkusega. Küsimustikud koosnesid erinevatest sotsiaal-demograafilistest tunnustest, teemakohastest küsimustest ning väidetest.

Töötajate ning organisatsioonide küsitlus viiakse Eesti Palgainfo Agentuuri poolt läbi kaks korda aastas, kevadel ja sügisel. Organisatsioonide kaasamine toimub läbi Palgainfo Agentuuri andmebaasi ning töötajate ja tööotsijate kaasamine läbi Palgainfo Agentuuri andmebaasi, CVKeskus.ee ning partnerite otsekontaktide kaudu. Uuringud keskenduvad töötasustamisele, tööturukäitumisele, organisatsioonikäitumisele, töökorraldusele ja juhtimisele ning vastajate taustaandmetele, mistõttu annavad ulatusliku ülevaate erinevate sektorite ning ametite kohta. Uuringus osalejad täidavad veebiküsitluse ankeedi, mis on

anonüümne. Eesti Palgainfo Agentuuri tööturu- ja palgauuringud on Eestis kõige ulatuslikumad, kus tavapäraselt osaleb üle 10 000 töötaja ja töötotsija ning 300 organisatsiooni esindaja. (Palgainfo Agentuur, kuupäev puudub) Järgnevalt toob autor magistriritöö empiirilise osa ülevaate, mis on jagatud neljaks osaks ning on koos selgitustega toodud välja joonisel 4.



Joonis 4. Magistriritöö uurimisprotsess

Allikas: Autori koostatud analüüsi läbiviimise põhjal

Esmalt töötles autor läbi teoreetilise kirjanduse isiksuseomaduste kohta personali valikus. Järgnevalt puhastas mõlema andmebaasi andmed Excelis. Andmete puhastamisel jättis autor töövõtjate küsitluse alles ainult need vastajad, kes töötavad Eestis. Tööandjate küsitlusele jättis autor alles ainult need vastajad, kellel on palgalisi töötajaid organisatsioonis. Töövõtjate küsitlusele vastanud oli 9257 ning peale andmete puhastamist jäi valimisse 6765 Eestis töötavat vastanut. Enne andmete puhastamist oli tööandjate küsitlusele vastanud 402 ning valimisse jäi 383 tööandjat Eestist. Järgnevalt kodeeris autor andmed ning viis läbi sotsiaal-demograafiliste näitajate analüüsi Excelis.

Töövõtjate küsitluse väidete hindamiseks kasutab autor skaalat 1-5, kus numbrid tähistavad järgmist:

- 1 – „üldse ei nõustu“
- 2 – „pigem ei nõustu“
- 3 – „nii ja naa“
- 4 – „pigem nõustun“
- 5 – „nõustun täiesti“

Kodeeritud andmed sisestas autor andmetöötlusprogrammi SPSS, kus teostas andmeanalüüsi, mille raames viis läbi reliaablusanalüüsi, korrelatsioonanalüüsi (Spearman), vastuste analüüsi ning koostas kirjeldava statistika. Viimase osana tegi autor ülevaate analüüsis leitud seostest ning saadud tulemustest lähtudes järeldused. Sotsiaal-demograafilistest tunnuste ülevaate jaoks on autor koostanud tabeli (vt lisa A), kus on toodud välja töövõtjate küsitluse sotsiaal-demograafiliste tunnuste ülevaade.

Töövõtjate küsitluses oli kokku 103 küsimust. Sotsiaal-demograafilistest näitajatest vaatles autor töövõtjate küsitluse alusel vastanute sugu, vanust, haridustaset, tööstaaži, erialast kogemust, organisatsiooni töötajate arvu, tegevusala ning ametit (vt lisa A). Esmalt vaatas autor töötajate soo jaotust ning leidis, et vastanutest 64% on naised ning 36% mehed (vt lisa A). Vastanud töötajate vanus on jaotunud sarnasel tasemel vanusegruppide 25-34 aastat, 35-44 aastat, 45-54 aastat ning 55-64 aastat lõikes. Üle poole vastanud töötajatest on kõrgharidusega. Autor vaatas ka vastanute jaotust ametite puhul ning selgus, et kõige rohkem vastanuid on kas keskastme spetsialistid või tippspetsialistid. Analüüsist selgus, et vastanud on põhiliselt kontoritöötajad, kelle töö nõuab kõrgharidust, mis selgitab ka seda, et üle poole vastanutest on kõrgharidusega. Kõige rohkem vastanuid on töötleva tööstuse, tootmise, kaubanduse või haridusega tegelevast organisatsioonist (vt lisa A).

Järgnevalt vaatles autor vastanute tööstaaži ning erialast kogemust (vt lisa A). Vastanute tööstaaži osas on suur osa vastanutest ehk kolmandik tööstaažiga 10 ja rohkem aastat. Teised vastusevariandid on kõik sarnasel tasemel vahemikus 15%-18%. (vt lisa A) Tulemus näitab, et töövõtjate küsitlusele on vastanud suures osas kõrge staažiga töötajad, mille põhjal võib järeldada, et tegemist on kogunud töötajatega. Seda kinnitab ka erialase kogemuse ülevaade, mille alusel on näha, et töökogemusega vahemikus 5-9 aastat on 21% vastanutest ning 10-aastase ja rohkema erialase kogemusega vastanuid on 47%, ehk peaaegu pooled vastanutest. Vastanute hulgast on 29% töötajatest tööl organisatsioonis, kus on 250 ja rohkem töötajat, mis näitab, et tegemist on keskmise või suure ettevõttega. Väikeses

ettevõttes, kus on alla 49 töötaja, on vastanutest 39%. Järgnevalt toob autor tööandjate küsitluse sotsiaal-demograafiliste tunnuste ülevaate (vt lisa B). Sotsiaal-demograafilistest näitajatest vaatles autor tööandjate küsitluse põhjal vastanute sugu, vanust, ametit, organisatsiooni töötajate arvu ning organisatsiooni tegevusala.

Esmalt tegi autor ülevaate vastanute soost ning vanusest. Vastanutest 65% moodustasid naised, 32% mehed ning mitte vastanuid oli 3% (vt lisa B). Vastanute sooline jaotus on sarnasel tasemel töövõtjate küsitlusega. Kuna tööandjate küsitlusele vastanud on organisatsiooni esindajad, kes on erinevate valdkondade juhid, spetsialistid või omanikud, ehk kontoritöötajad, siis on üsna tüüpiline, et vastanute hulgas on rohkem naisi. Vastanutest 23% olid 35-44 aastased, 35% ehk kolmandik vanuses 45-54 aastat ning 22% vanuses 55-64 aastat (vt lisa B). See tulemus näitab, et tööandjate küsitlusele vastasid pigem keskeas või vanemad inimesed, mistõttu võib oletada, et tegemist on kogenud ning pika tööstaaziga inimestega.

Järgnevalt vaatas autor, kuidas jagunevad vastanute amet ning organisatsiooni töötajate arv ja tegevusala. Tööandjate küsitlusele vastanute hulgas on kõige rohkem personali juhte, juhatuse liikmeid, tippspetsialiste ning omanikke (vt lisa B), mis näitab, et vastanute hulgas on suurel määral ka personaliga ning tõenäoliselt värbamisega tegelevaid vastanuid. Tööandjate küsitlusele vastanute hulgas on üle poole väikesest organisatsioonist, kus on alla 50 töötaja (vt lisa B), mistõttu võib eeldada, et nendes organisatsioonides ei ole eraldi inimesi personalivärbamiseks ning juhid tegelevad personali valikuga. Üle 250 töötajaga organisatsioonist, ehk suurest ettevõttest oli vastanutest 12%. Vaadates vastanute organisatsiooni tegevusala, leidis autor, et kõige rohkem vastanuid on töötleva tööstusega, kaubandusega või kutse-, teadus- ja tehnikaalase tegevusega tegelevast organisatsioonist (vt lisa B). See tulemus on sarnane töövõtjate küsitluses leitud.

Enda töös kasutab autor Suure Viisiku mudelit isiksuseomaduste jaotuseks: sotsiaalsus, ekstravertsus, meelekindlus, neurootilisus, avatud kogemustele (McCrae & John, 1992). Kuna kasutatavates andmebaasides on isiksuseomadusi kirjeldavad tunnused erinevad, toob autor tabelis 6 võrdluse kahe andmebaasi vahel.

Võrreldes kahte andmebaasi tabelis 6, on näha, et isiksuseomaduste tunnused on erineva sõnastusega, kuid mõõdavad sama asja ning olulisi erinevusi ei esine. Kuna tööandjate küsitluses ei mõõdetud neurootilisust, vaid emotsionaalset stabiilsust, mis on neurootilisuse vastand, siis kasutab autor analüüside läbiviimise jaoks mõlemast andmebaasist emotsionaalse stabiilsuse muutujat, mille pööras ümber mõlemas andmebaasis sellisel viisil, et see mõõdaks neurootilisust.

Tabel 6

Isiksuseomaduste tunnused Palgainfo Agentuuri tööandjate ja töövõtjate küsitlustes

Isiksuseomadus	Tööandjate küsitlus	Töövõtjate küsitlus
Sotsiaalsus	Leplik, hooliv	Teistest hooliv, leplik
Ekstravertsus	Energiline, seltsiv	Aktiivne, entusiastlik
Meelekindlus	Töökas, usaldusväärne	Kohusetundlik, distsiplineeritud
Avatus kogemustele	Loov, valmis muutusteks	Uutele ideedele ja kogemustele avatud, elava fantaasiaga
Emotsionaalne stabiilsus	Tasakaalukas, hea pingetaluvus	Rahulik, emotsionaalselt tasakaalukas

Allikas: Autori koostatud töövõtjate küsitluse ning tööandjate küsitluse põhjal

Autor kasutab analüüsis ülesandele suunatud tulemuslikkust, et saada ülevaade isiksuseomaduste ja tulemuslikkuse vahelisest seosest. Ülesandele suunatud tulemuslikkuse kohta on töövõtjate küsitluses viis väidet, mille põhjal autor koostab ühe tulemuslikkuse koondnäitaja, mida analüüsis kasutab. Andmebaasis on ülesandele suunatud tulemuslikkuse väideteks:

- pean kinni lubatud tähtaegadest;
- soovin alati oodatud tulemust saavutada;
- suudan oma tegevuses prioriteete seada;
- olen oma tegemistes tõhus;
- oskan hästi oma aega planeerida.

Tulemuslikkuse koondnäitaja loomise jaoks analüüsib autor reliaablust, et näha, kas moodustatud faktor on usaldusväärne ning on võimalik luua üks näitaja. Reliaabluse mõõtmiseks kasutab autor Cronbachi α , mille piisavaks suuruseks loetakse 0,70 (Rämmer, 2014). Reliaablusnäitaja annab ülevaate moodustatud faktori (tulemuslikkus) usaldusväärsusest. Saadud reliaablusnäitaja on 0,84, mis on suurem kui 0,7, ehk tulemuslikkuse reliaablus on piisav.

Käesolevas magistritöös on tunnuste vaheliste seoste uurimisel kasutatud Spearmani korrelatsioonikordajat ning kirjeldavat statistikat. Spearmani korrelatsioonikordaja abil selgitatakse välja, kas esineb seos isiksuseomaduste ja ülesandele suunatud tulemuslikkuse vahel ning kui seos esineb, siis milline see on. Korrelatsioonanalüüsi läbiviimiseks ning kirjeldava statistika jaoks on kasutatud andmetöötlusprogrammi SPSS. Analüüs viiakse läbi olulisuse nivool 0,05. Autor kasutab analüüsi jaoks Spearmani astakorrelatsioonikordajat, sest töös kasutatud skaala on 1-5. Korrelatsioonikordaja väärtused on vahemikus 1 ja -1 ning positiivse väärtuse puhul on tunnuste vahel kasvav seos. Korrelatsioonikordaja, mis on

väiksem kui 0,3, näitab, et tegemist on nõrga seosega. Kui korrelatsioonikordaja on vahemikus 0,3- 0,7, siis on tegemist keskmise seosega ning kui üle 0,7, siis tugeva seosega (Kaart, 2004). Sotsiaalteaduste puhul on küllaltki tugev seos tugevusega üle 0,5 (Rootalu, 2014).

2.2. Tööandjate eelistuste võrdlus töötajate tegelike isiksuseomaduste ja tulemuslikkusega

Antud peatükis annab autor ülevaate, millised isiksuseomadused on Eesti töötajatel nende enda hinnangul. Autor vaatleb, kuidas on isiksuseomadused töö tulemuslikkusega seotud. Lisaks analüüsib autor selles peatükis, milliseid isiksuseomadusi Eesti tööandjad eelistavad. Samuti esitab autor uuringu tulemuste analüüsi ning võrdluse varasema teooriaga.

Esmalt uuris autor, kuidas on hinnanud Eesti töötajad enda isiksuseomadusi. Tabelis 7 on toodud välja isiksuseomaduste kirjeldav statistika. Vaadates isiksuseomaduste keskmisi, on näha, et kõige kõrgema hinnangu andsid töötajad oma meelekindlusele (4,1) ning sotsiaalsusele (3,9) (vt tabel 7). Lisaks on töötajad andnud enda puhul hinnangu, et neil on avatust kogemustele (3,7) ja ekstravertsust (3,5) (vt tabel 7). Kõige vähem on töötajad andnud hinnangu, et neil esineb neurootilisust (2,4)(vt tabel 7).

Analüüsis saadud tulemused näitavad, et Eesti inimesed on meelekindlad, sotsiaalsed, avatud kogemustele ning ekstravertsed, kuid kuna tegemist on nende enda hinnanguga ehk sarnaneb isiksuseomaduste testile, siis ei pruugi vastused olla täiesti tõesed. Varasemalt on ka Rosse *et al.* (1998) toonud välja, et isiksuseomaduste testi puuduseks on vastuste moonutamine, mistõttu võib inimene mingeid isiksuseomadusi enda puhul üle hinnata või vastuseid moonutada.

Autor vaatas Jüri Alliku artiklit, kus on väljatoodud, et igal rahvusel on oma iseloomujooni ning stereotüüp, kuid see ei näita tegelikkust, ega kajasta inimeste igapäevast käitumist, vaid tuleneb pigem minevikust või ettekujutusest, kuidas on tavaks mingil rahvusel käituda. Eestlased peavad ennast väheaktiivseks, tööakaks, alalhoidlikuks ning umbusklikuks. Vaadates reaalsele inimestele antud isiksusehinnanguid, siis vastupidiselt stereotüübile, on eestlased üsna kõrgel kohal ekstravertsuse ja emotsionaalse stabiilsuse poolelt. (Allik, 2008). See näitab, et alati ei saa usaldada tekkinud stereotüüpi mingi rahvuse kohta, sest tegelikkus ei pruugi olla sama. Lisaks vaatas autor Schmitt, Allik, McCrae ja Benet-Martinez (2007) uuringut, kus on näha, et eestlased ei erine isiksuseomaduste poolest eriti teistest rahvustest. Kõik isiksuseomadused on üsna sarnasel tasemel ning veidi kõrgemad on ekstravertsus ning avatus kogemustele (Schmitt *et al.*, 2007). Autor sai sarnase tulemuse, et Eesti inimesed on ekstravertsed ning avatud kogemustele, mis läheb kokku varasemates uuringutes

väljatooduga ning on üllatav tulemus, sest stereotüüpiliselt on levinud arvamus, et eestlased on kinnised ning pigem introvertsed inimesed.

Tabelis 7 on toodud ülevaade viie isiksuseomaduse standardhälvetest. Standardhälve näitab vastuste varieeruvust ning kui standardhälve on suur, siis vastused varieeruvad ja vastupidiselt väikese standardhälve puhul on vastajad üksmeelsed (Rootalu, 2014). Võrreldes viie isiksuseomaduse standardhälbeid, on näha, et kõikide isiksuseomaduste puhul on standardhälbed sarnases vahemikus (0,71-0,90), ehk hinnangud on üsna sarnased kõikide isiksuseomaduste puhul (vt tabel 7). Kõige üksmeelsemad arvamusel on meelekindluse (0,71) ning kõige erinevamad vastused ekstravertsuse (0,90) puhul (vt tabel 9).

Tabel 7

Isiksuseomaduste hinnangute kirjeldav statistika

	Ekstravertsus	Meelekindlus	Avatus kogemustele	Sotsiaalsus	Neurootilisus*
Keskmine	3,50	4,14	3,74	3,93	2,37
Mediaan	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00
Standardhälve	0,90	0,71	0,86	0,72	0,85
Miinumum	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Maksimum	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00

Märkus: 1- üldse ei nõustu, 2- pigem ei nõustu, 3- nii ja naa, 4- pigem nõustun, 5- nõustun täiesti. *-Ümber pööratud emotsionaalne stabiilsus

Allikas: Autori koostatud töövõtjate küsitluse põhjal

Mediaan näitab hinnangute keskpunkti ning tabelis 7 on näha, et kõikidel isiksuseomadustel peale neurootilisuse on keskpunkt 4,00 ehk vastusevariandi „pigem nõustun“ juures. Neurootilisuse hinnangute keskpunkt on 2,00 ehk vastusevariandi „pigem ei nõustu“. Miinumumid on kõikide isiksuseomaduste puhul samasugused ehk „üldse ei nõustu“. Sarnaselt miinumumidele on ka maksimumid samuti samasugused ehk „nõustun täiesti“.

Tabelis 7 toodud keskmised meelekindluse, sotsiaalsuse, ekstravertsuse ning avatud kogemuste lõikes on sarnases suurusjärgus (3,50- 4,14). Võrreldes teiste isiksuseomadustega on keskmine madalam ümber pööratud emotsionaalse stabiilsuse puhul, mis mõõdab neurootilisust (2,37). Järgnevalt vaatab autor isiksuseomaduste vastuste jaotust, sest see

annab parema ülevaate vastuste varieeruvusest. Tabelis 8 on toodud välja vastusevariantide jaotus viie isiksuseomaduse puhul. Töövõtjate küsitluse ankeet on toodud välja lisas D.

Tabel 8

Isiksuseomaduste vastuste jaotus

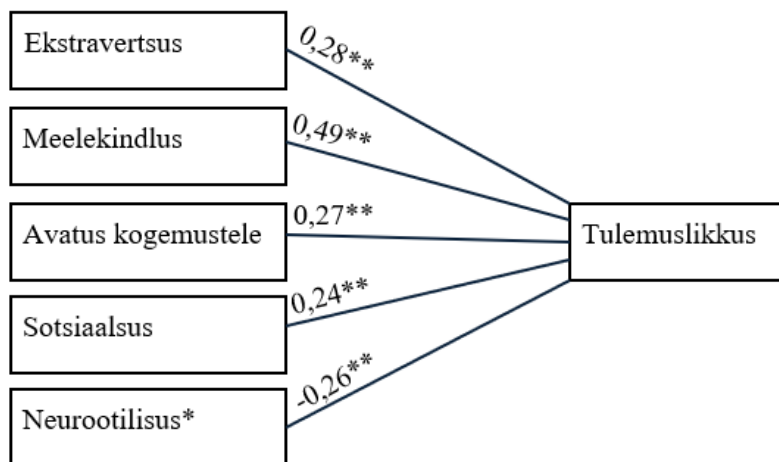
	Ekstravertsus	Meelekindlus	Avatus kogemustele	Sotsiaalsus	Neurootilisus*
Üldse ei nõustu/ pigem ei nõustu	13,6	2,0	7,5	3,0	59,1
Nii ja naa	31,9	12,9	28,8	19,8	32,6
Pigem nõustun/ nõustun täiesti	54,5	85,1	63,7	77,2	8,3

Märkus: Tabelis esitatud andmed on protsentides. *-Ümber pööratud emotsionaalne stabiilsus

Allikas: Autori koostatud töövõtjate küsitluse põhjal

Tabel 8 näitab täpsemalt, millise hinnangu on töötajad andnud enda isiksuseomadustele Suure Viisiku jaotuse põhjal. Tabelist 8 selgub, et vastanutest 85% pigem nõustub või nõustub täielikult sellega, et nad on meelekindlad. See tulemus näitab, et meelekindluse osas on Eesti töötajatel üksmeel ning enamik vastanutest on andnud hinnangu, et nad on meelekindlad. Lisaks selgub tabelist 8, et kõigest 2% vastanutest ei nõustu, et nad on meelekindlad. Antud tulemus on autori arvates üllatav, et niivõrd palju töötajaid arvab, et nad on meelekindlad.

Lisaks selgub analüüsist, et pigem nõustutakse või nõustutakse täielikult sellega, et ollakse sotsiaalsed (77%), avatud kogemustele (64%) või ekstravertsed (55%). Tabelist 8 selgub ka, töötajate hinnangul neil neurootilisust ei esine ning ainult 8% on nõus, et neil esineb neurootilisust. Järgnevalt vaatab autor, kuidas on isiksuseomadused seotud tulemuslikkusega (vt joonis 5). Joonisel 5 on toodud välja viie töös kasutatud isiksuseomaduse ja ülesandele suunatud tulemuslikkuse vaheline korrelatsioon.



Joonis 5. Isiksuseomaduste korrelatsioon ülesandele suunatud tulemuslikkusega

Märkus: Kasutatud on Spearmani astakkorrelatsioonikordajat. ** - Korrelatsioon on oluline tasemel 0,01. * - Ümber pööratud emotsionaalne stabiilsus

Allikas: Autori koostatud töövõtjate küsitluse põhjal

Analüüsisist selgus, et meelekindluse ja tulemuslikkuse vahel on ainukesena küllaltki tugev seos (0,49), mis näitab, et inimestel, kellel on kõrgem meelekindlus, on suurem tõenäosus saavutada paremaid tulemusi (vt joonis 5). Saadud tulemus läheb kokku varasemate uuringutega, kus saadi samasugune tulemus, et meelekindlus on tugevalt seotud tulemuslikkusega (Barrick & Mount, 1991; He et al., 2019; Sackett & Walmsley, 2014; Barrick *et al.*, 2001; Salgado & Tauriz, 2014; Judge & Ilies, 2002).

Sotsiaalsuse, ekstravertsuse, avatus kogemustele ja tulemuslikkuse vaheline seos on nõrk (0,24-0,28). Ainukesena on nõrk negatiivne seos joonisel 5 toodud välja tulemuslikkuse ning neurootilisuse vahel (-0,26). See tulemus näitab, et mida kõrgem on neurootilisus, seda väiksem on tõenäosus saavutada häid tulemusi. Kuna seos on nõrk, siis see näitab, et neurootilisus ei pruugi olla tulemuslikkuse poolest oluline ennustaja. Autor leidis enda analüüsis, et nõrk seos on tulemuslikkuse ning sotsiaalsuse, ekstravertsuse, avatus kogemustele ning neurootilisuse vahel. Autori saadud tulemus on veidi kõrgem kui varasemates uuringutes, kus on leitud, et nende isiksuseomaduste ning tulemuslikkuse vahel on nõrk või puuduv seos (vt joonis 5).

Töövõtjate küsitluse põhjal analüüsis autor, milliseid aspekte töövõtjad eelistavad (vt lisa C). Töövõtjate küsitluses pidid vastanud valima, milliseid aspekte nad personali valikul eelistavad. Tabelis 9 on toodud ülevaade töövõtjate eelistusest. Autor analüüsis teadmisi ja oskuseid, kogemusi, kohanemisvõimet ning arengupotentsiaali. Analüüsitud aspektide

tulemuses on näha, et üle poolte (51,3%-63,6%) tööandjatest eelistavad kõiki neid aspekte ning sarnases suurusjärgus. Teadmised, kogemused ning kohanemisvõime organisatsiooni eripäraga on aspektid, mida on võimalik aja jooksul arendada ja täiustada. Arengupotentsiaal on aspekt, mida saab osaliselt arendada, kuid sõltub inimese motivatsioonist, võimetest ja valmisolekust õppida. Lisaks näitavad tabelis 9 toodud tulemused, et peale nende aspektide on veel aspekte, mis võivad olla tähtsad tööandjate jaoks, sest ühegi aspekti tulemus ei ole väga kõrge.

Tabel 9

Erinevate aspektide eelistus tööandjate poolt

Aspekt	Eelistan	Ei eelista
Teadmised ja oskused	58,5	41,5
Töökogemus	51,3	48,7
Kohanemisvõime organisatsiooni eripäraga	63,6	36,4
Arengupotentsiaal	63,3	36,7

Märkus: Tabelis esitatud andmed on protsentides

Allikas: Autori koostatud tööandjate küsitluse põhjal

Kui võrrelda tabelis 9 analüüsitud aspekte isiksuseomadustega tabelis 10, siis on näha, et meelekindlust eelistavad tööandjad rohkem kui muid analüüsitud aspekte, ehk isiksuseomadused on väga tähtsad võrreldes teiste küsitluses toodud aspektidega. Autor võrdles saadud tulemusi (vt tabel 9 ja 10) varasemate uuringutega (vt tabel 1) ning selgub, et varasemas uuringus olid isiksuseomadused üsna samaväärselt eelistatud kogemuste, arengupotentsiaali, kohanemisvõime ning haridusega. Autori tehtud analüüsist selgub, et meelekindlust eelistatakse rohkem kui muid omadusi.

Tööandjad eelistavad meelekindlust rohkem kui teisi aspekte, ka töötajad hindavad, et nad on meelekindlad ning meelekindlus aitab ka antud uuringu põhjal ülesandele suunatud tulemuslikkusele kaasa. Analüüsis saadud tulemused on kooskõlas varasemates uuringutes saadud tulemustega, kus selgus, et meelekindlus on kõige eelistatum ja hinnatum isiksuseomadus kandidaadi puhul (Scholarios & Lockyer, 1999; Sackett & Walmsley, 2014). Lisaks on meelekindlus ka üks enim ära tuntavaim isiksuseomadus (Albright *et al.*, 1988; Kenny *et al.*, 1992; Borkenau, & Lieber, 1993; Petrican *et al.*, 2014; Watson, 1989) (vt tabel 3).

Tabel 10

Isiksuseomaduste eelistus tööandjate poolt

Isiksuseomadus	Eelistan	Ei eelista
Sotsiaalsus	19,9	80,1
Ekstravertsus	32,9	67,1
Meelekindlus	89,6	10,4
Avatud kogemustele	61,1	38,9
Neurootilisus*	26,3	73,7

Märkus: Tabelis esitatud andmed on protsentides. *- Ümber pööratud emotsionaalne stabiilsus

Allikas: Autori koostatud tööandjate küsitluse põhjal

Tabelis 10 on toodud välja, mis isiksuseomadusi eelistavad tööandjad. Tööandjate küsitluse ankeet on toodud välja lisas C. Tulemustest selgub, et kõige rohkem eelistavad tööandjad meelekindlust (89,6%). Lisaks selgub, et meelekindlust eelistatakse rohkem kui muid omadusi (vt tabel 9). Tööandjate küsitluse põhjal eelistab 61,1% tööandjatest avatust kogemustele, mis on peale meelekindlust teine kõige eelistatum isiksuseomadus (vt tabel 10). Kui võrrelda avatust kogemustele teiste aspektidega, siis on see sarnasel tasemel kohanemisvõime, arengupotentsiaali, teadmiste, oskuste ja kogemustega (vt tabel 9). Tööandjad pigem ei eelista ekstravertsust (32,9%), neurootilisust (26,3%) ning sotsiaalsust (19,9%). Järgnevalt vaatab autor, kuivõrd on analüüsis saadud tulemused vastavuses teoorias toodule.

Tulemused on tööandjate seisukohast väga positiivsed, sest nad eelistavad meelekindlaid inimesi ning meelekindlust on lihtne ka ära tunda. Autor sai ka tulemuslikkuse puhul sarnase tulemuse Barrick ja Mount (1991) uurimusega, et kõige olulisem isiksuseomadus tulemuslikkuse puhul on meelekindlus. Tulemus näitab, et meelekindlus on universaalne ning tähtis igas ametis. Samasuguse tulemuseni jõudsid ka Barrick ja Mount (1991), kes tõid välja, et meelekindlus on oluline kõigi tööülesannete täitmisel ning töö tulemuslikkuse ennustamisel. Meelekindlust väljendab töökus, usaldusväärsus, kohusetundlikkus ja distsiplineeritus, mis on töö tulemuslikkuse juures üldised näitajad ning olulised iga ameti puhul (vt tabel 6). Seega võib öelda, et tööandjad hindavad meelekindlaid töötajaid, sest see võib väljenduda töötajate vastupidavuses, proaktiivsuses ja pühendumises, mis on olulised ka organisatsiooni edu seisukohast.

Teine kõige eelistatuim isiksuseomadus tööandjate jaoks on avatus kogemustele. Ka töötajate hinnangul on nad kogemustele avatud. Avatus kogemustele seos tulemuslikkusega

on nõrk, mis on kooskõlas varasemate uuringutega, kus on toodud välja, et avatud kogemustele ja tulemuslikkuse vahel seos puudub või on väga nõrk (Barrick & Mount, 1991; Barrick *et al.*, 2001; He *et al.*, 2019; Salgado & Tauriz, 2014). Analüüsist selgus, et avatust kogemustele tahavad tööandjad väga töötajate puhul, aga see pole tulemuslikkuse jaoks nii oluline. Avatus kogemustele võib olla oluline muude aspektide juures, näiteks aidata kohaneda muutuva töökeskkonnaga, olla uuendusliku mõtlemisega ning leidlik probleemidele lahenduse otsimisele.

Avatus kogemustele on isiksuseomadus, mida on võõra inimese puhul keeruline ära tunda (vt tabel 3). Avatus kogemustele võib olla rohkem tähtis sõltuvalt ametist, sest see on eelistatud loomingulistes töödes, kus oodatakse loovust ning elavat fantaasiat. Kunsti, moe ning kirjutamisega tegelevad ametid on need, mis vajavad loovust ning avatust, et olla tulemuslik. Avatus kogemustele väljendub selles, et ollakse loov, valmis muutusteks, elava fantaasiaga ning uutele ideedele ja kogemustele avatud (vt tabel 6).

Üheks vähem tähtsaks isiksuseomaduseks tööandjate eelistuses on ekstravertsus. Ekstravertsust pigem tööandjad ei eelista, kuigi üle poolte vastanud töötajatest hindab, et nad on ekstravertsed. Analüüsis leitud tulemus on autori jaoks üllatav, sest on levinud eelarvamus, et aktiivseid ja seltsivaid inimesi hinnatakse. Lisaks on varasemate uuringute põhjal ekstravertsus üks kõige paremini ära tuntavaid isiksuseomadusi (vt tabel 3). Ekstravertsus väljendub selles, et ollakse energiline, seltsiv, aktiivne ja entusiastlik (vt tabel 6). Autor arvab, et ekstravertsuse mitte eelistamine võib olla seotud sellega, et ekstravertsed inimesed võivad tunduda liiga domineerivad või liigselt jutukad, mis ei ole just kõige eelistatuid omadused, vähemalt mitte kõigis ametites.

Analüüsist selgus, et ekstravertsuse ja tulemuslikkuse vaheline seos on nõrk. Saadud tulemus on kooskõlas ka Salgado ja Tauriz (2014) ning Barrick *et al.* (2001) uurimustega, kus selgus, et ekstravertsus ei ole oluline töö tulemuslikkuse jaoks. Ekstravertsust tööandjad küll analüüsi tulemuste põhjal ei eelista, kuid see isiksuseomadus ei ole tulemuslikkuse jaoks nii oluline. Ekstravertsuse ja tulemuslikkuse vaheline nõrk seos näitab, et ekstravertsus võib olla tähtis sõltuvalt ametist. Kuna ekstravertsed inimesed on head suhtlejad ning enesekindlad, siis sobivad neile müügiga seotud ametid, kus oodatakse aktiivsust. Barrick ja Mount (1991) leidsid samuti, et ekstravertsus on oluline juhtide ning müügitööga tegelevates ametites.

Järgmise isiksuseomadusena vaatles autor neurootilisust, mida tööandjad ei eelista. Samuti on ka töötajad hinnanud, et nad ei ole neurootilised. Varasemate uuringute põhjal on näha, et neurootilisust on keeruline ära tunda võõra inimese juures (vt tabel 3), ehk neurootilisust on võimalik varjata tööandja eest. Tulemuslikkusel oli nõrk negatiivne seos

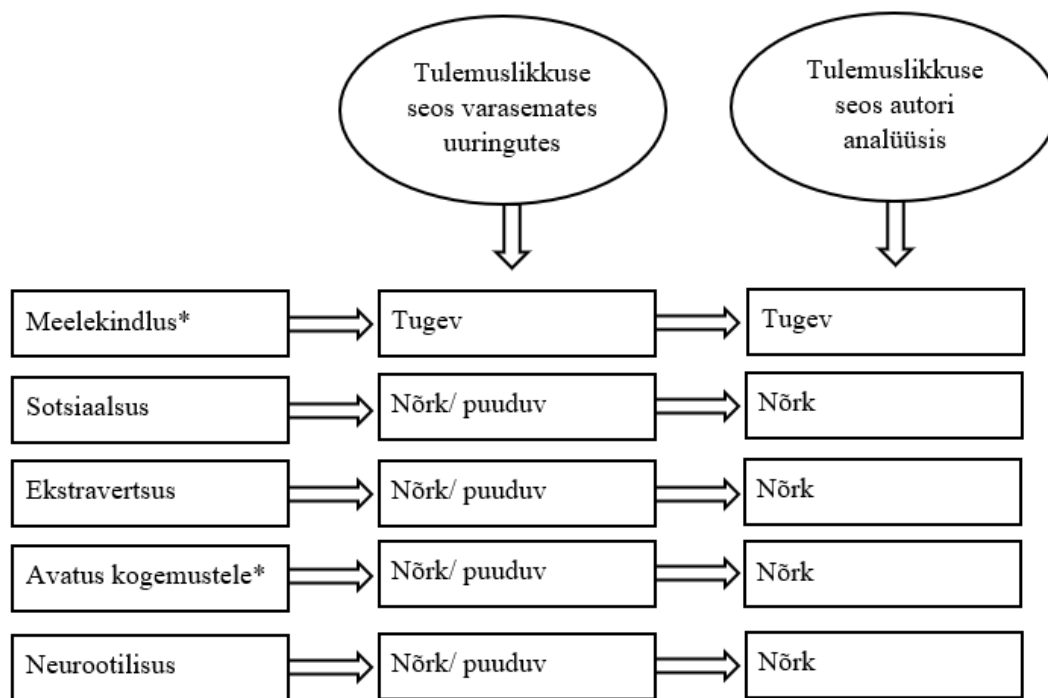
neurootilisusega. Teatud määral esinev neurootilisus on küll normaalne, kuid liigne neurootilisus võib mõjutada töötaja suhtlemist töökohal, otsuste tegemist ning stressitaluvust, seetõttu ei pruugi tööandjad seda omadust eelistada.

Judge ja Ilies (2002) leidsid, et neurootilisus on negatiivselt seotud töö tulemuslikkuse motivatsiooniga. See näitab, et kõrge neurootilisusega inimestel võib olla vähem motivatsiooni tööl, ehk neurootilisus mõjutab töö tulemuslikkust negatiivselt. Lisaks leidsid Salgado ja Tauriz (2014), et emotsionaalne stabiilsus ei ole oluline töö tulemuslikkuse ennustamisel. Autori tehtud analüüsist selgus, et tööandjad ei taha neurootilisi inimesi, aga see ei ole üldse nii halb omadus ning seos tulemuslikkusega puudub või on nõrk.

Kõige vähem eelistavad tööandjad sotsiaalsust, kuid töötajad on andnud hinnangu, et neil esineb sotsiaalsust. See on kooskõlas varasemate uuringutega, kus selgub, et seos sotsiaalsuse ja tulemuslikkuse vaheline on nõrk. Samuti on varasemad uuringud leidnud, et sotsiaalsuse ja tulemuslikkuse vaheline seos on väga väike või puudub (Barrick & Mount, 1991; Salgado & Tauriz, 2014; Barrick *et al.*, 2001).

Tööandjad küll ei eelista sotsiaalseid töötajaid, kuid tulemuslikkuse vaheline seos on nõrk ning sotsiaalsus on isiksuseomadus, mida tuntakse vähem ära (vt tabel 3). Sotsiaalsus väljendub hoolivuses ning leplikkuses (vt tabel 6). Autori saadud tulemus näitab, et sotsiaalsus ei ole eelistatud kõikides ametites, kuid võib olla oluline näiteks hoolitsemisega seotud ametites, kus on vaja olla hooliv. Nendeks ametiteks on näiteks õed ning hooldajad. Järgnevalt toob autor joonisel 6 kokkuvõtva ülevaate tulemuslikkuse seosest isiksuseomadustega.

Joonisel 6 on toodud võrdlus isiksuseomaduste ja tulemuslikkuse seosest varasemate uuringute ning autori analüüsi põhjal. Autori tehtud analüüs näitab, et tulemused on varasemate uuringute tulemustega kooskõlas iga isiksuseomaduse puhul. Joonisel 6 on toodud välja ka isiksuseomadused, mida tööandjad eelistavad. Tööandjad eelistavad meeleskindlust ning avatust kogemustele, kuid tulemus ei ole täielikult vastavuses autori analüüsi ning varasemate uuringute tulemustega.



Joonis 6. Ülesandele suunatud tulemuslikkuse seos isiksuseomadustega

Märkus: *- Isiksuseomadus on tööandjate poolt eelistatud

Allikas: Autori koostatud analüüsi tulemuste ning Barrick, Mount (1991), He *et al.* (2019), Barrick *et al.* (2001), Salgado, Tauriz (2014), Peeters *et al.* (2006) põhjal

Tööandjate eelistus läheb kokku meelekindluse osas, sest meelekindlus on tugevas seoses nii autori kui ka varasemate uuringute tulemusel töö tulemuslikkusega. Avatus kogemustele on tööandjate poolt eelistatud, mis on üllatav tulemus, kuivõrd see ei vasta analüüsi ning varasemate uuringute tulemustele, sest avatusel kogemustele on nõrk või puuduv seos tulemuslikkusega. Sotsiaalsus, ekstravertsus ning neurootilisus ei ole tööandjate poolt eelistatud, mistõttu on see kooskõlas ka varasemate uuringute ning analüüsi tulemustega, sest selgus, et nendel isiksuseomadustel on nõrk või puuduv seos tulemuslikkusega.

Analüüsi käigus saadud tulemused näitavad, et Eesti tööandjad eelistavad meelekindlust, kohanemisvõimet, arengupotentsiaali, avatust kogemustele, teadmisi ja oskusi ning kogemusi personali valikul. Üldiselt eelistavad tööandjad kõige rohkem meelekindlust, mis on oluline kõikides ametites. Avatus kogemustele on samuti eelistatud, kuid see ei ole kõigis ametites oluline samas ulatuses. Tööandjad ei eelista sotsiaalsust, kuigi kõikides ametites ei ole sotsiaalsus hädavajalik võib see teatud ametites oluline olla. Lisaks ei eelista tööandjad neurootilisust, ekstravertsust ning sotsiaalsust, kuid samas ei ole need omadused ka

tugevalt seotud töö tulemuslikkusega. Osasid isiksuseomadusi, näiteks sotsiaalsust ja ekstravertsust, tööandjad ei eelista, kuid need on töötajatel enda hinnangul olemas ning need on olulised teatud ametites. Samuti on varasemates uuringutes selgunud, et meelegindlus ja sotsiaalsus on olulised meeskonna tulemuslikkuse jaoks.

Magistritöös saadud tulemused on olulised Eesti organisatsioonide jaoks, sest annab ülevaate, millised isiksuseomadused on eelistatud ning nende vahelisest seosest tulemuslikkusega. Magistritöös selgus, et kõik isiksuseomadused ei ole eelistatud tööandjate poolt, kuid tuleks pöörata tähelepanu ka ametile, sest vastavalt ametile võib isiksuseomaduste seos tulemuslikkusega varieeruda. Samas võib amet sobida inimesele, kuid konkreetne töö või meeskond ei pruugi sobida. Organisatsioonid peaksid arvestama nii isiksuseomadustega ja ametiga sobivust kui ka konkreetse töö ja meeskonnaga sobivust, et tagada kõrge töö tulemuslikkus.

Kokkuvõte

Personali valiku puhul on tegemist protsessiga, mida organisatsioonid kasutavad, et teha kindlaks, milline kandideerija on kõige sobivam. Teoreetilise osa esimeses alapeatükis vaatas autor erinevate aspektide tähtsust personali valikul ning isiksuseomaduste rolli. Autor leidis, et aspektid, mida personali valikul vaadatakse saab jagada kaheks meetodiks. Üheks meetodiks on kvantitatiivsed ja kvalitatiivsed tegurid ning teiseks on mittemuudetavad, muutuvad ning osaliselt muutuvad aspektid. Varasema uuringu põhjal leidis autor, et personali valikul on kõige tähtsamateks aspektideks ausus, meelegindlus, üldine võimekus ning arengupotentsiaal, mis on kõik osaliselt muutuvad aspektid. Selgus, et isiksuseomadused on personali valikul tähtsad ning samaväärsed kogemuste ja haridusega. Personali valikul eelistatud isiksuseomaduste uurimiseks valis autor Suure Viisiku mudeli ning tõi välja isiksuseomadusi iseloomustavad tunnused.

Autor vaatas isiksuseomaduste seost tulemuslikkusega ning keskendus ülesandele suunatud tulemuslikkusele, mis on seotud tööülesannetega. Varasemate uuringute põhjal selgus, et meelegindlusel on ainukesena tugev seos tulemuslikkusega. Sotsiaalsusel, ekstravertsusel, avatud kogemustele ning neurootilisusel on nõrk või puuduv seos tulemuslikkusega. Vaatamata sellele, et üldine seos tulemuslikkusega võib osade isiksuseomadustega olla nõrk või puududa, siis tulemuslikkuse vaheline seos sõltub ametist või tööülesannetest ning teatud omadused võivad olla olulised ka meeskonnatöö jaoks.

Eelnevate uuringute alusel tõi autor ülevaate isiksuseomaduste äratundmisest võõraste inimeste puhul, sest personali valikul on enamasti kandideerijate näol tegemist võõraste inimestega. Varasemalt on isiksuseomaduste äratundmist uuritud kolme meetodiga: foto,

video ning samas ruumis viibimine ilma suhtlemata. Kõige enam tuntakse ära ekstravertsust ning meelegindlust, mis on sellised omadused, mida on kõige lihtsam visuaalse vaatluse põhjal ära tunda. Sotsiaalsust, neurootilisust ning avatust kogemustele tuntakse ära vähem, mis võib tuleneda sellest, et tegemist on omadustega, mis ilmnevad sisemiste mõtete ja tunnete kaudu. Ekstravertsuse peamiseks äratundmise tunnuseks on positiivne näoilme ning meelegindluse tunnuseks hoolitsetud välimus ja täpne riietumisstiil. Vaatamata sellele, et visuaalsed stiimulid annavad teavet isiksuseomaduste kohta, ei tohiks ainult nende põhjal isiksuseomadusi hinnata, sest visuaalsed stiimulid võivad olla eksitavad.

Viimases teoreetilises alapeatükis vaatas autor isiksuseomaduste äratundmise meetodeid: intervjuu, isiksuseomaduste test. Intervjuu ning isiksuseomaduste testiga on võimalik kandideeri isiksuseomadusi ära tunda, kuid mõlemal meetodil on eelised ning puudused. Intervjuud kasutades on võimalik luua isiklik kontakt kandideerijaga, kuid tuleb ka arvestada, et hinnang sõltub ainult intervjuerijatest. Intervjuu eeliseks on täiendava teabe saamine ning on võimalik küsimusi kohandada. Puudusena saab tuua välja selle, et inimesed võivad näidelda ning petta intervjuerijat. Samamoodi on ka isiksuseomaduste testiga, kus inimesed võivad vastuseid moonutada või materjale avalikustada. Isiksuseomaduste test võimaldab kulusid ning aega kokku hoida.

Magistritöö analüüsi viis autor läbi kasutades kahte andmebaasi: tööandjate küsitlus, töövõtjate küsitlus. Peale andmete puhastamist jäi töövõtjate küsitluse valimisse 6765 Eestis töötavat vastanut ning tööandjate küsitluse valimisse jäi 383 tööandjat Eestist. Autor koostas sotsiaal-demograafiliste näitajate analüüsi, kirjeldava statistika, reliaablusanalüüsi, korrelatsioonanalüüsi ning vastuste analüüsi. Analüüsimisel kasutas autor Suure Viisiku mudelit, kuid kuna tööandjate küsitluses mõõdeti emotsionaalset stabiilsust, siis kasutas autor analüüsides jaoks emotsionaalse stabiilsuse muutujat, mille pööras mõlemas andmebaasis ümber nii, et see mõõdaks neurootilisust.

Autor uuris tööandjate eelistusi võrdluses töötajate tegelike isiksuseomadustega ning tulemuslikkusega. Analüüsi tulemusest selgus, et tööandjad eelistavad meelegindlust rohkem kui muid aspekte, mis näitab, et isiksuseomadused on personali valikul väga tähtsad. Isiksuseomaduste võrdluses eelistavad tööandjad vaid meelegindlust ning avatust kogemustele. Autor kasutas Spearmani korrelatsioonikordajat, et vaadata isiksuseomaduste ja tulemuslikkuse vahelist korrelatsiooni, millest selgus, et meelegindluse ja ülesandele suunatud tulemuslikkuse vahel on ainukesena küllaltki tugev seos. Teiste isiksuseomaduste ja tulemuslikkuse vaheline seos on nõrk. Meelegindlus on ainuke isiksuseomadus, mis on tähtis sõltumata ametist ning tulemuslikkusega tugevalt seotud. Avatus kogemustele on oluline

ainult teatud ametites ning see on raskesti äratuntav. Tööandjad ei eelista sotsiaalsust, ekstravertsust ning neurootilisust, mis ei ole samas tulemuslikkusega tugevalt seotud. Eesti töötajad hindasid end meelekindlaks, sotsiaalseks, avatuks kogemustele, ekstravertseks ning mitte neurootiliseks. Isiksuseomaduste tähtsus varieerub ametist ning tööülesannetest, mistõttu isegi kui tööandjad ei eelista mingeid isiksuseomadusi, on need siiski tähtsad teatud ametites.

Viidatud allikad

1. Albright, L., Malloy, T., & Kenny, D. (1988). Consensus in personality judgments at zero acquaintance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 18(3), 387–395.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.55.3.387>
2. Allik, J. (2008, 13. detsember). Kas rahvusel on iseloom? *Eesti Päevaleht*. Loetud aadressil <https://epl.delfi.ee/artikkel/51152362/juri-allik-kas-rahvusel-on-iseloom>
3. Allik, J., & Realo, A. (2013). Kultuur ja isiksus. *Tuna Ajalookultuuri ajakiri*, 4, 2–25.
4. Baron, I. S., Melania, & Agustina, H. (2020). The role of psychological testing as an effort to improve employee competency. *Journal of Management and Marketing Review*, 5(1), 1–15. [https://doi.org/10.35609/jmmr.2020.5.1\(1\)](https://doi.org/10.35609/jmmr.2020.5.1(1))
5. Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1–26.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
6. Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1-2), 9–30.
<https://doi.org/10.1111/1468-2389.00160>
7. Barrick, M. R., Patton, G. K., & Haugland, S. N. (2000). Accuracy of interviewer judgments of job applicant personality traits. *Personnel Psychology*, 53(4), 925–951.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2000.tb02424.x>
8. Borgmann, A. K. (2021). *Töötajate värbamine testide abil TET Estel AS näitel* (bakalaureusetöö). Loetud aadressil <https://digikogu.taltech.ee/et/Download/540506ae-c227-417f-9324-a7a207822b7a>
9. Borkenau, P., Brecke, S., Möttig, C., & Paelecke, M. (2009). Extraversion is accurately perceived after a 50-ms exposure to a face. *Journal of Research in Personality*, 43(4), 703–706. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2009.03.007>
10. Borkenau, P., & Liebler, A. (1993). Convergence of stranger ratings of personality and intelligence with self-ratings, partner ratings, and measured intelligence. *Journal of*

- Personality and Social Psychology*, 65(3), 546–553. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.65.3.546>
11. Caldwell, D. F., & Burger, J. M. (1998). Personality characteristics of job applicants and success in screening interviews. *Personnel Psychology*, 51(1), 119–136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1998.tb00718.x>
 12. Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *The Academy of Management Review*, 14(3), 333–349. <https://doi.org/10.2307/258171>
 13. Chatman, J. A. (1991). Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36(3), 459–484. <https://doi.org/10.2307/2393204>
 14. Compton, R.L., Morrissey, W.J., & Nankervis, A.R. (2009). *Effective Recruitment and Selection Practices, 5th edition*. North Ryde, New South Wales: CCH Australia Limited.
 15. Connolly, J. J., Kavanagh, E. J., & Viswesvaran, C. (2007). The convergent validity between self and observer ratings of personality: A meta-analytic review. *International Journal of Selection and Assessment*, 15(1), 110–117. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2007.00371.x>
 16. Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1986). Personality stability and its implications for clinical psychology. *Clinical Psychology Review*, 6(5), 407–423. [https://doi.org/10.1016/0272-7358\(86\)90029-2](https://doi.org/10.1016/0272-7358(86)90029-2)
 17. Dağdeviren, M., & Yüksel, İ. (2007). Personnel selection using analytic network process. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 6(11), 99–118.
 18. Forsythe, S., Drake, M. F., & Cox, C. E. (1985). Influence of applicant's dress on interviewer's selection decisions. *Journal of Applied Psychology*, 70(2), 374–378. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.70.2.374>
 19. Guntuku, S. C., Qiu, L., Roy, S., Lin, W., & Jakhetiya, V. (2015). Do others perceive you as you want them to? Modeling personality based on selfies. *Proceedings of the 1st International Workshop on Affect & Sentiment in Multimedia*, 21–26. <http://doi.org/10.1145/2813524.2813528>
 20. He, Y., Donnellan, M. B., & Mendoza, A. M. (2019). Five-factor personality domains and job performance: A second order meta-analysis. *Journal of Research in Personality*, 82, Article 103848. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2019.103848>

21. Hirschi, S., Egloff, B., Nestler, S., & Back, M. D. (2013). The dual lens model: A comprehensive framework for understanding self–other agreement of personality judgments at zero acquaintance. *Journal of Personality and Social Psychology*, *104*(2), 335–353. <https://doi.org/10.1037/a0030383>
22. Judge, T. A., & Ilies, R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, *87*(4), 797–807. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.797>
23. Kaart, T. (2004). *Statistiline andmetöötlus: Kahe arvtunnuse ühine käitumine, korrelatsioon- ja regressioonanalüüs*. Loetud aadressil http://www.eau.ee/~ktanel/kool_ja_too/informaatika_ja_biomeetria/LKI_I_loengud6b.pdf
24. Kadnikov, V. A., & Kosintseva, A. D. (2017). Choice criteria of personnel selection methods. *Advances in Economics, Business and Management Research*, *38*. 266–272. <https://doi.org/10.2991/ttiess-17.2017.45>
25. Karilaid, L. (2021). *Heuristikute roll personali valikul ettevõtte X näitel* (bakalaureusetöö). Loetud aadressil <https://dspace.ut.ee/bitstreams/09a767f2-10cc-43cc-b4d8-048f9e764381/download>
26. Kenny, D. A., Horner, C., Kashy, D. A., & Chu, L.-c. (1992). Consensus at zero acquaintance: Replication, behavioral cues, and stability. *Journal of Personality and Social Psychology*, *62*(1), 88–97. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.62.1.88>
27. Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, *49*(1), 1–49. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
28. Körner, R., & Schütz, A. (2023). Friends know us even when they are different from us: Accuracy and bias in self–other perceptions of the Big Five. *Journal of Individual Differences*, *44*(3), 181–189. <https://doi.org/10.1027/1614-0001/a000391>
29. Lievens, F., van Dam, K., & Anderson, N. (2002). Recent trends and challenges in personnel selection. *Personnel Review*, *31*(5), 580–601. <https://doi.org/10.1108/00483480210438771>
30. Lievens, F., & Chapman, D. (2010). Recruitment and Selection. *The SAGE handbook of human resource management*, 133-154. <https://doi.org/10.4135/9780857021496.n9>
31. McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1999). A Five-Factor theory of personality. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed., pp. 139–153). Guilford Press.

32. McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the Five-Factor Model and its applications. *Public Health Resources*, *60*(2), 175–215.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00970.x>
33. Moscoso, S., Salgado, J. F., & Anderson, N. (2017). How do I get a job, what are they looking for? Personnel selection and assessment. In N. Chmiel, F. Fraccaroli, ja M. Sverke. (Eds). *An Introduction to Work and Organizational Psychology*, (pp. 25-47). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781119168058.ch2>
34. Naumann, L. P., Vazire, S., Rentfrow, P. J., & Gosling, S. D. (2009). Personality judgments based on physical appearance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *35*(12), 1661–1671. <https://doi.org/10.1177/0146167209346309>
35. Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2009). How broadly does education contribute to job performance? *Personnel Psychology*, *62*(1), 89–134. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2008.01130.x>
36. Nikolaou, I., & Foti, K. (2018). Personnel selection and personality. In V. Zeigler-Hill & T. K. Shackelford (Eds.), *The SAGE handbook of personality and individual differences: Applications of personality and individual differences* (pp. 458–474). Sage Reference. <https://doi.org/10.4135/9781526451248.n20>
37. Ones, D. S., & Viswesvaran, C. (1998). The effects of social desirability and faking on personality and integrity assessment for personnel selection. *Human Performance*, *11*(2-3), 245–269. <https://doi.org/10.1080/08959285.1998.9668033>
38. Palgainfo Agentuur. (kuupäev puudub). *Palgainfo Agentuuri uuringud*. Loetud aadressil <https://www.palgainfo.ee/palgalinfo-agentuur/agentuuri-uuringud>
39. Peeters, M. A. G., Van Tuijl, H. F. J. M., Rutte, C. G., & Reymen, I. M. M. J. (2006). Personality and Team Performance: A Meta-Analysis. *European Journal of Personality*, *20*(5), 377–396. <https://doi.org/10.1002/per.588>
40. Penter, K. (2015). *Personali värbamise ja valiku juhendi väljatöötamine Balteco Mööbel OÜ-le* (lõputöö). Loetud aadressil <https://eek.ee/download.php?t=kb&dok=p19kg5d0pehkm3171qfs6nj1ks1j.pdf>
41. Petrican, R., Todorov, A., & Grady, C. (2014). Personality at face value: Facial appearance predicts self and other personality judgments among strangers and spouses. *Journal of Nonverbal Behaviour*, *38*(2), 259–277.
<https://doi.org/10.1007/s10919-014-0175-3>
42. Pikk, K. (2008). *Personalivaliku protsess ja meetodid Kagu Piirivalvepiirkonna näitel* (lõputöö). Loetud aadressil

https://digiriul.sisekaitse.ee/bitstream/handle/123456789/1713/2008_Pikk%2CKatriin.pdf?sequence=1&isAllowed=y

43. Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 195–205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
44. Realo, A., Silm, S., Tiru, M., & Allik, J. (2023). Does personality predict traveling abroad as indicated by mobile phone data? The idea of the mobile personality revisited. *Journal of Research in Personality*, 103, 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2023.104355>
45. Risavy, S. D., Fisher, P. A., Robie, C., & König, C. J. (2019). Selection tool use: A focus on personality testing in Canada, the United States, and Germany. *Personnel Assessment and Decisions*, 5(1), 62–72. <https://doi.org/10.25035/pad.2019.01.004>
46. Rootalu, K. (2014). *Kirjeldav statistika*. Loetud aadressil <https://samm.ut.ee/kirjeldav-statistika>
47. Rootalu, K. (2014). *Korrelatsioonikordajad*. Loetud aadressil <https://samm.ut.ee/korrelatsioonikordajad>
48. Rosse, J. G., Stecher, M. D., Miller, J. L., & Levin, R. A. (1998). The impact of response distortion on preemployment personality testing and hiring decisions. *Journal of Applied Psychology*, 83(4), 634–644. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.4.634>
49. 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(2), 155–180. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.004>
50. Rämmer, A. (2014). *Valiidsus ja reliaablus*. Loetud aadressil <https://samm.ut.ee/valiidsus-ja-reliaablus>
51. Ryan, A. M., Reeder, M. C., Golubovich, J., Grand, J., Inceoglu, I., Bartram, D., Deros, E., Nikolaou, I., & Yao, X. (2017). Culture and testing practices: Is the world flat? *Applied Psychology: An International Review*, 66(3), 434–467. <https://doi.org/10.1111/apps.12095>
52. Ryan, A. M., McFarland, L., Baron, H., & Page, R. (1999). An international look at selection practices: Nation and culture as explanations for variability in practice. *Personnel Psychology*, 52(2), 359–391. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1999.tb00165.x>

53. Sackett, P. R., & Walmsley, P. T. (2014). Which personality attributes are most important in the workplace? *Perspectives on Psychological Science*, *9*(5), 538–551. <https://doi.org/10.1177/1745691614543972>
54. Salgado, J. F., & Tauriz, G. (2014). The Five-Factor Model, forced-choice personality inventories and performance: A comprehensive meta-analysis of academic and occupational validity studies. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *23*(1), 3–30. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.716198>
55. Satow, L. (2011). Improvements in recruitment processes: selection of employees with online tests and the Big Five personality model. *International Business and Economics Discussion Papers*, *6*, 2–10.
56. Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, *124*(2), 262–274. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.262>
57. Schmitt, D. P., Allik, J., McCrae, R. R., & Benet-Martínez, V. (2007). The Geographic Distribution of Big Five Personality Traits: Patterns and Profiles of Human Self-Description Across 56 Nations. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, *38*(2), 173–212. <https://doi.org/10.1177/0022022106297299>
58. Scholarios, D., & Lockyer, C. (1999). Recruiting and selecting professionals: Context, qualities and methods. *International Journal of Selection and Assessment*, *7*(3), 142–156. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00114>
59. Stabile, S. J. (2002). The use of personality tests as a hiring tool: Is the benefit worth the cost? *University of Pennsylvania Journal of Business Law*, *4*(2), 279–313.
69. Tang, Y., Shao, Y.-F., Chen, Y.-J., & Ma, Y. (2021). How to keep sustainable development between enterprises and employees? Evaluating the impact of person–organization fit and person–job fit on innovative behavior. *Frontiers in Psychology*, *12*, Article 653534. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.653534>
61. Tett, R. P., Jackson, D. N., & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, *44*(4), 703–742. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00696.x>
62. Tett, R. P., Jackson, D. N., Rothstein, M., & Reddon, J. R. (1994). Meta-analysis of personality–job performance relations: A reply to Ones, Mount, Barrick, and Hunter (1994). *Personnel Psychology*, *47*(1), 157–172. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1994.tb02415.x>

63. Virkus, S. (2016). *Intervjuu liigid*. Loetud aadressil
https://www.tlu.ee/~sirvir/Intervjuu_vaatlus_ja_sisuanals/intervjuu_liigid.html
64. Watson, D. (1989). Strangers' ratings of the five robust personality factors: Evidence of a surprising convergence with self-report. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(1), 120–128. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.1.120>
65. Wilmot, M. P., & Ones, D. S. (2021). Occupational characteristics moderate personality–performance relations in major occupational groups. *Journal of Vocational Behavior*, 131, Article 103655. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103655>

LISA A

Töövõtjate küsitluse sotsiaal-demograafiliste näitajate ülevaade

Tunnus	Jaotus	Vastanute arv	Osakaal (%)
Sugu	Naine	4302	63,6
	Mees	2463	36,4
Vanus	24 ja noorem	173	2,6
	25-34 aastat	1266	18,7
	35-44 aastat	1759	26,0
	45-54 aastat	1732	25,6
	55-64 aastat	1518	22,4
	65-74 aastat	301	4,5
	75 ja vanem	16	0,2
Haridustase	Vähem kui põhiharidus	9	0,1
	Põhiharidus	179	2,6
	Üldkeskharidus	1001	14,8
	Kutseharidus	1675	24,8
	Kõrgharidus	3901	57,7
Tööstaaž	Alla aasta	1147	17,0
	1-2 aastat	1131	16,7
	3-4 aastat	1028	15,2
	5-9 aastat	1247	18,4
	10 ja rohkem aastat	2212	32,7
Erialane kogemus	Alla aasta	601	8,9
	1-2 aastat	744	11,0
	3-4 aastat	831	12,3
	5-9 aastat	1398	20,6
	10 aastat ja rohkem	3191	47,2
Organisatsiooni töötajate arv	Vähem kui 10 töötajat	847	12,5
	10-49 töötajat	1760	26,0
	50-249 töötajat	1927	28,5
	250 ja rohkem töötajat	1966	29,1
Amet	Ei tea, ei oska öelda	265	3,9
	Esmatasandi juht, töödejuhataja	183	2,7
	Keskastme spetsialist	1507	22,3
	Klienditeenindaja	649	9,6
	Kontoriametnik	428	6,3
	Lihttööline	393	5,8
	Mootorsõiduki või liikurmasinate juht	183	2,7
	Müügi- ja teenindustöötaja	295	4,4
	Organisatsiooni juht	96	1,4
	Osakonna või üksuse juht	549	8,1
	Oskustöötaja või käsitööline	472	7,0
	Projektijuht	221	3,3
	Seadme- ja masinaoperaator	164	2,4
	Spetsialist-tehnik	359	5,3
	Sõjaväelane	19	0,3
Tippspetsialist	771	11,4	
Valdkonna või teenistuse juht	211	3,1	

Tunnus	Jaotus	Vastanute arv	Osakaal (%)
Organisatsiooni tegevusala	Teised	265	3,9
	Ehitus	248	3,7
	Elektri- ja gaasivarustus	102	1,5
	Haldus- ja abitegevused	61	0,9
	Haridus	755	11,2
	Info ja side, IKT	467	6,9
	Kaubandus	971	14,3
	Kinnisvaraalne tegevus	81	1,2
	Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	166	2,4
	Kutse-, teadus- ja tehnikaalne tegevus	126	1,9
	Majutus ja toitlustus	186	2,7
	Muud teenindavad tegevused	137	2
	Mäetööstus, kaevandamine	26	0,4
	Pangandus, kindlustus (finantsvahendus)	227	3,4
	Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	152	2,2
	Riigivalitsemine ja -kaitse	473	7
	Soojatootmine, küte	39	0,6
	Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	559	8,3
	Töötlev tööstus, tootmine	1075	15,9
	Veondus, laondus, logistika	383	5,7
Veevarustus, kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus	50	0,7	
	Teised	481	7,1

Allikas: Autori koostatud töövõtjate küsitluse põhjal

LISA B

Tööandjate küsitluse sotsiaal-demograafiliste näitajate ülevaade

Tunnus	Jaotus	Vastanute arv	Osakaal (%)	
Sugu	Naine	249	65,0	
	Mees	121	31,6	
	Mitte vastanud	13	3,4	
Vanus	24 ja noorem	5	1,3	
	25-34 aastat	40	10,5	
	35-44 aastat	88	23,0	
	45-54 aastat	132	34,5	
	55-64 aastat	84	21,9	
	65-74 aastat	26	6,8	
	75 ja vanem	4	1,0	
	Mitte vastanud	4	1,0	
Amet	Assistent ja/või juhiabi	17	4,5	
	Finantsjuht	21	5,5	
	Juhatuse liige, tippjuht	76	19,8	
	Muu valdkonna juht	48	12,5	
	Omanik	63	16,5	
	Personali juht	92	24,0	
	Spetsialist	20	5,2	
	Personalispetsialist või värbamiskonsultant	46	12,0	
	Organisatsiooni töötajate arv	Kuni 5 töötajat	42	11,0
		6-15 töötajat	65	17,0
16-50 töötajat		122	31,8	
51-100 töötajat		60	15,7	
101-250 töötajat		47	12,3	
Üle 250 töötaja		45	11,7	
Organisatsiooni tegevusala	Mitte vastanud	2	0,5	
	Avalik haldus, riigiasutused ja riigikaitse	13	3,4	
	Ehitus ja elektritööd	23	6,0	
	Haridus	11	2,9	
	Infotehnoloogia ja telekommunikatsioon	17	4,4	
	Infrastruktuuri ettevõtted	13	3,4	
	Kaubandus, sh hulgi- ja jaekaubandus, müük	62	16,2	
	Kinnisvara vahendamine ja hooldus, turvateenus	13	3,4	
	Kultuur, sport, meelelahutus ja vaba aeg	7	1,8	
	Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus	30	7,8	
	Majutus, toitlustus ja turism	22	5,7	
	Masinate ja seadmete remont ja hooldus	9	2,4	
	Muud teenindavad tegevused	12	3,1	
	Pangandus ja kindlustus	6	1,6	
	Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	11	2,9	
	Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	15	3,9	
	Transport, logistika ja laondus	27	7,1	
	Töötlev tööstus	92	24,0	

Allikas: Autori koostatud tööandjate küsitluse põhjal

LISA C

Analüüsis kasutatud tööandjate ankeedi osa

Kas Teie organisatsioonis oli 1. märtsi 2023 seisuga palgalisi töötajaid?

Palgaliste töötajate all peame silmas juhatuse liikme lepingu, töölepingu, võlaõigusliku lepingu ja avaliku teenistuse seaduse alusel töötavaid inimesi.

Jah

Ei

Eelistatud kandidaadid

Milliseid tööle kandideerijaid eelistate, kui Teil on võimalik valida mitme kandidaadi vahel?

Palun valige kõik, mis sobib:

Kelle teadmised ja oskused vastavad täpselt töökuulutuses nõutule

Kellel on töökuulutuses nõutud kogemus

Kes ei vasta täpselt nõutule, kuid kel on suur arengupotentsiaal

Kes on head suhtlejad

Kes on valmis kohanema meie organisatsiooni eripäraga

Teised: _____

Eelistatud kandidaadid: isiksuseomadused

Palun valige kõik, mis sobib:

Kes on leplikud ja hoolivad

Kes on energilised ja seltsivad

Kes on töökad ja usaldusväärsed

Kes on tasakaalukad ja hea pingetaluvusega

Kes on loovad ja valmis muutusteks

Teised: _____

Organisatsiooni põhitegevusala

Palun valige kõik, mis sobib:

Advokaadi- ja õigusabiteenused

Arhitektuuri- ja inseneribürood

Audiitor- ja raamatupidamisteenused

Avalik haldus, riigiasutused ja riigikaitse

Ehitus ja elektritööd

- Elektri- ja gaasivarustus, küte ja soojatootmine
- Haridus
- Hoonete ja maastike hooldus, koristus- ja puhastusteenused
- Infotehnoloogia ja telekommunikatsioon
- Kaevandamine ja mäetööstus
- Kaubandus, sh hulgi- ja jaekaubandus, müük
- Kinnisvaraalne tegevus
- Kultuur, sport, meelelahutus ja vaba aeg
- Majutus, toitlustus ja turism
- Masinate ja seadmete remont ja hooldus
- Meedia ja ajakirjandus
- Muud teenindavad tegevused
- Pangandus ja kindlustus
- Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük
- Posti- ja kullerteenused
- Reklaami, turunduse ja suhtekorralduse teenused
- Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne
- Töötlev tööstus
- Transport, logistika ja laondus
- Turvateenused ja korrakaitse
- Veevarustus, kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus
- Teised: _____

Organisatsiooni töötajate arv

Palun märkige oma organisatsiooni töötajate arv. Võtke arvesse töölepingu ja juhatuse liikme lepinguga töötavate arv 1. märtsi 2023 seisuga.

Palun valige ainult üks järgnevatest:

- Kuni 5 töötajat
- 6-15 töötajat
- 16-25 töötajat
- 26-50 töötajat
- 51-100 töötajat
- 101-250 töötajat
- 251-500 töötajat

- 501-1000 töötajat
- Üle 1000 töötaja
- Ei oska öelda

Teie amet organisatsioonis

Palun valige kõik, mis sobib:

- Omanik
- Juhatuse liige, tippjuht
- Personalijuht
- Personalispetsialist või värbamiskonsultant
- Finantsjuht
- Tootmisjuht
- Muu valdkonna juht
- Üksuse või osakonna juht
- Spetsialist
- Assistent ja/või juhiabi
- Teised: _____

Teie vanus

Palun valige ainult üks järgnevatest:

- 24 ja noorem
- 25-34
- 35-44
- 45-54
- 55-64
- 65-74
- 75 ja vanem

Sugu

Palun valige ainult üks järgnevatest:

- Naine
- Mees

LISA D

Analüüsis kasutatud töövõtjate ankeedi osa

Teie suhe töötamisega septembris 2022

Palun märkige, kas Te töotasite (olite töösuhtes, sh puhkusel, töövõimetuslehel, tegite ajutist või vabatahtlikku tööd, tegelesite ettevõtlusega vms).

Palun valige ainult üks järgnevatest:

- Töötasin
- Ei töötanud
- Ei töötanud, kuid oli kehtiv töösuhe (tööleping peatatud)

Teie põhiametikoha ametirühm

Palun märkige, millisesse rühma Teie põhiametikoht kuulub.

Palun valige ainult üks järgnevatest:

- Sõjaväelane
- Organisatsiooni juht
- Valdkonna või teenistuse juht
- Projektijuht
- Tippspetsialist
- Osakonna või teenistuse juht
- Esmatasandi juht, töödejuhataja
- Keskastme spetsialist
- Spetsialist-tehnik
- Kontoriametnik
- Klienditeenindaja
- Müügi- ja teenindustöötaja
- Oskustöötaja või käsitöölaine
- Seadme- ja masinaoperaator
- Mootorsõiduki või liikurmasinate juht
- Lihttöölaine
- Teised: _____

Erialane kogemus

Palun märkige, kui kaua olete oma põhiametikoha erialal töötanud.

Palun valige ainult üks järgnevatest:

- Alla aasta
- 1-2 aastat
- 3-4 aastat
- 5-9 aastat
- 10 aastat ja rohkem

Tööstaaž

Palun märkige, kui kaua olete praegusel põhiametikohal sellel organisatsioonis töötanud.

Palun valige üks järgnevatest:

- Alla aasta
- 1-2 aastat
- 3-4 aastat
- 5-9 aastat
- 10 aastat ja rohkem

Isiksuseomadused

Palun hinnake, kuivõrd järgmised isiksuseomadused Teie iseloomustamiseks sobivad.

Palun valige kõige sobivaim vastus:

	Üldse ei nõustu	Pigem ei nõustu	Nii ja naa	Pigem nõustun	Nõustun täiesti
Aktiivne, entusiastlik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Enesekeskne, skeptiline	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kohusetundlik, distsiplineeritud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ärev, kergesti ärrituv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uutele ideedele ja kogemustele avatud, elava fantaasiaga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Endassetõmbunud, vaikne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teistest hooliv, leplik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hooletu, nõrga tahtejõuga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rahulik, emotsionaalselt tasakaalukas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Harjumuspärast eelistav, mitte eriti loominguline	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tulemuslikkusele suunatus

Palun hinnake, kuivõrd nõustute järgmiste väidetega.

Palun valige kõige sobivaim vastus:

	Üldse ei nõustu	Pigem ei nõustu	Nii ja naa	Pigem nõustun	Nõustun täiesti
Pean kinni lubatud tähtaegadest	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Soovin alati oodatud tulemust saavutada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suudan oma tegevuses prioriteete seada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen oma tegemistes tõhus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oskan hästi oma aega planeerida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen algatusvõimeline	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Võtan meelsasti vastu uusi väljakutseid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoian oma erialased teadmised asjakohased	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoian oma erialased oskused asjakohased	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leian probleemidele leidlikud lahendused	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Võtan meelsasti lisakohustusi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Otsin uusi väljakutseid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osalen aktiivselt ühistegevustes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minu ettevõtmised õnnestuvad tavaliselt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Organisatsiooni töötajate arv

Palun märkida, kui palju on töötajaid organisatsioonis, kus Te töötate.

Palun valige ainult üks järgnevatest:

- Vähem kui 10 töötajat
- 10-49 töötajat
- 50-249 töötajat
- 250 ja rohkem töötajat
- Ei tea, ei oska öelda

Organisatsiooni tegevusvaldkond

Palun märkige oma põhiametikoha organisatsiooni tegevusvaldkond.

Palun valige ainult üks järgnevatest:

- Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük
- Mäetööstus, kaevandamine
- Töötlev tööstus, tootmine
- Elektri- ja gaasivarustus
- Soojatootmine, küte
- Veevarustus, kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus

- Ehitus
- Kaubandus, sh hulgi- jaekaubandus, mootorsõidukite hooldus
- Veondus, laondus, logistika
- Majutus ja toitlustus
- Info ja side, IKT
- Pangandus, kindlustus (finantsvahendus)
- Kinnisvaraalne tegevus
- Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus, nt inseneribürood, reklaamibürood
- Haldus- ja abitegevused, sh hoonete haldus, bürooteenused
- Riigivalitsemine ja -kaitse, sh kohalik omavalitsus, sotsiaalkindlustus
- Haridus
- Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne
- Kunst, meelelahutus ja vaba aeg
- Muud teenindavad tegevused, sh isikuteenindus, MTÜ-de tegevus
- Teised: _____

Töö asukoht – riik

Palun märkige riik (riigid), kus Te töötate.

Palun valige kõik, mis sobib:

- Eesti
- Läti
- Leedu
- Saksamaa
- Soome
- Rootsi
- Norra
- Venemaa
- Ukraina
- Suurbritannia
- USA
- Austraalia
- Teised: _____

Sugu

Palun valige ainult üks järgnevatest:

- Naine
- Mees

Vanus

Palun valige ainult üks järgnevatest:

- 15 ja noorem
- 16-24
- 25-34
- 35-44
- 45-54
- 55-64
- 65-74
- 75 ja vanem

Haridustase

Palun märkige, milline haridustase Teil on (mitme sobiva vastuse puhul märkige kõrgeim haridustase).

Palun valida ainult üks järgnevates:

- Doktorikraad
- Magistrikraad
- Bakalaureusekraad
- Rakenduslik kõrgharidus (tehnikum)
- Kutseharidus koos keskharidusega
- Kutseharidus pärast põhikooli
- Põhiharidus
- Vähem kui põhiharidus

Summary

PREFERRED PERSONALITY TRAITS IN PERSONNEL SELECTION AND EMPLOYEE PERFORMANCE BASED ON ESTONIAN SALARY INFORMATION AGENCY

Gerta Jürjens

Managers have to make a difficult decision when selecting personnel, determining who to hire and who not. Personnel selection and assessment is a process through which an organization determines the most suitable candidate for a specific position (Moscoso, Salgado, & Anderson, 2017). Several aspects can be taken into account in personnel selection, such as education, experience, alignment with organizational values, and other aspects (Scholarios & Lockyer, 1999). One option is to consider personality traits. Personality traits are important in personnel selection because they influence various aspects, such as teamwork (Peeters, Tuijl, Rutte, & Reymen, 2006), and job performance (Barrick & Mount, 1991).

The aim of this master's thesis is to determine which personality traits Estonian employers prefer when selecting personnel and what is the relationship between personality traits and performance.

Personality traits play an important role in the selection of personnel and are equally important compared to skills, experience and education. Author uses the Big Five model, based on which, personality traits are divided into: extraversion, openness to experience, agreeableness, conscientiousness, neuroticism. Based on previous studies, it was found that conscientiousness is the strongest predictor of job performance among Big Five traits. Based on visual appearance, it is possible to recognize extraversion and conscientiousness. Agreeableness, neuroticism, and openness to experience are less accurately recognized, which may be related to the less expressive nature of these traits.

In this master's thesis author used data from the Estonian Salary Information Agency. The research was conducted using two surveys (employers and employees). Author cleaned the data, coded and performed data analysis in Excel and SPSS.

Estonian employees self-assessed themselves as conscientiousness, agreeable, open to experiences, extraverted and not neurotic. The only strong correlation was found between conscientiousness and task performance. The correlation between other personality traits and performance was weak. As a result of the analysis, the author learned that employers prefer conscientiousness more than other aspects, indicating that personality traits are important in personnel selection. In comparison of personality traits, employers only prefer

conscientiousness and openness to experience. Conscientiousness is the only personality trait that is important regardless of the occupation and strongly correlated with performance. Openness to experience is important only in certain occupations and is less easily recognizable. Employers do not prefer agreeableness, extraversion, and neuroticism, which are not strongly correlated with performance. There are personality traits the employers do not prefer, but these traits may be beneficial in certain occupations.

Estonian employers prefer conscientiousness, which is positive because it contributes to performance and is easily recognizable. Employers also highly prefer openness to experience, but it is not so determining for performance, at least not in all occupations. Employers do not want neurotic, extraverted or agreeable employees, but these personality traits do not affect performance so much as to warrant the exclusion of these individuals. While these personality traits are not preferred by employers, their importance may vary by occupation, as different personality traits are important across different occupations.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Gerta Jürjens,

annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Personali valikul eelistatud isiksuseomadused ja töötajate tulemuslikkus Eesti Palgainfo Agentuuri andmetel“, mille juhendaja on Anne Aidla, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 4.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Gerta Jürjens
20.04.2024