

Vilniaus universitetas
Filosofijos fakultetas
Klinikinės ir organizacinės psichologijos katedra

Gitana Naudužienė

Organizacinės psichologijos studijų programa

Magistro darbas

**Pamainos vadybininkų Didžiojo Penketo asmenybės bruožų, socialinio
pageidaujamo ir kompetencijų vertinimo ryšio ypatumai**

Darbo vadovas: dr. A.Punis
Konsultantas: doc. V. Lepeška

Vilnius 2006

TURINYS

ĮVADAS.....	6
1. Didžiojo Penketo asmenybės modelis.....	8
1.1. Asmenybės apibrėžimas.....	8
1.2. Didžiojo Penketo asmenybės modelio sistematika.....	9
1.1.1. Taikumo faktorius (agreeableness).....	11
1.1.2. Ekstraversijos faktorius (extraversion).....	12
1.1.3. Sąžiningumo faktorius (conscientiousness).....	13
1.1.4. Emocinio stabilumo faktorius (emotional stability).....	14
1.1.5. Intelektualumo faktorius (openness to experience).....	15
1.3. Didžiojo penketo asmenybės modelis ir organizacinis elgesys.....	16
2. Socialinis pageidaujumas (social desirability).....	17
2.1. Socialinio pageidaujumo apibrėžimas.....	17
2.2. Socialinio pageidaujumo matavimo būdai.....	18
2.3. Socialinio pageidaujumo įtaka asmenybės matavimams.....	19
2.4. Socialinis pageidaujumas ir darbinis elgesys.....	20
TYRIMO METODIKA.....	24
TYRIMO REZULTATAI IR JŲ APTARIMAS.....	26
1. Metodikų patikimumas.....	26
2. Didžiojo Penketo asmenybės modelio faktorių sąsajos su vertinamomis pamainos vadybininkų kompetencijomis.....	26
2.1. Sąžiningumo faktoriaus sąsajos su vertinamomis pamainos vadybininkų kompetencijomis.....	26
2.2. Taikumo faktoriaus sąsajos su vertinamomis pamainos vadybininkų kompetencijomis.....	30
2.3. Ekstraversijos faktoriaus sąsajos su vertinamomis pamainos vadybininkų kompetencijomis.....	32
2.4. Emocinio stabilumo faktoriaus sąsajos su vertinamomis pamainos vadybininkų kompetencijomis.....	37
2.5. Intelektualumo faktoriaus sąsajos su vertinamomis pamainos vadybininkų kompetencijomis.....	40
3. Didžiojo Penketo asmenybės klausimyno faktorių ir socialinio pageidaujumo sąsajos.....	43

4.Socialinio pageidaujamumo sąsajos su pamainos vadybininkų kompetencijomis.....	47
IŠVADOS	51
LITERATŪRA.....	52
PRIEDAI.....	60

SANTRAUKA

Šiuo metu padidėjo domėjimasis asmenybės klausimynais kaip darbo atlikimo prognostiniais požymiais. Asmenybės testai atrankose naudojami siekiant nustatyti pretendento tinkamumą konkrečiai pareigybei ar profesijai. Šiame darbe buvo tiriama Didžiojo Penketo modelio faktorių sąsajos su pamainos vadybininkų darbo efektyvumo, matuojamo kompetencijų vertinimu. Tyrime naudotos šios metodikos: Didžiojo Penketo klausimynas, pamainos vadybininkų vertinimo anketa, Kalifornijos psichologinio inventoriaus Gero išpūdžio skalė. Tirta 70 pamainos vadybininkais viešojo maitinimo įmonėje dirbančių žmonių. Rastos teigiamos koreliacijos tarp Didžiojo penketo faktorių ir pamainos vadybininkų kompetencijų: Nustatytos statistiškai reikšmingos teigiamos koreliacijos tarp Didžiojo Penketo klausimyno Taikumo faktoriaus ir Bendradarbiavimo, Konfliktų sprendimo ir Atsparumo stresui kompetencijų. Nustatytos statistiškai reikšmingos teigiamos koreliacijos tarp Didžiojo Penketo klausimyno Sąžiningumo faktoriaus ir Produktyvumo, Patikimumo, Planavimo, Orientacijos į svečią, Organizacinių sugebėjimų, Orientacijos į rezultatą kompetencijų. Nustatytos statistiškai reikšmingos teigiamos koreliacijos tarp Didžiojo Penketo klausimyno Ekstraversijos faktoriaus ir Iniciatyvumo, Vadovavimo sugebėjimų, Kitų motyvavimo, kompetencijų ir Bendro kompetencijų vertinimo. Nustatytos statistiškai reikšmingos teigiamos koreliacijos tarp Didžiojo Penketo klausimyno Emocinio stabilumo faktoriaus ir Sprendimų priėmimo efektyvumo, Orientacijos į svečią, Konfliktų sprendimo, Atsparumo stresui kompetencijų. Intelektualumo faktorius statistiškai reikšmingai yra susijęs su šiomis pamainos vadybininkų kompetencijomis: Sprendimo priėmimo efektyvumo, Iniciatyvumo. Pagrindinė problema kylanti naudojant asmenybės klausimynus personalo atrankose yra pretendentų į asmenybės klausimynus atsakinėjimas socialiai pageidautinu būdu. Socialinis pageidaujumas gali įtakoti asmenybės klausimynų (šiuo atveju Didžiojo Penketo asmenybės klausimyno prognostinį validumą). Šiame darbe buvo tiriama socialinio pageidaujumo sąsajos su Didžiojo Penketo modelio faktoriais. Rasta, kad socialinis pageidaujumas siejasi su individualiais Emocinio stabilumo, Ekstraversijos, Taikumo ir Sąžiningumo faktorių skirtumais.

SUMMARY

Has been an increased sense of optimism regarding the utility of personality tests in personnel selection. This study linked traits from Big Five- Faktor model of personality to shift managers competencies. Neurotizm, Emotion stability, Extraversion, Openness to Experience and Agreeableness were hypothesized to link with shift managers competencies. Results based on 70 samples of shift managers from 1 organization reveal that Ekstarversion positively correlated with Initiative, Supervisory abilities, Motivating others competencies and overall supervisor rating. Agreeableness was positively correlate with Conflict management, Stress management and Cooperation competencies. Openness to Experience was positively correlate with Initiative, Decision quality competencies. Conscientiousness was positively correlate with Productivity, Responsibility, Planing, Customer focus, Organizational, Results Orientation competencies. Emotion Stability was positively correlate with Stress management, Customer focus, Decision quality and Conflict management competencies. As self report measures, personality measures scale scores can be influenced by social desirable responding. Response bias continues to be the most frequently cited criticism of personality testing for personnel selection. In this stude examining the link social desirability to Big –Five model of personality and to shift managers competencies. Was found that social desirability in fact realated to real individual differences in Emotional Stability, Conscientiousness, Agreeableness and Extravertion. Social desirability was positively correlate with Initiative, Results Orientation, Customer focus competencies. Social desirability influence predictive validity of this factors.

IVADAS

Pagrindinis kiekvienos organizacijos tikslas geri darbuotojų darbo rezultatai, kurie lemia organizacijos efektyvumą, sėkmingumą ir produktyvumą (Hutman, 1999). Paskutiniaisiais dešimtmečiais organizacijos patiria strateginius pasikeitimus. Norint išlikti sėkminga organizacija naujoje konkurencinėje aplinkoje, svarbu sugebėti mokytis naujovių, gebėti pagal jas persitvarkyti ir adaptuotis prie naujų pokyčių, dėl šios priežasties organizacijos atkreipia dėmesį į vidinius žmoniškuosius resursus ir kitas organizacijos galimybes, tokias kaip darbuotojų kompetencijos (Sparrow, Bognanno, cit. pg. Nikolaou, Robertson, 2001). Organizacijų vadovai supranta, kad svarbiausia organizacijos išteklių dalis yra žmonės, nuo jų sugebėjimų ir indėlio priklauso didžiausia organizacijos sėkmės dalis. Dėl šios priežasties vis didesnis dėmesys skiriamas darbuotojų atrankai. Labai svarbu atrinkti tokį darbuotoją, kuris atitiktų darbo vietos reikalavimus, turėtų reikiamus, žinias, įgūdžius ir gebėjimus, visa tai, kas leistų jam efektyviai atlikti pavestą darbą, t.y. turėtų būtinas konkrečiai darbo vietai kompetencijas. Šiame darbe kompetencijas apibrėžėme kaip grupę tarpusavyje susijusių asmens charakteristikų, žinių, gebėjimų, įgūdžių ir nuostatų, kurie yra būtini efektyviam pamainos vadybininko darbo atlikimui (Berry, 2003).

Paskutiniaisiais metais padidėjo domėjimasis asmenybės matavimais, kaip darbo atlikimo prognostiniais požymiais (Ellingson et al., 1999). Asmenybės testai atrankose paprastai yra naudojami su kitais testais, įvertinant kandidato asmenybės savybes, numatant asmenybės elgesio tipą, prigimties aspektus. Kai kurie asmenybės ir charakterio bruožai gali lemti darbo atlikimo kokybę. Kiti asmenybės aspektai numato laipsnį, koku asmuo gali efektyviai veikti ir tapti geru organizacijos nariu (Vinchur Scippmann, 1998). Nepaisant dabartinio asmenybės matavimų populiarumo iki 1990 m. daugelio atrankos specialistų požiūris į tai buvo nepalankus (Hurtz, Donovan, 2000). Tai buvo visų pirma dėl pesimistinių išvadų, kurias padarė tokie tyrėjai kaip R. Guinion, R. Gottier (1965) ir N. Scmitt et al. (1984), savo metaanalizėse apie įvairias asmenybės atrankos technikas Pagrindinė šių tyrėjų išvada: asmenybės testai neturi reikiamo prognostinio validumo, naudojant juos personalo atrankoje (Guinion, Gottier; Scmit et al., cit pg. Hutz ir Donovan, 2000). Tai galėjo būti dėl šių priežasčių: palyginus silpnos analitinės technikos, netinkamai parinktų matavimo instrumentų (daugiausiai buvo naudojami psichopatologiniai inventoriai (MMPI); nebuvo teorinės krypties, kuria būtų grindžiami tyrėjų atradimai; nuostatos, kad elgesys yra labiau nulemtas situacijos, o ne asmenybės bruožų (Murphy, Dzieweczynski, 2005).

Tačiau po 1990 metų padėtis pasikeitė dėl šių priežasčių: buvo sukurta naujas kiekybinis metodas – metaanalizė, leidžiantis apibendrinti tyrėjų atradimus ir Penkių faktorių asmenybės modelis: naujas asmenybės klasifikavimo būdas (Murphy, Dzieweczynski, 2005).

Didžioje Penketo asmenybės bruožų modelis yra plačiai pripažintas, tai patvirtina jau 75 metus vykstantys asmenybės faktorių analizės matavimai (Gow et al., 2005). Buvo atlikta nemažai tyrimų, kurių metu tyrėjai įrodė, kad asmenybė yra veiksnys, lemiantis darbo atlikimą (Barrick, Mount,; Hough et al.,; House et al.; McHenry et al.; Tett et al., cit. pg. Hurtz, Donovan).

Siekiant nustatyti, „kurie faktoriai gali numatyti darbo atlikimą ir kurie iš šių faktorių yra labiausiai būdingi tam tikroms profesijoms, yra būtina tinkamai parinkti naudojamus matavimo instrumentus“ (Griffith, 2004, p. 4). Vienas iš šių matavimo instrumentų galėtų būti Didžiojo Penketo asmenybės klausimynas. Norint išsiaiškinti, kokių žinių, įgūdžių ir gebėjimų reikia tam tikroms darbo užduotims atlikti, bei identifikuoti su šiais gebėjimais, įgūdžiais ir žiniomis susijusius faktorius, reikalinga darbo analizė, kurios metu ir nustatomi atrankos kriterijai, kurie dažniausiai būna tam tikros kompetencijos, būtinos sėkmingam darbo atlikimui (Raymark, et al. 1997). Šiame darbe darbo analizės metu, nustatėme tiriamos pareigybės - pamainos vadybininko darbo užduočių atlikimui reikalingus gebėjimus, žinias ir įgūdžius (tam tikras kompetencijas), būtinus sėkmingam darbo atlikimui ir tyrėme Didžiojo Penketo asmenybės modelio faktorių ir nustatytų pamainos vadybininkų kompetencijų sąsajas, norėdami nustatyti ar šis matavimo instrumentas gali prognozuoti pamainos vadybininkų žinias, gebėjimus, įgūdžius, bei nuostatas (t.y. kompetencijas), būtinas efektyviam pamainos vadybininko darbo atlikimui.

Didėjant asmenybės matavimų populiarumui personalo atrankoje, susidomėta pretendentų atsakymų iškraipymais (Douglas et al., 1996). Asmenybės klausimynų validumą gali įtakoti pretendentų atsakymų iškraipymai (McFarland, Ryan, 2000). Atsakymų iškraipymai literatūroje aprašomi tokiais terminais, kaip socialinis pageidaujumas (social desirability), įvaizdžio kūrimas (impression management), sukčiavimas, sąmoningas iškraipymas (intentional distortion) ir savęs tobulinimas (self enhancement) (Hough, Eaton et al., 1990; Ones et al., 1996). Tokiose situacijose, kai asmenys yra motyvuoti padaryti gerą įspūdį, jie yra linkę pateikti savo patrauklius bruožus ir demonstruoti idealaus darbuotojo savybes (Rosse et al. 1998). Tokios situacijos yra sukuriamos personalo atrankos metu, kai pretendentai nori save kuo palankiau pristatyti. Šis tyrimas atliktas pamainos vadybininkų vertinimo metu, kurio tikslas – rasti kandidatus į laisvas padalinio vadovo vietas. Galima daryti prielaidą, kad tiriamieji buvo motyvuoti padaryti gerą įspūdį, save kuo palankiau pristatyti ir demonstruoti idealaus darbuotojo savybes.

Pretendentų atsakymų iškraipymų tyrimai yra neišsamūs, jei nėra įtraukiamas socialinio pageidaujiamumo konstruktas (social desirability). Šis konstruktas dažnai laikomas pretendentų sukčiavimo sinonimu (Ones et al., 1996). Atsakymų iškraipymus sudaro du fenomenai: socialinis pageidaujiamumas (social desirability) ir savęs klaidinantis patobulinimas (self – deceptive enhancement) (Monnot, Griffith, 2005), šiame tyrime tyrėme socialinio pageidaujiamumo konstrukta, jo sąsajas su vertinamomis paminos vadybininko kompetencijomis ir su Didžiojo Penketo asmenybės modelio asmenybės faktoriais.

1. Didžiojo Penketo asmenybės modelis

1.1. Asmenybės apibrėžimas

R. Hogan, R. Kaiser (2004) teigia, kad asmenybės gali būti tiriama iš dviejų požiūrio taškų:

- „žmogaus prigimties apibendrinimo – koks žmogus yra „giliai širdyje“;
- sisteminio individualių skirtumų vertinimo – kokie skirtumai yra svarbūs ir iš kur jie kyla“(Hogan, Kaiser, 2004, p.3).

Egzistuoja labai daug asmenybės apibrėžimų. Pavyzdžiui, asmenybė yra apibrėžiama kaip eilė vidinių asmens faktorių, kurie gali paaiškinti individo elgesį (pvz., temperamentas ir genetiškai nulemti polinkiai). Kiti autoriai teigia, kad asmenybę sudaro skirtingos tarpasmeninės charakteristikos, kurios yra pastovios, bet kokiose situacijose ir bet kokiam kontekste (Burger, 2004). Asmenybė gali būti aprašoma kaip asmens socialinė reputacija ir tarpasmeninės strategijos, kurias žmonės naudoja bendraudami vienas su kitu ir pagal, kurias veikia socialiniame kontekste (Hogan et al., 1996). R. Hogan (1996) teigia, kad „šie vidiniai žmonių faktoriai ir yra tai, kas lemia socialinį elgesį, tuo pačiu ir žmonių darbo atlikimą ir jų atsakymus į asmenybės klausimų klausimus“(Hogan et al., 1996). Papildomai asmenybės terminas yra naudojamas vietoje kitų sąvokų, tokių kaip bruožai, būsenos, poreikiai, motyvai, tikslai, nuostatos, interesai, asmens polinkiai (Milgram, cit. pg., Smithers et al., 2003).

Dauguma mokslininkų sutinka su tuo, kad asmenybę sudaro tam tikri faktoriai, kurie yra labai stabilūs ir pastovūs (Hofstee, 1994). Daugelio tyrimų rezultatai patvirtino, kad faktoriai, sudarantys žmogaus asmenybę, apima penkias pagrindines dimensijas, vadinamas Didžiojo Penketo asmenybės modeliu (Hogan et al., 1996;). Paskutiniaisiais metais padaugėjo mokslinių tyrimų, siekiančių išsiaiškinti asmenybės vaidmenį organizacijoje (Smithers et al., 2003). Šiuose tyrimuose vienas iš dažniausiai naudojamų asmenybės klasifikacijų - yra Didžiojo Penketo asmenybės modelis (Barrick

et al., 2001). Didžiojo Penketo asmenybės modelis yra plačiai pripažinta asmenybės teorijų kryptis, galinti numatyti daugelį organizacinio elgesio aspektų (Barrick Mount, 1991).

1.2. Didžiojo Penketo asmenybės modelio sistematika

Penkių Faktorių asmenybės modelis yra universalus modelis, kurį galima sėkmingai naudoti, norint suprasti asmenybės struktūrą (Goldberg, cit. pg. John, Srivastava, 1999). Jis sukurtas taikant dvi skirtingas mokslinių tyrimų sritis: psicholeksinę ir tradicinę klausimynų (McCrae, John, cit. pg. De Raad, Perugini, 2002). 1936 m. G.Allport ir H. Odbert identifikavo eilę žodžių, kurie aprašo asmenybę anglų kalboje. Jie surinko apie 18000 žodžių, kurie apibūdina asmenybę, jų bandymai sutvarkyti šią informaciją buvo pradžia kalba grindžiamų asmenybės tyrinėjimų, kurie truko maždaug 60 metų (Sinphurmsukskul et al., 2005). R. Catell (1946) naudodamasis faktorine analize išskyrė 16 faktorių, kurie, juo nuomone, gali paaiškinti visus individualius asmenybės skirtumus, vėliau D. Fiske (1949) pasiūlė, kad 5, o ne 16 faktorių geriausiai aprašo šiuos skirtumus. (Cattel, Fiske, cit. pg. Botwin, Buss, 1989). E. Tupes ir R. Christa (1961), W. Norman (1963), S. Eysenck (1967) yra tie mokslininkai, kurie sukūrė tvirtą Didžiojo Penketo asmenybės modelio pagrindą (Tupes, Christa; Eysenck, cit. pg., John, Srivastava, 1999). P. Costa ir R. McCrae (1992) psichometriškai apdorodami informaciją apie asmenybės faktorius taip pat padarė išvadą, kad egzistuoja trys arba penkios pagrindinės, tarpusavyje nesusiję, asmenybės dimensijos (Costa, McCrae, cit. pg. Furnham, 2005). Šie faktoriai gali būti paveldimi, ir išlieka stabilūs, juos matuojant bet kokia kalba, bet kokiose etninėse grupėse, bet kokio amžiaus ar lyties asmenis. Skirtingų kultūrų ir skirtingomis kalbomis kalbantys žmonės pastebi ir įvardija beveik tokius pačius faktorius. (Witt, Burke, 2003). Taigi, pagal Didžiojo Penketo asmenybės modelį dauguma individualių žmonių asmenybės skirtumų, gali būti suskirstyta į penkis, empiriškai pagrįstas kategorijas (Gosling et al., 2003). Metaanalizės metodas suteikė galimybę ir toliau vystyti penkių asmenybės faktorių sistematiką (žr. 1 lentelę), kurią sudaro penki pagrindiniai faktoriai:

1. Emocinis stabilumas (Emotional stability), kuris apibrėžiamas, kaip nerimo, priešiško, depresijos ir nesaugumo nebuvimas.
2. Ekstraversija (Extraversion), kurią sudaro: draugiškumas, dominavimas, ambicingumas, pozityvios emocijos ir naujų išpūdžių siekimas.
3. Intelektualumas (Openness to experience), jį apibrėžiamas, kaip intelektualumas, kūrybiškumas, taisyklių nesilaikymas, platus akiratis.

4. Taikumas (Agreeableness) jis aprašomas, kaip bendradarbiavimas, pasitikėjimas, paklusnumas, mielumas.

5. Sąžiningumas (Conscientiousness) asocijuojasi su patikimumu, pasiekimų troškimu, organizuotumas (Barrick et al., 2001).

1 lentelė. Didžiojo penketo asmenybės modelio sistematika (pagal Kierstead, 1998)

Didžiojo Penketo modelio faktorius	Alternatyvus pavadinimas	Faktoriaus aprašymas (pozityvioji pusė)	Faktoriaus aprašymas (negatyvioji pusė)
Ekstraversija (Extroversion)	Atkaklumas (Assertiveness)	Socialumas, draugingumas, atkaklus, šnekus, aktyvus, ambicingas, ekspresyvus, energingas, entuziastingas, mėgstantis bendrauti	Ramus, susilaikantis, drovus, nekalbus, suvaržytas
Sąžiningumas (Conscientiousness)	Priklausomybė (Dependability), Laimėjimų troškimas (Will to Achieve), Atitikimas (Conformity)	Rūpestingas, kruopštus, atsakingas, planingas, išsvermingas, siekiantis tikslo, orientuotas, produktyvus, disciplinuotas, darbštus	Nepastovus, impulsyvus, nedisciplinuotas, nepatikimas
Emocinis stabilumas (Emotional stability)	Stabilumas (Stability),	Ramus, atsipalaidavęs, savimi pasitikintis, tvirtas, nerūpestingas	Neramus, depresuotas, piktas, susirūpinęs, neapsitikintis, įsitempęs, pažeidžiamas, jautrus
Taikumas (Agreeableness)	Draugiškumas (Friendliness) ir Mėgstamumas (Likability) Emocionalumas (Emotionality), Neurotiškumas (Neuroticism).	Mandagus, paslaugus, lankstus, bendradarbiaujantis, tolerantiškas, rūpestingas, pasitikintis, palaikantis, altruistiškas, užjaučiantis, malonus, kuklus	Pagiežingas, egocentriškas, save aukštinantis, nedraugiškas, abejingas, šaltas, šiurkštus, niekšiškas
Intelektualumas (Openness to experience)	Intelektas (Intellect, Intellectence), Atvirumas patirčiai (Openness to Experience) Kultūringumas (Culture).	Lakios vaizduotės, kūrybiškas, smalsus, nuovokus, plataus akiračio, išradingas, nuovokus, įvairiapusis	Paprastas, konkretus, ribotas, neoriginalus, neturintis vaizduotės

Kiekvieną faktorių apibendrina labiau specifiškesni atros eilės faktoriai: Sąžiningumą; Skrupulingumas ir Užsispyrimas; Emocinį stabilumą – Emocijų kontrolės ir Impulsų kontrolės ; Ekstraversijos faktorių – Dinamizmo ir Dominavimo; Taikumo – Bendradarbiavimo ir Draugiškumo; Intelektualumo – Patirties platumo ir Smalsumo faktoriai (Gosling et al., 2003).

1.2.1. Taikumo faktorius (agreeableness)

Taikumas (Agreeableness) išreiškia empatijos ir bendradarbiavimo laipsnį socialiniame kontekste. Jis priklauso tokiems bruožams kaip lankstumas, kilnumas, simpatiškumas, bendradarbiavimas, paslaugumas, tolerancija ir mandagumas (Digman, cit. pg. Murphy, Dzieweczynski, 2005). Taikumo faktorių sudaro šeši asmenybės aspektai: 1) tendencija kitiems priskirti gerus ketinimus (pasitikėjimas); 2) tendencija su kitais žmonėmis būti atviram, nuoširdžiam (atvirumas); 3) tendencija būti altruistišku, pasiaukojančiu ir rūpintis kitais (altruizmas); 4) nuostata bendradarbiauti konfliktinėse situacijose (nuolaidumas); 5) gebėjimas rodyti socialinį nuolankumą, išdidumo trūkumas (kuklumas); 6) gebėjimas išreikšti empatijos ir simpatijos jausmus (polinkis į švelnius jausmus) (Costa McCrae, cit. pg., Reilly et al., 2002). M. Mount, M. Barrick (2005) teigia, kad Taikumo faktorius yra labiausiai susijęs su darbo atlikimu, situacijose, kai reikia sujungti veiklą ir bendradarbiavimą, kai darbo aplinka suteikia pakankamai aukštą tarpasmeninių santykių lygį, reikalaujanti tolerancijos, savipagalbos ir lankstumo (Mount, Barrick, 2005). Asmenys, turintys aukštą Taikumo faktoriaus įvertinimą, yra linkę spręsti konfliktus bendradarbiaujant, palaiko socialinius ryšius ir siekia bendro sutarimo (Digman cit. pg. Murphy, Dzieweczynski, 2005). Tokie asmenys, sprenddami konfliktus, pasirenka tokią taktiką, kuri padėtų išvengti priešpriešos. Jie yra linkę daugiau kalbėtis su konflikto partneriais ir po konflikto (Jensen-Campbell, Griazano, cit. pg., DeRaad, Perugini, 2002). H. Bernardin (2000) pažymi, kad asmenys, turintys aukštesnį Taikumo faktoriaus įvertinimą, taip pat geriau atliks ir grupines užduotis (Bernardin, 2000). G. Hurtz, J. Donovan (2000) teigia, kad Taikumas yra susijęs su tarpasmeniniu bendravimu ir su kai kuriomis kontekstinio (contextual) darbo atlikimo dimensijomis, tokiomis kaip bendradarbiavimas ir pagalba kitiems (Hurtz, Donovan, 2000). (Kontekstinis darbo atlikimas (contextual performance) priklauso darbuotojų elgesiui, kuris daro įtaką organizacijos kultūrai, klimatui: savarankiškai dedamos pastangos, atkaklumas siekiant rezultato, pagalba kitiems, bendradarbiavimas (Montowidlo, Van Scotter, 1994)). Taikumo faktorius gali prognozuoti tokio darbo sėkmę, kuriuose yra daug tarpasmeninio bendravimo, ypač

tada, kai šis bendravimas yra susijęs su bendradarbiavimu, pagalba kitiems, bei kitų ugdymu ar auklėjimu (Barrick et al., 2001).

1.2.2. Ekstraversijos faktorius (extraversion)

Ekstraversijos faktorius priklauso asmens nuostatai būti aktyviam, šnekiam, socialiam ir atkakliam, linkusiam į gerą nuotaiką. Ekstravertiški asmenys labai domisi savo veikla, yra draugiški ir turi puikius socialinius įgūdžius (McCrae, Costa, 1990). Ekstravertiški žmonės yra energingi, ambicingi, linkę prisidėti prie darbo sėkmingumo (Barrick et al., 2001). Kaip rašo O. John ir S. Srivastava (1999) ekstraversija tai „energijos antplūdis į socialinę ir materialų pasaulį“ (John, Srivastava, 1999, p. 121). Ekstravertiški žmonės nuolat siekia naujų išpūdžių, taip pat yra linkę patirti pozityvesnis emocijas (John, Srivastava, 1999). Vienas iš charakteringiausių Ekstraversijos faktoriaus bruožų yra dominavimas ir sugebėjimas įtakoti kitus (Balthazard, et al., 2002). Be to, ekstravertiški asmenys yra draugiški, turi gerus socialinio bendravimo įgūdžius ir yra linkę bendrauti su komanda (Morgeson et al., 2005). Remiantis R. Hogan (1996) šis Didžiojo Penketo bruožas susideda iš dviejų komponentų:

- Ambicingumo (ambition) – iniciatyvumas, veržlumas, ambicingumas, staigumas;
- Visuomeniškumo (sociability) – socialumas, atvirumas, ekspresyvumas (Hogan, cit. pg. Barrick, Mount, 2001).

P. Costa ir R. McCrae (1992) Ekstraversijos faktorių skirsto į šiuos asmenybės aspektus: 1) siekimas kitų žmonių draugijos (visuomeniškumas); 2) greitumas, energingumas, skubotumas, ir poreikis užsiimti kokia nors veikla (aktyvumas); 3) naujų potyrių ir stimuliacijos siekimas (jaudulio siekimas); 4) tarpasmeninis intymumas (nuoširdumas); 5) dominavimas ir įtaigumas (atkaklumas); 6) polinkis patirti teigiamas emocijas, tokias kaip džiaugsmas, laimė (Costa McCrae, cit. pg., Reilly et al., 2002). Ekstraversijos faktorius yra susijęs su socialiniu lyderiavimu (Costa, McCrae, cit. pg. Judge, Bono, 2000). Teigiama, kad šis faktorius antras po Sąžiningumo, kuris gali numatyti įvairius darbinio elgesio aspektus (Barrick, Mount, 1991). Ekstraversija gali būti naudingas asmenybės faktorius, prognozuojant naujų įgūdžių mokymosi sėkmingumą (Hurtz, Donovan, 2000). Be to, šis bruožas gali prognozuoti 1) darbuotojų pravaikštas (Judge et al., 1997); 2) kaip vadovas įvertina pardavimo personalo darbą (Vinchur, Schippman et al., 1998); 3) laipsnį koku asmuo imasi lyderio vaidmens; 4) bei socialinio bendravimo sėkmingumą (Lieberman, Rosenthal, cit. pg. DeRaad, Perugini, 2002). Taip pat Ekstraversija yra susijusi su socialinio bendravimo darbe kokybe, vadovavimo sugebėjimais (Barrick, Mount, 1991). Ekstraversija yra susijusi su darbo atlikimo tose

sirtyse, kuriuose reikia bendrauti su kitais, ypač tada, kai bendraujant reikia veikti kitus ir įgyti statusą ir valdžią (Barrick, et al., 2001). Ekstraversijos faktorius gali prognozuoti sėkmę tokiuose darbuose, kuriuose reikia mėgstančių bendrauti, socialių, atkaklių, energingų ir ambicingų darbuotojų (Barrick, Mount, 2005).

1.2.3. Sąžiningumo faktorius (conscientiousness)

O. John ir S. Srivastava (1999) teigia, kad asmenys, turintys aukštą Sąžiningumo faktoriaus įvertinimą, sugeba kontroliuoti socialinius impulsus (t.y. vilkinančius pasitenkinimą, planuojantys, besilaikantys socialinių normų, sugebantys susidėlioti prioritetus, visada prieš kalbant apgalvoję) (John, Srivastava, 1999). Tokie asmenys sugeba kurti ilgalaikius planus (McCrae, Costa, 1990). Sąžiningumas apibūdina darbuotojo patikimumą. Ši faktorių charakterizuoja tokios savybės, kaip kruopštumas, atsakomybė, be to jis asocijuojasi su valios elementais, tokiais kaip ištvermingumas (Barrick, Mount, 1991). Aukšto Sąžiningumo faktoriaus įvertinimo asmenys yra orientuoti į pasiekimus (Barrick, Mount, 1993). H. Gellatly (1996) pažymi, kad žmonės, pasižymintys aukštu Sąžiningumu (t.y. ambicingi reiklūs ir disciplinuoti) skiriasi nuo žmonių pasižyminčių žemu Sąžiningumu (t.y. tingūs, nekreopštūs, impulsyvūs ir neorganizuoti) (Gellatly, cit. pg. Hochwarter et al., 2000). Pirmieji dažniau pasiekia sėkmės darbe. Sąžiningumo faktorių sudaro šios asmenybės dimensijos: 1) pasirengimas puikiai susitvarkyti savo gyvenimą (kompetencija); 2) polinkis griežtai laikytis etinių principų ir moralinių įsipareigojimų (pareigingumas); 3) polinkis į pasiekimus, ir atkaklus siekimas savo tikslų (pasiekimas); 4) gebėjimas darbus pabaigti iki galo (užsispyrimas) 5) prieš imantis veiklos viską nuodugniai apgalvoti (Costa McCrae, cit. pg., Reilly et al., 2002).

Sąžiningumo faktorius sulaukė daugiausia dėmesio iš asmenybės tyrėjų. Ryšius tarp Sąžiningumo ir darbo atlikimo rado M. Barrick ir M. Mount (1991), Tokie patys duomenys gauti ir M. Hertz ir J. Donovan (2000). W. Borman, S. Montowidlo (1993) teigia, kad Sąžiningumo bruožas gali prognozuoti ir kontekstinį (contextual) ir užduoties (task) darbo atlikimą (Hertz, Donovan, 2000). (Užduoties darbo atlikimas (task performance) yra pagrindinė organizacijos veikla: produkcijos gamyba, prekyba, inventoriaus įsigijimas, vadovavimas pavaldiniams ir kt. (Montowidlo, Van Scotter, 1994)). Sąžiningumas su darbinio elgesiu yra susijęs per motyvacinis kintamuosius (Judge et al., 1997). Sąžiningumas gali įtakoti darbo atlikimą per šiuos motyvacinis kintamuosius kaip lūkesčiai, savi veiksmingumas (self –efficacy) ir tikslo siekimas (Gellatly, 1996). Aukšto Sąžiningumo įvertinimo darbuotojai sėkmingesni, todėl, kad jie yra motyvuoti gerai atlikti

darbą (Barrick, Mount, 1993). Sąžiningumo faktorius yra susijęs su užduočių paskirstymu, gali prognozuoti tarpasmeninio bendravimo sėkmingumą, išipareigojimą organizacijai. Tokie žmonės laikosi socialinio protokolo, klausydamiesi, atkreipia dėmesį į detales svarbias kitiems, sugeba atpažinti kitų poreikius ir juos patenkinti (Witt, 2003).

1.2.4. Emocinio stabilumo faktorius (emotional stability)

Emocinio stabilumo faktorius nusakomas, kaip nusiteikimas būti optimistišku, ramiu, prisitaikančiu prie įvairių situacijų (Witt, Burke, 2003). R. McCrae ir P. Costa (1990) pažymi, kad asmenys turintys žema Emocinio stabilumo faktoriaus įvertinimą, kenčia iracionalaus perfekcionizmo, žemo savęs vertinimo ir pesimistinių nuostatų. Dėl to, šiems žmonėms svarbus aplinkinių emocinis palaikymas, jie patiria didesnę stresą, sumenkina savo gebėjimus, vertina save kaip auką, bei patiria mažesnę pasitenkinimą savo veikla (McRae, Costa, 1990). Emocinio stabilumo faktorius apibūdina sugebėjimą kontroliuoti impulsus, kovoti su stresu (Reilly et al., 2005). Žemą Emocinio stabilumo faktoriaus įvertinimą turintiems žmonėms trūksta pasitikėjimo savimi, savigarbos (Judge et al., 1997). Emocinio stabilumo faktorius yra priešingybė neprisitaikymui ir neurotizmui (Judge, Bono, 2000). Neurotizmą sudaro šeši asmenybės aspektai: 1) susirūpinimas, baikštumas, nerimastingumas (nerimastingumas); 2) pyktis, frustracija, kartėlis (priešiškumas); 3) liūdesys vienišumas (depresija); 4) gėdos, bei drovumo jausmas (savęs suvokimas); 5) negebėjimas kontroliuoti emocijų ir impulsų (impulsyvumas); 6) nesugebėjimas susidoroti su stresinėmis situacijomis, pažeidžiamumas (Costa McCrae, cit. pg., Reilly et al., 2002). Aukšto Emocinio stabilumo asmenys yra savimi pasitikintys, turi aukštą savigarbos jausmą (Morgeson, et al., 2005). Kaip nurodo N. Juhasa (2005) tokie asmenys yra linkę palaikyti nuoširdžius santykius su kitais, geriau susitvarko su įvairiomis darbinėmis užduotimis (Juhasa, 2005). Emocinio stabilumo faktorius gali prognozuoti bendrą darbo atlikimo vertinimą ir pasitenkinimą darbu (Judge, Bono, 2000). Jis gali būti susijęs su komandos gebėjimu dirbti bendradarbiaujant (Barrick, Stewart et al., 1998). G. Hertz ir J. Donovan (2000) nustatė, kad Emocinio stabilumo faktorius gali prognozuoti klientų aptaravimo srities, pardavėjų, ir vadovų darbo sėkmingumą (Hertz, Donovan, 2000). Jis gali būti susijęs su komandinio darbo efektyvumu, bei jos gebėjimu dirbti bendradarbiaujant (Barrick, Stewart et al., 1998). Emocinio stabilumo faktorius gali prognozuoti darbo, susijusio su aukštesniu streso lygiu darbo sėkmę. Be to, sugebėjimas būti ramiu, saugiu, nelinkusiu į depresiją ir priešiškus (aukštas Emocinis stabilumas), gali lemti efektyvius tarpasmeninius santykius su bendradarbiais ir klientais (Barrick et al., 2001).

1.2.5. Intelektualumo faktorius (openess to experience)

Asmenys turintys aukštą Intelektualumo faktoriaus įvertinimą pasižymi lakią vaizduotę, yra atidūs kitų jausmams, trokšta žinių, sugeba savarankiškai priimti sprendimus. Tokie žmonės yra kūrybiški, novatoriški (Witt, Burke, 2003). Intelektualumo bruožas siejasi su tokiais charakterio bruožais kaip: taisyklių nesilaikymas, nepriklausomybė, laki vaizduotė, kūrybiškumas, smalsumas (Goldberg, cit. pg., Raymark et al., 1997). Taigi Intelektualumo faktorius apima kūrybiškumą, smalsumą, kultūringumą, orientaciją į tikslą ir žinių troškimą (Hogan, Holland, 2003). Šis faktorius yra stipriai susijęs su bendru intelektu (Smithers et al., 2002). Intelektualumo faktorių sudaro šie asmenybės aspektai: 1) pasiryžimas išbandyti naujus ir skirtingus dalykus (veiklumas); 2) atvirumas naujovėms, polinkis naujoms, netradicinėms idėjoms (sumanumas); 3) laki vaizduotė; 4) grožio bei meno pajautimas (estetika); 5) polinkis iš naujo peržiūrėti religines, politines, socialines vertybes (vertybės); 6) gebėjimas susivokti savo paties jausmuose (jautrumas) (Costa McCrae, cit. pg., Reilly et al., 2002). Asmenys, turintys aukštesnį Intelektualumo faktoriaus įvertinimą, yra atviresni naujoms idėjoms, bei efektyviau mokosi iš patirties, už tuos kurie turi žemesnį šio faktoriaus įvertinimą (Barrick, Mount, 1991). Tai reiškia, kad tokie žmonės turi gerus problemų sprendimų įgūdžius ir efektyviai priima sprendimus (Barrick, Mount, 1998). Empirinių tyrimų išvadose teigiama, kad Intelektualumo faktorius mažiausiai siejasi su darbinio elgesiu (Kroeck, Brown, 2004). L. Witt ir L. Burke (2003) teigia, kad sąsajoms tarp Intelektualumo faktoriaus ir darbinio elgesio turi įtakos Ekstraversijos ir Emocinio stabilumo faktoriai (Witt, Burke, 2003). Atsižvelgiant į tyrimų duomenis, galima daryti išvadą, kad Intelektualumas gali prognozuoti profesinio tobulinimosi sėkmę (Barrick, Mount, 1991; Salgado, 1997). Asmenys, turintys aukštą intelektualumo faktoriaus įvertinimą, yra linkę mokytis ir tobulėti profesinėje srityje (Barrick, Mount, 1991). Šis faktorius yra susijęs su kūrybiškumu, prisitaikymu prie pasikeitimų (Le Pine et al., cit. pag. Barrick Mount, 2005). Darbuotojai, kurie yra meniški, jausmingi, intelektualūs, kūrybiški, rafinuoti, originalūs ir nepriklausomi, yra linkę puikiai susidoroti su pasikeitimais, bei yra iniciatyvesni savo darbe (Barrick, Mount, 2005).

1.3. Didžiojo Penketo asmenybės modelis ir organizacinis elgesys

Mokslininkai, norėdami nustatyti, kurie asmenybės faktoriai gali prognozuoti organizacinio elgesio aspektus, naudoja Didžiojo Penketo asmenybės modelį kaip svarbų konceptualų įrankį (Juhasz, 2005). Atlikta daug tyrimų, kuriuose bandyta susieti asmenybę su organizaciniu elgesiu ir jo rezultatai (Hurtz, Donovan, 2000). M. Barrick ir M. Mount (1991) tyrė sąsajas tarp Didžiojo Penketo asmenybės modelio faktorių ir darbo kriterijų. Jų darbo išvada: kad Sąžiningumo faktorius gali patikimai prognozuoti tai kaip vadovas vertins darbuotojų darbo efektyvumą ir mokymosi sėkmingumą (Barrick, Mount, 1991). Tett et al., (1991) atlikę panašų tyrimą, nustatė Didžiojo Penketo asmenybės modelio faktorių prognostinio validumo koeficientus gerokai aukštesnius, negu M. Barrick ir M. Mount (1991), be to, jie nustatė, kad ir Intelektualumo ir Taikumo faktoriai gali prognozuoti darbo atlikimą (Tett et al., Griffith, English, 2004). A. Vinchur et al. (1998), nustatė, kad Ekstraversijos faktorius gali prognozuoti pardavimo atstovų darbo sėkmingumą (Vinchur, et al., 1998). Salgado (1997) nustatė, kad Ekstraversijos faktorius gali prognozuoti vadovų ir pardavėjų darbo sėkmę, intelektualumas profesinio mokymosi sėkmę, Taikumo faktorius – specialistų, vadovų, kvalifikuotų darbuotojų darbo sėkmingumą. (Salgado, 1997). Asmenybės bruožai gali numatyti ir kitus, su darbiniu elgesiu susijusius kriterijus:

- Karjeros sėkmę (Lounsbury et al., 2004);
- Pasitenkinimą darbu (Smithers et al., 2002);
- Organizacijos apyvartą (Barrick, Mount, 19991);
- Klientų aptarnavimo efektyvumą (Barrick, Mount, 2005);
- Komandinio darbo ir bendrą komandos efektyvumą (Barrick et al., 1998; Reilly et al., 2002; Morgeson et al., 2005);
- Darbuotojų pravaikštas (Judge, et al., 1997).

T. Judge ir E. Bono (2000) nustatė ryšius tarp Didžiojo penketo asmenybės modelio faktorių ir transformacinio lyderiavimo dimensijų (Judge, Bono, 2000). Tyrimais įrodyta, kad Didžiojo Penketo modelio faktoriai gali prognozuoti lyderio veiklos efektyvumą: 1) komandos veiklos rezultatus; 2) lyderio sugebėjimą sukurti efektyvią komandą; 3) kaip lyderio efektyvumą vertina pavaldiniai; 4) nustatyti lyderiavimo potencialą (Kierstead, 1998). Didžiojo Penketo asmenybės modelio faktoriai gali prognozuoti kontekstinį darbo atlikimą (contextual performance). Sąžiningumo, Taikumo, Ekstraversijos, Emocinio stabilumo faktoriai yra susiję su specifinėmis kontekstinio darbo atlikimo dimensijomis (Montowidlo, Van Scotter, 1994; Hurtz, Donovan,

2000).). Atsižvelgdami į įvairių autorių duomenis, galime daryti išvadą, kad Didžiojo Penketo asmenybės faktoriai siejasi su organizaciniu elgesiu.

Skirtingos profesijos reikalauja iš darbuotojų skirtingų asmenybės savybių, sugebėjimų, bei įgūdžių (Furnham, 2005). Kiekvienai specialybei ar pareigybei reikalingos skirtingos individualios savybės, kurios padėtų darbuotojui efektyviau atlikti konkrečios specialybės darbinės funkcijas (Smither, Livingston, 2002). Prognostinė asmenybės matavimų nauda padidėja, kai darbo tipas ir asmenybės faktoriai suderinami atliekant į asmenį orientuotą darbo analizę, kurios metu nustatomi žinios, gebėjimai, įgūdžiai ir nuostatos (t.y. kompetencijos), reikalingos efektyviam konkrečiau darbo atlikimui. (Moy, Lam, 2004). Žinios, įgūdžiai, gebėjimai ir nuostatos yra pagrindiniai darbuotojų atrankos kriterijai, kurie atrenkant darbuotojus, lyginami su labiau abstrakčiomis charakteristikomis, tokiomis kaip asmenybės savybės, vertybinės nuostatos (Caldwell, O'Reilly, cit. pg. Moy, Lam, 2004). Šio tyrimo metu nustatėme žinias, gebėjimus, įgūdžius, bei nuostatas (t.y. kompetencijas), reikalingas efektyviam pamainos vadybininko darbo atlikimui. Tyrėme ar Didžiojo Penketo asmenybės modelio faktoriai yra susiję su nustatytomis pamainos vadybininkų kompetencijomis, t.y. ar šie faktoriai gali prognozuoti pamainos vadybininkų darbo sėkmę.

2. Socialinis pageidaujumas (social desirability)

2.1. Socialinio pageidaujumo apibrėžimas

Asmenybės klausimynų naudojimas atrankose susilaukia daug kritikos dėl to, kad atsakymus į asmenybės skalių klausimus yra lengva iškreipti ar suklastoti (Brown, Harvey, 2003).

Daugelis mokslininkų atsakymų klastojimus ir iškreipimus sutapatina su socialiniu pageidaujumu, bei naudoja socialinio pageidaujumo skales koreguoti šiems atsakymų iškreipymams (Douglas, McDaniel, 1996). Socialinis pageidaujumas yra tendencija save apibūdinti kuo palankiau (Edwards, cit. pg., Egloff, Schmukle, 2003). Socialinį pageidaujumą sudaro dvi dimensijos:

- Polinkis pristatyti save kuo palankiau;
- Polinkis duoti socialiai pageidaujamus atsakymus (Holden, Fekken, cit. pag. Beere et al., 1996).

T. Johnson ir M. Fendrich (2003) socialinį pageidaujumą apibūdina kaip asmens polinkį „kurti palankų sau įvaizdį socialinės sąveikos metu“ (Johnson, Fendrich, 2003, p. 1661). L. Klesges ir T. Baranowski (2004) teigia, kad socialinis pageidaujumas yra „polinkis pervertinti patrauklius bruožus ir elgesį, bei sumažinti nepatrauklius, tuo metu, kai asmuo pristato save kitiems žmonėms“

(Klesges, Baranovski, 2004, p. 78). Šiame darbe remsimės D. Paulhus (1984) socialinio pageidaujumo apibrėžimu: socialinis pageidaujumas tai polinkis save apibūdinti kuo palankiau. Aukšti socialinio pageidaujumo skalės rezultatai reiškia, kad asmens savęs pateikimas neatitinka tikrovės (Paulhus, cit. pg. Paulhus, 2002). D. Paulhus teigia, kad socialinį pageidaujumą sudaro dvi dimensijos:

- Savi - apgaulės (self deception) (polinkis apie save galvoti geriau, negu yra iš tikro);
- Įvaizdžio kūrimas (impression – management) (polinkis tyčia iškraipyti klausimynų atsakymus, siekiant save kitiems pateikti kuo palankiau) (Paulhus, 1991).

Savi apgaulės dimensija atspindi atsakymų iškraipymus kylančius dėl nesąmoningo noro matyti ir galvoti apie save kuo palankiau, todėl asmuo, atsakinėdamas į asmenybės klausimynų klausimus, save pateikia per daug palankiai (Schmit, Rayn, 1993). Dėl savi apgaulės, žmogus mano, kad atsakymai tikrai atskleidžia tikrus asmenybės bruožus (Cellar, Miler et al., 1996). Įvaizdžio kūrimo dimensija atspindi tyčia padarytus atsakymų iškraipymus (Ones et al., 1996). Įvaizdžio kūrimas apima dvi strategijas :

- „iškraipyti blogai“ (fake bad) strategija pasireiškia savo trūkumų kompensavimu;
- „iškraipyti gerai“ (fake good) strategija pasireiškia noru padaryti gerą įspūdį, ar nuslėpti slaptą asmeninę informaciją (Barrick, Mount, 1996).

Daugelis mokslininkų teigia, kad daugiausia pretendentai vertinimo situacijose naudoja socialinio pageidaujumo savi apgaulės dimensiją, tai reiškia, kad pretendentai nesąmoningai iškraipo atsakymus ir pateikia save pagal esamos situacijos reikalavimus (Schmit, Rayn, 1993).

2.2. Socialinio pageidaujumo matavimo būdai

Žmonės, atsakinėdami į asmenybės klausimynų klausimus, linkę atsakinėti taip, kad prisitaikytų prie gerai žinomo ar socialiai priimtino požiūrio, prie aplinkos ar pozicijos reikalavimų, o ne taip kaip jie iš tikro jaučiasi (Weiner, Gibson, 2002). Tokiose situacijose, kai asmenys yra suinteresuoti padaryti gerą įspūdį (pvz.; personalo atrankos situacijose), socialinis pageidaujumas yra gana didelė problema (Levin, Montag, cit. pg. Ones et al., 1996). Dėl šios priežasties mokslininkai ieško metodų kaip užskirsti ar iki minimumo suamžinti tokius atsakymų iškraipymus. M.Zickar ir F.Dragow (1996) šiuos prevencijos metodus suskirstė į tris grupes:

- matavimų instrumentų klausimus sukurti taip, kad juos sunku būtų suklastoti;
- į matavimo instrumentus įtraukti valdumo skales, sukurtas susekti atsitiktinius atsakymus;

- matavimo instrumentuose rasti klausimus, atsakymai į kuriuos didina atsakymų iškraipymus ir juos pašalinti (Zickar, Drasgow, cit. pag., Brown, Harvey, 2003).

M. Cook (1988) siūlo tokius atsakymų iškraipymo prevencijos būdus:

- iš anksto perspėti pretendentes apie tai, kad jiems ne naudinga klastoti savo atsakymus;
- naudoti empirikai patikrintus subtilius klausimus;
- naudoti socialinio pageidaujamos arba melo skales, siekiant išsiaiškinti mažiau atvirus atsakymus;
- naudoti korekcijos skales (pvz.; K reikšmės MMPI (Minnesota Multiphasic Personality Inventory) (Cook, 1988).

Dvi klausimų kategorijas yra sunku suklastoti: 1) tai klausimai, kurių atsakymų teisingumą galima patikrinti; 2) dviprasmiški klausimai, į kuriuos nėra vienareikšmio atsakymo. Šie klausimai maskuoja tą dimensiją, kurią matuoja (Brown, Harvey, 2003). Šiame tyrime naudojome Didžiojo penketo klausimyną (iš anglų kalbos į lietuvių kalbą išversta italų autorių Vittorio Capara, Claudio Barbaranelli ir Laura Borgogni metodikos Big Five Questionnaire (BFQ) (1993, O.S. Organizzazioni Speciali – Firenze) versija. Nurodytame klausimyne yra naudojama melo skalė, Skalė susijusi su socialiai pageidaujamo elgesio efektu. Teiginiai suformuoti taip, kad nebūtų įmanoma atsakyti nei „visiškai tinka“, nei „visiškai netinka“ (Ugne Zdanavičiūtė, 2003). Koreguojančių skalių, socialiniam pageidaujamumui matuoti, naudojimas asmenybės klausimynuose yra mokslininkų nesutarimų objektas. Kadangi šios skalės pašalina tyčinio socialinio pageidaujamos iškraipymo efektą susijusį su įvaizdžio kūrimu (Ellingson et al., 1999). Savi apgaulės dimensija yra nekontroliuojamas dėl jo tiesioginio poveikio į asmenybės bruožus (Paulhus, cit. pg. Paulhus, John, 1998). Kalifornijos Psichologinio Invenatariaus Gero įspūdžio skalė apima abu socialinio pageidaujamos aspektus (Ellingson et al., 1999). Siekdami ištirti abi socialinio pageidaujamos dimensijas (savi apgaulės ir įvaizdžio kūrimo) mūsų darbe socialiniam pageidaujamos matuoti naudojame Kalifornijos Psichologinio Inventoriaus Gero įspūdžio skalę.

2.3. Socialinio pageidaujamos įtaką asmenybės matavimams

Pagrindinė problema kylanti naudojant asmenybės klausimynus personalo atrankose yra atsakymų iškraipymo, bei klastojimo socialiai priimtiniu būdu, galimybė (Hougan, Nicholson cit. pg., Ones et al., 1996). Mokslininkai teigia, kad socialinis pageidaujamos gali lemti žemą asmenybės klausimynų validumą, o tai gali įtakoti žemą prognostinį validumą (Griffith, English et

al., 2004). Įrodyta, kad pretendentai sugeba iškraipyti ir suklastoti bet kokių asmenybės klausimynų klausimynų įvertinimus (Gillis et al.; Krahe, cit pg., Brown, Harvey, 2003). Vis dėlto mokslininkai nesutaria dėl socialinio pageidaujamos paplitimo ir jo įtakos asmenybės matavimams. L. Hough et al.(1990) savo darbe tyrė skirtingos klastojimo motyvacijos asmenis. Jie nustatė, kad tie asmenys, kurie nebuvo motyvuoti suklastoti klausimyno klausimus, gavo panašius įvertinimus, kaip ir tie, kurie buvo motyvuoti tai daryti (Hough et al., 1990). Tačiau M. Barrick ir M. Mount (1996) rado reikšmingus asmenybės klausimynų įvertinimo skirtumus tarp jau dirbančių darbuotojų ir pretendentų į tam tikrą darbo vietą (Barrick, Mount, 1996). Ones et al., (1996) padarė išvadą, kad socialinis pageidaujamas neįtakoja asmenybės klausimynų prognostinio validumo (Ones et al., 1996). J. Ellingson et al. (1999) teigia, kad socialinio pageidaujamos korekcija asmenybės klausimynuose neefektyvi, be to, socialinis pageidaujamas įtakoja asmenybės faktorių struktūrą, tuo pačiu ir konstrukto validumą (Ellingson et al., 1999). J. Rosse (1998) teigia, kad nuo 5 iki 88% žmonių pasamdoma vien dėl to, kad jie suklastojo savo atsakymus, vadinas socialinis pageidaujamas turi įtakos priimant įdarbinimo sprendimus (Rosse et al., 1998). Socialinis pageidaujamas yra susijęs su asmenybės individualiais skirtumais. Sugebėjimas socialiai pageidaujamai atsakinėti į asmenybės klausimynų klausimus yra susijęs su Didžiojo Penketo asmenybės modelio Emociniu Stabilumo ir Sąžiningumo faktoriais (Ones et al., 1996). D. Paulhus ir O. John (1999) teigia, kad socialinio pageidaujamos savi apgaulės dimensija yra susijusi su Ekstraversijos, Intelektualumo faktoriais ir šiek tiek silpniau su Emociniu stabilumu. Kita socialinio pageidaujamos dimensija – įvaizdžio kūrimas susijusi su Taikumo ir Sąžiningumo faktoriais (Paulhus, John, 1999). M. Barrick ir M. Mount (1996) įrodė, kad socialinis pageidaujamas įtakoja Sąžiningumo ir Emocinio stabilumo faktorių prognostinį validumą (Barrick, Mount, 1996). Taigi, kai kurie mokslininkai teigia, kad socialinis pageidaujamas poveikis asmenybės matavimams yra minimalus, tačiau kiti mokslininkai įrodė, kad šis konstruktas yra svarbi problema, įtakojanti asmenybės matavimus, naudojant juos personalo atrankose.

2.4. Socialinis pageidaujamas ir darbinis elgesys

Socialinis pageidaujamas gali būti ne tik atsakymų iškraipymas ir klastojimas. Jis pats gali tapti prognostiniu požymiu ir prognozuoti tam tikros veiklos sėkmę. Tie pretendentai, kurie sugeba socialiai pageidaujamai pakeisti savo atsakymus į asmenybės klausimynų klausimus, gali būti tais žmonėmis, kurie sėkmingai bendraus darbe. Socialinis pageidaujamas, šiuo atveju gali būti apibūdinamas kaip vienas iš socialinės kompetencijos aspektų. (Ones et al., 1996). Socialinis

pageidaujumas atspindi žmogaus supratimą ir sugebėjimą atitikti kitų socialinius lūkesčius (Hogan et.al., 1996). Prieš save pateikdamas save socialiai pageidaujamumu, būdu žmogus turi iš anksto numatyti kokias savybes reikia akcentuoti (Hogan. et al., 1996). Žmonės turintys aukštesnį socialinio pageidaujamumo skalės įvertinimą, geriau prisitaiko prie kitų lūkesčių, negu turintys žemesnį šios skalės įvertinimą. Jie gali sėkmingai dirbti tokius darbus kurie reikalauja puikių tarpasmeninių bendravimo įgūdžių, bei klientų aptarnavimo srityse (Rosse et al., 1999). Pamainos vadybininko darbas reikalauja gerų tarpasmeninio bendravimo įgūdžių, didelę dalį jo užima klientų aptarnavimas ir bendravimas su padalinio personalu.

2. Kompetencijos ir darbinis elgesys

Kompetencijos yra įgūdžiai, žinios gebėjimai ir nuostatos, kurių reikia darbuotojui, kad jis efektyviai atliktų savo darbą (Berry, 2003). Šiame darbe naudosi ši kompetencijų apibrėžimą. Darbo kompetencijų sąvoka, ypatingai jų sąsajos su asmenybės bruožais, yra sulaukusi labai mažai Organizacinės ir Industrinės psichologijos mokslininkų dėmesio (Nikolou, Robertson, 2001). Kompetencijų krypties pradininkas yra D. MacLalland, jo kompetencijų modelis buvo skirtas konkrečiai organizacijai ir konkrečiam darbui (Maclland, cit. pg., Hogan, Kaiser, 2004). Kompetencijų judėjimas prasidėjo nuo R. Boyatzis (1982) knygos „The competent manager“ pasirodymo (Berry, 2003). R. Boyatzis (1982) kompetencijas apibūdina kaip gilumines darbuotojo charakteristikas (t.y. motyvai, bruožai, įgūdžiai, savęs išsivaizdavimo aspektai (self-image), socialiniai vaidmenys, ar turimos žinios), kurios lemia efektyvų ar puikų darbo atlikimą (Boyatzis, cit. pg., Hoge et al., 2003). Kiti autoriai kompetencijas apibrėžia kaip žinių, įgūdžių, gebėjimų, motyvacijos savybių, lūkesčių, nuostatų ir interesų rinkinį (Fleisman et al., cit pg., Morgeson et al., 2004).

Pagrindinė priežastis dėl kurios kompetencijų modelis vis dažniau naudojamas organizacijose yra tai, kad standartinės darbo analizės procedūros nėra tinkamos organizacijoms, kurių darbo skiriasi nuo tradiciškai apibrėžiamo fiksuoto darbo (Morgeson, et al., 2004). J. Shippmann et al. (2000) teigia, kad kompetencijos yra gilesnis darbo, kuris aprašomas darbo užduotimis lygmuo, šis lygmuo yra pranašesnis, nes yra lankstesnis ir labiau tinka dinamiškai ir nuolat besikeičiančiai organizacijos aplinkai (Shipman et al., 2000). R. Arvey ir K. Murphy (1998) teigia, kad į sėkmingo darbo apibrėžimą turėtų būti įtrauktos ir kompetencijos. Asmeninės kompetencijos aiškiau apibrėžia darbo užduočių ir funkcijų efektyvų atlikimą, negu specifinis darbo išipareigojimų aprašymas (Arvey,

Murphy, cit pg., Nikolaou, Robertson, 2001). Kompetencijos yra naudojamos personalo atrankose, darbo įvertinime, karjeros planavime, darbuotojų mokymuose ir ugdyme (Jing-Chang, 2005).

Kompetencijos kiekvienoje organizacijoje yra apibrėžiamos skirtingais būdais, tačiau yra dvi pagrindiniai kompetencijų apibrėžimo komponentai (Brewster et al., 200):

1. Užduotimis grindžiamos kompetencijos: tai darbo užduočių ir rezultatų apibrėžimas;
2. Elgesio kompetencijos: tai yra giluminės individų charakteristikos, kurios lemia efektyvų darbo atlikimą. Jos aprašomos kaip žinių, įgūdžių, motyvų ir asmenybės bruožų derinys.

Stoof et al.(2000), teigia, kad aprašant kompetencijas reikia atsižvelgti į kompetencijos naudojimo tikslą, į žmones (kam jos skirtos: individui ar komandai) ir kontekstą (tai organizacijos lygmuo: kokia organizacijos veikla, kokias paslaugas teikia ir kam šios paslaugos skirtos). Reikia aprašyti būtent tas darbinio elgesio dimensijas, kurios tikrai lemia efektyvų darbo atlikimą, ir priklauso nuo konteksto, organizacijos aplinkos faktorių ir specifinių darbo charakteristikų (Jihng-Chang et al., 2005).

Kompetencijos susijusios su darbo atlikimu per motyvus, bruožus, savęs suvokimą ir žinias, kurie gali lemti kvalifikuotą elgesį, kuris nulemia efektyvų darbo atlikimą. Kiekviena kompetencija gali būti patikimai matuojama ir gali reikšmingai parodyti skirtumus tarp geresnio ir vidutinio darbuotojo arba tarp efektyvaus ar neefektyvaus darbo atlikimo (Jihng-Chang et al., 2005).

Atlikus išsamią literatūros analizę keliami tyrimo tikslus:

Tyrimo tikslai:

1. Nustatyti Didžiojo Penketo asmenybės modelio faktorių sąsajas su vertinamomis pamainos vadybininkų kompetencijomis.
2. Nustatyti socialinio pageidaujamumo sąsajas su Didžiojo Penketo asmenybės klausimyno faktoriais.
3. Nustatyti socialinio pageidaujamumo sąsajas su vertinamomis pamainos vadybininkų kompetencijomis.

Remiantis aukščiau atliktų tyrimų rezultatais darbe keliami **hipotezės**:

1. Didžiojo penketo asmenybės klausimyno faktoriai siejasi su vertinamomis pamainos vadybininkų kompetencijomis.
2. Didžiojo penketo asmenybės klausimyno faktoriai siejasi su socialiniu pageidaujamumu.
3. Socialinis pageidaujumas siejasi su vertinamomis pamainos vadybininkų kompetencijomis.

TYRIMO METODIKA

Tiriamieji

70 pamainos vadybininkais, Vilniaus, Kauno ir Klaipėdos miestų viešojo maitinimo įmonėse, dirbančių žmonių. Vilniuje - 44, Klaipėdoje – 14, Kaune - 12; Iš jų: 67 moterys nuo 22 iki 33 metų amžiaus, 3 vyrai nuo 23 iki 25 metų amžiaus. 22 tiriamieji turintys aukštąjį išsilavinimą, 26 nebaigtas aukštasis, 15 – aukštesnysis išsilavinimas, 7 tiriamųjų išsilavinimas vidurinis. Visos šios įmonės, kuriose buvo atliekamas tyrimas, priklauso vienai organizacijai. Darbuotojų darbo laikas išdirbtas šioje įmonėje yra nuo 1 iki 7 metų. Atrankos kriterijų nėra: buvo tiriami visi tuo metu organizacijoje dirbantys pamainos vadybininkai.

Tyrimo metodai

1. Didžiojo Penketo klausimynas. (1 priedas). DPK – yra iš anglų į lietuvių kalbą išversta italų autorių Gian Vittorio Caprara, Claudio Barbaranelli ir Laura Borgogni metodikos Big Five Questionnaire (BFQ) versija. Į lietuvių kalbą išvertė ir 2003 validavo Vilniaus universiteto studentė Ugnė Zdanavičiūtė (Zdanaviciute, 2003).

DPK apima 132 teiginius, penkias I, dešimt II eilės skalių ir Melo skalę. Pirmosios eilės skalės – tai Didžiojo Penketo penki asmenybės faktoriai – Ekstraversija, Taikumas, Sąžiningumas, Intelektualumas ir Emocinis stabilumas.

Kiekviena pirmos eilės faktorių sudaro du antros eilės faktoriai: Ekstraversija - Dinamizmo ir Dominavimo skales, Taikumo - Bendradarbiavimo ir draugiškumo; Sąžiningumo - skrupulingumo ir užsispyrimo; emocinio stabilumo - emocijų kontrolės ir impulsu kontrolės skales, intelektualumo - smalsumo ir patirties platumo skales. ir dar išskiriama atskira - melo skale, kurios teiginiai suformuluoti taip, kad būtų neįmanoma atsakyti nei visiškai taip, nei visiškai ne.

2. Pamainos vadybininkų kompetencijų vertinimo anketa. Pamainos vadybininkų kompetencijų vertinimo anketa sudaryta remiantis pamainos vadybininkų darbo analizės rezultatais.

1. Organizacijoje jau buvo atlikta darbo analizė. Darbo analizę atliko organizacijoje dirbantys personalo specialistai. Naudota organizacijoje esančia darbo analizės anketa. Ją pildė dirbantys pamainos vadybininkai ir padalinių vadovai; interviu su darbo atlikėjais, stebima kasdieninė pamainos vadybininkų veikla. Išsiaiškinta kokios yra pagrindinės šios

pareigybės pareigos (funkcijos); kokios yra pagrindinės užduotys (kas ir koku būdu atliekama). Išsiaiškinta kiek dažnai nustatytos funkcijos yra atliekamos; kiek konkreti veikla užima pamainos vadybininko darbo laiko; kiek reikia pastangų tikrai veiklai atlikti. Šios darbo analizės pagrindu buvo sudarytos pamainos vadybininkų pareigybinės instrukcijos. Naudojantis informacija, esančia pamainos vadybininkų pareigybinėse instrukcijose, buvo išskirtos pagrindinės pamainos vadybininkų užduotys, funkcijos ir reikalavimai asmeniui dirbančiam šiose praeigose.

- Pirminės funkcijos dėl, kurių atlikimo ši pozicija buvo įsteigta;
- Funkcijos, kurias pašalinus iš darbo aprašų, visiškai pasikeistų pamainos vadybininkų vaidmuo organizacijoje;
- Dažniausiai darbo metu atliekamos funkcijos, kurių kiti darbuotojai negalėtų atlikti;
- Svarbios, tačiau ne kasdien atliekamos veiklos.
- Darbo atlikimo standartai;
- Reikalavimai darbuotojui dirbančiam pamainos vadybininko darbą;

Remiantis šia informacija, nustatytos pagrindinės kompetencijos (žinios, įgūdžiai, gebėjimai ir elgesys), būtinos sėkmingam pagrindinių pamainos vadybininkų funkcijų atlikimui. Kompetencijų aprašymai sudaryti remiantis organizacijoje jau esančių bendrų kompetencijų aprašymais, sukurtais vienos konsultacinės įmonės. Kompetencijų aprašymas pritaikytas konkrečiai pareigybei.

2. Kompetencijas pateikta įvertinti ekspertams (ilgiausiai įmonėje dirbantiems pamainų vadybininkams (10), bei padalinio vadovams (10). Ekspertų buvo klausama, kiek kiekviena kompetencija yra svarbi efektyviam pamainos vadybininko darbo atlikimui. Kiekvieną kompetenciją jie vertino Likert skale nuo 1 iki 5.. Nuo 1 iki 2 – kompetencija visiškai nesvarbi šiai pareigybei; 3 – vidurkis; nuo 4 – 5 svarbi ir būtina efektyviam pamainos vadybininko darbui. Psichometriškai apdorojus rezultatus (jeigu 75 % ekspertų įvertino šią kompetenciją, kaip svarbią, t.y. skyrė jai nuo 4-5 įvertinimą, ji buvo atrinkta kaip svarbi), buvo atrinktos ir vėliau vertinamos tik svarbiausios efektyviam pamainos vadybininko darbui kompetencijos

Kompetencijų aprašymai pateikti 2 priede. Kompetencijų vertinimo anketoje (3 priedas), vertinant pamainos vadybininkų kompetencijas buvo naudojama grafinė įvertinimo skalė. Skalė sudaryta iš devynių punktų, kurie aprašomi skaitmenimis ir žodžiais.

Nuo 1 iki 3 – žemas kompetencijos įvertinimas;

Nuo 4 irki 6 - vidutinis kompetencijos įvertinimas

Nuo 7 iki 9 - aukštas kompetencijos įvertinimas;

Pamainos vadybininkų kompetencijas vertino tiesioginis vadovas. Vadovas kompetencijų vertinimui pasirinktas, kadangi geriau žino asmens darbą; darbuotojų vertinimas yra vadovo pareigos (Furtham, 2005). Be to, vadovo vertinimai yra patikimesni, labiau susiję su darbo atlikimo išoriniais kriterijais, negu kitų šaltinių darbuotojo vertinimai (Heidemeier, 2005).

3. Socialinis pageidaujumas. Matuojamas Didžiojo Penketo asmenybės klausimyno melo skale ir Kalifornijos psichologinio inventoriaus Gero įspūdžio skale. (4 priedas). Iš Kalifornijos psichologinio inventoriaus (Gough, 1987). Į lietuvių kalbą išverstas 1989 m. forma 462., skirtas matuoti tarpasmeninio elgesio ir funkcionavimo socialinėje aplinkoje efektyvumui) buvo išrinkti Gero įspūdžio skalės klausimai ir su instrukcija pateikta tiriamiesiems.

Tyrimo eiga

Tyrimas atliktas 2006 metų sausio-kovo mėnesiais Vilniaus viešojo maitinimo įmonėje. Tyrimas vyko pamainos vadybininkų darbo vertinimo metu. Pagrindinis pamainos vadybininkų vertinimo tikslas – rasti kandidatus laisvoms padalinio vadovų vietoms užimti. Surinkta informacija apie įmonėje dirbančius pamainos vadybininkus. Pamainos vadybininkų kompetencijų vertinimo anketa, pridėta instrukcija (5 priedas) ir nurodytais gražinimo į personalo skyrių terminais, atskiruose vokuose išsiuntinėta respondentams (padalinių vadovams). Instrukcijoje buvo nurodyta vertinimo tikslas, eiga, užtikrinant konfidencialumą, vokai turėjo būti gražinami užklijuoti. Pamainos vadybininkai, pagal sudarytą iš anksto sąrašą buvo kviečiami individualiam vertinimo pokalbiui. Po pokalbio pamainos vadybininkai pildė Didžiojo Penketo klausimyną ir Kalifornijos Psichologinio Inventoriaus Gero įspūdžio skalę (buvo paaiškinta: kad tai asmenybės klausimynas ir jis pildomas, išsamesnės informacijos apie respondentą surinkimui, kuri gali būti svarbi priimant vertinimo sprendimus).

TYRIMO REZULTATI IR JŲ APTARIMAS

1. Metodikų patikimumas

Kompetencijų vertinimo anketos patikimumas įvertintas apskaičiuojant *Cronbach alpha*. Patikimumas atspindi tai ar mes gausime tuos pačius rezultatus antrą kartą tuo pačiu instrumentu pamatavus tuos pačius tiriamuosius (Furtham, 2005).. Gauta *Cronbach alpha* reikšmė yra 0,965 (N=70). Remiantis A. Anastazi (2005), kuri teigia, kad tikrai patikimas matavimo instrumentas, kurio *Cronbach alpha* yra didesnė už 0,8, galima teigti, kad Kompetencijų matavimo anketa yra patikima (Anastazi, 2001).

Kalifornijos Psichologinio Inventarijaus Gero išpūdžio skalės patikimumas taip pat įvertintas apskaičiuojant *Cronbach aplha* koeficientą. Gautas Cronbach alpha koeficientas yra 0,810 (N=70). Vadinas, galima teigti, kad ši metodika yra patikima.

2. Didžiojo Penketo asmenybės modelio faktorių sąsajos su vertinamomis pamainos vadybininkų kompetencijomis

2.1. Sąžiningumo faktoriaus sąsajos su vertinamomis pamainos vadybininkų kompetencijomis

Siekdami nustatyti sąsajas tarp Sąžiningumo faktoriaus ir jo II eilės faktorių bei vertinamų pamainos vadybininkų kompetencijų, skaičiavome Pearson koreliaciją. Duomenys pateikti 2 lentelėje. Sąžiningumo faktorių sudaro du II eilės faktoriai: Skrupulingumo (smulkmeniškumas, tvarkingumas, apdairumas ir panašiai. Pvz.: „Paprastai man rūpi net menkiausios smulkmenos) ir Užsispyrimo (atkaklumas, tendencija užbaigti pradėtą darbą, laikytis duoto žodžio, išpareigojimo ir panašiai. Pvz.: „Paprastai iki galo padarau tai, ką suplanuoju.“) (Zdanavičiūtė, 2003). Nors šie II eilės faktoriai susijungdami sudaro pagrindinį faktorių, tačiau jie gali funkcionuoti savarankiškai. Nors šie faktoriai tarpusavyje susiję, tačiau vieno jo aukštas įvertinimas negarantuoja kito faktoriaus aukšto įvertinimo (Jenkins, Griffith, 2004). Šiame darbe aiškinsime Sąžiningumo faktoriaus ir pamainos vadybininkų kompetencijų vertinimo koreliacijos rezultatus. Pristatysime ir II eilės

faktorių ir pamainos vadybininkų kompetencijų vertinimo koreliacijų rezultatus, kadangi jie geriau atskleidžia pamainos vadybininkų kompetencijų vertinimo ir Sąžiningumo faktoriaus sąsają priešastis.

2 lentelė. Sąžiningumo faktoriaus ir jo antros eilės faktorių sąsajos su vertinamomis kompetencijomis

Kintamieji	Sąžiningumo skalė	Skrupulingumo faktorius	Užsispyrimo faktorius
1. Darbo žinios	0,159	0,106	0,170
2. Produktyvumas	0,334**	0,323**	0,232
3. Darbo kokybė	0,303	0,276	0,233
4. Komunikacija	0,129	0,048	0,185
5. Patikimumas	0,329**	0,298**	0,329**
6. Iniciatyvumas	0,305	0,188	0,347**
7. Sprendimų priėmimo efektyvumas	0,308	0,196	0,340
8. Orientacija į svečią	0,317**	0,149	0,349**
9. Bendradarbiavimas	0,315	0,203	0,365**
10. Vadovavimo sugebėjimai	0,243	0,189	0,237
11. Konfliktų sprendimas	0,131	0,100	0,237
12. Planavimo įgūdžiai	0,302**	0,258	0,253
13. Užduočių delegavimas	0,240	0,205	0,202
14. Organizaciniai sugebėjimai	0,334**	0,226	0,354**
15. Orientacija į rezultatą	0,363**	0,288	0,322**
16. Kitų motyvavimas	0,323	0,284	0,261
17. Atsparumas stresui	0,208	0,194	0,154
18. Bendras įvertinimas	0,261	0,232	0,263

** - pažymėti statistiškai reikšmingi skirtumai; skirtumas statistiškai reikšmingas, kai $p < 0,01$.

Paryškintai pažymėtos statistiškai reikšmingos koreliacijų reikšmės (kai $p < 0,01$).

1. Nustatyta statistiškai reikšminga koreliacija tarp Sąžiningumo faktoriaus ir Produktyvumo kompetencijos, kuri apibrėžiama, kaip darbo atlikimo sparta: gebėjimas laiku atlikti darbo užduotis. Šiuos rezultatus galime paaiškinti tuo, kad žmonės, turintys aukštą Sąžiningumo faktoriaus

įvertinimą, yra kruopštūs, patikimi, apdairūs, rūpestingi (Goldberg, cit pg., Witt, 2003). Be to, kaip teigia O. John ir S. Srivastava, tokie žmonės moka planuoti savo laiką, atidėti malonius dalykus, ir sugeba laikytis taisyklių (John, Srivatsava, 1999). Šios asmenybės savybės gali lemti tai, kad pamainos vadybininkai, turintys aukštesnį Sąžiningumo faktoriaus įvertinimą, bus produktyvesni už tuos, kurie turi mažesnį įvertinimą. Sąsajas tarp Sąžiningumo faktoriaus ir Produktyvumo kompetencijos lemia II eilės faktorius Skrupulingumas (2 lentelė), II eilės Užsispyrimo faktorius yra nesusijęs su šia vertinama kompetencija.

2. Nustatyta statistiškai reikšminga koreliacija tarp Didžiojo Penketo asmenybės modelio Sąžiningumo faktoriaus ir Patikimumo kompetencijos, kuri aprašoma, kaip gebėjimas laiku, savarankiškai atlikti darbo užduotis, pasiryžimas vykdyti savo įsipareigojimus. Žmonės turintys aukštą Sąžiningumo faktoriaus įvertinimą yra patikimi, atsakingi ir organizuoti (McCrae, John, cit pg., Witt, 2003). Be to, tokie darbuotojai yra motyvuoti gerai atlikti savo darbą (Barrick, Mount, 2005). Gali būti, kad šios savybės lemia tai, kad pamainos vadybininkai, turintys aukštą Sąžiningumo faktoriaus įvertinimą, geriau vykdo geriau vykdo savo įsipareigojimus, jie yra patikimesni už darbuotojus, gavusius žemesnį Sąžiningumo faktoriaus įvertinimą. Sąsajas tarp Sąžiningumo faktoriaus ir Patikimumo kompetencijos įtakoja II eilės faktoriai: Skrupulingumo ir Užsispyrimo.

3. Nustatytos statistiškai reikšmingos koreliacijos tarp Sąžiningumo faktoriaus ir Planavimo kompetencijos. Ši kompetencija apibrėžiama kaip gebėjimas išsikelti tikslus, paskirstyti užduotis, gebėjimas savo veiklą suskaidyti į mažus žingsnelius, susidaryti veiklos planą. Tai atitinka, O. John, S. Srivastava (1999) „Sąžiningų“ darbuotojų apibūdinimą: tokie darbuotojai yra organizuoti, planuojantys savo veiklą yra apdairūs, sugebantys susidėlioti prioritetus, viską apgalvojantys prieš imdamiesi veiklos (John, Srivastava, 1999). Tokie asmenys, kaip teigia R. McCrae ir P. Costa (1990), sugeba kurti ilgalaikius planus (McCrae, Costa, 1990). Sąsajas tarp Sąžiningumo faktoriaus ir Planavimo kompetencijos įtakoja abu jo II eilės faktoriai: Skrupulingumo ir Užsispyrimo.

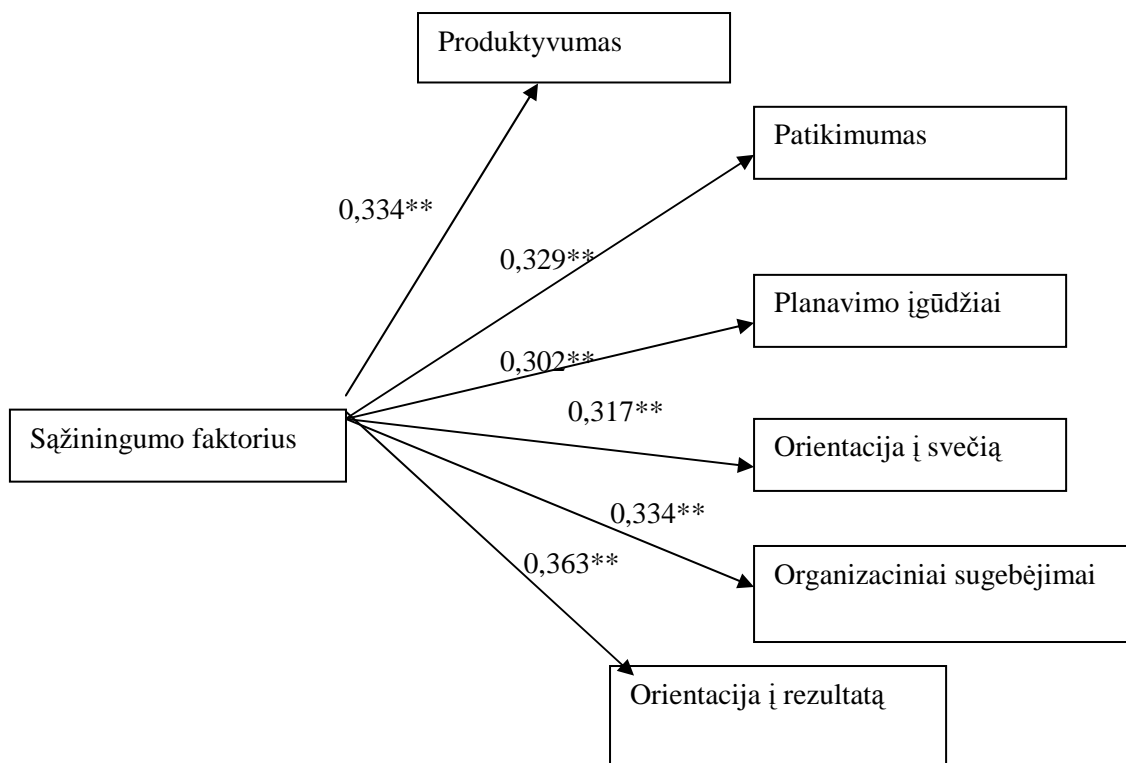
4. Nustatytos statistiškai reikšmingos koreliacijos tarp Didžiojo Penketo asmenybės modelio Sąžiningumo faktoriaus ir Orientacijos į svečių kompetencijos. Ši kompetencija aprašoma taip: gebėjimas aptarnauti svečią pagal jo lūkesčius ir poreikius, gebėjimas užmegzti abipusio pasitikėjimo ir pagarbos santykius su svečiu, imtis atsakomybės, sprendžiant su svečių aptarnavimu susijusias problemas, jas spręsti patenkinat ir klientų ir organizacijos poreikius. Tai sutampa su L. Witt (2003) teiginiais, kad Sąžiningumas gali prognozuoti tarpasmeninio bendravimo efektyvumą, kadangi „Sąžiningi“ darbuotojai laikosi socialinio bendravimo protokolo, išklauso kitų ir atkreipia dėmesį į detales svarbias kitiems žmonėms (Witt, 2003). Be to, tokie žmonės laikosi

socialinio protokolo, kontroliuoja emocinius impulsus (John, Srivatsava, 1999). Vadinasi aukšto pamainos vadybininkai, turintys aukštą Sąžiningumo faktoriaus įvertinimą, puikiai aptarnaus svečius ir efektyviai spęs su svečių aptarnavimu susijusias problemas. Su Orientacijos į svečių kompetencija yra susijęs tik vienas Sąžiningumo II eilės faktorius – Užsispyrimo.

5. Nustatytos statistiškai reikšmingos koreliacijos tarp Sąžiningumo faktoriaus ir Organizacinių sugebėjimų kompetencijos, kuri aprašoma kaip gebėjimas susitvarkyti su turimais resursais (žmonėmis, materialiniais, finansiniais), pasirinkti tinkamiausius darbo metodus ir priemonės esamai situacijai bei suderinti daugelį veiklų, siekiant darbo tikslų. Sąžiningi darbuotojai laikosi taisyklių, sugeba pamatyti tai kas turi būti atlikta, stengiasi daryti tai kas yra būtina (Witt, 2003). Be to, tokie darbuotojai yra organizuoti, planuojantys savo veiklą ir apdairūs (John, Srivastava, 1999). Atsižvelgiant į rezultatus, galima daryti prielaidą, kad įvertinimo pamainos vadybininkai, turintys aukštesnį Sąžiningumo faktoriaus įvertinimą, turės geresnius darbo organizavimo įgūdžius už tuos, kurie turės mažesnį šio bruožo įvertinimą. Su Organizacinių sugebėjimų kompetencija yra susijęs Sąžiningumo II eilės faktorius – Užsispyrimo.

6. Nustatyta statistiškai reikšminga koreliacija tarp Sąžiningumo faktoriaus ir Orientacijos į rezultatą kompetencijos. Ši kompetencija aprašoma, kaip žinojimas koks rezultatas yra svarbus organizacijai ir padaliniui, bei nuostata atkakliai siekti šio rezultato, dedant visas pastangas. Kaip teigia M. Barrick ir M. Mount (1991) Sąžiningumo faktorius asocijuojasi su valios elementais, tokiais kaip ištvermingumas (Barrick, Mount, 1991). Be to, asmenys, turintys aukštą Sąžiningumo faktoriaus įvertinimą, yra orientuoti į pasiekimus (Barrick, Mount, 1993). H. Gellatly (1996) pažymi, kad tokie žmonės yra ambicingi, reiklūs ir disciplinuoti (Gellatly, 1996). Be to, Sąžiningumo faktorius su darbinio elgesiu yra susijęs per motyvacinčius kintamuosius (Barrick et al., 1993). Atsižvelgiant į gautus rezultatus, galima daryti prielaidą, kad aukštesnio pamainos vadybininkai, turintys aukštesnį Sąžiningumo faktoriaus įvertinimą bus labiau orientuoti į rezultatą, negu turintys žemesnį įvertinimą. Sąsajas tarp Sąžiningumo faktoriaus ir Orientacijos į rezultatą kompetencijos įtakoja jo II eilės faktorius Užsispyrimo faktorius.

Apibendrinant gautus rezultatus, nustatytos statistiškai reikšmingos teigiamos koreliacijos tarp Didžiojo Penketo modelio Sąžiningumo faktoriaus ir Produktyvumo, Patikimumo, Planavimo, Orientacijos į svečių, Organizacinių sugebėjimų, Orientacijos į rezultatą kompetencijų (1 pav.)



1. pav. Sąžiningumo faktoriaus ir vertinamų kompetencijų koreliacijos

** - pažymėti statistiškai reikšmingi skirtumai; skirtumas statistiškai reikšmingas, kai $p < 0,01$.

2.2. Taikumo faktoriaus sąsajos su vertinamomis pamainos vadybininkų kompetencijomis

Siekdami nustatyti sąsajas tarp Taikumo faktoriaus ir jo antros eilės faktorių, bei vertinamų pamainos vadybininkų kompetencijų, skaičiavome Pearson koreliacijos koeficientą. Duomenys pateikti 3 lentelėje. Taikumo faktorių sudaro II antros eilės faktoriai: Bendradarbiavimo faktorius (gebėjimas suprasti kitus, pasitikėjimas kitais, nuolankumas ir panašiai. Pvz.: „Jei reikia, neatsisakau padėti nepažįstamajam.“); Draugingumo faktorius (meilumas, mandagumas ir panašiai. Pvz.: „Manau, kad kiekvienas turi ką nors gera.“). Šiame darbe aiškinsime Taikumo faktoriaus ir pamainos vadybininkų kompetencijų vertinimo koreliacijos rezultatus. Pristatysime ir II eilės faktorių ir pamainos vadybininkų kompetencijų vertinimo koreliacijų rezultatus, kadangi jie geriau atskleidžia pamainos vadybininkų kompetencijų vertinimo ir Taikumo faktoriaus sąsajų priežastis.

3 lentelė. Taikumo faktoriaus ir jo antros eilės faktorių koreliacijos su vertinamomis paminos vadybininkų kompetencijomis

Kintamieji	Taikumo faktorius	Draugingumo faktorius	Bendradarbiavimo faktorius
1. Darbo žinios	0,037	-0,153	0,129
2. Produktyvumas	0,179	0,085	0,231
3. Darbo kokybė	0,150	0,001	0,275
4. Komunikacija	0,103	-0,06	0,196
5. Patikimumas	0,212	0,113	0,260
6. Iniciatyvumas	0,107	0,025	0,074
7. Sprendimų priėmimo efektyvumas	0,234	0,163	0,246
8. Orientacija į svečią	0,053	-0,047	0,152
9. Bendradarbiavimas	0,323**	0,209	0,355**
10. Vadovavimo sugebėjimai	0,109	0,044	0,155
11. Konfliktų sprendimas	0,346**	0,070	0,233
12. Planavimo įgūdžiai	0,135	0,090	0,145
13. Užduočių delegavimas	0,052	0,044	0,044
14. Organizaciniai sugebėjimai	0,088	0,130	0,147
15. Orientacija į rezultatą	0,088	0,130	0,143
16. Kitų motyvavimas	0,208	0,194	0,154
17. Atsparumas stresui	0,311**	0,356**	0,187
18. Bendras įvertinimas	0,224	0,043	0,149

** - pažymėti statistiškai reikšmingi skirtumai; skirtumas statistiškai reikšmingas, kai $p < 0,01$.

Paryškintai pažymėtos statistiškai reikšmingos koreliacijų reikšmės (kai $p < 0,01$).

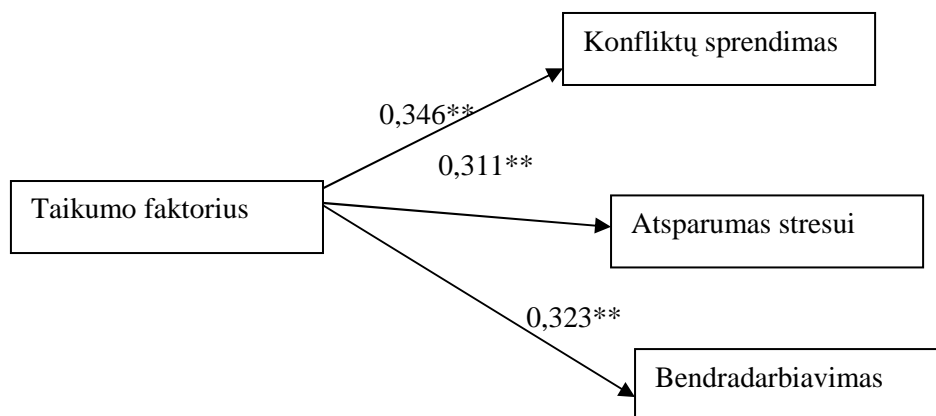
1. Nustatyta statistiškai reikšminga teigiama koreliacija tarp Didžiojo Penketo modelio Sąžiningumo faktoriaus ir Konfliktų sprendimo kompetencijos, kuri apibrėžiama, kaip sugebėjimas greitai perprasti situaciją, greitai, keliant kuo mažiau sumaišties, rasti bendrą abiem pusėms naudingą sprendimą. Tai patvirtina ir mokslininkų teiginiai, kad asmenys, turintys aukštą Taikumo faktoriaus įvertinimą, yra linkę spręsti konfliktus bendradarbiaujant, palaiko socialinius ryšius ir siekia bendro sutarimo (Digman cit. pg. Murphy, Dzieweczynski, 2005). Tokie asmenys, sprenddami konfliktus, pasirenka tokią taktiką, kuri padėtų išvengti priešpriešos, jie yra linkę daugiau kalbėtis

su konflikto partneriais ir po konflikto (Jensen-Campbell, Griazano, cit. pg. DeRaad, Perugini, 2002). Atsižvelgiant į tyrimo rezultatus, galima daryti prielaidą, kad aukštesnis Taikumo faktoriaus įvertinimas sąlygos geresnius pamainos vadybininkų konfliktų sprendimo įgūdžius.

2. Nustatyta, statistiškai reikšminga teigiama koreliacija tarp Didžiojo Penketo asmenybės modelio Taikumo faktoriaus ir Bendradarbiavimo kompetencijos. Ši kompetencija aprašoma, kaip gebėjimas dirbti kartu su kolegomis, užmegzti su jais abipusės pagarbos ir pasitikėjimo, nuoširdžius santykius, domėjimaisi kolegų veikla ir jų problemomis, bei pastangos padėti jas išspręsti. Tai sutampa su mokslininkų pateiktu Taikumo faktoriaus apibūdinimu: šis faktorius išreiškia empatijos ir bendradarbiavimo laipsnį socialiniame kontekste. Jis priklauso tokiems bruožams kaip lankstumas, kilnumas, simpatiškumas, bendradarbiavimas, paslaugumas, tolerancija ir mandagumas (Digman, cit. pg. Murphy, Dzieweczynski, 2005). G. Hurtz, J. Donovan (2000) teigia, kad Taikumas yra susijęs su tarpasmeniniu bendravimu, ir su kai kuriomis kontekstinio (contextual) darbo atlikimo dimensijomis (t.y. pagalba kitiems, bendradarbiavimas) (Hurtz, Donovan, 2000). Nustatytos statistiškai reikšmingos teigiamos koreliacijos tarp Sąžiningumo II eilės Bendradarbiavimo faktoriaus ir Bendradarbiavimo kompetencijos. II eilės faktorius Draugingumas su bendradarbiavimo kompetencija yra nesusijęs. Atsižvelgiant į gautus rezultatus, galima daryti prielaidą, kad pamainos vadybininkai turintys aukštesnius Sąžiningumo faktoriaus ir II eilės faktoriaus Bendradarbiavimo įvertinimus, bus linkę efektyviau bendradarbiauti, negu gavę mažesnius šių faktorių įvertinimus.

3. Nustatyta statistiškai reikšminga teigiama koreliacija tarp Didžiojo Penketo asmenybės modelio Taikumo faktoriaus ir Atsparumo stresui kompetencijos. Ši kompetencija yra aprašoma, kaip gebėjimas šaltakraujiškai reaguoti į iškilusius sunkumus, išlikti ramiam stresinėse situacijose, esant konfliktiniai situacijai nesusierzinti, netapti gyvybišku ir emocionali. Tai galima paaiškinti tuo, kad jeigu Taikumas susijęs su motyvu palaikyti gerus santykiu su kitais, tai, tokie žmonės gali stengtis kontroliuoti savo emocijas, kai jų pasireiškimas gali paveikti gerus santykius su kitais žmonėmis. Tokie asmenys gali geriau, negu kiti kontroliuoti tokių emocijų, kaip pyktis, nusivylimo, ar sielvarto, išreiškimą (Tobin et al., 2000). Atsparumo stresui kompetencija yra susijusi su Taikumo II eilės faktoriumi Draugingumu. Atsižvelgiant į gautus rezultatus, galima daryti prielaidą, kad kuo aukštesni Taikumo ir jo II eilės faktoriaus Draugingumo įvertinimai, tuo geriau pamainos vadybininkas bus įvertintas ir Atsparumo stresui kompetencijos vertinime, t.y. tuo jis ramiau reaguos į iškilusius sunkumus ir problemas, išliks ramus konfliktinėse situacijose. Šios savybės yra labai svarbios pamainos vadybininko darbe, kadangi kiekvieną dieną, asmuo dirbantis šiose pareigose, patiria daug stresinių situacijų.

Apibendrinant gautus rezultatus, nustatytos statistiškai reikšmingos teigiamos koreliacijos tarp Didžiojo Penketo modelio Taikumo faktoriaus ir Bendradarbiavimo, Konfliktų sprendimo ir Atsparumo stresui kompetencijų (2 pav.)



2. pav. Taikumo faktoriaus ir vertinamų pamainos vadybininkų kompetencijų koreliacijos
** - pažymėti statistiškai reikšmingi skirtumai; skirtumas statistiškai reikšmingas, kai $p < 0,01$.

2.3. Ekstraversijos faktoriaus sąsajos su vertinamomis pamainos vadybininkų kompetencijomis

Siekdami nustatyti sąsajas tarp Ekstraversijos faktoriaus ir jo antros eilės faktorių, bei vertinamų pamainos vadybininkų kompetencijų, skaičiavome Pearson koreliacijos koeficientą tarp Ekstraversijos faktoriaus ir jo II eilės faktorių ir šių kompetencijų. Duomenys pateikti 4 lentelėje. Ekstraversijos faktorių sudaro du II eilės faktoriai: Dinamizmo (energingas, dinamiškas elgesys, kalbos laisvumas, greitumas, entuziazmas ir panašiai. Pvz.: „Esu aktyvus ir energingas.“), bei Dominavimo (sugebėjimas imponuoti, pirmavimas, įtaka kitiems ir panašiai. Pvz.: „Paprastai esu linkęs nugalėti, o ne nusileisti.“). Šiame darbe aiškinsime Ekstraversijos faktoriaus ir pamainos vadybininkų kompetencijų vertinimo koreliacijos rezultatus. Pristatysime ir II eilės faktorių ir pamainos vadybininkų kompetencijų vertinimo koreliacijų rezultatus, kadangi jie geriau atskleidžia pamainos vadybininkų kompetencijų vertinimo ir Ekstraversijos faktoriaus sąsajų priežastis.

4 lentelė. Ekstraversijos faktoriaus jo antros eilės faktorių koreliacijos su vertinamomis pamainos vadybininkų kompetencijomis

Kintamieji	Ekstraversijos skalė	Dinamizmo faktorius	Dominavimo faktorius
1. Darbo žinios	0,194	0,060	0,248
2. Produktyvumas	0,301	0,111	0,372**
3. Darbo kokybė	0,312	0,104	0,405**
4. Komunikacija	0,169	-0,04	0,268
5. Patikimumas	0,316	0,137	0,369**
6. Iniciatyvumas	0,457**	0,232	0,502**
7. Sprendimų priėmimo efektyvumas	0,197	0,215	0,300
8. Orientacija į svečią	0,158	0,086	0,152
9. Bendradarbiavimas	0,336	0,213	0,300
10. Vadovavimo sugebėjimai	0,433**	0,090	0,480**
11. Konfliktų sprendimas	0,311	0,098	0,398**
12. Planavimo įgūdžiai	0,321	0,090	0,419**
13. Užduočių delegavimas	0,226	-0,043	0,393**
14. Organizaciniai sugebėjimai	0,307	0,045	0,439**
15. Orientacija į rezultatą	0,173	-0,035	0,302
16. Kitų motyvavimas	0,345**	0,148	0,404**
17. Atsparumas stresui	0,173	-0,035	0,209
18. Bendras įvertinimas	0,330**	0,086	0,428**

** - pažymėti statistiškai reikšmingi skirtumai; skirtumas statistiškai reikšmingas, kai $p < 0,01$.

Paryškintai pažymėtos statistiškai reikšmingos koreliacijų reikšmės (kai $p < 0,01$).

1. Nustatyta statistiškai reikšminga teigiama koreliacija tarp Didžiojo Penketo modelio Ekstraversijos faktoriaus ir Iniciatyvumo kompetencijos. Ši kompetencija aprašoma, kaip gebėjimas pateikti naujus pasiūlymus ir idėjas apie tai kaip pagerinti padalinio darbą ir sugebėjimas jas įgyvendinti darbo vietoje, ėmimasis iniciatyvos savarankiškai spręsti iškilusias problemas, prisiimant papildomus įsipareigojimus. Kaip teigia R. McCrae ir P. Costa, ekstravertiški asmenys labai domisi savo veikla (McCrae, Costa, 1990). Be to, šis bruožas gali prognozuoti naujų įgūdžių mokymosi sėkmingumą (Hurtz, Donovan, 2000), kuriuos darbuotojas gali pritaikyti savo darbo vietoje. Tokie žmonės nuolat siekia naujų išpūdžių ir naujovių (John, Srivastava, 1999), taip pat jie yra energingi, ambicingi, linkę prisidėti prie darbo sėkmingumo (Barrick et al., 2001). Be to, tokie žmonės yra iniciatyvūs ir veržlūs (Hogan cit pg. Barrick, Mount, 1991). Iniciatyvumo kompetencija

yra susijusi su Ekstraversijos II eilės Dominavimo faktoriumi. Tarp šio faktoriaus ir Iniciatyvumo kompetencijos nustatyta didelė statistiškai reikšminga teigiama koreliacija. Atsižvelgiant į gautais rezultatais, galima daryti prielaidą, kad turintys aukštą Ekstraversijos faktoriaus ir jo II eilės faktoriaus įvertinimo pamainos vadybininkai, bus iniciatyvūs: sugebės generuoti naujas idėjas ir pasiūlymus ir stengsis juos pritaikyti padalinio darbe.

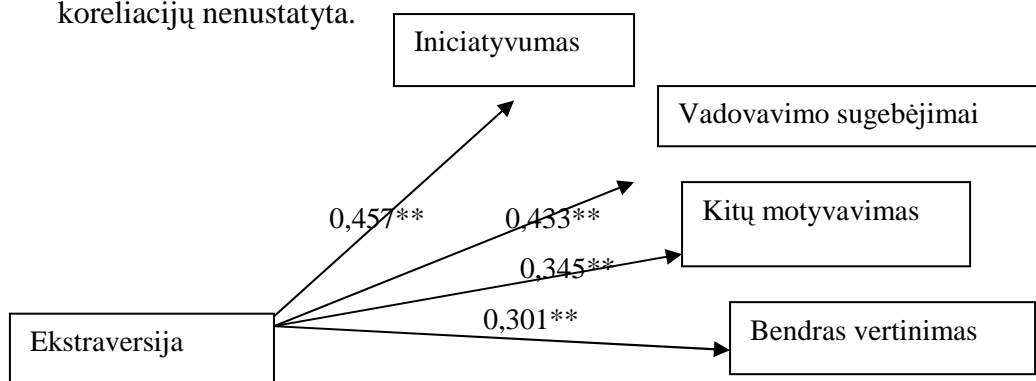
2. Nustatyta statistiškai reikšminga koreliacija tarp Didžiojo Penketo asmenybės modelio Ekstraversijos faktoriaus ir Vadovavimo kompetencijos. Ši kompetencija yra aprašoma, kaip gebėjimas daryti poveikį pamainos darbuotojams; suteikti jiems reikalingą informaciją, skatinti padalinio darbo efektyvumą, prisiimant atsakomybę už savo pamainos darbuotojų veiklą. Mokslininkai nurodo, kad Ekstraversijos faktorius yra susijęs su socialiniu lyderiavimu (Costa, McCrae, cit. pg. Judge, Bono, 2000). Vienas iš charakteringiausių Ekstraversijos faktoriaus bruožų yra dominavimas ir sugebėjimas įtakoti kitus (Balthazard, et al., 2002). M. Barrick, M. Mount teigia, kad Ekstraversijos faktorius yra susijęs su vadovavimo sugebėjimais (Barrick, Mount, 1991). Kaip nurodo M. Barrick et al. (2001) Ekstraversijos faktorius yra svarbus tokiuose veiklose, kuriose reikia patarinėjimo, vadovavimo, įtikinėjimo sugebėjimų (Barrick et al., 2001). Vadovavimo kompetencija yra susijusi su Ekstraversijos II eilės Dominavimo faktoriumi. Atsižvelgiant į tyrimo rezultatus, galima daryti prielaidą, kad turintys aukštus Ekstraversijos faktoriaus ir jo II eilės Dominavimo faktoriaus įvertinimus, pamainos vadybininkai sugebės efektyviai vadovauti padalinio personalui.

3. Nustatyta statistiškai patikima teigiama koreliacija tarp Didžiojo Penketo asmenybės modelio ir Kitų motyvavimo kompetencijos. Ši kompetencija aprašoma kaip gebėjimas sukurti tokį darbo klimatą, kuriame darbuotojai stengtųsi dirbti kuo geriau ir efektyviau; gebėjimas įvertinti kiekvieną darbuotoją, jo savybes ir šią informaciją panaudoti skatinant pavaldinių darbą. Ekstravertiški darbuotojai sugeba aiškiau reikšti savo mintis, sugeba kitus įtikinti ir daryti jiems įtaką kitiems (Balthazard, et al., 2002). Be to, ekstravertiški asmenys yra draugiški, turi gerus socialinio bendravimo įgūdžius ir yra linkę bendrauti su komanda (Morgeson et al., 2005). Aukšti Ekstraversijos faktoriaus įvertinimai rodo, kad toks asmuo yra šiltas, patrauklus, pozityviai nusiteikęs, orientuotas į tikslą, sugebantis efektyviai bendrauti su kitais bendravimą (Juhasz, 2005). Aukšto Ekstraversijos faktoriaus įvertinimo asmenys yra linkę imtis atsakomybės už grupės veiklą, motyvuodami ar kitaip veikdami kitų žmonių elgesį (Raymark et al., 1997). Atsižvelgiant į gautus rezultatus, galima daryti prielaidą, pamainos vadybininkas, turintis aukštą Ekstraversijos faktoriaus įvertinimą, sugebės įtakoti savo pavaldinius siekti bendro tikslo, sukurti efektyvų darbo

klimatą, savo veržlumo išjudinti ir kitus. Kitų motyvavimo kompetencija yra susijusi su Ekstraversijos II eilės Dominavimo faktoriumi.

4. Nustatyta statistiškai patikima teigiama koreliacija tarp Didžiojo Penketo asmenybės modelio Ekstraversijos faktoriaus ir Bendro kompetencijų vertinimo. Rezultatas sutampa su M.Barrick, M. Mount (1991), teiginiais, kad Ekstraversijos faktorius yra susijęs su asmens sėkmingumu darbo vietoje, ypač tuose darbuose, kuriuose būtinas socialinis bendravimas (Barrick, Mount, 1991). Be to, Ekstraversijos faktorius gali prognozuoti darbo sėkmę tuose darbuose, kuriuose bendraujant su kitais reikia veikti kitus, įgyjant statusą ir valdžią (Barrick et al., 2001). Pamainos vadybininko darbe tarpasmeninis bendravimas užima didžiausią dalį darbo laiko. Reikia bendrauti su svečiais, taip pat su padalinio darbuotojais. Norint daryti įtaką padalinio darbuotojų darbui, yra svarbu jų tarpe įgyti socialinį statusą ir valdžią. Nustatyta statistiškai reikšminga teigiama koreliacija tarp Bendro kompetencijų vertinimo ir Ekstraversijos II eilės Dominavimo faktoriaus, vadinasi, galime daryti prielaidą aukštesni šių faktorių įvertinimai lemia geresnius kompetencijų vertinimo rezultatus.

Apibendrinant gautus rezultatus, nustatytos statistiškai reikšmingos teigiamos koreliacijos tarp Didžiojo Penketo modelio Ekstraversijos faktoriaus ir Iniciatyvumo, Vadovavimo sugebėjimų, Kitų motyvavimo, kompetencijų ir Bendro kompetencijų vertinimo (3 pav.). Nustatytos statistiškai reikšmingos teigiamos koreliacijos tarp Ekstraversijos II eilės Dominavimo faktoriaus ir šių kompetencijų: Produktyvumo, Darbo kokybės, Konfliktų sprendimo, Planavimo, Užduočių delegavimo, Organizacinių sugebėjimų. Tačiau tarp šių kompetencijų ir Ekstraversijos faktoriaus statistiškai reikšmingų koreliacijų nenustatyta. Atsižvelgiant į gautus rezultatus, galime daryti prielaidą, kad Dominavimo faktorius yra stipriai susijęs su vertinamomis pamainos vadybininkų kompetencijomis. Tarp Ekstraversijos II eilės Dinamizmo faktoriaus statistiškai reikšmingų koreliacijų nenustatyta.



3 pav. Ekstraversijos faktoriaus ir pamainos vadybininkų kompetencijų koreliacijos ** - pažymėti statistiškai reikšmingi skirtumai; skirtumas statistiškai reikšmingas, kai $p < 0,01$.

2.4. Emocinio stabilumo faktoriaus sąsajos su vertinamomis pamainos vadybininkų kompetencijomis

Siekdami nustatyti sąsajas tarp Emocinio stabilumo faktoriaus, ir jo antros eilės faktorių, bei pamainos vadybininkų kompetencijų skaičiavome Pearson koreliacijos koeficientą. Duomenys pateikti 5 lentelėje. Emocinio stabilumo faktorių sudaro du II eilės faktoriai: Emocijų kontrolės (sugebėjimas kontroliuoti emocijas, esant įtemptai situacijai. Pvz.: „Paprastai aš reaguuju santūriai.“); Impulsų kontrolės (gebėjimas kontroliuoti elgesį net sunkiomis, konfliktinėmis ir pavojingomis situacijomis. Pvz.: „Paprastai aš kontroliuoju savo veiksmus.“). Šiame darbe aiškinsime Emocinio stabilumo faktoriaus ir pamainos vadybininkų kompetencijų vertinimo koreliacijos rezultatus. Pristatysime ir II eilės faktorių ir pamainos vadybininkų kompetencijų vertinimo koreliacijų rezultatus, kadangi jie geriau atskleidžia pamainos vadybininkų kompetencijų vertinimo ir Emocinio stabilumo faktoriaus sąsajų priežastis.

5 lentelė. Emocinio stabilumo faktoriaus jo antros eilės faktorių koreliacijos su vertinamomis pamainos vadybininkų kompetencijomis

Kintamieji	Emocinio stabilumo skalė	Impulsų kontrolės faktorius	Emocijų kontrolės faktorius
1. Darbo žinios	0,226	0,306	0,112
2. Produktyvumas	0,120	0,168	0,053
3. Darbo kokybė	0,102	0,038	0,150
4. Komunikacija	0,326**	0,315**	0,283
5. Patikimumas	0,169	0,271	0,043
6. Iniciatyvumas	0,100	0,237	0,131
7. Sprendimų priėmimo efektyvumas	0,373**	0,386**	0,299
8. Orientacija į svečią	0,314**	0,375**	0,130
9. Bendradarbiavimas	0,237	0,307	0,130
10. Vadovavimo sugebėjimai	0,190	0,246	0,105
11. Konfliktų sprendimas	0,324**	0,285	0,310**
12. Planavimo įgūdžiai	0,187	0,195	0,149
13. Užduočių delegavimas	0,269	0,278	0,217
14. Organizaciniai sugebėjimai	0,176	0,202	0,122
15. Orientacija į rezultatą	0,225	0,259	0,154
16. Kitų motyvavimas	0,185	0,265	0,078
17. Atsparumas stresui	0,328**	0,308**	0,239
18. Bendras įvertinimas	0,071	0,178	0,233

** - pažymėti statistiškai reikšmingi skirtumai; skirtumas statistiškai reikšmingas, kai $p < 0,01$.

Paryškintai pažymėtos statistiškai reikšingos koreliacijų reikšmės (kai $p < 0,01$).

1. Nustatyta statistiškai reikšminga teigiama koreliacija tarp Didžiojo Penketo modelio Emocinio stabilumo faktoriaus ir Sprendimų priėmimo efektyvumo kompetencija, kuri aprašoma kaip gebėjimas savarankiškai priimti tinkamus darbinius sprendimus, mokėjimas analizuoti situaciją, naudojantis įgyta patirtimi, logika, turimomis žiniomis; gebėjimas, numatyti sprendimų priėmimo pasekmes. Aukšto Emocinio stabilumo darbuotojai yra savimi pasitikintys, turi aukštą savigarbos jausmą (McCrae, Costa, 1991). Kaip nurodo, N. Juhasa (2005) jie geriau susitvarko su įvairiomis darbinėmis užduotimis. Šios savybės gali padėti pamainos vadybininkams priimti efektyvius sprendimus. Atsižvelgiant į gautus rezultatus, galima daryti prielaidą, kad pamainos vadybininkai, turintys aukštą Emocinio stabilumo faktoriaus įvertinimą, efektyviai priims sprendimus. Nustatyta statistiškai reikšminga teigiama koreliacija tarp Sprendimų priėmimo kompetencijos ir Emocinio stabilumo II eilės Impulsų kontrolės faktoriaus, vadinasi pamainos vadybininkų sprendimų efektyvumui turi įtakos sugebėjimas kontroliuoti savo elgesį.

2. Nustatyta statistiškai reikšminga teigiama koreliacija tarp Emocinio stabilumo faktoriaus ir Orientacijos į svečią kompetencijos. Ši kompetencija aprašoma taip: gebėjimas aptarnauti svečią pagal jo lūkesčius ir poreikius; gebėjimas užmegzti abipusio pasitikėjimo ir pagarbos santykius su svečiu; imtis atsakomybės, sprendžiant su svečių aptarnavimu susijusias problemas, jas spręsti patenkinat ir klientų ir organizacijos poreikius Emocinio stabilumo faktorius apibūdina sugebėjimą kontroliuoti impulsus, kovoti su stresu (Costa, McCrae, cit. pg. Reilly et al., 2005). Bet, to aukšto Emocinio stabilumo asmenys yra optimistiški, ramūs, gerai prisitaikantys prie įvairių situacijų (Witt, Burke, 2003). Pamainos vadybininkui bendrauti su svečiais dažniausiai reikia sprendžiant iškilusias problemas, konfliktinėse situacijose, kurios reikalauja iš darbuotojo gerų streso valdymo įgūdžių, sugebėjimo kontroliuoti emocijas. Be to, sugebėjimas būti ramiu, saugiu, nelinkusiu į depresiją ir priešišumą (aukštas Emocinis stabilumas), gali lemti efektyvius tarpasmeninius santykius su bendradarbiais ir klientais (Barrick et al., 20001). Galima daryti prielaidą, kad aukščiau paminėtos savybės gali turėti įtakos Orientacijos į svečia kompetencijos vertinimui. Emocinio stabilumo faktoriaus vertinimas, kaip nurodo M. Barrick (2001) gali numatyti bendravimo su klientais efektyvumą (Barrick et al., 2001). Nustatyta statistiškai reikšminga teigiama koreliacija tarp Orientacijos į svečią kompetencijos ir Emocinio stabilumo II eilės Impulsų kontrolės faktoriaus, vadinasi pamainos vadybininkų bendravimo su svečiais efektyvumui turi įtakos sugebėjimas kontroliuoti savo elgesį.

3. Nustatyta statistiškai reikšminga teigiama koreliacija tarp Emocinio stabilumo faktoriaus ir Konfliktų sprendimo kompetencijos. Pamainos vadybininkai dažnai sprendžia konfliktus iškilusius tarp svečių ir padalinio personalo ir taip pat kilusius ir tarp padalinio darbuotojų. Ši kompetencija

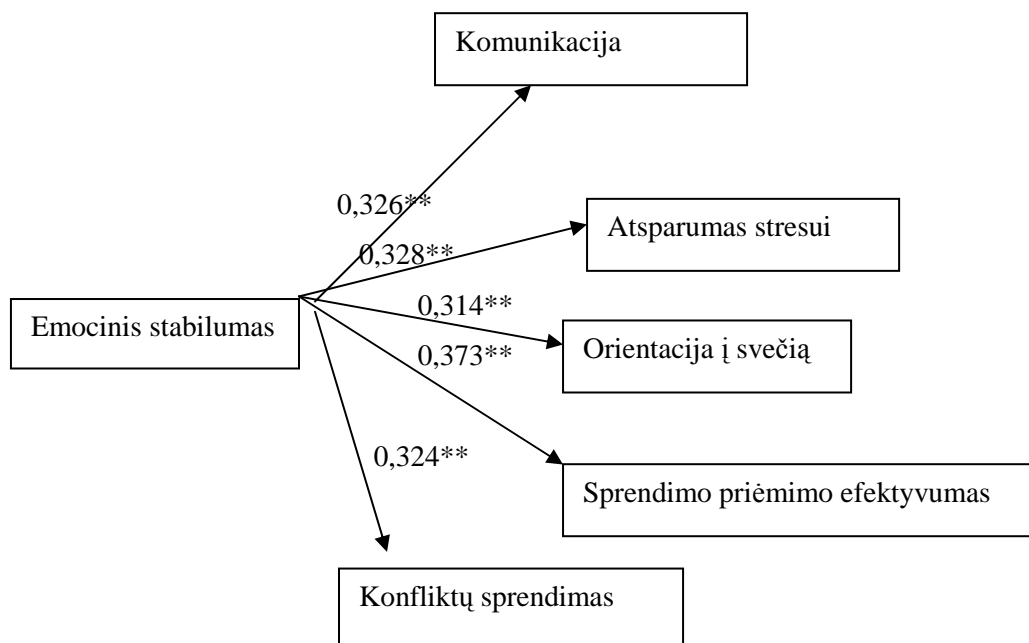
yra labai svarbi pamainos vadybininko darbe. Jos efektyvumą gali įtakoti Emocinis stabilumo faktorius, kadangi darbuotojai, turintys aukštą Emocinio stabilumo faktoriaus įvertinimą, yra linkę palaikyti nuoširdžius santykius su kitais, geriau susidoroja su įvairiomis darbinėmis užduotimis (Juhasa, 2005). Be to, tokie asmenys yra ramūs, optimistiški, nenusiteikę priešiška, sugeba kontroliuoti savo emocijas ir impulsus (Costa, McCrae, cit. pg., Reilly et al., 2002). Šios savybės gali padėti pamainos vadybininkams efektyviai spręsti kilusius konfliktus. Nustatyta statistiškai reikšminga teigiama koreliacija tarp Konfliktų sprendimo kompetencijos ir Emocinio stabilumo II eilės Emocijų kontrolės faktoriaus. Atsižvelgiant į gautus rezultatus, galime daryti prielaidą, kad pamainos vadybininkų konfliktų sprendimo efektyvumui turi įtakos sugebėjimas kontroliuoti savo emocijas.

4. Nustatyta statistiškai reikšminga teigiama koreliacija tarp Didžiojo Penketo asmenybės modelio Emocinio stabilumo faktoriaus ir Atsparumo stresui kompetencijos. Ši kompetencija aprašoma kaip gebėjimas ramiai ir šaltakraujiškai reaguoti į iškilusius sunkumus, išlikti ramiam stresinėse situacijose; esant konfliktiniai situacijai nesusierzinti, netapti gyvybišku; emocionaliai nereaguoti į iškilusius sunkumus ir problemas. Kadangi Emocinis stabilumo faktorius aprašomas kaip individo nusiteikimas būti optimistišku, ramiu, ir geros nuotaikos (Witt, Burke, 2003). Be to, Emocinis stabilumo faktorius gali numatyti bendrą pasitenkinimą darbu (Judge, Bono, 2002). Emocinio stabilumo faktorius gali prognozuoti darbo, susijusio su aukštesniu streso lygiu darbo sėkmę (Barrick et al., 2001). Atsižvelgiant į šiuos apibūdinimus, galime daryti prielaidą, kad Optimistiški, ramūs, ir jaučiantys pasitenkinimą darbu, pamainos vadybininkai geriau susidoros su stresinėmis situacijomis ir ramiau reaguos į iškilusias problemas ir sunkumus. Nustatyta statistiškai reikšminga teigiama koreliacija tarp Atsparumo stresui kompetencijos ir Emocinio stabilumo II eilės impulsų kontrolės faktoriaus, vadinasi pamainos vadybininkų atsparumui stresui įtakos sugebėjimas kontroliuoti savo elgesį.

5. Nustatyta statistiškai reikšminga teigiama koreliacija tarp Didžiojo Penketo asmenybės modelio Emocinio stabilumo faktoriaus ir Komunikacijos kompetencijos, kuri aprašoma kaip Rašytinės ir žodinės komunikacijos efektyvumas; gebėjimas tiksliai suprasti gaunamą informaciją; gebėjimas aiškiai ir suprantamai perduoti informaciją. Aukšto emocinio stabilumo faktoriaus įvertinimo žmonės yra optimistiški, ramūs, gerai prisitaikantys prie įvairių situacijų (Witt, Burke, 2003). Vadinasi jie gerai perpranta situacijos reikalavimus ir sugeba ramiai reaguoti į gautą informaciją, bei ją ramiai perduoti kitiems. N. Juhasa (2005) tokie asmenys yra linkę palaikyti nuoširdžius santykius su kitais, geriau susitvarko su įvairiomis darbinėmis užduotimis (Juhasa, 2005). Galime daryti prielaidą, kad nuoširdus bendravimas su vadovais, pavaldiniais ir klientais tai pat turi įtakos

komunikacijos efektyvumui. Komunikacijos kompetencija yra susijusi su II eilės Emocinio stabilumo faktoriumi. Galima daryti prielaidą, kad Komunikacijos kompetencijos efektyvumas yra susijęs su paminos vadybininkų sugebėjimais kontroliuoti savo elgesį.

Apibendrinant gautus rezultatus nustatytos statistiškai reikšmingos teigiamos koreliacijos tarp Didžiojo Penketo modelio Emocinio stabilumo faktoriaus ir Sprendimų priėmimo efektyvumo, Orientacijos į svečią, Konfliktų sprendimo, Atsparumo stresui kompetencijų (4 pav.)



4 pav. Emocinio stabilumo faktoriaus ir paminos vadybininkų kompetencijų koreliacijos

** - pažymėti statistiškai reikšmingi skirtumai; skirtumas statistiškai reikšmingas, kai $p < 0,01$.

2.5. Intelektualumo faktoriaus sąsajos su vertinamomis paminos vadybininkų kompetencijomis

Siekdami nustatyti sąsajas tarp Intelektualumo faktoriaus ir jo antros eilės faktorių, skaičiavome Pearson koreliacijos koeficientą. Duomenys pateikti 6 lentelėje. Intelektualumo faktorių sudaro II antros eilės faktoriai: Smalsumo (noras žinoti apie pasaulio įvykius, patirties kaupimas, literatūrų lyginimas ir panašiai. Pvz.: „Aš visuomet žinau, kas dedasi pasaulyje.“). Patirties platumo (naujovių toleravimas, gebėjimas kiekvieną dalyką matyti kaip perspektyvų, vertybių, stiliaus, gyvenimo būdo atskleidimas sau ir panašiai. Pvz.: „Mane žavi kiekviena naujovė.“). Šiame darbe aiškinsime Intelektualumo faktoriaus ir paminos vadybininkų kompetencijų vertinimo koreliacijos rezultatus. Pristatysime ir II eilės faktorių ir paminos vadybininkų kompetencijų vertinimo koreliacijų

rezultatus, kadangi jie geriau atskleidžia pamainos vadybininkų kompetencijų vertinimo ir Intelektualumo faktoriaus sąsajų priežastis.

6 lentelė. Intelektualumo faktoriaus jo antros eilės faktorių koreliacijos su pamainos vadybininkų kompetencijomis

Kintamieji	Intelektualumo skalė	Smalsumo faktorius	Patirties platumo faktorius
1. Darbo žinios	0,231	0,156	0,231
2. Produktyvumas	0,325	0,247	0,341
3. Darbo kokybė	0,231	0,253	0,253
4. Komunikacija	0,275	0,295	0,182
5. Patikimumas	0,315	0,257	0,308
6. Iniciatyvumas	0,458**	0,357**	0,470**
7. Sprendimų priėmimo efektyvumas	0,471**	0,409**	0,432**
8. Orientacija į svečią	0,203	0,146	0,223
9. Bendradarbiavimas	0,301	0,299	0,266
10. Vadovavimo sugebėjimai	0,248	0,189	0,260
11. Konfliktų sprendimas	0,273	0,244	0,241
12. Planavimo įgūdžiai	0,325**	0,061	0,510**
13. Užduočių delegavimas	0,182	0,133	0,198
14. Organizaciniai sugebėjimai	0,197	0,009	0,300
15. Orientacija į rezultatą	0,158	0,086	0,152
16. Kitų motyvavimas	0,294	0,293	0,237
17. Atsparumas stresui	0,164	0,089	0,191
18. Bendras įvertinimas			

** - pažymėti statistiškai reikšmingi skirtumai; skirtumas statistiškai reikšmingas, kai $p < 0,01$.

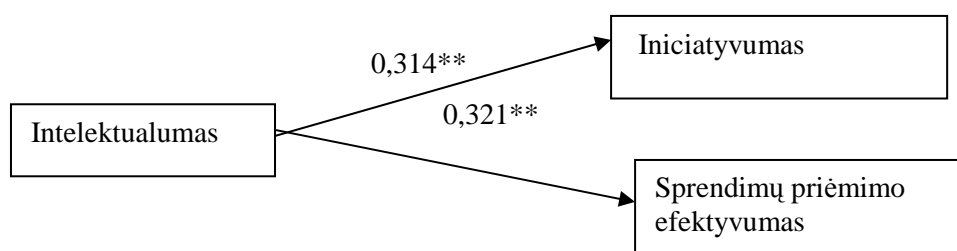
Paryškintai pažymėtos statistiškai reikšmingos koreliacijų reikšmės (kai $p < 0,01$).

1. Nustatyta statistiškai reikšminga teigiama koreliacija tarp Didžiojo Penketo modelio Intelektualumo faktoriaus ir Iniciatyvumo kompetencija. Aukšti Intelektualumo faktoriaus įvertinimai apibūdina žmones, kurie yra smalsūs, intelektualūs, ieško naujų išpūdžių ir naujų idėjų. Tokie asmenys yra kūrybingi, novatoriški, (Witt, Burke, 2003). Žmonės, turintys aukštą Intelektualumo faktoriaus įvertinimą yra atviri naujoms idėjoms ir efektyviai mokosi iš patirties (Barrick, Mount, 1991). Atsižvelgiant į gautus rezultatus, galime daryti prielaidą, kad ir pamainos vadybininkai, turintys aukštus Intelektualumo faktoriaus įvertinimus, domėsis naujovėmis ir sieks

jas pritaikyti darbo vietoje, taip pat bus kūrybingi, kurs naujas idėjas ir pasiūlymus. Nustatytos statistiškai reikšmingos koreliacijos tarp Iniciatyvumo ir abiejų Intelektualumo II eilė faktorių: Smalsumo ir Patirties platumo. Atsižvelgiant į gautus rezultatus, galime daryti prielaidą, kad Iniciatyvumo kompetencijos efektyvumui turi įtakos žinių troškimas ir naujovių toleravimas.

2. Nustatyta statistiškai reikšminga teigiama koreliacija tarp Didžiojo Penketo asmenybės modelio Intelektualumo faktoriaus ir Sprendimų efektyvumo kompetencija. M. Barrick, M. Mount (1998) teigia, kad Aukštesnio Intelektualumo faktoriaus įvertinimo žmonės efektyviau mokosi iš savo patirties, turi geresnius problemų sprendimo įgūdžius, bei efektyviau priima sprendimus (Barrick, Mount, 1998). Tokie žmonės trokšta žinių, gali savarankiškai priimti sprendimus, jie yra intelektualūs, ieško naujų išpūdžių ir idėjų (Witt, Burke, 2003). Mokslininkai nustatė sąsajas tarp Intelektualumo faktoriaus ir kūrybiško problemų sprendimo (George, Zhou, cit pg., Barrick, Mount). Atsižvelgiant į gautus rezultatus, galime daryti prielaidą, kad turintys aukštesnį Intelektualumo faktoriaus įvertinimą, pamainos vadybininkai, efektyviau sprendimus, negu turintys žemesnį Intelektualumo faktoriaus įvertinimą.

Apibendrinant gautus rezultatus nustatėme, kad Intelektualumo faktorius statistiškai reikšmingai yra susijęs su šiomis pamainos vadybininkų kompetencijomis: Sprendimo priėmimo efektyvumo, Iniciatyvumo (5 pav.)



5 pav. Intelektualumo faktoriaus ir pamainos vadybininkų kompetencijų koreliacijos

** - pažymėti statistiškai reikšmingi skirtumai; skirtumas statistiškai reikšmingas, kai $p < 0,01$.

Atsižvelgiant į tyrimo rezultatus sudarėme schemą (7 lentelė), kurioje pateikiamos vertinamų pamainos vadybininkų kompetencijų ir Didžiojo Penketo asmenybės modelio faktorių sąsajos.

7 lentelė. Didžiojo penketo asmenybės modelio ir vertinamų pamainos vadybininkų kompetencijų sąsajos.

Pamainos vadybininkų kompetencijos	Susiję Didžiojo Penketo asmenybės modelio faktoriai
1. Darbo žinios	
2. Produktyvumas	Sąžiningumas
3. Darbo kokybė	
4. Komunikacija	Emocinio stabilumo
5. Patikimumas	Sąžiningumas
6. Iniciatyvumas	Ekstraversija, Intelektualumas
7. Sprendimų priėmimo efektyvumas	Emocinis stabilumas, Intelektualumas
8. Orientaciją į svečią	Ekstraversija,
9. Bendradarbiavimas	Taikumas, Ekstarversija, Emocinis stabilumas
10. Konfliktų sprendimas	Sąžiningumas, Taikumas,
11. Vadovavimo sugebėjimai	Ekstraversija,
12. Planavimo įgūdžiai	Sąžiningumas
13. Užduočių delegavimas	Sąžiningumas
14. Organizaciniai sugebėjimai	Sąžiningumas
15. Orientacija į rezultata	Taikumas,
16. Kitų motyvavimas	Ekstraversija,
18. Atsparumas stresui.	Taikumas, Emocinis stabilumas
19. Bendras įvertinimas	Sąžiningumas

Atsižvelgiant į rezultatus pateiktus 7 lentelėje, galime daryti išvadą, kad dauguma vertinamų pamainos vadybininkų kompetencijų yra susiję su Didžiojo Penketo asmenybės modelio faktoriais. Nesusiję su Didžiojo Penketo asmenybės modelio faktoriais šios kompetencijos: darbo žinios ir darbo kokybė. Galima daryti prielaidą, kad šios dvi kompetencijos yra susiję ne su asmeninėmis savybėmis, jų efektyvumą gali įtakoti kiti faktoriai, tokie kaip darbo stažas dirbant pamainos vadybininku, išsilavinimas, bendras netelkto koeficientas. Šioms prielaidoms patikslinti reikalingi išsamesni ateities tyrimai.

3. Didžiojo Penketo asmenybės klausimyno faktorių ir socialinio pageidaujamo sąsajos

Siekdami nustatyti sąsajas tarp socialinio pageidaujamo, įvaizdžio kūrimo ir Didžiojo Penketo asmenybės modelio faktorių skaičiavome Pearson koreliacijos koeficientą. Socialinį pageidaujamo matavom pasitelkdami Kalifornijos Psichologinio Inventoriaus Gero įspūdžio skalę ir Didžiojo Penketo klausimyno melo skalę. Duomenys pateikti 8 lentelėje. Šiame darbe

aiškinsime Didžiojo Penketo asmenybės klausimyno faktorius ir socialinio pageidaujamo ir jo aspektų vertinimo koreliacijos rezultatus. Pristatysime ir II eilės faktorių ir socialinio pageidaujamo koreliacijų rezultatus, kadangi jie geriau atskleidžia pamainos socialinio pageidaujamo ir Didžiojo Penketo asmenybės klausimyno faktorių sąsajų priežastis.

8 lentelė. Didžiojo Penketo asmenybės modelio faktorių, socialinio pageidaujamo, įvaizdžio kūrimo koreliacijos

Didžiojo Penketo asmenybės modelio faktoriai	(Kalifornijos psichologinio inventoriaus Gero įspūdžio skalė)	(Didžiojo penketo klausimyno melo skalė)
I. Ekstraversijos faktorius	0,242	0,326**
1. Dinamizmo faktorius	-0,106	0,106
2. Dominavimo faktorius	0,300	0,242
II. Taikumo faktorius	0,115	0,360**
1. Bendradarbiavimo	0,107	0,270
2. Draugingumo	0,084	0,160
III. Sąžiningumo faktorius	0,370**	0,280
1. Skrupulingumo faktorius	0,124	0,116
2. Užsispyrimo faktorius	0,210	-0,012
IV. Emocinio stabilumo faktorius	0,347**	0,144
1. Emocijų kontrolės	0,300	-0,123
2. Impulsų kontrolės	0,233	0,144
V. Intelektualumo	0,141	0,217
1. Smalsumo	0,036	0,117
2. Patirties platumo	0,101	0,092
VI. Melo skalė	0,479**	0,489**

** - pažymėti statistiškai reikšmingi skirtumai; skirtumas statistiškai reikšmingas, kai $p < 0,01$.
Paryškintai pažymėtos statistiškai reikšmingos koreliacijų reikšmės (kai $p < 0,01$).

Remiantis moksline literatūra, mes darome išvadą, kad Didžiojo Penketo klausimyno melo skalė matuoja vieną socialinio pageidaujamo aspektų – įvaizdžio kūrimą. Kadangi koreguojančios skalės, naudojamos asmenybės klausimynuose, kaip teigia J.Ellingson (1999) pašalina tyčinio iškraipymo efektą susijusį su įvaizdžio kūrimu (Ellingson et al., 1999). Pretendentai atsakydami į asmenybės testo klausimus, siekdami pasirodyti kuo palankiau, pasirenka tokius atsakymus, kurie juos pateiktų kuo palankiau, taigi jie naudoja įvaizdžio kūrimą (McFarland, Ryan, 2000). Mokslininkai teigia, kad savi apgaulės aspektas mažai įtakoja asmenybės matavimus. Šis aspektas yra netyčinis, t.y. pats savaime yra asmenybės dalis, jį pašalinus iš asmenybės klausimynų, netektume reikšmingų asmenybės skirtumų (Paulhus, cit. pg., Paulhus, John, 1998). Kalifornijos

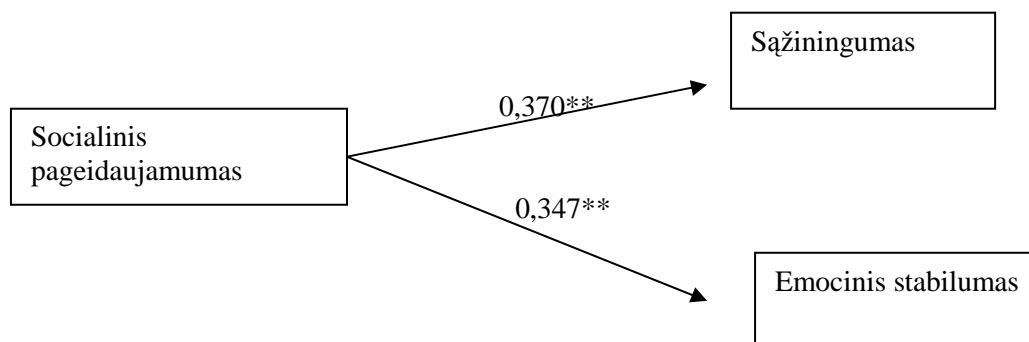
Psichologinio Inventoriaus Gero įspūdžio skalė apima abu socialinio pageidaujumo aspektus (Ellingson et al., 1999).

1. Nustatyta statistiškai reikšminga teigiama koreliacija tarp Socialinio pageidaujumo ir Didžiojo Penketo asmenybės modelio Sąžiningumo faktoriaus. Asmenys turintys aukštą Sąžiningumo faktoriaus įvertinimą yra patikimi, dori, principingi, sąžiningi (Costa, McCrae, cit. pg., McFarland, Ryan, 2000). Pagal tai galima daryti prielaidą, kad tokie žmonės turėtų mažiau klastoti asmenybės klausimynų atsakymus. Mes nustatėme, kad kuo aukštesnį Sąžiningumo faktoriaus įvertinimą turi pamainos vadybininkas(t.y., kuo jis yra sąžingesnis, patikimesnis, doresnis), tuo yra aukštesnis jo socialinio pageidaujumo skalės įvertinimas (t.y. tuo jis daugiau klastoja savo atsakymus į asmenybės klausimyno klausimus). Kitų mokslininkų tyrimai patvirtina tokius duomenis: kuo aukštesnis Sąžiningumo faktoriaus įvertinimas, tuo aukštesnis socialinio pageidaujumo skalės įvertinimas (Ones et al., 1996). Tyrime naudojama Kalifornijos Psichologinio Inventoriaus Gero įspūdžio skalė apima matuoja abu socialinio pageidaujumo aspektus: savi apgaulės ir įvaizdžio kūrimo (Ellingson, 1999). Savi apgaulės aspektas gali įtakoti sąsajas tarp socialinio pageidaujumo ir Sąžiningumo faktoriaus. Šis aspektas atspindi atsakymų klastojimus, kylančius iš neįsisąmonintos tendencijos matyti save iš palankiausios pusės, dėl šios priežasties gaunamas perdėtai teigiamas savęs pateikimas (Schmit, Rayn, 1993). Atsakinėdami tokiu būdu į asmenybės klausimyno klausimus, žmogus mano, kad atsakymai tikrai atskleidžia tikrus asmenybės bruožus. Šiuos atsakymus jis mato, kaip neatskiriama savęs apibūdinimo dalį (Cellar, Miler et al., 1996). Taip pat gali būti dar vieną priežastis paaiškinanti sąsajas tarp Sąžiningumo faktoriaus ir Socialinio pageidaujumo. Tie pamainos vadybininkai, kurie sėkmingai socialiai pageidaujamai atsakinėja į asmenybės klausimyno klausimus, pasiekia ir aukštus Sąžiningumo faktoriaus įvertinimus (McFarland, Ryan, 2000).

2. Nustatyta statistiškai reikšminga teigiama koreliacija tarp Socialinio pageidaujumo ir Emocinio stabilumo faktoriaus. Žemą Emocinį stabilumą turintys žmonės trokšta atitikti socialinių normų reikalavimus ir labai rūpinais, ką apie juos galvoja kiti, kadangi jiems trūksta pasitikėjimo savimi ir savigarbos (Costa, McCrae, cit pg., McFarand, 2000). Galėtume daryti prielaidą, kad tokie pamainos vadybininkai, atsakinėdami į asmenybės klausimyno klausimus, stengsis save pateikti kuo palankiau ir atitikti socialines normas (t.y. gaus aukštesnius socialinio pageidaujumo skalės įvertinimus). Nustatėme, kad koreliacija tarp socialinio pageidaujumo ir Emocinio stabilumo yra teigiama vadinasi, kuo asmuo gauna didesnį Emocinio stabilumo faktoriaus įvertinimą, tuo aukščiau yra įvertinamas pagal socialinio pageidaujumo skalės rezultatus. Kiti mokslininkai taip rado

teigiamus ryšius tarp socialinio pageidaujamo ir Emocinio stabilumo (Ones et al., 1999). Galima daryti prielaidą, kad aukštą Emocinio stabilumo faktoriaus įvertinimą turintys pamainos vadybininkai yra labai savimi apsitikintys, turintys aukštą savo vertės pajautimą (McCrae, Costa, 1999), jie apie save gali galvoti geriau, negu yra realybėje ir savo nuomonę apie save pateikti atsakinėdami į matavimo instrumentų klausimus.

Apibendrinant gautus rezultatus, nustatėme, kad socialinis pageidaujumas yra susijęs su Sąžiningumo ir Emocinio stabilumo Didžiojo Penketo asmenybės klausimyno faktoriais (6 pav.).



6 pav. Socialinio pageidaujamo ir Didžiojo Penketo klausimyno faktorių koreliacijos

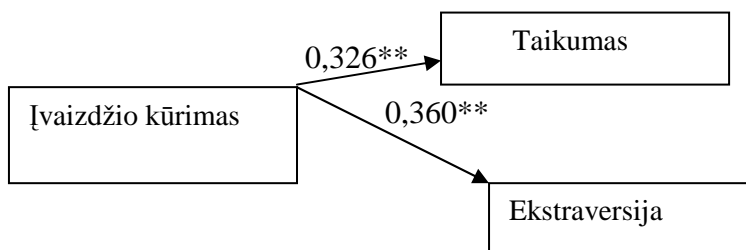
** - pažymėti statistiškai reikšmingi skirtumai; skirtumas statistiškai reikšmingas, kai $p < 0,01$.

3. Nustatyta statistiškai reikšminga teigiama koreliacija tarp socialinio pageidaujamo ir įvaizdžio kūrimo ir Didžiojo Penketo asmenybės klausimyno Ekstraversijos faktoriaus ir įvaizdžio kūrimo. Vienas iš charakteringiausių Ekstraversijos faktoriaus bruožų yra dominavimas ir sugebėjimas įtakoti kitus (Balthazard, et al., 2002). Turintys aukštą Ekstraversijos įvertinimą žmonės yra iniciatyvūs, veržlūs, atkaklūs, linkę pirmauti (Hogan cit pg. Barrick, Mount, 1991). Remiantis šiais apibūdinamais, galima daryti prielaidą, kad veržlūs, atkaklūs, siekiantys pirmauti pamainos vadybininkai sieks geriau pasirodyti jų darbo vertinimo metu (šio vertinimo metu buvo pildomas Didžiojo Penketo asmenybės klausimynas). Be to, gali būti ir tai, kad turintys aukštą Ekstraversijos bruožo įvertinimą, pamainos vadybininkai labiau sieks užimti padalinio vadovo darbo vietą (pamainos vadybininkų vertinimo tikslas buvo rasti kandidatus, laisvoms padalinio vadovo darbo vietoms užimti), negu turintys žemesnį šio bruožo įvertinimą.

2 . Nustatyta statistikai reikšminga teigiama koreliacija tarp Didžiojo Penketo asmenybės klausimyno Taikumo faktoriaus ir socialinio pageidaujamo dimensijos įvaizdžio kūrimo. Taikumo faktorius yra susijęs su poreikiu palaikyti pozityvius santykius su kitais žmonėmis (Raymark et al., 1997). Galime daryti prielaidą, kad turintys aukštą Taikumo bruožo įvertinimą,

pamainos vadybininkai, siekdami palaikyti gerus santykius su kitais žmonėmis, stengsis kurti kuo palankesnę savo įvaizdį, norėdami sau palankiau nuteikti kitus asmenis (t.y. atsakinėdami į asmenybės testo klausimus, stengsis save parodyti kuo palankiau).

Apibendrinat gautus rezultatus nustatyta, kad įvaizdžio kūrimas yra susijęs su šiais Didžiojo Penketo klausimyno faktoriais: Taikumo ir Ekstraversijos (7 pav.)



7 pav. Įvaizdžio kūrimo Didžiojo Penketo klausimyno faktorių sąsajos
** - pažymėti statistiškai reikšmingi skirtumai; skirtumas statistiškai reikšmingas, kai $p < 0,01$.

Apibendrinant tyrimo rezultatus galima daryti išvadą, kad socialinis pageidaujumas yra susijęs su šiais Didžiojo Penketo modelio faktoriais: Sąžiningumo, Taikumo ir Ekstraversijos.

4.Socialinio pageidaujumo sąsajos su vertinamomis pamainos vadybininkų kompetencijomis

Siekdami nustatyti sąsajas tarp socialinio pageidaujumo, įvaizdžio kūrimo, bei vertinamų pamainos vadybininkų kompetencijų skaičiavome Pearson koreliacijos koeficientą. Duomenys pateikti 9 lentelėje.

9 lentelė. Socialinio pageidaujumo, įvaizdžio kūrimo, vertinamų pamainos vadybininkų kompetencijų sąsajos

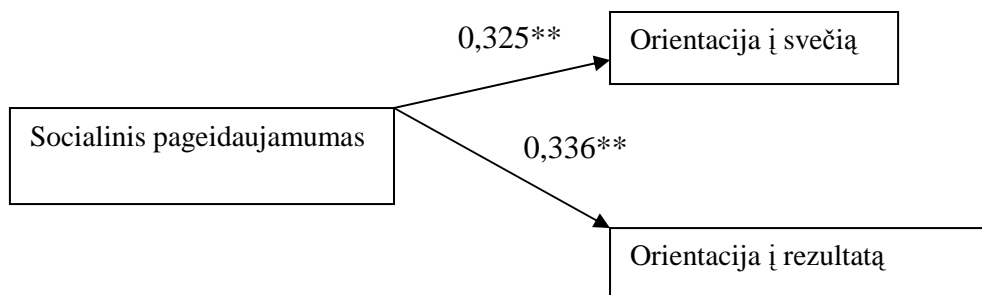
Kintamieji	Kalifornijos gero išpūdžio skalė	Didžiojo Penketo klausimyno melo skalė.
1. Darbo žinios	0,160	0,122
2. Produktyvumas	0,043	0,017
3. Darbo kokybė	-0,050	-0,059
4. Komunikacija	-0,072	0,048
5. Patikimumas	-0,088	0,047
6. Iniciatyvumas	0,027	0,214
7. Sprendimų priėmimo efektyvumas	-0,095	0,156
8. Orientacija į svečią	0,325**	0,186
9. Bendradarbiavimas	0,190	0,038
10. Vadovavimo sugebėjimai	0,057	0,048
11. Konfliktų sprendimas	-0,136	0,054
12. Planavimo įgūdžiai	0,244	0,149
13. Užduočių delegavimas	0,146	0,233
14. Organizaciniai sugebėjimai	0,175	0,117
15. Orientacija į rezultatą	0,175	0,336**
16. Kitų motyvavimas	0,129	0,096
17. Atsparumas stresui	0,120	0,060

** - pažymėti statistiškai reikšmingi skirtumai; skirtumas statistiškai reikšmingas, kai $p < 0,01$.
Paryškintai pažymėtos statistiškai reikšmingos koreliacijų reikšmės (kai $p < 0,01$).

Nustatyta statistiškai reikšminga teigiama koreliacija tarp socialinio pageidaujumo ir Orientacijos į svečią kompetencijos. Socialinis pageidaujumas atspindi žmogaus supratimą ir sugebėjimą atitikti kitų socialinius lūkesčius (Hogan et. Al., 1996). Prieš save pateikdamas palankiau žmogus turi iš anksto numatyti kokias savybes reikia pateikti socialiai pageidaujamu būdu. Taigi žmonės turintys aukštesnį socialinio pageidaujumo skalės įvertinimą, geriau prisitaiko prie kitų lūkesčių, todėl jie gali geriau dirbti tokius darbus, kurie reikalauja puikių tarpasmeninių bendravimo įgūdžių, pvz. klientų aptarnavimo srityse (Rosse et al., 1999). Pamainos vadybininko darbas reikalauja gerų tarpasmeninio bendravimo įgūdžių, nes didelę pamainos vadybininko darbo dalį sudaro bendravimas su svečiais. Atsižvelgiant į tyrimų rezultatus, galime daryti prielaidą, kad turintys aukštesnį socialinio pageidaujumo skalės įvertinimą pamainos vadybininkai efektyviau aptarnaus svečius.

1. Nustatyta statistiškai reikšminga teigiama koreliacija tarp socialinio pageidaujamo dimensijos įvaizdžio kūrimo ir Orientacijos į rezultatą kompetencijos. Atsižvelgiant į gautus rezultatus, galime daryti prielaidą, kad pamainos vadybininkai, turintys aukštesnį melo skalės įvertinimą, bus iniciatyvesni už turinčius mažesnį šios skalės įvertinimą. Orientacijos į rezultatą kompetencija yra susijusi su Ekstraversijos faktoriumi, be to Ekstraversijos faktorius yra susijęs yra teigiamai susijęs su Didžiojo Penketo klausimyno melo skale. Galime daryti prielaidą, kad šiems ryšiams gali turėti įtakos žmogaus polinkis į pasiekimus, noras pirmauti. Asmenys yra Turintys aukštą Ekstraversijos įvertinimą žmonės yra iniciatyvūs, veržlūs, atkaklūs, linkę pirmauti (Hogan cit pg. Barrick, Mount, 1991). Be to, šie žmonės yra ambicingi trokštantys laimėti, viską daryti geriau už kitus (Raymark et al., 1997). Šios savybės gali turėti įtakos tam, kad Ekstravertiški žmonės yra labai Orientuoti į rezultatą. O aukšto Orientacijos į rezultatą asmenys, dėl šių savybių (atkaklumo, noro pirmauti, polinkio į pasiekimus), labiau norės užimti padalinio vadovo vietą, bus labiau motyvuoti kuo geriau ir socialiai pageidaujamai atsakyti į asmenybės klausimyno rezultatus ir tuo pačiu gaus aukštesnius melo skalės įvertinimus. Išsiaiškinti šių ryšių priežastis yra reikalingi tolimesni išsamesni tyrimai.

Apibendrinant rezultatus, galime daryti išvadą, kad socialinis pageidaujumas yra susijęs su šiomis pamainos vadybininkų kompetencijomis: Orientacija į rezultatą ir Orientacija į svečią (7 pav.)



8 pav. Socialinio pageidaujamo ir pamainos vadybininkų vertinamų kompetencijų sąsajos
 ** - pažymėti statistiškai reikšmingi skirtumai; skirtumas statistiškai reikšmingas, kai $p < 0,01$.

Tyrime nustatėme statistiškai reikšmingas sąsajas tarp Didžiojo Penketo asmenybės modelio faktorių ir vertinamų pamainos vadybininkų kompetencijų. Galime daryti prielaidą, kad asmenybės

matavimai yra naudingi, numatant pamainos vadybininkų darbo efektyvumą, jeigu Didžiojo Penketo asmenybės modelio faktorius lyginsime su atitinkamais profesiniais kriterijais. Šiame darbe profesiniais kriterijais buvo pasirinktos pamainos vadybininkų kompetencijos, kurias vertino jų tiesioginis vadovas. Kadangi šiuo metu atrankose dažniausiai reikalavimai darbuotojui yra aprašomi kompetencijų kalba (pvz., atsparus stresui, orientuotas į rezultatą, bendradarbiaujantis), svarbu buvo iširti, kiek asmenybės klausimynai taikomi darbuotojų atrankose gali prognozuoti šias darbuotojo charakteristikas. Šis tyrimas leidžia daugiau sužinoti apie Didžiojo Penketo asmenybės modelio prognostinį validumą numatant darbuotojų sėkmę klientų aptarnavimo srityje. Atsižvelgiant į tyrimo rezultatus, galime daryti išvadą, kad visi Didžiojo Penketo asmenybės modelio faktoriai yra susiję su dauguma pamainos vadybininkų kompetencijų.

Apibendrinant tyrimo rezultatus, nustatėme statistiškai reikšmingas teigiamas koreliacijas tarp socialinio pageidaujamumo ir vertinamų pamainos vadybininkų kompetencijų. Atsižvelgiant į šiuos rezultatus, galime daryti prielaidą, kad socialinis pageidaujamumas yra ne tik atsakymų nuokrypis, bet ir gali būti prognostiniu požymiu, prognozuojant pamainos vadybininkų kompetencijų vertinimą. Gebėjimas save palankiai pateikti yra vienas socialinės kompetencijos aspektų. Tie žmonės, kurie sugeba socialiai pageidaujamai atsakinėti į asmenybės klausimynų klausimus, sėkmingiau atliks tokius darbus, kurie reikalauja efektyvių tarpasmeninio bendravimo įgūdžių (Rosse et al., 1999), t.y. gali sėkmingiau aptarnauti svečius, pagal jų poreikius ir lūkesčius. Atsižvelgiant į šiuos rezultatus galime teigti, kad atrenkant į tokias pareigas žmones galima atsižvelgti ir į socialinio pageidaujamumo skalės rezultatus, nes mūsų tyrimo duomenimis, kuo pamainos vadybininkas turės aukštesnius socialinio pageidaujamumo skalės įvertinimus, tuo jis gaus aukštesnius Orientacijos į rezultatą ir Orientacijos į svečių kompetencijų vadovo vertinimus.

Šiame darbe taip pat nustatėme, kad socialinio pageidaujamumo skalių įvertinimai yra susiję su Didžiojo Penketo asmenybės klausimyno faktoriais. Sugebėjimas socialiai pageidaujamai atsakinėti į klausimyno klausimus yra susijęs su šiais Didžiojo Penketo asmenybės klausimyno faktoriais: Ekstraversijos, Emociniu stabilumo, Taikumo, Sąžiningumo. Vadinasi darbuotojai, kurie turi aukštesnius šių skalių įvertinimus, gauna aukštesnius ir socialinio pageidaujamumo skalių įvertinimus. Tai gali būti dėl to, kad motyvuoti geriau pasirodyti darbuotojai vertinimo metu iškraipydami savo atsakymus, padidina šių faktorių įvertinimus, tuo sumažindami jau minėtų faktorių prognostinį validumą. Aiškesniems priežastiniams ryšiams tarp socialinio pageidaujamumo ir Didžiojo Penketo modelio faktorių nustatyti reiktų kitų tyrimų.

IŠVADOS

3. Didžiojo Penketo asmenybės klausimyno faktoriai siejasi su vertinamomis pamainos vadybininkų kompetencijomis:
 - Sąžiningumo faktorius siejasi su Produktyvumo, Patikimumo, Planavimo įgūdžiu, Orientacijos į svečią, Organizacinių sugebėjimų, Orientacijos į rezultatą kompetencijomis.
 - Taikumo faktorius siejasi su Konfliktų sprendimo, Atsparumo stresui, Bendradarbiavimo, Komunikacijos kompetencijomis.
 - Ekstraversijos faktorius siejasi su Iniciatyvumo, Vadovavimo sugebėjimų, Kitų motyvavimo kompetencijomis ir bendru kompetencijų vertinimu.
 - Emocinis stabilumas siejasi su Atsparumo stresui, Orientacijos į svečią, Sprendimų priėmimo efektyvumo, Konfliktų sprendimo kompetencijomis.
 - Intelektualumo faktorius siejasi su Iniciatyvumo, Sprendimų priėmimo efektyvumo kompetencijomis.
4. Socialinis pageidaujumas siejasi su vertinamomis pamainos vadybininkų kompetencijomis: Orientacijos į rezultatą ir Orientacijos į svečią kompetencijomis.
 - Socialinis pageidaujumas siejasi su Orientacija į svečią kompetencija.
 - Socialinio pageidaujumo dimensija – įvaizdžio kūrimas siejasi su Orientacijos į rezultatą kompetencija.
5. Socialinis pageidaujumas siejasi su Didžiojo Penketo asmenybės klausimyno Sąžiningumo, Taikumo, Emocinio stabilumo ir Ekstraversijos faktoriais:
 - Socialinis pageidaujumas siejasi su Sąžiningumo ir Emocinio stabilumo faktoriais.
 - Socialinio pageidaujumo dimensija įvaizdžio kūrimas siejasi su Taikumo ir Ekstraversijos faktoriais.

LITERATŪRA

1. Balthazard P.A. Potter P.E., Warren J.W. The effects of extraversion and expertise on virtual team interaction and performance// Proceedings of the 35th Hawaii International Conference on System Sciences – 2002. [žiūrėta per internetą 2006 m. balandžio 2 d.]. Prieiga per internetą: <http://csdl2.computer.org/comp/proceedings/hicss/2002/1435/08/14350269.pdf>
2. Barrick Mount M.R., Mount M.K., Judge A. Personality and performance at the beginning of the new Millennium: what do we know and where do we go next//Personality and performance, 2001 [žiūrėta 2006 m. kovo 4 d.]. Prieiga per internetą: http://fechner.uni-graz.at/lehre/kaernbach/doko/artikel/bergner_Barrick_Mount_Judge_2001.pdf
3. Barrick B., M.R., Mount, M.K. The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis//Personnel Psychology, 1991, vol.44,1-26.[žiūrėta 2006 m. balandžio 4 d.]. Prieiga per internetą: http://home.ubalt.edu/tmitch/700%20pers%20at%20wk/barrickmount91_files/9609192320.pdf
4. Barrick M. R. Mount M.K.Effects of impression management and self-deception on the predictive validity of personality//Journal of Applied Psychology, 1996, vol.81, no. 3, p. 261-272.
5. Barrick M. R., Mount M.K., Strauss J.P. Conscientiousness and performance of sales representatives: tests of the mediation effects of goal setting//Journal of Applied Psychology, 1993, vol. 78, no.5,p.715-722.
6. Barrick M., Mount M.K. Yes, Personality Matters: Move on to More Important Matters// Human Performance, 2005, vol. 18, no. 4, 359 -372 [žiūrėta 2006 m. vasario 27 d.]. Prieiga per internetą: http://www.leaonline.com/doi/pdf/10.1207/s15327043hup1804_3
7. Barrick M.R., Mount M.R. Autonomy as a moderator of the relationships between the Big Five personality dimensions and job performance// Journal of Applied Psychology, 1993, vol. 78, no. 1, 11-118.
8. Barrick M.R., Stewart G.L., Neubert M., Mount M. Relating member ability and performance to work-team processes and team effectiveness//Journal of Applied Psychology, 1998, vol.83, no.3, 377-391.
9. Barrick M.R., Stewart G.L., Neubert M., Mount M. Relating member ability and performance to work-team processes and team effectiveness//Journal of Applied Psychology, 1998, vol.83, no.3, 377-391.

10. Beere M.A., Pica M.A., Maurer M.A. Social desirability and dissociative experiences scale//Dissociation, 1996, vol.9, no. 2 [žiūrėta 2006 m. balandžio 6 d.]. Prieiga per internetą:https://scholarsbank.uoregon.edu/dspace/bitstream/1794/1805/1/Diss_9_2_8_OCR.pdf
11. Bernardin H.J., Cooke d.K., Villanova P. Conscientiousness and Agreeableness as predictors of rating leniency//Journal of Applied Psychology, 2000, vol. 85, no. 2, 232-234.
12. Berry, Lilly M.. Employee selection.Belmont :Thomson : Wadsworth, 2003
13. Brewster Ch. Ferndale E. H R competencies nad Profesional standarts//World Federation of Personnel Managment Associations, 2000 [žiūrėta 2006 m. kovo 14 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.wfpma.com/comp.pdf>
14. Brown R.D., Harvey R.J. detecting personality test faking with appropriateness measurement: fact or fantasy// Paper presented at the 2003 Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Orlando, 2003 [žiūrėta 2006 m. balandžio 18 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.personal.psu.edu/krm10/PSY083%20student%20readings/11-10%20article2.pdf>
15. Burger, J.M. Personality. Pacific Grove, California: Brooks/Cole Publishing, 2004.
16. Cellar D.F., Miller M.L., Doverspike D.D., Klawnsky J.D. Comparison of factor structures and criterion – related validity coefficients of two measures of personality based on the five factor model//Journal of Applied Psychology, 1996, vol.81, no.6, 694-704.
17. Cook M. Personnel selection and productivity. New York: Wiley, 1988.
18. DeRaad B., Perugini B. Big Five assement. United Kingdom: Hogrefe and Huber Publishers, 2002.
19. Douglas E.F., McDaniel M.A., Snell A.F. The validity of non-cognityve measures decays when applicants fake//Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management, Cincinnati,OH. Dwight, S. A., 1996 [žiūrėta 2006 m. balandžio 2 d.]. Preiga per internetą: <http://www.ipmaac.org/files/noncog.pdf>
20. Douglas E.F., McDaniel M.A., Snell A.F. The validity of non-cognityve measures decays when applicants fake//Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management, Cincinnati,OH. Dwight, S. A., 1996 [žiūrėta 2006 m. balandžio 2 d.]. Preiga per internetą: <http://www.ipmaac.org/files/noncog.pdf>
21. Egloff B., Schmukle S.C.,Predictive validity of an implicite association test for assessing anxiety//Journal of Personlity and Social Psychology, 2002, vol. 83, no. 6, p. 1441-1455.

22. Ellingson J.E. Sackett P. R., Hough L. Social desirability corrections in personality measurement issues of applicant comparison and construct validity//Journal of Applied Psychology, 1999, vol. 84, no. 2, 155-166.
23. Furnham A. The psychology of behaviour at work: the individual in the organization. New York: Psychology Press, 2005.
24. Furnham A. The psychology of behaviour at work: the individual in the organization. New York: Psychology Press, 2005.
25. Gellatly I.R. Conscientiousness and task performance//Journal of Applied Psychology, 1996, vol. 81, no.5, p. 474-482.
26. Gosling S.D., Rentfrow, Swann W. A very brief measure of the big five domains, 2003, no. 37, p.504-528. [žiūrėta 2006 m. balandžio 4 d.]. Prieiga per internetą: <http://homepage.psy.utexas.edu/homepage/faculty/gosling/tipi%20site/JRP%2003%20tipi.pdf>
27. Gow A.J., Whiteman M.C., Paltie A., Deary I. Goldbergs“ IPIP“ Big Five factor markers: Internal consistency and concurrent validation in Scotland//Personality and Individual Differences 2005, no. 33, p. 317 – 329. [žiūrėta 2006 m. balandžio 4 d.]. Prieiga per internetą: [http://psyweb.psy.ed.ac.uk/people/agow/Gow%20\(2005\)%20Goldbergs%20IPIP%20-%20PAID.pdf](http://psyweb.psy.ed.ac.uk/people/agow/Gow%20(2005)%20Goldbergs%20IPIP%20-%20PAID.pdf)
28. Griffith M., Griffith R. Using personality constructs to predict performance narrow or broad bandwidth. Journal of Business and Psychology, vol. 19, no. 2, 2004.
29. Griffith R. English A. Trait Consistency and the “Big Five”. Florida Institute of Technology, 2004 [žiūrėta 2006 m. balandžio 3 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.thoughtlink.com/files/pdf/English%20%20Griffith%20SIOP%202004TRAIT%20CONSISTENCY%20AND%20THE%20BIG%20FI.pdf>
30. Heidemeier H. Self and supervisors rating of job performance: Meta-analyses and process model of rater convergence//Disertacija, 2005 [žiūrėta 2006 m. kovo 14 d.]. Prieiga per internetą: http://www.opus.ub.uni-erlangen.de/opus/volltexte/2005/170/pdf/Heidemeier_Diss_Mai_2005.pdf
31. Hochwarter W.A., Witt L., Kacmar K.M. Perception of organizational Politics as a moderator of the relationship between conscientiousness and job performance// Journal of Applied Psychology, 2000, vol. 85, no. 3 472- 478.
32. Hofstee W. K. B. Who should own the definition of personality?// European Journal of Personality, 1994, vol. 8, 149-162.

33. Hogan J., Holland B. Using teheory to evaluate personality and job performance relations: a socioanalytic perspective//Journal of Applied Psychology, 2003, vol..88, no.1, 100-112 [žiūrēta 2006 balandžio 5 d.]. Prieiga per internetą: http://home.ubalt.edu/tmitch/700%20pers%20at%20wk/hogan_holland_03.pdf
34. Hogan R. Kaiser R.B. What we knom abaout leadership// Review of General Psychology, 2004 [žiūrēta 2006 m. kovo 28 d.]. Prieiga per internetą: [http://www.hoganassessments.com/_HoganWeb/Documents/WhatWeKnow\(HoganKaiser\).pdf](http://www.hoganassessments.com/_HoganWeb/Documents/WhatWeKnow(HoganKaiser).pdf)
35. Hogan R., Hogan J., Roberts, B.W. Personality measurement and employment decisions://American Psychologist, 1996 , Vol. 51, 469-477 [žiūrēta 2006 m. balandžio 14 d.]. Prieiga per internetą: http://home.ubalt.edu/tmitch/700%20pers%20at%20 wk/hogan_hogan_96.pdf
36. Hoge A., Tondora J., Marrelli A.F. The fundamentals of workforce competency//Running head:Competency Fundamentals, 2003 [žiūrēta 2006 m. balandžio 4 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.annapoliscoalition.org/pdfs/Competency%20Fundamentals.pdf>
37. Hough L. M., Eaton, N. K., Dunnette M.D., Kamp J.D., McCloy R.A. Criterion- related validities of personality constructs and the effect of response distortion on those validities//Juornal of Applied Psychology, 1990, vol. 75, no. 3 , 581-595.
38. Hurtz M. Donovan J.J. Personality and job performance:the Big Five revisited// Journal of Applied Psychology, 2000, vol.85, no 4, 869-879.
39. Hutman E. The realtionship between self-esteem and job perfromance//Florida International University, Master of Science, 1999 [žiūrēta 2006 m. kovo 4 d.]. Prieiga per internetą: http://wwwlib.umi.om/dissertations/preview_pickup/2/64/142964/2/00003.gif
40. Jenkins M., Griffithe R., Using personality constructs to predict performance: narrow or broad bandwisth//Journal Business and Psychology, 2004, vol. 19, no. 2 [žiūrēta 2006 m. kovo 14 d.]. Prieiga per internetą: [http://www.springerlink.com/\(emsvlk55avr2p22oo0cjzbub\)/app/home/contribution.asp?referrer=parent&backto=issue,7,8;journal,7,80;linkingpublicationresults,1:104891,1](http://www.springerlink.com/(emsvlk55avr2p22oo0cjzbub)/app/home/contribution.asp?referrer=parent&backto=issue,7,8;journal,7,80;linkingpublicationresults,1:104891,1)
41. Jihn-Chang J., Chun-Chun L., Min-Lung L. Developing a competence assessment tool for managing leadership/ Management dvelopment//Proceedings of the Fourth International Conference on Machine Learning and Cybernetics, Guangzhou, 2005 [žiūrēta 2006 m. kovo 23 d.]. Prieiga per internetą: <http://ieeexplore.ieee.org/iel5/10231/32626/01527308.pdf?isnumber=32626&arnumber=1527308>

42. John O.P., Srivastava S. The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives//To appear in L. Pervin and O.P. John (Eds.), Handbook of personality: Theory and research (2nd ed.). New York: Guilford, 1999 [žiūrėta 2006 m. kovo 14 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.uoregon.edu/~sanjay/pubs/bigfive.pdf>
43. Johnson T., Fenderich M. A validation of the Crowne- Marlowe social desirability scale. An earlier version of this paper was presented at the annual meeting of the American Association for Public Opinion Research, St. Petersburg, FL, May 2002 [žiūrėta 2006 m. balandžio 4 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.srl.uic.edu/publist/Conference/crownemarlowe.pdf>
44. Judge A.T., Bono J.E., Five- factor model of personality and transformational leadership//Journal of Applied psychology, 2000, vol.85, no.5, 751-765.
45. Judge T. A., Locke E. A., Durham C. C., Kluger A. N. Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations//Journal of Applied Psychology, 1997, vol. 83, no. 117-34.
46. Judge T.A., Martocchio J.J., Thorese C.J. Five-Factor model of personality and employee absence//Journal of Applied Psychology, 1997, vol. 82, no. 5, 745-755.
47. Juhasa N. Influence of criterion-change on supervisory rating concerning the five factor model//Periodika Politehnika SOC.MAN.SCI., 2005, vol. 13, no. 1, p.45-59.[žiūrėta 2006 m. vasario 14 d.]. Prieiga per internetą: http://www.pp.bme.hu/so/2005_1/pdf/so2005_1_05.pdf
48. Kierstead J. Personality and job performance: a research overview//Policy, Research and Communications Branch Public Service Commission of Kanada, 1998 [žiūrėta 2006 m. balandžio 4 d.]. Prieiga per internetą: http://www.hrma-agrh.gc.ca/research/personnel/personality_e.pdf
49. Klesges L.S., Baranowski T. Ph., Ph. Beech B. Social desirability bias in self-reported dietary, physical activity and weight concerns measures in 8- to 10-year-old African-American girls: results from the Girls health Enrichment Multisite Studies (GEMS). Preventive Medicine, 2004, No. 38 S78-S87 [žiūrėta 2006 balandžio 1 d.]. Prieiga per internetą: <http://courses.umass.edu/exsci570/social%20desirability%20and%20self%20report%20PA%20in%20AA%20children.pdf>
50. Kroeck K.G. Brown W. K. Work applications of the Big Five model of personality. Comprehensive handbook of psychological assessment, edited by Thomas J.C., 2004.

51. Lounsbury J.W., Soo-Hee P., Sunstron E., Williamson J., Pemberton A.E. Personality, career satisfaction, and laife satisfaktion: testo f a directional model//Journal of career assesment, 2004, vol.12, no.4, 395-406 [žiūrėta 2006 m. balandžio 5 d.]. Prieiga per internetą: <http://library.uncw.edu/web/faculty/pembertona/JCA2004.pdf>
52. McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. A five-factor theory of personality. In Pervin L.and John O. P. (eds.), Handbook of Personality: Theory and Research. New York: Guilford, P., 1990, p.139-153.
53. McFarland L.A., RyanA.M. Variante in faking across noncognitive measures. Journal of Applied Psychology, 2000, vol. 85, no. 5, 812-821.
54. Moy J.W., Lam K.F. Selection criteria and the impact of personality on getting hired//Personnel Review, 2004, vol. 33, no. 5. p. 521-535.[žiūrėta 2006 m. kovo 14 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.emeraldinsight.com/Insight/ViewContentServlet?FileName=/published/emeraldfulltextarticle/pdf/0140330502.pdf>
55. Monnot M.J. Griffith R. The Big Five and Selection: An Appropriate Frame of Referente. Presented at the 20th Annual Society for Industrial Organizational Psychology (SIOP) Conference in LA, CA, 2005 [žiūrėta 2006 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: http://www.drapetomania.us/archives/pubs/Big_FiveSelection_Monnot&Griffith_2005.pdf
56. Morgeson F.P., Reider M.H., Campion M.A. Selecting individuals in team settings:the importance of social skills, personality characteristics and teamwork knowledge//Peronnel Psychology, 2005, no.58, p. 583-611.[žiūrėta 2006 m. kovo 2 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.imese.gr/courses/teamworkselection.pdf>
57. Motowidlo S.J., Van Scotter J.R. Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance//Journal of Applied Psychology, 1994, vol.79, no.3, 475-480.
58. Murphy K.R., Dzieweczynski J.L. Why don't measure of broad dimensions of personality better as predictors of job performance//Human Performance, 2005, vol. 18, no. 4., 343-357.
59. Murphy K.R., Dzieweczynski J.L. Why don't measure of broad dimensions of personality better as predictors of job performance//Human Performance, 2005, vol. 18, no. 4., 343-357.
60. Nikolaou I., Robertson I.T. The Five – Factor model of personality and work behaviour in Greece//European Journal of Work and Organiztional Psychology, 2001, vol.10, no.2, p.161-186.[žiūrėta 2006 m. balandžio 4 d.]. Prieiga per internetą:<http://www.dmst.aueb.gr/nikolaou/Papers/Personality%20and%20Work%20Behaviour%20in%20Greece.pdf>

61. Ones D. S., Viswesvaran Ch., Reiss A. Role of social desirability in personality testing for personnel selection: The red Herring//Journal of Applied Psychology, 1996, vol. 81, no. 6, 660-679.
62. Paulhus L., Reid D.B. Enhancement and denial in socially desirable responding//Journal of Personality and Social Psychology, 1991, vol.60, no.2, 307-317. [žiūrėta 2006 balandžio 26 d.]. Prieiga per internetą: <http://neuron4.psych.ubc.ca/~dpaulhus/research/SDR/downloads/JPSP%2091.pdf>
63. Paulhus D.L. Social desirability responding: the evolution of construct// In Broun H.J., Jackson D.N., Wiley D.E.(eds). The role of constructs in psychological and educational measurement, (P. 49-69), 2002 [žiūrėta 2006 balandžio 14 d.]. Prieiga per internetą: <http://neuron4.psych.ubc.ca/~dpaulhus/research/SDR/downloads/ETS%20chapter.pdf>
64. Paulhus D.L., John O.P. Egoistic and moralistic biases in self perception: the interplay of self-deceptive styles with basic traits and motives//Journal of personality, 1998, vol. 66, no.6 [žiūrėta 2006 m. vasario 4 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.psych.ubc.ca/~dellab/RESEARCH/SDR/JP%2098%20with%20John.pdf>
65. Paulhus D.L., John O.P. Egoistic and moralistic biases in self perception: the interplay of self-deceptive styles with basic traits and motives//Journal of personality, 1998, vol. 66, no.6 [žiūrėta 2006 vasario 4 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.psych.ubc.ca/~dellab/RESEARCH/SDR/JP%2098%20with%20John.pdf>
66. Raymark R., Schmit M., Guion R. Identifying potentially useful personality constructs for employee selection//Personnel Psychology, 1997, vol. 50, 1997 [žiūrėta 2006 m. balandžio 3 dieną]. Prieiga per internetą: <http://courses.missouristate.edu/rgj613f/Jones/raymark.pdf>
67. Reilly R.R., Lynn G.S., Aronson Z.H. The role personality in new product development team performance the role of team member personality//Journal of Engineering and Technology Management, 2002, no.18, p. 39-58.[žiūrėta 2006 m. kovo 9 d.]. Prieiga per internetą:<http://howe.stevens.edu/CTMR/WorkingPapers/documents/TeamPersonality.pdf>
68. Rosse J.G. Miller M.D., Levin R.A. The impact of response distortion on preemployment personality testing and hiring decisions//Journal of Applied Psychology, 1998, vol. 83, no. 5, p. 634-644.
69. Rosse J.G., Levin R.A., Nowicki M.A. Assessing the impact of faking on job performance and counter-productive job behaviors// Paper present in Paul Sackett New empirical research on social desirability in personality measurement symposium, 1999 [žiūrėta 2006

- m. kovo 14 d.]. Prieiga per internetą: <http://leeds-faculty.colorado.edu/Rosse/Research/SIOP99%20Faking%20.pdf>
70. Salgado J.F. The Big Five model of personality and job performance in the European community//*Journal of Applied Psychology*, 1997, vol. 82 no.2, 30-43.
 71. Schmit, M.J. & Ryan, A.M. (1993). The big five in personnel selection: Factor structure in applicant and non – applicant populations//*Journal of Applied Psychology*, 1993 vol. 78, no. 5, 966-974.
 72. Shipmann J.S., Bttista M., Carr L., Eyde L.D., Hesketh B. The practice of competency modeling//*Personnel Psychology*, 2000, vol.53, no.4, p. 703-740.
 73. Sinphursmsukskul N., Froer O., Alheim M. The Big Five factor modeli n context of resource valuation//*Conference on International Agricultural Research for Development*, 2005.[žiūrėta 2006 m. kovo 23 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.tropentag.de/2005/abstracts/full/145.pdf>
 74. Smithers S., Livingstone H., Nadjiwon-Foster M. Personality and military leadership//*Canadian Forces Leadership Institute*, 2002 [žiūrėta 2006 m. kovo 14 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.cda-acd.forces.gc.ca/CFLI/engraph/research/pdf/18.pdf>
 75. Stoof A., Martens R.L., Bastines T.J. The boundary approach of competence: a constructivist aid for undastanding and using the concept of competence//*Running head*, 2000 [žiūrėta 2006 m. balandžio 25 d.]. Prieiga per internetą: http://d-hrl-srv-1.ouh.nl/info-alg-english-r_d/otec_research/publications/Angela%20Stoof/The%20boundary%20approach%20DefinitiveVersion.pdf
 76. Ugnė Zdanevičiūtė. Lietuviškosios Didžiojo penketo klausimyno versijos ir Apibūdinimų metodikos patikimumas ir validumas (darbo vadovė doc.Gražina Gintilienė). Vilniaus universiteto Klinikinės ir organizacinės psichologijos katedra, Vilnius, 2003
 77. Vinchur, A.J., Schippmann, J.S., Switzer III, F.S. & Roth, P.L. A meta-analytic review of predictors of job performance for salespeople//*Journal of Applied Psychology*, 1998, vol. 83, no. 4, 586-597.
 78. Weiner J.A., Gibson W.M. Practical effects of faking on job applicant attitude test scores// Presented at the 15th annual meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, New Orleans, April 2000 [žiūrėta 2006 m. balandžio 3 dieną]. Prieiga per internetą: <http://www.psionline.com/PDFLibrary/Faking.pdf>

79. Witt L.A. Conscientiousness may not be enough//Presented in the meeting of the Society of Industrial and Organizational Psychology, 2003 [žiūrėta 2006 m. balandžio 25 d.]. Prieiga per internetą: http://www.gmu.edu/org/iopsa/Witt_SIOP2003.pdf
80. Witt L.A., Burke L.A. Personality to select information technology professions//Using Cognitive Ability and Personality, 2003 [žiūrėta 2005 m. gruodžio 28 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.idea-group.com/downloads/excerpts/2003/1591400651.pdf>
81. Анастаси А., Урбина С. Психологическое тестирование, 7-е междунар. изд. Санкт-Петербург : Питер, 2005

PRIEDAI