

# Dimenzije ličnosti petofaktorskog modela i radno ponašanje

Nada Krapić

Sveučilište u Rijeci, Filozofski fakultet, Odsjek za psihologiju

Ovim se radom nastojala rasvijetliti uloga dimenzija ličnosti petofaktorskog modela u razumijevanju nekih aspekata radnog ponašanja. U prvom su dijelu rada opisane osnovne pretpostavke i empirijski status petofaktorskog modela, problemi koji se vezuju uz taksonomiju kriterijskih varijabli, te jedan od suvremenijih modela koji objašnjava ulogu crta ličnosti u interindividualnim razlikama u radnom izvođenju. Drugi je dio rada posvećen nalazima koji povezuju crte ličnosti petofaktorskog modela s nekim relevantnijim radnim ponašanjima, kao što su karijera i izbor zanimanja, osposobljavanje i edukacija, individualno radno izvođenje, kontraproduktivna radna ponašanja i nezgode na radu te grupni procesi i timsko izvođenje. Na temelju prikazanog pregleda može se zaključiti da crte ličnosti petofaktorskog modela igraju važnu ulogu u razumijevanju interindividualnih razlika u radnom izvođenju i osiguravaju uspješno predviđanje različitih aspekata radnog ponašanja.

*Ključne riječi:* petofaktorski model crta ličnosti, radno ponašanje (izvođenje)

## UVOD

Tijekom druge polovice 20. stoljeća među I/O (industrijskim i organizacijskim) psiholozima dominiralo je mišljenje da su situacijski faktori najznačajnije determinante radnog ponašanja, dok su crte ličnosti stavljene u drugi plan. Krajem stoljeća, međutim, kao posljedica postizanja većeg konsenzusa oko strukture ličnosti, te također i niza provedenih metaanalitičkih istraživanja koja su ukazala na korisnost dimenzija ličnosti za predikciju različitih kriterijskih konstrukata, uslijedilo je njihovo vraćanje u središte znanstvenog interesa.

Naime, u tom su se periodu počele koristiti mnogo globalnije mjere ličnosti, prvenstveno one proizašle iz petofaktorskog modela (Costa i McCrae, 1985; Goldberg, 1990; McCrae i John, 1992), što je omogućilo sustavniji pristup ispitivanju odnosa crta ličnosti s različitim

kriterijima. S druge strane, akumulacija istraživanja provedenih s istim prediktorskim i kriterijskim varijablama osigurala je provođenje značajnog broja metaanalitičkih istraživanja koja su nedvosmisleno ukazala na važnost crta ličnosti za predikciju radnog ponašanja. Kako su pokazali njihovi, ali i nalazi nekih primarnih istraživanja, crte ličnosti važna su determinanta okupacijskih interesa (npr. Gottfredson, Jones i Holland, 1993; De Fruyt i Mervielde, 1999), izbora specifičnog posla (npr. De Fruyt i Mervielde, 1999), pa čak i izbora organizacije (npr. Schneider, Smith, Taylor i Fleenor, 1998), a nastavljaju utjecati i na ponašanje pojedinca u radnoj okolini, djelujući kako na individualnu radnu uspješnost (npr. Barrick i Mount, 1991; Salgado, 1997), grupne procese i uspješnost grupe (Barrick, Stewart, Neubert i Mount, 1998), tako i na brojna druga ponašanja koja imaju implikacije na ostvarivanje organizacijskih ciljeva.

Iako je ovaj rad više posvećen upravo nalazima navedenih istraživanja, radi boljeg razumijevanja cjelokupne problematike, u prvom su dijelu rada opisane osnovne pretpostavke i empirijski status petofaktorskog modela, potom problemi koji se vezuju uz taksonomiju kriterijskih varijabli, te na kraju i

---

Svu korespondenciju koja se odnosi na ovaj članak adresirati na Nada Krapić, Odsjek za psihologiju, Filozofski fakultet Sveučilišta u Rijeci, Trg Ivana Klobučarića 1, 51000 Rijeka  
E-mail: [nada.krapić@ri.htnet.hr](mailto:nada.krapić@ri.htnet.hr)

jedan od suvremenijih modela koji objašnjava ulogu crta ličnosti u interindividualnim razlikama u radnom izvođenju. Drugi je dio rada posvećen nalazima koji povezuju crte ličnosti petofaktorskog modela s pojedinim kriterijima radnog ponašanja. On je, međutim, zbog širine teme sveden samo na neke relevantnije kriterijske konstrukte kao što su karijera i izbor zanimanja, osposobljavanje i edukacija, individualno radno izvođenje, kontraproduktivna radna ponašanja i nezgode na radu, te grupni procesi i timsko izvođenje.

### **PETOFAKTORSKI MODEL LIČNOSTI: OSNOVNE PRETPOSTAVKE I EMPIRIJSKI STATUS**

Kako je već navedeno, istraživači koji se bave ličnošću uglavnom su postigli slaganje oko njezine strukture, te danas najveći broj autora kao skup dimenzija najvišeg reda kojima je moguće opisati ličnost svakog pojedinca prihvaća petofaktorski model. Iako postoje i neki drugi dominantni modeli, kao npr. Eysenckov (1970) i Tellegenov (1982) koji počivaju na tri faktora, petofaktorski je model najrašireniji. Njegova struktura proizlazi iz teorija ličnosti i leksičkog pristupa, koji podrazumijeva da rječnici svakodnevnog jezika adekvatno odražavaju individualne razlike koje se odnose na socijalnu i psihološku stvarnost.

Mada je pet temeljnih dimenzija ovog modela izdvojio još Fiske (1949), prvu potvrdu adekvatnosti petofaktorske strukture pružili su tek Tupes i Christal (1961), a navedeni su faktori potom replicirani u brojnim istraživanjima, pokazujući pri tome znatan stupanj međukulturalne, jezične i metodološke invarijantnosti. Nešto kasnije konstruiran je i NEO-PI (Costa i McCrae, 1992), najčešće korišten mjerni instrument u istraživanjima koja se bave ličnošću, a njegova osnovna namjena je mjerenje upravo pet širokih, međusobno nezavisnih faktora ličnosti, koji se u literaturi najčešće označavaju kao ekstraverzija, ugodnost, savjesnost, neuroticizam (emocionalna stabilnost) i otvorenost za iskustva (kultura, intelekt).

Ekstraverzija i neuroticizam predstavljaju osnovne osi petofaktorskog modela, a neki istraživači (Tellegen, 1982) zbog visoke povezanosti ekstraverzije s pozitivnim, a neuroticizma s negativnim emocionalnim stanjima, predlažu čak preimenovanje ovih

konstrukata u "pozitivnu", odnosno "negativnu emocionalnost". Naime, navedeni autori pretpostavljaju da su ove crte posljedica rada istih biobehavioralnih sustava koji se nalaze u podlozi emocionalnih stanja (Gray, 1990; Davidson, 2001), navodeći kako je ekstraverzija vjerojatno posljedica bibehavioralno aktivacijskog, a neuroticizam bibehavioralno inhibicijskog sustava.

Svaka je od pet širih dimenzija petofaktorskog modela sastavljena od više komponenti nižeg reda koje predstavljaju osnovna obilježja pojedinaca (John i Srivastava, 1999). Tako ekstraverzija, koju karakterizira pozitivna emocionalnost, kao komponente sadrži socijalnost, poduzetnost, ambicioznost, te asertivnost, dok je neuroticizam ili negativna emocionalnost sastavljena od emocionalne reaktivnosti, iritabilnosti i nesigurnosti. Ugodnost se najčešće konceptualizira kao globalna latentna varijabla koja sumira specifične tendencije i ponašanja kao što su ljubaznost, kooperativnost i sklonost pomaganju, dok savjesnost obuhvaća komponente kao što su potreba za kontrolom (nasuprot impulsivnosti), opreznost, pouzdanost, odgovornost, te sklonost napornom radu i postignuću. I otvorenost, kao i prethodne četiri crte predstavlja mješavinu različitih komponenti funkcioniranja ličnosti među kojima se nalaze intelekt u užem smislu (npr. inteligencija, pronicljivost, kreativnost), otvorenost za iskustva (npr. radoznalost, maštovitost, liberalnost), te neki aspekti kulture, osobnih stavova, sklonosti i orijentacija (npr. umjetnički interesi, nekonformizam, progresivne i nekonvencionalne vrijednosti, potreba za raznolikošću iskustava i sl.).

Zagovornici petofaktorskog modela (npr. Costa i McCrae, 1985) potvrdili su da se ovi faktori, zasebno ili u kombinaciji, mogu identificirati u velikom broju drugih mjernih instrumenata, pa čak i onih koji proizlaze iz različitog teorijskog konteksta (npr. EPQ, Guilford-Zimmerman Temperament Survey, Myers-Briggs Type Indicator i Personality Research Form), a njihovi nalazi empirijska su podrška mišljenju da petofaktorska struktura može predstavljati zajednički deskriptivni okvir kojim je moguće adekvatno opisati strukturu različitih mjernih instrumenata.

Empirijski nalazi vezani uz vremensku stabilnost crta ličnosti operacionaliziranih kroz petofaktorski model upućuju na zaključak da je

ličnost pojedinca relativno konzistentna kroz vrijeme. Viswesvaran i Ones (2000) proveli su metaanalizu stabilnosti skala petofaktorskog upitnika ličnosti, a njihovi su rezultati pokazali da se koeficijenti kreću od 0.69 za ugodnost do 0.76 za ekstraverziju. Iz ovih, kao i nekih drugih nalaza (npr. Schuerger, Zarrella i Hotz, 1989) proizlazi da su ekstraverzija i neuroticizam najstabilnije crte, visoko su stabilne i savjesnost i otvorenost za iskustva, dok je najniže stabilnosti crta ugodnosti. Isti autori (Viswesvaran i Ones, 2000) proveli su i metaanalizu pouzdanosti interne konzistencije skala petofaktorskog upitnika i dobili da se ona kreće od 0.73 za otvorenost, do 0.78 za ekstraverziju, neuroticizam i savjesnost.

Na kraju je značajno spomenuti i to da istraživači i psiholozi u praksi pored NEO-PI upitnika često primjenjuju i Upitnik integriteta, koji se također temelji na crtama ličnosti petofaktorskog modela, odnosno predstavlja integriranu varijablu koja primarno obuhvaća savjesnost, ugodnost i emocionalnu stabilnost. Njegovi tvorci, Sackett, Burris i Callahan (1989) konstruirali su dvije forme ovog upitnika, "očevidnu" i "ličnosti orijetiranu", od kojih je prva prvenstveno namjenjena identifikaciji pojedinaca koji će vjerojatno biti uključeni u kontraproduktivna radna ponašanja, dok je druga slična uobičajenom načinu procjene ličnosti i ima širi fokus.

### **PROBLEMI TAKSONOMIJE KRITERIJSKIH VARIJABLI**

Posljednjih petnaestak godina proveden je značajan broj metaanalitičkih istraživanja koja su se bavila odnosom crta ličnosti petofaktorskog modela i različitih kriterija radnog ponašanja. Među šire ispitivanim kriterijima nalaze se tako individualno i timsko radno izvođenje, izvođenje tijekom osposobljavanja, te kontraproduktivna radna ponašanja i nezgode na radu. Treba, međutim, reći da su problemi koji se odnose na kriterije radnog ponašanja još uvelike prisutni jer ne postoji jasna i među istraživačima prihvaćena taksonomija kriterijskih varijabli. Navedene metaanalitičke studije, naime, provedene su samo stoga što se skupila značajna količina istraživanja koja se bavila istom problematikom, međutim, mnogi se autori slažu da ona adekvatno ne reprezentiraju cjelokupnu domenu radnog izvođenja (Johnson, 2003).

Prema nekim vodećim autorima (npr. Hough, 2001) koji se bave odnosom ličnosti i radnog izvođenja dimenzije petofaktorskog modela nisu najbolje rješenje za I/O psihologe jer sadrže komponente s različitom prediktivnom valjanosti za pojedine kriterije. Stoga bi temeljni cilj istraživača trebao prije svega biti razvoj nomološke mreže kojom bi se crte ličnosti klasterirale s obzirom na sličnost u uzorcima povezanosti s varijablama radnog izvođenja (Hough, 2001). Svaki pojedini takson, odnosno klaster, sadržavao bi u tom slučaju one komponente dimenzija petofaktorskog modela koje su na sličan način povezane s određenim kriterijem radnog izvođenja. Da bi se realizirala takva ideja u okviru koje specifične prediktore možemo povezati sa specifičnim kriterijima, razvoj taksonomije varijabli radnog izvođenja važan je gotovo jednako kao i razvoj taksonomije na prediktorskoj strani (Hough, 2001).

Jedan od autora koji predlaže prihvatljivu suvremeniju taksonomiju kriterija radnog izvođenja svakako je Johnson (2003), a adekvatnost njegovog modela ogleda se u mogućnosti povezivanja dimenzija ličnosti sa specifičnim konstruktima izvođenja. Iako je taksonomija koju predlaže hijerarhijska, treba reći da ona ne počiva na modelu latentnih varijabli kakav se dobiva faktorskom analizom, već kao i neke druge konceptualizacije izvođenja (npr. Motowidlo i sur., 1997) koristi agregirani model u kojem su komponente izvođenja na višoj razini agregirani multidimenzionalni konstrukti ili matematičke funkcije dimenzija nižeg reda. Integrirajući konstrukte već predložene od strane drugih autora (Campbella, McCloya, Opplera i Sagera, 1993; Hesketha i Neala, 1999; Pulakosa, Arada, Donovan i Plamondona, 2000, te Bormana, Pennera, Allena i Motowidla, 2001) Johnson predlaže strukturu koja na najvišoj razini uključuje tri komponente izvođenja - izvođenje zadatka, građansko ponašanje i adaptivno ponašanje, dok se na nižim razinama (drugoj i trećoj) nalaze brojne specifične dimenzije.

Izvođenje zadatka odnosi se na aktivnosti izravne transformacije sirovine u proizvod/uslugu, te na servis i tehničko održavanje (Motowidlo i sur., 1997), građansko ponašanje (ili ono što neki drže kontekstualnim izvođenjem) na prosocijalno organizacijsko ponašanje koje nije formalno prepoznato i nagraćeno od strane organizacije (Brief i

Motowidlo, 1986), dok adaptivno ponašanje podrazumijeva vještine prilagođavanja pojedinca promjenjivim zahtjevima okoline (Pulakos i sur., 2000). Neke konfirmatorne faktorske analize osiguravaju zaključak da je opravdano razlikovanje između izvođenja zadatka i građanskog ponašanja (Conway, 1996; Johnson, 2001), a Hesketh i Neal (1999) sugeriraju da je i adaptivno ponašanje zasebna komponenta izvođenja koja se može izdvojiti od drugih dviju kategorija - izvođenja zadatka i građanskog ponašanja.

Svaka se od ovih komponenti višeg reda sastoji od specifičnih subkomponenti, pri čemu su neke komponente nižeg reda sadržane i u nekoliko faktora višeg reda. Izvođenje zadatka obuhvaća šest subdimenzija, od kojih je većina - "vještine specifične za zadatak", "vještine nespecifične za zadatak", "vještina pisanja i komunikacije", "upravljanje/administracija", te "supervizija" - preuzeta od Campbella i suradnika (1993), dok su "savjesne inicijative" korištene u radovima Bormana i suradnika (2001). Građansko se ponašanje na nižoj razini sastoji od "savjesnih inicijativa", "podrške organizaciji" i "podrške pojedincima" (sve su predložili Borman i sur., 2001), dok adaptivno ponašanje na ovoj razini za sada obuhvaća samo "snalaženje u iznenadnim i nepredvidivim radnim situacijama" (Pulakos i sur., 2000).

Važno je napomenuti, da predloženi model Johnson vidi kao promjenjiv, odnosno u fazi konstrukcije, te poziva druge istraživače da predloženu taksonomiju poboljšaju kroz teoriju i empirijske nalaze, identificirajući i druge važne dimenzije izvođenja koje u njoj zasad nisu adekvatno reprezentirane.

### **CRTE LIČNOSTI U TEORIJSKOM MODELU INTERINDIVIDUALNIH RAZLIKA U RADNOM IZVOĐENJU**

Jedan od temeljnih zadataka psihologa koji se bave ponašanjem ljudi u radnoj okolini odnosi se na utvrđivanje varijabli koje determiniraju različite vrste radnog izvođenja i stvaranje pretpostavki o tome na koji način one djeluju. Među novijim modelima koji nastoje odgovoriti na to pitanje svakako se može istaknuti onaj Johnsonov (2003), koji predstavlja integriranu verziju nekih već ranije postojećih modela (npr. Campbella i sur., 1993, te Motowidla i sur., 1997). Prema njegovom mišljenju izvođenje neke specifične komponente posla u funkciji je

deklarativnog i proceduralnog znanja, vještina, motivacije i radnih navika, dok crte ličnosti i sposobnosti na izvođenje djeluju samo posredno preko navedenih komponenti (Slika 1). Drugim riječima, svaka od četiri komponente koja ostvaruje izravan doprinos posreduje i efekte ličnosti, odnosno sposobnosti na izvođenje. Autor dopušta da ovaj model može biti proširen i drugim individualnim varijablama kao što su iskustvo i interesi, koji također neizravno mogu doprinijeti i izvođenju, ali koji zbog jednostavnosti nisu prikazani.

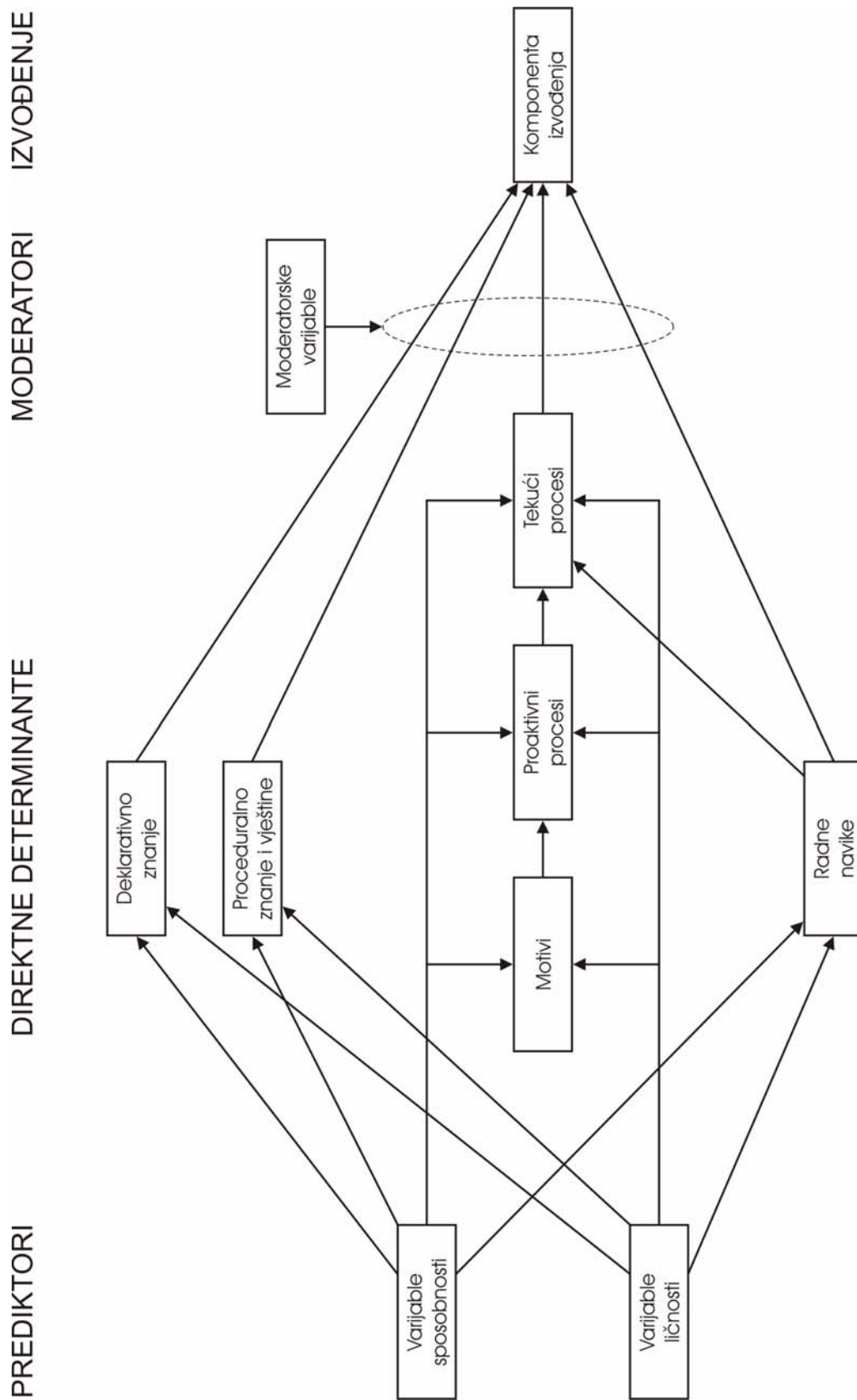
Osim što identificira konstrukte kroz koje crte ličnosti (i sposobnosti) utječu na izvođenje, Johnson (2003) specificira i faktore o kojima ovisi jačina veze između prediktora i kriterija. Kako navodi, snaga te veze u funkciji je broja izravnih determinanti kriterija s kojima su prediktori povezani, intenziteta veze između prediktora i svake izravne determinante, intenziteta veze između svake izravne determinante i kriterija, te prisustva relevantnih moderatora.

Razmatrajući prediktivnost crta ličnosti i sposobnosti za tri osnovna, u prethodnom poglavlju spominjana kriterija izvođenja - izvođenje zadatka, građansko i adaptivno ponašanje, Johnson (2003) pretpostavlja da će crte ličnosti biti prediktivnije od varijabli sposobnosti za kriterij građanskog ponašanja, podjednako kao i varijable sposobnosti za kriterij adaptivnog ponašanja, dok će nešto manje prediktivne biti za kriterij izvođenja zadatka.

Dobra predikcija građanskog ponašanja na temelju dimenzija ličnosti proizlazi iz nalaza koji upućuju na njihovu povezanost s motivacijom, te sa znanjem, vještinama i navikama građanskog ponašanja, dok se adekvatna predikcija adaptivnog ponašanja na temelju crta ličnosti može očekivati zbog važnosti samoregulacije u situacijama koje zahtijevaju brzu prilagodbu. Iako je vjerojatno da će dimenzije ličnosti biti najmanje prediktivne za kriterij izvođenja zadatka, zbog slabije veze sa znanjima, vještinama i navikama potrebnim za njegovo izvođenje, treba napomenuti da njihov doprinos ni tu neće biti bez značaja, a ostvarivat će ga zbog snažne veze s motivacijom (Johnson, 2003).

Nalazi nekih istraživanja idu u prilog ovim Johnsonovim pretpostavkama pokazujući da je izvođenje zadatka bolje prediciрано

Slika 1. Pretpostavljeni opći model odnosa između ličnosti i radnog izvođenja (prilagođeno prema Johnson, 2003)



sposobnostima i iskustvom, dok je građansko ponašanje bolje prediciрано crtama ličnosti. Hough i suradnici (1990) našli su, na primjer, da crte ličnosti relativno nisko koreliraju s nekoliko kriterija izvođenja zadatka, a u kasnije provedenoj metaanalizi Hough (1992) dobiva samo povezanost intelekta (komponente otvorenosti) s tehničkim izvođenjem. Mada Hurtz i Donovan (2000) u svojoj metaanalizi dobivaju nešto više korelacije, pokazujući pri tome da su s ovim kriterijem najviše povezani savjesnost i emocionalna stabilnost (korelacije iznose 0.16 i 0.14), ovi autori navode da su crte ličnosti znatno korisnije za predikciju građanskog ponašanja (neke korelacije penju se i do 0.30). Nalaze slične njihovima dobivaju i Borman i suradnici (2001) pokazujući da savjesnost, ugodnost, pozitivna i negativna afektivnost relativno visoko koreliraju sa generalnim kompozitom građanskog ponašanja (koeficijenti se kreću od 0.13 do 0.24).

Nekoliko je istraživanja ispitivalo i vezu između crta ličnosti i adaptabilnosti. Tako Conway (2000) u svom istraživanju provedenom na menadžerima dobiva značajnu povezanost adaptivnog ponašanja s rezultatom na skalama odgovornosti, tolerancije, postignuća i intelektualne efikasnosti (0.20), a LePine, Colquitt i Erez (2000) nalaze da je otvorenost pozitivno, a odgovornost negativno povezana s kvalitetom odlučivanja nakon što su se okolnosti neočekivano promijenile.

#### **PREDIKTIVNA VALJANOST CRTA LIČNOSTI MJERENIH PETOFAKTORSKIM MODELOM ZA NEKE RELEVANTNE KRITERIJE RADNOG PONAŠANJA**

Kako je već prikazano, jedan od većih problema u ispitivanju odnosa ličnost-radno ponašanje predstavlja neslaganje istraživača oko taksonomije kriterijskih varijabli. Iako neki autori (npr. Johnson, 2003) nude prihvatljive modele strukture kriterija koji se odnose na ponašanje pojedinca u radnoj okolini, dosadašnje je nalaze vrlo teško interpretirati u kontekstu tih modela, jer su oni tek u fazi razvoja. Iz toga će razloga odnos crta ličnosti i radnog ponašanja biti prikazan kroz nalaze istraživanja koja uključuju do sada korištene kriterije.

#### **Karijera i izbor zanimanja**

Značajna količina literature koja se bavi vokacijskim interesima i savjetodavnom psihologijom posvećena je mogućnostima predikcije prikladnosti pojedinaca određenim zanimanjima. Istraživanja koja su u okviru te problematike razmatrala crte ličnosti, pokazala su da one igraju važnu ulogu kako u razumijevanju traženja posla i zapošljavanju, tako i u aspiracijama vezanim uz karijeru, okupacijskim interesima i različitim drugim izborima koji se odnose na karijeru.

Nalazi koji se odnose na povezanost crta ličnosti s traženjem posla i zapošljavanjem pokazuju npr. da su emocionalna stabilnost, ekstraverzija, savjesnost i otvorenost za iskustva kod studenata povezani s većom asertivnošću u traženju posla (Schmit, Amel i Ryan, 1993) i većom efikasnošću u građenju karijere (Solberg, Good, Fischer, Brown i Nord, 1995), dok je na temelju rezultata na skalama ekstraverzije i savjesnosti moguće predvidjeti hoće li godinu dana nakon završetka škole netko biti zaposlen ili neće (De Fruyt i Mervielde, 1999). Među nezaposlenima pak, savjesnost je povezana s većom frekvencijom traženja posla (Wanberg, Watt i Rumsey, 1996), a ekstraverzija kako s intenzivnijim traženjem posla putem tradicionalnih metoda, tako i s većom frekvencijom traženja putem socijalne mreže (Wanberg, Watt i Rumsey, 1996; Wanberg, Kanfer i Banas, 2000).

Obilježja ličnosti, osobito lokus kontrole i konstrukti vezani uz emocionalnu stabilnost, povezani su također i s aspiracijama koje se odnose na karijeru. Mau, Domnick i Ellsworth, (1995) nalaze, na primjer, da je eksternalni lokus kontrole kod mladih djevojaka više povezan s aspiracijama za obavljanje domaćinskih poslova, dok su one s internalnim lokusom kontrole češće usmjerene prema znanstvenim i inženjerskim zanimanjima.

Karakteristike ličnosti povezane su i s okupacijskim interesima. Neka istraživanja tako sugeriraju da je otvorenost za iskustva povezana s umjetničkim i istraživačkim interesima, ekstraverzija sa socijalnim interesima i interesima prema poduzetnosti, ugodnost sa socijalnim interesima, savjesnost s konvencionalnim interesima, a emocionalna stabilnost s realističnim i istraživačkim interesima (Gottfredson, Jones i Holland, 1993;

Tokar, Vaux i Swanson, 1995; Schinka, Dye i Curtiss, 1997; De Fruyt i Mervielde, 1999). Različiti nalazi ukazuju i na vezu crta ličnosti s izborom zanimanja/karijere. Ekstraverzija, otvorenost i savjesnost prema nekim su istraživačima (De Fruyt i Mervielde, 1999) povezane sa zapošljavanjem na realističnim, socijalnim i poslovnim koji zahtijevaju poduzetnost, anksioznost je povezana s težnjom da se izabiru jednostavniji poslovi (Spector, Jex i Chen, 1995), dok je neuroticizam povezan s neodlučnošću po pitanju karijere (Meyer i Winer, 1993; Multon, Heppner i Lapan, 1995). Kako je vidljivo iz svih navedenih nalaza ličnost igra važnu ulogu već u grupiranju pojedinaca u određene struke.

### Individualna radna uspješnost

Novija metaanalitička istraživanja pokazuju da crte ličnosti zauzimaju važno mjesto i kod predikcije radne uspješnosti, odnosno u postupcima selekcije kandidata za određena radna mjesta. U svojoj metaanalizi Barrick i Mount (1991) tako pokazuju da savjesnost dobro predicira širok raspon kriterija i da valjanost za predikciju stupnja izvođenja iznosi preko 0.20. Savjesnost je, što je mnogo važnije, jedina dimenzija ličnosti čija je prediktivna valjanost generalizirana kroz različite poslove i uvjete, dok su druge dimenzije ličnosti valjane samo za specifične grupe zanimanja (npr. ekstraverzija za prodajno osoblje). Hough (1992) potvrđuje njihove nalaze navodeći također da je savjesnost značajan prediktor različitih aspekata radnog izvođenja, a Salgado (1997) metaanalizom prediktivne valjanosti skala ličnosti dobivenih na europskim istraživanjima zaključuje da ona za kriterij radnog izvođenja iznosi 0.25 za savjesnost, te 0.19 za emocionalnu stabilnost.

Neki autori (npr. Hough, 1992) sugeriraju da je za predikciju različitih faceta radnog izvođenja korisnije upotrebljavati više subkomponenti dimenzija ličnosti u kombinaciji (pod uvjetom da je svaka značajno povezana s kriterijem), stoga jer njihov rezultat korelira s određenim kriterijem značajno više no što korelira svaka od zasebnih subkomponenti. Iz tog se razloga u posljednje vrijeme u okviru I/O psihologije sve češće koriste upitnici koji sadrže više homogenih varijabli koje mogu, ali i ne moraju kovarirati, a najznačajnijim među njima smatra se upitnik integriteta, koji je sastavljen od tri

dimenzije petofaktorskog modela ličnosti: savjesnosti, ugodnosti i emocionalne stabilnosti. Valjanost ovog upitnika ključna je za predviđanje individualne radne uspješnosti, jer kako pokazuju neka metaanalitička istraživanja (npr. Ones i sur., 1993) njegova prediktivna valjanost za cjelokupno individualno radno izvođenje iznosi čak 0.41.

Korisnost dimenzija ličnosti petofaktorskog modela očita je i kada se razmatra njihova inkrementalna valjanost nakon izlučivanja efekata sposobnosti. Kako pokazuju različiti autori, izuzevši otvorenosti mjere ličnosti uglavnom nisu povezane s testovima sposobnosti, što može biti obećavajuće po pitanju ove vrste valjanosti. Brojna provedena metaanalitička istraživanja pokazuju da mjere ličnosti, a osobito savjesnost, imaju značajnu inkrementalnu valjanost nakon izlučivanja efekata sposobnosti. Rezultati metaanalize Salgada (1998) koji se bavio inkrementalnom valjanošću dimenzija petofaktorskog modela koristeći istraživanja provedena na europskim uzorcima, pokazuju na primjer da ova valjanost nakon mjera općeg kognitivnog funkcioniranja osiguravaju savjesnost (11%) i emocionalna stabilnost (10%), pri čemu je inkrementalna valjanost emocionalne stabilnosti moderirana tipom posla. Kao primjeri razlika u inkrementalnoj valjanosti ove skale mogu se navesti vojni poslovi gdje valjanost iznosi 38%, dok je ona za civilna zanimanja samo 7%.

Ones i Viswesvaran (1988) provode metaanalizu inkrementalne valjanosti upitnika integriteta i drugih nekognitivnih mjera nakon izlučivanja efekata sposobnosti, pri čemu su među nekognitivnim prediktorima analizirani strukturirani i nestrukturirani intervju, biografski podaci, centri za procjenu, skale ličnosti, te interesi. Njihovi su rezultati pokazali da valjanost upitnika integriteta nakon izlučivanja efekata kognitivnih sposobnosti iznosi 0.14 za umjereno složene poslove (kriterijska valjanost kognitivnih mjera iznosi 0.51, a koeficijent multiple korelacije upitnika integriteta i mjera kognitivnih sposobnosti iznosi 0.65), dok se ova valjanost za druge nekognitivne prediktore kreće u rasponu od 0.01 do 0.05. Kako navode isti autori, ovi nalazi vrijede kako za kriterij cjelokupne individualne radne uspješnosti, tako i za kriterij uspješnosti u procesu osposobljavanja, a kada se kao kriterij uzmu kontraproduktivna radna ponašanja, skala

savjesnosti sama po sebi također osigurava značajnu inkrementalnu valjanost.

Razmatrajući navedene nalaze moguće je zaključiti da od dimenzija petofaktorskog modela savjesnost igra najvažniju ulogu za predviđanje različitih aspekata individualnog radnog izvođenja. Naime, njena je prediktivna valjanost generalizirana kroz različite poslove i uvjete, dok su druge dimenzije ličnosti ovog modela valjane samo za specifične grupe poslova.

### Osposobljavanje i edukacija

Ličnost igra važnu ulogu i u nekim procesima a i ishodišnim varijablama vezanim za osposobljavanje i edukaciju. Nekoliko metaanaliza i path-analiza pokušalo je rasvijetliti vezu dimenzija ličnosti s varijablama vezanim uz usvajanje vještina kao što su motivacija za učenje, generalni uspjeh u procesu osposobljavanja, te samoefikasnost nakon njega.

Colquitt, LePine i Noe (2000) proveli su metaanalizu odnosa crta ličnosti s nekim specifičnim varijablama vezanim uz osposobljavanje i pokazali da je motivacija za učenje najviše povezana s anksioznošću (-0.57), a s njom su, iako slabije, značajno povezane i savjesnost (0.38) i njena komponenta postignuće (0.35).

Kako pokazuju isti autori, pojedine su dimenzije ličnosti u značajnom odnosu i sa stavovima i ponašanjem nakon treninga, pri čemu nalaze da sa samoefikasnošću nakon osposobljavanja koreliraju postignuće (0.22), savjesnost (0.19) i anksioznost (-0.47). Kao ograničenje vezano uz njihove metaanalize treba uzeti u obzir činjenicu da se one temelje na malom broju istraživanja, kao i na relativno malim uzorcima.

Metaanalize i kvantitativni pregledni članci koji su nastojali sumirati korelacije između crta ličnosti i općeg uspjeha u procesu osposobljavanja ukazali su na valjanost crta ličnosti petofaktorskog modela za predikciju uspješnosti u tom procesu, no treba reći da nalazi nisu posve konzistentni. Barrick i Mount (1991) pokazuju da s općim uspjehom u procesu osposobljavanja značajno koreliraju ekstraverzija (0.26), savjesnost (0.23) i otvorenost za iskustva (0.25), Salgadova metaanaliza (1997) sugerira da s tim kriterijem značajno koreliraju sve dimenzije

petofaktorskog modela izuzevši ekstraverziju (korelacije se kreću u rasponu od 0.17 do 0.24), dok Hough (1992) dobiva da su s ovim kriterijem povezane komponente savjesnosti - postignuće (0.21) i odgovornost (0.11), te emocionalna stabilnost (0.12). Ovoj skupini informacija pripadaju i nalazi metaanalitičkih istraživanja koja su analizirala odnos integriteta ličnosti i izvođenja tijekom osposobljavanja, a ona pokazuju (npr. Ones i Viswesvaran, 1998) da je prediktivna valjanost ovog upitnika za kriterij izvođenja u procesu osposobljavanja (mjerenog objektivnim testovima i procjenama supervizora) relativno visoka (kod navedenih autora iznosi 0.38).

Sumirajući nalaze može se zaključiti da neuroticizam interferira kako s učenjem, tako i generalnim uspjehom tijekom osposobljavanja, savjesnost olakšava učenje, te osigurava bolji uspjeh, dok je uloga ekstraverzije i otvorenosti u procesu osposobljavanja nešto manje jasna.

### Kontraproduktivna radna ponašanja i nezgode na radu

Kontraproduktivna radna ponašanja odnose se na intencionalna ponašanja nekih članova radne zajednice koja su u suprotnosti s legitimnim organizacijskim interesima (Sackett i DeVore, 2001). U literaturi se sreću različite konceptualizacije ovih ponašanja. Tako na primjer Gruys (1999) smatra da se ona mogu strukturirati kroz 11 dimenzija, među kojima su krađa i uz nju vezana ponašanja, destrukcija imovine, zloupotreba informacija, zloupotreba vremena i resursa, ponašanja koja narušavaju sigurnost, smanjeno prisustvovanje na radu, slaba kvaliteta rada, korištenje alkohola, korištenje droga, neadekvatne verbalne, te neadekvatne fizičke akcije. S druge strane, autori kao Hollinger i Clark (1983) drže da se sva takva ponašanja mogu adekvatno grupirati i u manji broj kategorija. Oni predlažu dvije osnovne skupine: odstupanja vezana uz vlasništvo (npr. pogrešno baratanje sredstvima za rad i imovinom i sl.) i odstupanja vezana uz produkciju, odnosno kršenje normi vezanih uz izvođenje (npr. kašnjenje, slaba kvaliteta rada i sl.), a Robinson i Bennett (1995) naknadno poboljšavaju ovu kategorizaciju dodajući joj i interpersonalna kontraproduktivna ponašanja (npr. seksualno uznemiravanje i sl.).

Treba, međutim, reći da bez obzira kako ih konceptualizirali, kontraproduktivna radna



ponašanja pokazuju povezanost s crtama ličnosti, a ovakav se zaključak temelji na rezultatima metaanaliza nezavisnih autora u kojima je ličnost najčešće mjerena upitnicima proizašlim iz petofaktorskog modela.

Rezultati metaanalize, koju je proveo Salgado (2000), pokazali su da efikasnim prediktorima kontraproductivnih radnih ponašanja u cjelini možemo smatrati savjesnost (-0.26) i ugodnost (-0.20), dok Hough (1992) u svojoj metaanalizi dobiva nešto drugačije rezultate. Prema njenim nalazima naime, s kontraproductivnošću su povezane dvije facete dimenzije savjesnosti, odgovornost (-0.24) i postignuće (-0.19), te emocionalna stabilnost i otvorenost (obje -0.15).

Metaanalize upitnika integriteta također su izvor informacija o povezanosti crta ličnosti petofaktorskog modela i kontraproductivnih radnih ponašanja, a najopsežnijom do danas provedenom na tu temu smatra se ona Ones, Viswesvarana i Schmidta (1993). Rezultati ovih autora pokazuju da povezanost između rezultata na upitniku integriteta i različitih kontraproductivnih ponašanja (izraženih agregiranim mjerom koja ne uključuju krađu) iznosi -0.39 kod "očevidne" verzije te -0.29 kod "ličnosti orijentirane" verzije upitnika.

Nalazi istraživanja koja se bave pojedinačnim kriterijima kontraproductivnih radnih ponašanja uglavnom upućuju na to da su pojedine crte ličnosti s njima povezane na različite načine. Rezultati Salgadove (2000) metaanalize pokazuju tako da su za predikciju otkaza korisne emocionalna stabilnost, savjesnost, ugodnost i otvorenost (korelacije iznose od -0.14 za otvorenost do -0.35 za emocionalnu stabilnost), dok se niti jedna crta petofaktorskog modela ne može smatrati efikasnom za predikciju izostanaka s posla i nezgoda na radu. Metaanalitička istraživanja koja su koristila upitnik integriteta (npr. Ones, Viswesvaran i Schmidt, 1993) pokazala su da ovaj upitnik ima znatno bolju valjanost za predikciju širokog spektra kontraproductivnih ponašanja (npr. nasilja na poslu, kašnjenja, izostajanja i sl.) nego pojedinačne crte petofaktorskog modela. Viswesvaran i suradnici (1992) dobili su, na primjer, značajnu povezanost (-0.36) između rezultata na ličnosti orijentiranoj verziji upitnika integriteta i kriterija izostajanja s posla, Schmidt i suradnici (1997) povezanost (-0.23) s kriterijem korištenja zloupotrebe droga, dok Ones i suradnici (1994) nalaze povezanost

(-0,26) skale poštenja s kriterijem nasilja na poslu (-0,26), te skale nasilja s kriterijem nasilja na poslu (-0.46).

Jedna od metaanaliza koja se bavila povezanošću upitnika integriteta s kriterijem krađe (Ones, Viswesvaran i Schmidt, 1993) pokazala je da korelacija među ovim mjerama iznosi samo 0.09. Mada neki autori (Guastello i Rieke, 1991) smatraju da je upitnik neefikasan upravo za predikciju onoga za što je konstruiran, Sackett i Wanek (1996) ističu da su tako niske korelacije neminovne kada se radi o pokušaju predikcije ponašanja koja se javljaju kod malog postotka populacije. Tako bi, smatraju oni, korelacija od 0.09 trebala s obzirom na postotak javljanja krađa biti reskalirana na barem 0.20.

Dimenzije ličnosti, smatraju neki autori, važne su i za predikciju nezgoda na radu. Tako Arthur, Barrett i Alexander (1991) nalaze značajan odnos između broja prometnih nezgoda i savjesnosti (-0.16), pri čemu je na uzorku profesionalnih vozača ova povezanost još veća. Robertson i Clarke (1999) u svojoj metaanalizi ispituju vezu između uključenosti u nezgodu i četiri crte ličnosti petofaktorskog modela (savjesnosti, emocionalne stabilnosti, ekstravertizacije i ugodnosti) i nalaze da uključenost u nezgodu značajno korelira sa odgovornošću (aspekt savjesnosti, -0.17), te s ugodnošću (-0.16). U metaanalizi koji su proveli Ones i Viswesvaran (1998) koeficijent valjanosti između rezultata na upitniku integriteta i nezgoda na radu iznosi čak -0.52, što upućuje da će u nezgode vjerojatnije biti uključeni zaposlenici koji imaju nizak rezultat na upitniku integriteta.

Uzevši u obzir sve navedene nalaze može se zaključiti da se upitnik integriteta može smatrati adekvatnom mjerom za predikciju različitih kontraproductivnih ponašanja i nezgoda na radu.

### Grupni procesi i timsko izvođenje

Utjecaj crta ličnosti petofaktorskog modela evidentan je u nalazima različitih istraživanja koja kao kriterij koriste grupne procese i timsko izvođenje. Iako na teorijskoj razini dominira nekoliko perspektiva koje objašnjavaju ulogu ličnosti u grupnim procesima i timskom izvođenju, usmjerit ćemo se samo na tzv. univerzalnu perspektivu, s obzirom da su nalazi

koji iz nje proizlaze relevantni za temu ovoga rada.

U okviru se ove perspektive pretpostavlja da su neke crte ličnosti univerzalno bolje (ili lošije) za grupno izvođenje, odnosno da su neki pojedinci prikladniji za grupni rad od drugih (Moynihan i Peterson, 2004). Određene crte ličnosti, prema zastupnicima ovog pristupa, olakšavaju timsko funkcioniranje, a to se olakšavanje može manifestirati kako kroz bolje izvođenje zadataka, tako i kroz bolje interpersonalne mehanizme (Bales, 1958).

S obzirom da većina autora unutar ove perspektive pretpostavlja da je utjecaj ličnosti na grupne procese i izvođenje aditivan, ličnost grupe operacionalizira se najčešće kroz prosječnu razinu određene crte u grupi, pri čemu se varijabilitet zanemaruje (Moreland i Levine, 1992).

Mada se korijeni ovog pristupa naziru još 50-ih i 60-ih godina prošlog stoljeća, kada se brojna istraživanja usmjeravaju na identifikaciju crta ličnosti koje mogu predviđati različite vrste grupnog izvođenja (prema Levine i Moreland, 1998), treba reći da zbog nedostatka konsenzusa oko strukture ličnosti, a također i zbog neslaganja oko važnosti grupnih ishoda integracija nalaza pojedinih istraživanja nije bila moguća sve do 90-ih godina (Barrick i sur, 1998). U tom se razdoblju, paralelno s pojavom petofaktorskog modela, javlja i adekvatnija kategorizacija ishoda grupne produktivnosti na tekuće izvođenje grupe i održivost grupe (Hackman, 1987), a ove će promjene bitno unaprijediti razmatranje odnosa između ličnosti i grupnog izvođenja (Ilgen, 1999). U nastavku će, stoga, biti prikazani nalazi istraživanja koji se odnose na vezu crta ličnosti petofaktorskog modela s dva Hackmanova (1987) kriterija grupne produktivnosti.

Dimenzija savjesnosti pokazala se pouzdanim prediktorom individualnog radnog izvođenja, pa stoga nije neobično da su istraživači pretpostavljali kako se isto može očekivati i kod grupnog izvođenja. Nalazi različitih autora potvrdili su ta očekivanja. Rezultati Barricka i suradnika (1998) pokazali su npr. da savjesnost operacionalizirana kroz prosječan ali i kroz najniži grupni rezultat dobro predicira procjene timskog izvođenja od strane supervizora, dok Neuman i Wright (1999) nalaze značajnu povezanost između savjesnosti izražene najnižim grupnim rezultatom i procjena supervizora, čak i kada su one izražene

objektivnim pokazateljima kao što su kvantitet i kvalitet (točnost) obavljenog posla. Nekolicina istraživanja, međutim, ne potvrđuju vezu ove dimenzije s grupnim izvođenjem (Barry i Stewart, 1997; Waung i Brice, 1998), a njihov zajednički nazivnik je taj što su u njima korišteni zadaci koji zahtijevaju kreativnost članova grupe. Navedeni nalazi sugeriraju da takav tip zadataka moderira vezu između savjesnosti i grupnog izvođenja, odnosno da će savjesni pojedinci koji preferiraju konzistentnost i sistematičnost biti manje efikasni u izvođenju zadataka koji zahtijevaju visok stupanj kreativnosti.

Istraživanja pokazuju da ekstraverzija ima pozitivne efekte na individualno radno ponašanje osobito kod poslova koji zahtijevaju visok stupanj socijalne interakcije, kao što je npr. prodaja (Barrick i Mount, 1991; Mount, Barrick i Stewart, 1998). Vodeni činjenicom da mnoge grupe također zahtijevaju značajniju socijalnu interakciju, istraživači su ispitali efekte ove dimenzije i u tim uvjetima. Jedno od značajnijih istraživanja koje ispituje utjecaj ekstraverzije na timske procese (tekuće izvođenje i održivost tima) u industrijskim uvjetima je ono koje provode Barrick i suradnici (1998). Njihovi rezultati pokazuju da timovi s višim prosjekom na dimenziji ekstraverzije dobivaju i više procjene timskog izvođenja od strane supervizora nego timovi s nižim prosjekom na istoj dimenziji. Također, grupe s višom ekstraverzijom dobivaju više procjene supervizora i za timsku održivost, pri čemu je utjecaj ove crte na održivost grupe posredovan socijalnom kohezijom. Drugim riječima, grupa koja je visoko na dimenziji ekstraverzije kohezivnija je, a posljedično dobiva i veće procjene od strane supervizora. Ipak i ova dimenzija ima neka ograničenja. Neka istraživanja (Barry i Stewart, 1997) pokazuju da grupe s visokom proporcijom ekstraverziranih članova imaju manju kohezivnost i slabije izvođenje, što može biti posljedica prevelikog broja pojedinaca koji nastoje biti dominantni.

Dimenzija ugodnosti također ima pozitivan utjecaj na timsko izvođenje. Hogan, Raza i Driskell (1988) nalaze da ova crta ima pozitivne efekte na izvođenje mehaničkih, ali ne i socijalnih zadataka, dok Earley (1993) i Comer (1995) pokazuju da je niska razina ugodnosti povezana sa smanjenim individualnim naporima i većim socijalnim besposličarenjem u grupi. Pored grupnog izvođenja, ugodnost utječe i na

veću održivost grupe (Barrick i sur., 1998) koja je posljedica karakteristike "ugodnih" da se pored brige o sebi brinu za opće dobro, te za ostale članove grupe (Wagner, 1995). Neka istraživanja (npr. McGrath, 1962; Weick i Penner, 1969) upućuju da ugodnost može imati i negativne efekte na grupno izvođenje. Međutim, obilježje je tih istraživanja da su u njima korišteni zadaci aditivnog tipa u kojima je ukupno izvođenje grupe produkt zbroja svakog pojedinog člana. Kod takvih zadataka nisko ugodni pojedinci su uspješniji zato jer su više usmjereni na konkretno izvođenje, dok su visoko ugodni pojedinci usmjereniji na interpersonalne odnose i stoga manje uspješni (McGrath, 1962). Ovi nalazi sugeriraju da su kod aditivnih zadataka (koji nisu pravi grupni zadaci) uspješnije grupe s nižim prosjekom na dimenziji ugodnosti.

Rezultati različitih istraživanja pokazuju da je neuroticizam univerzalno štetna varijabla za radno izvođenje u timu. Među prvim autorima koji demonstriraju negativan utjecaj ove crte je Haythorn (1953), koji koristeći mjeru grupnog prosjeka nalazi da je emocionalna stabilnost pozitivno povezana s procjenama grupne produktivnosti i realizacijom radnih zadataka procijenjenom od strane promatrača. Među novijim istraživanjima koja se bave ovom problematikom može se istaknuti ono Barricka i suradnika (1998), Petersona i suradnika (2000), te ono koju provodi George (1990). Rezultati istraživanja Barricka i suradnika (1998) koje je provedeno u tvorničkim uvjetima pokazuju da je emocionalna stabilnost pozitivno povezana s održivošću tima ili sposobnošću članova tima da zajedno rade i u budućnosti. Peterson i suradnici (2000) ispitujući rukovodeće timove nalaze da je emocionalna stabilnost pozitivno povezana s fleksibilnošću grupe, kohezijom i izvođenjem, dok George (1990) nalazi da timovi s višom razinom neuroticizma imaju veću količinu izostanaka s posla.

Na temelju prikazanih nalaza moguće je zaključiti da su sve dimenzije petofaktorskog modela, izuzevši otvorenost, teorijski i empirijski povezane s izvođenjem zadatka i mehanizmima interpersonalnih relacija u timu.

## ZAKLJUČAK

Pregled nalaza istraživanja koja su se bavila odnosom crta ličnosti petofaktorskog modela i radnog ponašanja nesumnjivo pokazuje da su

crte ličnosti korisne za predikciju različitih kriterija radnog izvođenja.

Savjesnost se pokazala kao dimenzija koja ima najznačajnije implikacije na ponašanje pojedinaca u radnoj okolini. Ona dobro predviđa širok raspon kriterija radnog izvođenja, a od dimenzija petofaktorskog modela jedino je njena prediktivna valjanost generalizirana kroz različite poslove i uvjete. Savjesniji će pojedinci vjerojatno biti asertivniji već u traženju posla i efikasniji u građenju karijere, na radnom mjestu imat će veću motivaciju, više će se od ostalih pridržavati radnih uputa i manje je vjerojatno da će pokazivati neke oblike kontraproaktivnih radnih ponašanja. Ova je dimenzija, osim kod zadataka koji zahtijevaju kreativnost, pogodnija i za rad u grupi, jer će grupe s većim prosjekom na ovoj dimenziji imati bolje grupno izvođenje i održivost grupe. Savjesniji pojedinci pogodniji su i za edukaciju zbog veće motivacije za učenje, a kako pokazuju brojni nalazi, može se očekivati da će na takvim programima postizati i bolje rezultate.

Neuroticizam, odnosno emocionalna stabilnost, također je vrlo značajna varijabla za predikciju ponašanja vezanih za rad. Pojedinci s izraženim neuroticizmom najčešće su neodlučni po pitanju svoje karijere i češće se nastoje zaposliti na manje složenim poslovima, a kada se zaposle pokazuju manju radnu motivaciju. Neuroticizam interferira i s učenjem i uspjehom u programima za osposobljavanje, pa su stoga neurotični pojedinci manje pogodni za njih. Osobito se štetnim neuroticizam pokazao za izvođenje u grupi, pa je kod skupina s većim prosjekom na ovoj dimenziji moguće očekivati slabije timsko izvođenje. S druge strane, emocionalna je stabilnost povezana je s boljim individualnim radnim izvođenjem, manjom količinom kontraproaktivnih radnih ponašanja i boljim uspjehom na programima za osposobljavanje, a kod grupa s višim prosjekom na ovoj dimenziji vjerojatnije je bolje grupno izvođenje i veća održivost grupe.

Pored savjesnosti i emocionalne stabilnosti, ekstraverzija je treća dimenzija petofaktorskog modela koja ima značajnije implikacije za predikciju ponašanja u organizaciji. Pojedinci s izraženijom crtom ekstraverzije bit će asertivniji u traženju posla i građenju karijere, vjerojatnije je da će se brže zaposliti, a na radnom će mjestu biti nešto uspješniji, osobito ukoliko rade na poslovima koji zahtijevaju socijalnu interakciju

(npr. poslovi prodaje). Neka istraživanja pokazuju da se kod ekstraverata može očekivati bolji rezultat na različitim edukativnim programima i programima za osposobljavanje, a osim toga ova je crta prikladna i za grupno izvođenje i održivost grupe (izuzevši slučajeve prevelike koncentracije takvih pojedinaca u timu).

Crta je ugodnosti korisna za predviđanje kontraproaktivnih radnih ponašanja, stoga jer će ugodniji pojedinci takva ponašanja manifestirati u manjoj mjeri. Pored toga, oni će vjerojatnije imati i manje nezgoda na radu te veći uspjeh u programima za osposobljavanje, a kod grupa s većim prosjekom na dimenziji ugodnosti može se očekivati bolja grupna održivost i bolje radno izvođenje (osim kod zadataka aditivnog tipa).

Dimenzija otvorenosti povezana je samo s uspjehom tijekom procesa osposobljavanja i kontraproaktivnim radnim ponašanjima. Od pojedinaca s višim rezultatom na ovoj crti moguće je očekivati bolje rezultate tijekom osposobljavanja, dok će njihova ponašanja na radnom mjestu rjeđe biti u suprotnosti s organizacijskim interesima i ciljevima.

Kako je iz pregleda evidentno, petofaktorski model pruža adekvatne temelje kako za teorijski i istraživački rad psihologa koji se bave odnosom ličnosti i radnog izvođenja, tako i za rad I/O psihologa u praksi. Postizanje slaganja oko strukture ličnosti predstavlja, međutim, tek početak u efikasnijem razmatranju tog odnosa jer je za kvalitetnije ispitivanje ove problematike potrebna i adekvatnija taksonomija kriterijskih varijabli.

Pored razvoja taksonomije kriterijskih varijabli, istraživači odnosa ličnosti i radnog izvođenja trebali bi u budućnosti više biti usmjereni i na empirijsku provjeru modela (kao što je npr. Johnsonov (2003)), koji objašnjavaju interindividualne razlike u radnom izvođenju, s naglaskom na utvrđivanju različitih moderatora (npr. situacijskih, okupacijskih i sl.) i načina na koji oni mogu utjecati na stupanj u kojem ličnost predviđa radno ponašanje.

## LITERATURA

Arthur, J. Jr., Barrett, G.V. i Alexander, R.A. (1991). Prediction of vehicular accident involvement: A meta-analysis. *Human Performance*, 4(2), 89-105.

- Bales, R.F. (1958). Task roles and social roles in problem solving groups. U: E.E. Maccoby, T.M. Newcomb i E.L. Hartley (Ur.), *Readings in social psychology*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Barrick, M.R. i Mount, M.K. (1991). The Big Five personality dimensions: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Barrick, M.R., Stewart, G.L., Neubert, M.J. i Mount, M.K. (1998). Relating member ability and personality to work-team processes and team effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 83, 377-391.
- Barry, B. i Stewart, G.L. (1997). Composition, process, and performance in self-managed groups: The role of personality. *Journal of Applied Psychology*, 82, 62-78.
- Brief, A.P. i Motowidlo, S.J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review*, 11, 710-725.
- Borman, W.C., Penner, L.A., Allen, T.D. i Motowidlo, S.J. (2001). Personality predictors of citizenship performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 52-69.
- Campbell, J.P., McCloy, R.A., Oppler, S.H. i Sager, C.E. (1993). A theory of performance. U: N. Schmitt i W.C. Borman (Ur). *Personnel selection in organizations* (str.35-70). San Francisco: Jossey-Bass.
- Conway, J.M. (1996). Additional construct validity evidence for the task/contextual performance distinction. *Human Performance*, 9, 309-329.
- Conway, J.M. (2000). Distinguishing contextual performance from task performance for managerial jobs. *Journal of Applied Psychology*, 84, 3-13.
- Colquitt, J.A., LePine, J.A. i Noe, R.A. (2000). Toward an integrative theory of training motivation: A meta-analytic path analysis of 20 years of research. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 678-707.
- Comer, D.R. (1995). A model of social loafing in real work groups. *Human Relations*, 48, 647-667.
- Costa, P.T. i McCrae, R.R. (1985). *The NEO personality inventory manual*. Odessa,

- FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. JR., i McCrae, R.R. (1992). *The revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Davidson, R.J. (2001). Toward a biology of personality and emotion. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 935, 191-207.
- De Fruyt, F. i Mervielde, I. (1999). RIASEC types and Big Five traits as predictors of employment status and nature of employment. *Personnel Psychology*, 52, 701-727.
- Earley, P.C. (1993). East meets west meets mideast: Further explorations of collectivistic and individualistic work groups. *Academy of Management Journal*, 36, 319-348.
- Eysenck, H.J. (1970). *The structure of human personality* (3<sup>rd</sup> ed.). London: Methuen.
- Fiske, D.W. (1949). Consistency of the factorial structure of personality ratings from different sources. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 44, 329-344.
- George, J.M. (1990). Personality, affect, and behavior in groups. *Journal of Applied Psychology*, 75, 107-116.
- Goldberg, L. (1990). An alternative "description of personality": The Big five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216-1229.
- Gottfredson, G.D., Jones, E.M. i Holland, J.L. (1993). Personality and vocational interests: The relation of Holland's six interest dimensions to the five robust dimensions of personality. *Journal of Counseling Psychology*, 40, 518-524.
- Gray, J.A. (1990). Brain systems that mediate both emotion and cognition. *Cognition and Emotion*, 4, 269-288.
- Gruys, M.L. (1999). *The dimensionality of deviant employee performance in the workplace*. Unpublished doctoral dissertation, University of Minnesota, Minneapolis, MN.
- Guastello, S.J. i Rieke, M.L. (1991). A review and critique of honesty test research. *Behavioral Sciences and the Law*, 9(4), 501-523.
- Hackman, R.J. (1987). The design of work teams. U: J.W. Lorsch (Ur.), *Handbook of organizational behavior* (str. 315-342). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Haythorn, W. (1953). The influence of individual members on the characteristics of small groups. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 48, 276-284.
- Hesketh, B. i Neal, A. (1999). Technology and performance. U: D.R. Ilgen i E.D. Pulakos (Ur.). *The changing nature of performance: Implications for staffing, motivation, and development* (str. 21-55). San Francisco: Jossey-Bass.
- Hogan, R., Raza, S. i Driskell, J.E. (1988). Personality, team performance, and organizational context. U: P. Whiney i R.B. Ochasman (Ur.), *Psychology and productivity*. New York: Plenum.
- Hollinger, R.C. i Clark, J.P. (1983). *Theft By Employees*. Lexington, MA: DC Heath & Co. Lexington Books.
- Hough, L.M. (1992). The "Big 5" personality variables-construct confusion: description versus prediction. *Human performance*, 5, 139-155.
- Hough, L.M. (2001). I/O owes its advances to personality. U: B.W. Roberts i R.T. Hogan (Ur.). *The intersection of personality and industrial organizational psychology* (str. 19-44). Washington, DC: American Psychological Association.
- Hough, L.M., Eaton, N.K., Dunnette, M.D., Kamp, J.D. i McCloy, R.A. (1990). Criterion-related validities of personality constructs and the effect of response distortion on those validities. *Journal of Applied Psychology*, 75, 581-595.
- Hurtz, G.M. i Donovan, J.J. (2000). Personality and job performance: The Big Five revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85, 869-879.
- Ilgen, D.R. (1999). Team embedded in organizations: Some implications. *American Psychologist*, 54, 129-139.
- John, O.P. i Srivastava, S. (1999). The Big five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. U: L.A. Pervin i O.P. John (Ur.), *Handbook of*

- personality* (str. 102-138). New York: The Guilford Press.
- Johnson, J.W. (2001). The relative importance of task and contextual performance dimensions to supervisor judgments of overall performance. *Journal of Applied Psychology, 86*, 984-996.
- Johnson, J.W. (2003). Toward a better understanding of the relationship between personality and individual job performance. U: M.R. Barricck i A.M. Ryan (Ur.), *Personality and work* (str. 83-120). San Francisco: Jossey-Bass.
- LePine, J.A., Colquitt, J.A. i Erez, A. (2000). Adaptability to changing task kontekst: Effects of general cognitive ability, conscientiousness, and openness to experience. *Personnel Psychology, 53*, 563-593.
- Levine, J.M. i Moreland, R.L. (1998). Small groups. U: D.T. Gilbert, S.T. Fiske i G. Lindzey (Ur.), *The handbook of social psychology* (4<sup>th</sup> ed., str. 415-469). New York: McGraw-Hill.
- Mau, W., Domnick, M. i Ellsworth, R.A. (1995). Characteristics of female students who aspire to science and engineering or homemaking occupations. *Career Development Quarterly, 43*, 323-337.
- Meyer, B.W. i Winer, J.L. (1993). The Career Decision Scale and neuroticism. *Journal of Career Assessment, 1*, 171-180.
- McCrae, R.R. i John, O. (1992). An introduction to Five-Factor Model and its applications. *Journal of Personality, 60*, 175-215.
- McGrath, J.E. (1962). The influence of positive interpersonal relations on adjustment and interpersonal relation in rifle teams. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 65*, 365-375.
- Moreland, R.L. i Levine, J.M. (1992). The composition of small group. U: E.J. Lawler, B. Markovsky, C. Ridgeway i H.A. Walker (Ur.), *Advances in group processes* (Vol.9, str. 237-280). Greenwich, CT: JAI.
- Motowidlo, S.J., Borman, W.C. i Schmitt, M.J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance, 10*, 71-83.
- Mount, M.K., Barrick, M.R. i Stewart, G.L. (1998). Five-Factor Model of personality and performance in jobs involving interpersonal interactions. *Human Performance, 11*, 145-165.
- Moynihan, L.M. i Peterson, R.S. (2004). The role of personality in group processes. U: B. Schneider i D.B. Smith (Ur.), *Personality and organizations* (str. 317-347). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Multon, K.D., Heppner, M.J. i Lapan, R.T. (1995). An empirical derivation of career decision subtypes in a high school sample. *Journal of Vocational Behavior, 47*, 76-92.
- Neuman, G.A. i Wright, J. (1999). Team effectiveness: Beyond skills and cognitive ability. *Journal of Applied Psychology, 84*, 376-389.
- Ones, D.S. i Viswesvaran, C. (1998). Gender, age, and race differences on overt integrity tests: Results across four large-scale job applicant data sets. *Journal of Applied Psychology, 83*, 35-42.
- Ones, D.S., Viswesvaran, C., i Schmidt, F.L. (1993). Comprehensive meta-analysis of integrity test validities: Findings and implications for personnel selection and theories of job performance. *Journal of Applied Psychology Monograph, 78*(4), 679-703.
- Ones, D.S., Viswesvaran, C., Schmidt, F.L. i Reiss, A.D. (1994). *The validity of honesty and violence scales of integrity tests in predicting violence at work*. Paper presented at the Annual Meeting of the Academy of Management, Dallas, TX.
- Peterson, R.S., Owens, P.D. i Martorana, P.V. (2000). How does leadership affect organizational performance? Top management team dynamics mediate the relationship between CEO personality and organizational performance. Unpublished manuscript: Cornell University.
- Pulakos, E.D., Arad, S., Donovan, M.A. i Plamondon, K.E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology, 85*, 612-624.
- Robertson, I. i Clarke, S. (1999). *Personality and accident involvement: Implications*

- for personnel selection*. Paper presented at the 14<sup>th</sup> Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Atlanta.
- Robinson, S.L. i Bennett, R.J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Sackett, P.R. i DeVore, C.J. (2001). Counterproductive behaviors at work. U: N. Anderson, D. Ones, H. Sinangil i C. Viswesvaran (Ur.), *Handbook of industrial, work and organizational psychology* (Vol.1, str. 145-164). London: Sage.
- Sackett, P.R. i Wanek, J.E. (1996). New developments in the use of measures of honesty, integrity, conscientiousness, dependability, trustworthiness, and reliability for personnel selection. *Personnel Psychology*, 49, 787-829.
- Sackett, P.R., Burris, L.R. i Callahan, C. (1989). Integrity testing for personnel selection: An update. *Personnel Psychology*, 42, 491-529.
- Salgado, J.F. (1997). The five factor model of personality and job performance in the European Community. *Journal of Applied Psychology*, 82(1), 30-43.
- Salgado, J.F. (1998). Big Five personality dimensions and job performance in Army and civil occupations: A European perspective. *Human Performance*, 11(2-3), 271-288.
- Salgado, J.F. (2000). *The Big Five personality dimensions as predictors of alternative criteria*. Paper presented at the 15<sup>th</sup> Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, New Orleans.
- Schinka, J.A., Dye, D.A. i Curtiss, G. (1997). Correspondence between five-factor and RIASEC models of personality. *Journal of Personality Assessment*, 68, 355-368.
- Schmit, M.J., Amel, E.L. i Ryan, A.M. (1993). Self-reported assertive job-seeking behaviors of minimally educated job hunters. *Personnel Psychology*, 46, 105-124.
- Schmidt, F.L., Viswesvaran, C. i Ones, D.S. (1997). Validity of integrity test for predicting drug and alcohol abuse: A meta-analysis. U: W.J. Bukoski (Ur.), *Meta-Analysis of Drug Abuse Prevention Programs* (str. 69-95). Rockville, MD: NIDA Press.
- Schneider, B., Smith, D.G., Taylor, S. i Fleenor, J. (1998). Personality and organizations: A test of the homogeneity of personality hypothesis. *Journal of Applied Psychology*, 83(3), 462-470.
- Schuerger, J.M., Zarrella, K.L., Hotz, A.S. (1989). Factors that influence the temporal stability of personality by questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 777-783.
- Solberg, V.S., Good, G.E., Fischer, A.R., Brown, S.D. i Nord, D. (1995). Career decision-making and career search activities: Relative effects of career search self-efficacy and human agency. *Journal of Counseling Psychology*, 42, 448-455.
- Spector, P.E., Jex, S.M. i Chen, P.Y. (1995). Relations of incumbent affect-related personality traits with incumbent and objective measures of characteristics of jobs. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 59-65.
- Tellegen, A. (1982). *Brief manual for the Multidimensional Personality Questionnaire*. Unpublished manuscript, Department of Psychology, University of Minnesota.
- Tokar, D.M., Vaux, A. i Swanson, J.L. (1995). Dimensions relating Hollands vocational personality typology and five-factor model. *Journal of Career Assessment*, 3, 57-74.
- Tupes, E.C. i Christal, R.E. (1961). *Recurrent personality factors based on trait ratings* (Tech. Rep. No. ASD-TR-61-97). Lackland Air Force Base, TX: US Air Force.
- Viswesvaran, C. i Ones, D.S. (2000). Measurement error in "Big Five Factors" of personality assessment: Reliability generalization across studies and measures. *Educational and Psychological Measurement*, 60, 224-235.
- Viswesvaran, C., Ones, D.S. i Schmidt, F.L. (1992). *Appropriateness of self-reported criteria for integrity tests validities: Evidence from beyond*. Paper presented at the Annual Meeting of the

- Society for Industrial and Organizational Psychology, Montreal, Canada.
- Wagner, J.A. (1995). Studies of individualism-collectivism: Effects on cooperation in groups. *Academy of Management Journal*, 38, 152-172.
- Wanberg, C.R., Watt, J.D., i Rumsey, D.J. (1996). Individuals without jobs: An empirical study of job-seeking behavior and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 81, 76-87.
- Wanberg, C.R., Kanfer, R. i Banas, J.T. (2000). Predictors and outcomes of networking intensity among unemployed job seekers. *Journal of Applied Psychology*, 85, 491-503.
- Waung, M. i Brice, T.S. (1998). The effects of conscientiousness and opportunity to caucus of group performance. *Small Group Research*, 29, 624-634.
- Weick, K.E. i Penner, D.D. (1969). Discrepant membership as an occasion for effective cooperation. *Sociometry*, 32, 413-424.



# Five-factor personality dimensions and work behavior

Nada Krapić

University of Rijeka, Faculty of Arts and Sciences, Department of Psychology

The aim of this review was to clarify the role of Five-factor personality traits in order to understand some aspects of work behavior.

In the first part of this review the basic assumptions and empirical status of the Five-factor model, problems related to the taxonomy of criterion variables and one of the recent models describing of the role of personality traits in interindividual differences in job performance are described.

Empirical findings concerning the relationship between the Five-factor personality traits and some relevant work behavior, like career, occupational choice, training and education, individual job performance, counterproductive work behavior, accidents on the job, group processes and team performance are presented in the second part of this review.

On the basis of this review it could be concluded that Five-factor traits are important for understanding interindividual differences in work behavior and could be used in the prediction of different aspects of behavior in the work environment.

*Key words:* Five-factor, personality traits, work behavior

