

## Literature Review:

	cite	Article name	Conclusion	הסבר
1	Kern, M. L., McCarthy, P. X., Chakrabarty, D., & Rizoio, M. A. (2019). Social media-predicted personality traits and values can help match people to their ideal jobs. <i>Proceedings of the National Academy of Sciences</i> , 116(52), 26459-26464.	Social media-predicted personality traits and values can help match people to their ideal jobs	Using allied media data to predict character traits and thereby predict workplace fit. The study tested whether analysis of social media content, such as posts and interactions, could accurately predict a person's personality traits and values.  The answer is yes.	שימוש בנתוני מדיה לבריתי כדי לחזות תכונות אופי ובכך לבדוק התאמה למקום עבודה המחקר בדק האם ניתוח של תוכן מדיה חברתית, כגון פוסטים ואינטראקציות, יכול לחזות במדויק את תכונות האישיות והערכים של האדם. התשובה היא כן.
2	Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: a meta-analysis. <i>Journal of applied psychology</i> , 87(3), 530.	Five-factor model of personality and job satisfaction a meta analysis.	Finding a relationship between the factors of personality (the 5 factors) and job satisfaction. A relationship was found between character traits and satisfaction, for example people with extraversion and conscientiousness.	מציאת קשר בין הגורמים של אישיות (5 הגורמים) לשביעות רצון בעבודה. נמצא קשר בין תכונות אופי לשביעות רצון למשל אנשים בעלי אקסטרברסיה ומצפוניות.
3	Sajjad, H., Muhmmad, A., Khurram, S., & Syeda, A. B. (2012). Personality and career choices. <i>African Journal of Business Management</i> , 6(6), 2255-2260.	Personality and career choices	How a person's personality traits influence their career choice.	כיצד תכונות אישיות של אדם משפיע על בחירת הקריירה שלו.

4	Ahmad, J., Ather, M. R., & Hussain, M. (2014, June). Impact of Big Five personality traits on job performance (Organizational commitment as a mediator). In <i>Management, knowledge and learning international conference</i> (Vol. 1, No. 2014, pp. 571-577).	IMPACT OF BIG FIVE PERSONALITY TRAITS ON JOB PERFORMANCE  (ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS A MEDIATOR)	The effect of the five traits on job performance. And does organizational commitment explain this relationship. The summary does not provide specific findings but found connections that directly or indirectly affect work performance.	השפעת חמשת התכונות על ביצועים בעבודה. האם מחויבות ארגונית מסבירה את הקשר הזה. הסיכום אינו מספק ממצאים ספציפיים אך מצאה קשרים שמשפיעים באופן ישיר או עקיף על ביצועי העבודה.
5.	Kang W, Guzman KL and Malvaso A (2023) Big Five personality traits in the workplace: Investigating personality differences between employees, supervisors, managers, and entrepreneurs. Front. Psychol. 14:976022. doi: 10.3389/fpsyg.2023.976022	Big Five personality traits in the workplace: Investigating personality differences between employees, supervisors, managers, and entrepreneurs	The article examines five big personality traits (openness, conscientiousness, coldness, agreeableness and neuroticism) that vary between different roles in the workplace. These findings suggest that personality traits vary among different employment statuses, which could have implications for employee selection and training.	המאמר בוחן חמשת תכונות אישיות גדולות (פתיחות, מצפוניות, מוצנות, נעימות ונוריוטיקה) משתנות בין תפקידים שונים במקום העבודה. ממצאים אלו מצביעים על כך שתכונות האישיות משתנות בין מצבי תעסוקה שונים, דבר שעלול להיות בעל השלכות על בחירת עובדים והכשרתם.
6.	Attia, Nesrin. Big Five personality factors and individual performance. Université du Québec à Chicoutimi, 2013.	Big Five personality factors and individual performance.	The purpose of the article is to find a relationship between personality and individual performance. How can the BIG FIVE affect individual performance? Investigates the expected relationship between the Big Five personality traits and individual performance, including academic and job performance. The study concluded that conscientiousness and extraversion are significant predictors of academic performance, with conscientiousness positively associated and extraversion negatively associated with academic achievement. These findings suggest that these personality traits can be used to predict overall performance, including job performance.	מטרת המאמר היא למצוא קשר בין אישיות לביצועים אינדיבידואליים. איך ה-BIG FIVE יכולים להשפיע על הביצועים האישיים? חוקר את הקשר הצפוי בין חמשת תכונות האישיות הגדולות לביצועים אינדיבידואליים, כולל ביצועים אקדמיים ותפקידים. המחקר הגיע למסקנה כי מצפוניות ואקסטרברסיה הם מנבאים משמעותיים של ביצועים אקדמיים, כאשר מצפוניות קשורה באופן חיובי והחצנה קשורה באופן שלילי להישגים אקדמיים. ממצאים אלו מצביעים על כך שניתן להשתמש בתכונות האישיות הללו כדי לחזות ביצועים כלליים, כולל ביצועים בעבודה

7.	Katoch, Sourabh, Sumit Singh Chauhan, and Vijay Kumar. "A review on genetic algorithm: past, present, and future." <i>Multimedia tools and applications</i> 80 (2021): 8091-8126.	A review on genetic algorithm: past, present, and future	Overall, the article provides a thorough overview of GAs and their significance in the field of optimization. It covers various aspects of GAs, including their history, basic concepts, components, and applications. The review also examines recent advances in GA research, such as hybrid algorithms and parallel GAs, and explores potential future directions.	המאמר מספק סקירה יסודית של GAs ומשמעותם בתחום האופטימיזציה. הוא מכסה היבטים שונים של GAs, כולל ההיסטוריה שלהם, מושגים בסיסיים, רכיבים ויישומים. הסקירה גם בוחנת את ההתקדמות האחרונה במחקר GA, כגון אלגוריתמים היברידיים ו-GAs מקבילים, ובוחנת כיוונים עתידיים פוטנציאליים.
8.	Mathew, Tom V. "Genetic algorithm." Report submitted at IIT Bombay (2012): 53.	Genetic-Algorithm-Guide-[Tom-Mathew]	This article provides an overview of genetic algorithms. The article discusses the basic concepts of GAs, including representing solutions as chromosomes, using genetic operators such as crossover and mutation to generate new solutions, and using fitness functions to evaluate the quality of solutions. The author also examines the applications of GAs in civil engineering, such as in structural optimization, traffic management, and water resources management. This article is more general and less detailed.	מאמר זה מספק סקירה כללית של אלגוריתמים גנטיים. המאמר דן במושגים הבסיסיים של GAs, כולל ייצוג פתרונות ככרומוזומים, שימוש באופרטורים גנטיים כגון הצלבה ומוטציה ליצירת פתרונות חדשים, ושימוש בפונקציות כושר להערכת איכות הפתרונות. המחבר גם בוחן את היישומים של GAs בהנדסה אזרחית, כגון באופטימיזציה מבנית, ניהול תנועה וניהול משאבי מים. מאמר זה יותר כללי ופחות נכנס לדקויות.
9.	Meir, Elchanan I., et al. "Examination of interest inventories based on Roe's classification." <i>The Career Development Quarterly</i> 46.1 (1997): 48-61.	Examination of Interest Inventories Based on Roe's Classification	The article examines various interest inventories based on Roe's classification, which categorizes interests into fields such as Business, Organization, General Culture, Service, Arts and Entertainment, Outdoor, Science, and Technology. It discusses how these inventories can be used to assess individuals' interests and guide career exploration and decision-making.	המאמר בוחן מלאי תחומי עניין שונים בהתבסס על הסיווג של רו, אשר מסווג תחומי עניין לתחומים כמו: עסקים, ארגון, תרבות כללית, שירות, אומנויות ובידור, חוצות, מדע וטכנולוגיה. הוא דן כיצד ניתן להשתמש במידע זה כדי להעריך את תחומי העניין של אנשים ולהנחות את חקר הקריירה וקבלת ההחלטות שלהם.

10.	<p>Wille, Bart, et al. "A closer look at the psychological diversity within Holland interest types: Construct validation of the Career Insight Questionnaire." <i>Consulting Psychology Journal: Practice and Research</i> 67.3 (2015): 234.</p>	<p>A closer look at the psychological diversity within Holland interest types: Construct validation of the Career Insight Questionnaire</p>	<p>thin interest types in the Netherlands through the validation of the Career Insight Questionnaire (CIQ). The CIQ aims to assess individuals' vocational interests across diverse interest types. The research highlights the importance of considering such diversity in career counseling and vocational guidance, emphasizing the need for tailored approaches to match individuals with suitable professions based on their unique interests.</p>	<p>מאמר זה בוחן מגוון פסיכולוגי בתוך סוגי תחומי עניין בהולנד באמצעות אימות השאלון Career Insight Questionnaire (CIQ)). מטרת ה-CIQ להעריך את האינטרסים המקצועיים של אנשים על פני סוגי תחומי עניין מגוונים. המחקר מדגיש את החשיבות של התחשבות בגיוון כזה בייעוץ קריירה ובהכוונה תעסוקתית, תוך שימת דגש על הצורך בגישות מותאמות להתאים לאנשים מקצועות מתאימים בהתבסס על תחומי העניין הייחודיים שלהם.</p>
-----	--	---	---	---