

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

**OSEBNOST, ANGAŽIRANOST PRI DELU IN ŠTUDIJSKI USPEH NA
PODROČJIH POSLOVNO EKONOMSKIH IN TEHNIČNIH VED**

Ljubljana, september 2022

AMADEJ JANKOVIČ

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisani Amadej Jankovič, študent Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtor predloženega dela z naslovom Osebnost, angažiranost pri delu in študijski uspeh na področjih poslovno ekonomskih in tehničnih ved, pripravljenega v sodelovanju s svetovalcem doc. ddr. Igorjem Ivaškovičem

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravil samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbel, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobil vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označil;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnal v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobil soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne _____

Podpis študenta: _____

KAZALO

UVOD	1
1 RAZUMEVANJE OSEBNOSTI.....	4
1.1 Razumevanje osebnosti po starodavnih razmišljanjih.....	5
1.2 Razumevanje osebnosti danes.....	7
1.2.1 Tipološko in dimenzionalno pojmovanje	7
1.2.2 Struktura osebnosti	8
1.3 Pet velikih faktorjev osebnosti.....	9
2 ANGAŽIRANOST PRI DELU	13
2.1 Značilnosti angažiranosti pri delu.....	14
2.1.1 Delovne zahteve, delovna sredstva in osebna sredstva	16
2.1.2 Interakcija med delovnimi zahtevami in sredstvi	16
2.1.3 Oblikovanje svojega delovnega mesta	17
2.1.4 Angažiranost proti izgorelosti	18
2.1.5 Angažiranost proti deloholizmu	19
2.2 Angažiranost pri delu in osebnost.....	20
3 DELOVNA USPEŠNOST IN KARIERNI USPEH	21
3.1 Delovna uspešnost in angažiranost pri delu	22
3.2 Delovna uspešnost in osebnost.....	23
4 METODOLOŠKI OKVIR	26
4.1 Zbiranje podatkov in uporabljene metode.....	26
4.2 Anketni vprašalnik	28
4.3 Vzorec	29
5 REZULTATI	32
5.1 Primerjave po področjih dela	32
5.2 Primerjave po področjih študija	35
5.3 Analiza odvisnosti	36
5.3.1 Napovedovanje delovnega uspeha.....	37
5.3.2 Napovedovanje angažiranosti pri delu	42
5.3.3 Napovedovanje študijskega uspeha	44
5.3.4 Napovedovanje angažiranosti pri študiju	48

6	DISKUSIJA	50
6.1	Komentarji raziskovalnih vprašanj	50
6.2	Prispevki dela in praktične implikacije	53
6.3	Omejitve	54
6.4	Predlogi za izboljšave in usmeritve za nadaljnje delo.....	55
	SKLEP.....	56
	LITERATURA IN VIRI.....	57
	PRILOGE	63

KAZALO TABEL

Tabela 1: Kategorije in primeri situacijskih faktorjev, odgovornih za nastanek izgorelosti	19
Tabela 2: Rezultati t-testov za neodvisna opazovanja.....	34
Tabela 3: Rezultati testov pri analizi variance	35
Tabela 4: Rezultati multiple linearne regresije (delovni uspeh)	37
Tabela 5: Rezultati multiple linearne regresije z odstranjenimi osamelci	42
Tabela 6: Rezultati multiple linearne regresije (angažiranost pri delu)	43
Tabela 7: Rezultati multiple linearne regresije (študijski uspeh).....	45
Tabela 8: Rezultati multiple linearne regresije (angažiranost pri študiju)	49

KAZALO SLIK

Slika 1: Model osebnosti po Patandžaliju	6
Slika 2: Tipološko in dimenzionalno pojmovanje osebnostnih lastnosti	7
Slika 3: Teorija angažiranosti pri delu glede na delovne zahteve in sredstva (JD-R).....	15
Slika 4: Odnos med delovnimi zahtevami in delovnimi sredstvi.....	17
Slika 5: Spol in starost anketirancev	29
Slika 6: Razporeditev enot med delom in študijem.....	29
Slika 7: Frekvence enot glede na področje študija oz. dela	30
Slika 8: Izraženost sprejemljivosti in vestnosti	31
Slika 9: Izraženost nevroticizma in odprtosti	31
Slika 10: Izraženost ekstravertnosti in distribucija enot glede na splošno populacijo	32
Slika 11: Primerjave povprečij spremenljivk po področjih.....	33
Slika 12: Primerjava povprečij angažiranosti pri delu po področjih dela	33
Slika 13: Razsevni diagrami povezanosti spremenljivk.....	38
Slika 14: Plača pred in po winsorizaciji	39
Slika 15: Korelacijska matrika	39
Slika 16: Standardizirani ostanki in Cookove razdalje	40

Slika 17: Standardizirani ostanki in standardizirane napovedi.....	41
Slika 18: Porazdelitev standardiziranih ostankov v primerjavi z normalno porazdelitvijo.	41
Slika 19: Standardizirani ostanki in Standardizirane napovedi (angažiranost pri delu).....	43
Slika 20: Porazdelitev standardiziranih ostankov v primerjavi z normalno porazdelitvijo (angažiranost pri delu).....	44
Slika 21: Razsevni diagrami za spremenljivke.....	46
Slika 22: Korelacijska matrika (študijski uspeh).....	46
Slika 23: Porazdelitev standardiziranih ostankov in Cookovih razdalj (študijski uspeh) ...	47
Slika 24: Standardizirani ostanki in standardizirane napovedi (študijski uspeh)	47
Slika 25: Porazdelitev standardiziranih ostankov v primerjavi z normalno porazdelitvijo (študijski uspeh).....	48
Slika 26: Standardizirani ostanki s standardiziranimi napovedi (angažiranost pri študiju)	49
Slika 27: Porazdelitev standardiziranih ostankov v primerjavi z normalno porazdelitvijo (angažiranost pri študiju).....	50
Slika 28: Distribucija odzivov na trditve pri ekstravertnosti.....	1
Slika 29: Distribucija odzivov glede na trditve pri sprejemljivosti	1
Slika 30: Distribucija odzivov glede na trditve pri vestnosti	2
Slika 31: Distribucija odzivov glede na trditve pri nevroticizmu.....	2
Slika 32: Distribucija odzivov glede na trditve pri odprtosti	3

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Distribucije odzivov na trditve vprašalnika velikih pet	1
Priloga 2: Vprašalnik	3

SEZNAM KRATIC

angl. – angleško

BFI – (angl. Big five inventory); inventar velikih pet

UWES – (angl. Utrecht work engagement scale); lestvica angažiranosti pri delu Utrecht

UVOD

Posamezne osebe se med seboj ločijo po celostnem vzorcu relativno trajnih duševnih, telesnih in vedenjskih značilnosti, čemur pravimo osebnost (Musek, 2005, str. 38). V zadnjih desetletjih se je kot taksonomija, s katero osebnost lahko opišemo, uveljavil model petih velikih faktorjev osebnosti (Goldberg, 1993). Model petih velikih je trenutno dominantna paradigma v raziskovanju osebnosti in eden izmed najvplivnejših modelov celotne psihologije (McCrae, 2009). Faktorji oz. dimenzije, ki jih zajema, so ekstravertnost, sprejemljivost, vestnost, nevroticizem in odprtost (Costa, McCrae & Dye, 1991). Ekstravertnost karakterizirajo značilnosti, kot so družabnost, aktivnost in odločnost. Nakazuje živahen pristop k socialnemu in materialnemu svetu. Sprejemljivost opišemo z lastnostmi, kot so altruizem, zaupanje in skromnost. Izražena dimenzija vestnosti se kaže z odgovornostjo, vztrajnostjo, samodisciplino in prioritiziranjem nalog. Dimenzija nevroticizma določa, kako se odzivamo na situacije – umirjeno ali čustveno negativno, kar lahko opišemo kot občutek nervoze, žalosti in napetosti. Odprtost (za nove izkušnje) opisuje kompleksnost in celovitost posameznikovega psihološkega in izkustvenega življenja; njegovo težnjo po novem, ustvarjalnem in izstopajočem. Dimenzija izraža, kako kreativen in intelektualno radoveden je posameznik. Pet velikih dimenzij osebnosti lahko izmerimo z inventarjem velikih pet (angl. Big five inventory, v nadaljevanju BFI) (John, Donahue & Kentle, 1991; Rammstedt & John, 2007).

Poznavanje in razumevanje osebnosti je pomembno tako za posameznike kot tudi organizacije. V kontekstu posameznika se razumevanje osebnostnih lastnosti prenese na zavedanje prednosti in šibkih točk pri interakcijah v vsakdanjem okolju, najsi bo to pri sklepanju novih stikov, izražanju svoje odločnosti ali pa zmožnosti sodelovanja z drugimi. Sestava velikih pet dimenzij vpliva na karierni uspeh skozi posameznikovo življenje (Judge, Higgins, Thoresen & Barrick, 1999) – tako intrinzičen (posameznikovo subjektivno doživljanje njegove kariere) kot tudi ekstrinzičen (objektiven, npr. višina plače); prav tako tudi na storilnostno motivacijo (angl. achievement motivation) oz. motivacijo za dosežke (Hart, Stasson, Mahoney & Story, 2007). Vestnost je pozitivno povezana tako z intrinzičnim kot ekstrinzičnim kariernim uspehom, medtem ko je nevroticizem z ekstrinzičnim delom kariernega uspeha povezan negativno. Z intrinzično storilnostno motivacijo so pozitivno povezane dimenzije vestnost, odprtost in ekstravertnost, medtem ko so ekstravertnost, vestnost in nevroticizem pozitivno povezane z ekstrinzično storilnostno motivacijo. Sprejemljivost je negativno povezana z ekstrinzično storilnostno motivacijo. Pri tem se intrinzična motivacija nanaša na željo po delu proti cilju, ki izhaja iz notranjosti osebe zaradi dela samega, ekstrinzična pa se nanaša na željo po delu proti cilju, z namenom prejetja neke zunanje nagrade.

Eden izmed načinov, kako lahko organizacije uporabijo razumevanje lastnosti svojih zaposlenih glede na velikih pet je, da strukturirajo delovna mesta in pozicije ter razporejajo

zaposlene tako, da glede na njihove osebnostne značilnosti in kompetence omogočajo kar največjo kompatibilnost in uresničitev. Dobra kompatibilnost posameznikov z organizacijo vpliva na zadovoljstvo pri delu, kar pa vpliva tudi na delovno uspešnost posameznika (Farooqui & Nagendra, 2014) – in posledično organizacije. Dimenzija vestnosti je splošno povezana z delovno uspešnostjo posameznika (Hurtz & Donovan, 2000), glede na preostale dimenzije pa je uspešnost bolj podvržena kontekstu situacije, ki lahko poudarja npr. visoko tekmovalnost, socialne veščine ali pa zahteva visoko stopnjo inovacije; in tako aktivira specifične lastnosti oz. poteze »velikih pet« (Judge & Zapata, 2015).

Delovna uspešnost (angl. job performance) je individualna spremenljivka in v najpreprostejši obliki določa, kako dobro oseba opravi svoje delo. Delovno uspešnost lahko glede na različne pristope raziskovalcev razdelimo na procesni pristop k uspešnosti in pristop izida, ali pa na oba hkrati (Demerouti, Cropanzano, Bakker & Leiter, 2010). Procesni pristop se osredotoči na vedênje, torej kar posameznik naredi v njegovi delovni situaciji. Pristop izida pa definira uspešnost glede na proizvedene produkte oz. storitve, in sicer z upoštevanjem konsistentnosti le-teh s splošnimi cilji organizacije. Če delovno uspešnost razdelimo na uradno zahtevane izide in vedênja, potem govorimo o uspešnosti »znotraj« delovne vloge (angl. in-role performance); če pa govorimo o vedênju, ki neposredno promovira učinkovito delovanje organizacije, brez da ta direktno vpliva na produktivnost zaposlenega (takšno vedênje je npr. proaktivnost in osebna iniciativa zaposlenih), pa le-ta izraža kontekstno ali »dodatno« uspešnost (angl. extra-role performance).

Tako z »notranjo« kot tudi »dodatno« delovno uspešnostjo je pozitivno povezana angažiranost za delo (Schaufeli, Taris & Bakker, 2006). Angažiranost za delo je definirana kot izpolnjujoče, z delom povezano stanje duha, za katerega je značilna zavzetost, predanost in zatopljenost oz. absorpcija (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002). Angažiranost se ne nanaša na hipno in specifično stanje, ampak na stalno in prodorno afektivno-kognitivno stanje, ki ni osredotočeno na noben poseben predmet, dogodek, posameznika ali vedênje. Za zavzetost je značilna visoka raven energije in duševne odpornosti med delom, pripravljenost vložiti trud v delo in vztrajanje ob težavah. Predanost se nanaša na močno vključenost v delo in doživljanje občutka pomembnosti, entuziazma, inspiracije, ponosa in izziva. Zatopljenost pa je karakterizirana s popolno osredotočenostjo in veselo zatopljenostjo v delo, pri čemer čas mineva hitro, oseba pa se težje oddalji od dela. Na podlagi te definicije so Schaufeli in drugi konstruirali vprašalnik angažiranosti pri delu Utrecht (angl. Utrecht work engagement scale, v nadaljevanju UWES) (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002) oz. UWES-9 (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006), s katerim lahko merimo omenjene tri dimezije angažiranosti pri delu (zavzetost, predanost in zatopljenost) (Schaufeli, Taris & Bakker, 2006). Posledice angažiranosti pri delu imajo pozitiven odnos z zadovoljstvom pri delu, nizko odsotnostjo, nizko fluktuacijo in visoko organizacijsko predanostjo ter uspešnostjo (Salanova, Agut & Peiró, 2005).

Konstrukt angažiranosti za delo pa ni omejen le na delovno populacijo, ampak je uporaben tudi v izobraževalnem kontekstu in se ga meri z za študente prilagojenim vprašalnikom UWES-9S (Schaufeli, Martínez, Pinto, Salanova & Bakker, 2002). Podobno kot zaposleni so tudi študenti vključeni v strukturirane obveznosti, npr. sodelovanje pri predavanjih in izvedbe projektov, ki so osredotočene na specifične cilje, npr. opravljanje izpitov in dosega zaključka šolanja.

Iskanje povezav med omenjenim modelom osebnosti, konstruktom angažiranosti in uspešnostjo je zanimiva in pomembna tematika za več vrst organizacij in njihovih deležnikov. V sklopu izobraževalnega procesa so mladostniki podvrženi dilemam izbire področja, ki lahko močno vplivajo na njihovo prihodnost in uspeh v življenju. S poznavanjem razlik med uspešneži na različnih področjih bi lahko mladostnikom bolje svetovali, na katero področje se usmeriti za maksimizacijo uspeha glede na njihove značilnosti, ali pa jih opozorili na možne šibke točke pri delovanju na izbranem področju in jim svetovali, kako le-te obvladovati. Nadalje bodo v sklopu izobraževalnega konteksta inštitucije pridobile podatke o uspešnosti med različnimi tipi ljudi glede na področja delovanja. Na podlagi njih bodo lahko prilagodile strategijo privabljanja ustreznih posameznikov, ki bodo v najkrajšem času naredili največ, ali pa se osredotočile na optimizacijo izobraževanja glede na različne tipe ljudi. Organizacije na trgu dela bodo lahko rezultate magistrskega dela uporabile pri strukturiranju različnih načinov dela in pri tem upoštevale različne zmožnosti, sposobnosti oz. značilnosti zaposlenih; le-ti pa se bodo na drugi strani lahko z razumevanjem svojih prednosti in šibkih točk lažje osredotočali na iskanje primerne delovnega mesta oz. načina dela. Z **namenom** omogočanja zgoraj navedenih koristi želimo v predlaganem magistrskem delu dobiti vpogled v povezave med posameznimi lastnostmi oseb (velikih pet dimenzij in angažiranost pri delu) z uspešnostjo teh oseb na različnih področjih, tj. naravoslovnem in družboslovnem. Povzeto namen dela torej zajema razumevanje prednosti in šibkih točk oseb, ki jim omogoča optimizacijo pri iskanju dela, hkrati pa nudi vpogled pri strukturiranju različnih načinov dela v organizaciji z upoštevanjem značilnosti oseb.

Temeljni **cilj** tega magistrskega dela je dobiti vpogled v povezave med modelom petih velikih faktorjev osebnosti (kot izhodišče) s konstruktom angažiranosti pri delu in z uspešnostjo (kot posledico) oseb na različnih področjih študija oz. dela (družboslovno in naravoslovno področje). Cilji zaobsegajo še pripravo raziskave, izvedbo raziskave, analizo podatkov, predstavitev rezultatov in njihovo interpretacijo.

Metode dela zajemajo pregled literature, deskripcijo, kompilacijo, komparacijo, sintezo in deduktivno metodo v sklopu teoretičnega dela, v sklopu empiričnega dela pa kvantitativno metodo s primarnimi viri podatkov. Načrtovan vzorec anketirancev za pridobitev primarnih virov podatkov zajema delovno aktivne osebe iz področja poslovno-ekonomskih ved in iz področja tehničnih ved, pri čemer se kot delo upošteva tudi oblika študentskega dela, s čimer

se v vzorec zajame tako študente kot tudi že diplomante. Vzorčna enota je torej delovno aktiven posameznik na področju ekonomsko-poslovnih ali na področju tehničnih ved.

Z empirično raziskavo se bo poskušalo odgovoriti na naslednja raziskovalna vprašanja:

1. Ali obstajajo razlike v osebnosti, angažiranosti pri delu in v uspehu pri zaposlenih iz tehničnega in zaposlenih iz ekonomsko-poslovnega področja?
2. Ali obstajajo razlike v osebnosti, angažiranosti pri študiju in v uspehu pri študentih iz tehničnega in študentih iz ekonomsko-poslovnega področja?
3. Kateri dejavniki (izmed obravnavanih v tem magistrskem delu) vplivajo na uspeh zaposlenih?
4. Kateri dejavniki (izmed obravnavanih v tem magistrskem delu) vplivajo na uspeh študentov?
5. Ali lahko s poznavanjem velikih pet napovemo angažiranost pri delu?
6. Ali lahko s poznavanjem velikih pet napovemo angažiranost pri študiju?

Magistrsko delo je sestavljeno iz šestih poglavij. V prvem poglavju je preučeno razumevanje osebnosti skozi oči starodavnih razmišljanj in oči današnjega znanstvenega pojmovanja. Drugo poglavje preučuje konstrukt angažiranosti pri delu, povzame njegove značilnosti in ga poveže s človeško osebnostjo. Sledi tretje poglavje kjer sta podrobneje opisana in raziskana koncepta delovne uspešnosti in kariernega uspeha ter sta povezana s človeško osebnostjo in z angažiranostjo pri delu. Sledi empirični del magistrskega dela, kjer so v četrtem poglavju predstavljene uporabljene metode, orodja ter način zbiranja podatkov. V petem poglavju sledi predstavitev in analiza rezultatov, medtem ko so komentarji in interpretacija rezultatov podani v zadnjem, šestem poglavju, naslovljenem Diskusija. Sledijo le še sklep magistrskega dela, seznam literature in priloge.

1 RAZUMEVANJE OSEBNOSTI

Duševnost in duševni pojavi so osrednja tema človekovega doživljanja in razmišljanja že od kar obstaja. O tem pričajo predznanstvene razlage duševnosti starih kultur iz preteklih obdobij človeštva. Ljudstva v lovsko-nabiralnem obdobju so svoje osnovne predstave o svetu gradila na skupnem imenovalcu zavesti o duhovnem principu narave in človeka. Ta skupni imenovalec je izražen v pojmovanju duše kot posebne duhovne sile, ki prebiva v človeku, v drugih bitjih in pojavih ter jim daje življenje. Angleški znanstvenik Edward B. Tylor je takšno prepričanje leta 1871 v svojem delu *Primitivna kultura* označil kot koncept *animizem* (*anima* v latinščini pomeni *duša*), ki je postal tudi prvi oz. eden najzgodnejših konceptov celotne družbene vede antropologije (Bird-David, 1999). V iskanju duhovnih stikov in drugih stanj zavesti so ljudje poskušali raziskati in najti pravila, po katerih je mogoče vplivati na dogodke ter si tako hkrati utrjevali vero v posebno naravo duševnega obstoja ljudi. Želja po sklepanju umnega človeka (*homo sapiens*) in ta najosnovnejša doživljanja duhovnega principa narave ter zavesti so tako pripeljala do temeljnih vzorcev

predstav o duševnosti in s tem tudi temeljnih odgovorov na vprašanje, kaj je osebnost (Musek, 2003).

1.1 Razumevanje osebnosti po starodavnih razmišljanjih

V vseh kulturah so se razvile predstave o duši in osebnosti, ki jih Musek (2003) v svojem delu Zgodovina psihologije predstavi, zajame pa vsa večja in pomembnejša kulturna izročila sveta. Eno od najobčutljivejših pojmovanj duše in osebnosti starih kultur se je razvilo v sklopu filozofije indijske kulture.

Do dognanja o nezavednem duševnem delovanju so se indijski modreci in misleci dokopali že pred vsaj tremi tisočletji. Ključno spoznanje za razumevanje nezavednega duševnega delovanja je bilo, da ob neprisotnosti uma in zavesti v človeku ni čutne in zaznavne dejavnosti. Pa vendar uma samega niso označili kot najvišjo duševno funkcijo človeka, nad njim je namreč po izročilu še duh. Zavest se tako pojmuje kot le eno izmed več možnih oblik duhovnih stanj, ki pa se jih vseh ne zavedamo. Za primerjavo so na zahodu spoznanja o nezavednem delovanju duševnosti prišla na plano šele v obdobju od Leibniza do Freuda in Junga.

Predstave o osebnosti človeka po indijskem izročilu so najpodrobneje razčlenjene v delih modreca Patandžalija, avtorja Joga Sutre (to so besedila, ki predstavljajo temelje teorije in prakse joge oz. njene filozofije, tj. sistem, po katerem je možno metodološko natančno dosegati osebnostni in duhovni napredek – skozi telesne vaje, duhovno poglobljanje, koncentracijo, meditacijo in kontemplacijo). Po njem lahko predstavimo model, v katerem so združene najpomembnejše prvine duševnosti in osebnosti, poznane tako iz vzhodne kot iz zahodne modrosti. Model je viden na sliki 1.

Osebnost (in duševnost) je predstavljena iz dveh glavnih delov, ki ju povezuje vmesni člen *čitam*. Prvi del osebnosti predstavlja temelj in ga sestavljajo življenjska energija, običajno telo, nevidno telo ter čustvena komponenta osebnosti. Nad temeljem pa se dviga duhovni del, ki ga na najnižji plasti sestavlja razumski del osebnosti, nad njim je višji um (duh), še nad njim pa je naše duhovno sebstvo.

Slika 1: Model osebnosti po Patandžaliju



Prirejeno po Musek (2003, str. 21-25).

Lahko trdimo, da stara indijska modrost, vključno z dodatnim zagonom, ki ga je pridobila ob stiku z zahodno novoveško civilizacijo, še danes pomeni eno najnatančnejših in najsubtilnejših opisovanj in razčlenjevanj psihe in osebnosti (Musek, 2003, str. 29). Na področju razlage duševnih in osebnostnih pojavov, ki ga je ta modrost zanemarila, pa je do glavnih prebojev prišlo v kulturi, ki ji pogosto pravimo tudi zibelka zahodne civilizacije – Antični Grčiji.

Razdelitev dušnih procesov na motivacijske, čustvene in spoznavne je še danes veljavna in v uporabi. To teorijo duševnih slojev je začel starogrški filozof Platon, nadgradil pa jo je še njegov učenec Aristotel. Pri tem so motivacijski procesi sestavljeni iz nagonov, hotenja in volje; spoznavni procesi pa zajemajo zaznavanje, predstavljanje, učenje in mišljenje.

Podobno, kot je pri indijski filozofiji zavestni um opredeljen kot višji organ zaznavanja, sta vprašanje zavesti naglasila tudi Platon in Aristotel z razmišljanji o enosti duše. Zaznavanje posameznih vtisov tako poteka s čuti, medtem ko s skupno zavestjo dojemamo zaznave. Aristotel je bil tudi prvi, ki je opredelil, da lahko osebo prepoznamo in jo razlikujemo od drugih po neki osebni vtisnjeni posebnosti, čemur pravimo značaj – lastnosti le-tega pa so oblikovane z vzgojo in samovzgojo. Prva dela o ugotavljanju razlik v značajih med ljudmi so se že pojavljala med nasledniki Aristotela. Eden od njegovih naslednikov je bil filozof Teofrast, ki je ugotavljal razlike v značajih ljudi in je tako opisal 30 negativnih značajev (npr. nesramnež, strahopetec, nedostojnež ...).

V tem obdobju so se tako začeli že prvi poskusi ocenjevanja osebnostne diagnostike. Kljub zgodnjim začetkom razpravljanja o psiholoških vprašanjih pa je empirični, eksperimentalni pristop v proučevanju psiholoških vprašanj prevladal šele v drugi polovici 19. stoletja, spodbujen z razvojem naravoslovja.

1.2 Razumevanje osebnosti danes

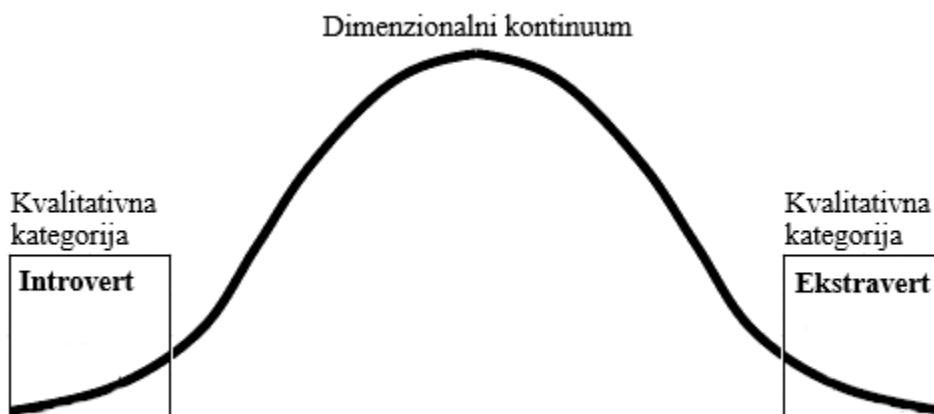
Začetki preučevanja osebnostnih struktur, že v prejšnjem poglavju omenjeni z antičnima filozofoma Platonom in Teofrastom, vključujoč vse do začetkov znanstvene psihologije, so sledili predvsem tipološkemu pristopu, tj. uvrstitvi človeka v določen tip ali kategorijo glede na njegove lastnosti. Nato pa je pri raziskovanju medosebnih razlik prevladalo preučevanje le-teh vzdolž dimenzionalnega kontinuuma oz. spektra. Tako sta po (Musek, 2005, str. 22) nastali dve glavni usmeritvi proučevanja osebnosti, ki jima pravimo 1. *Usmeritev k spremenljivkam* in 2. *Usmeritev k osebi*.

1.2.1 Tipološko in dimenzionalno pojmovanje

Usmeritev k spremenljivkam odkriva osebnostne lastnosti, poteze in dimenzije osebnosti s posplošujočim pristopom med osebami. Izid tega pristopa je taksonomija osebnostnih lastnosti. Na drugi strani pa usmerjenost k osebi odkriva osebo individualno, skozi specifično konfiguracijo lastnosti posameznih primerov (idiografski pristop znotraj osebe). Izid tega pristopa so tipološke kategorije.

Slika 2 prikazuje ključno razliko med tipološkim in dimenzionalnim pojmovanjem osebnostnih lastnosti. Pri tipološkemu pojmovanju lahko posameznike razdelimo bodisi v eno diskretno kategorijo (npr. introvert), bodisi v drugo diskretno kategorijo (npr. ekstravert), ti dve kategoriji pa sta si med seboj izključujoči. Največja pomanjkljivost tega pristopa je, da v resničnosti ljudje niso točno, diskretno ločeni po določenih kvalitativnih kategorijah – argumenti za takšno klasifikacijo so kvečjemu prisotni v pojasnjevanju spremenljivk skozi pogled genetike (Gangestad & Snyder, 1985). Dimenzionalno pojmovanje medosebnostnih razlik pa omogoča natančnejšo merljivost, saj večina ljudi ne »pade« v eno ali drugo tipično kategorijo – so nekje vmes med obema in se distribuirajo vzdolž kontinuuma. Pri petih velikih dimenzijah, ki so podrobneje opisane v naslednjih poglavjih, pa ta distribucija praviloma sledi normalni porazdelitvi.

Slika 2: Tipološko in dimenzionalno pojmovanje osebnostnih lastnosti



1.2.2 Struktura osebnosti

Ko govorimo o osebnosti, si jo predstavljamo kot relativno trajno celoto vseh duševnih, telesnih in vedenjskih značilnosti, po katerih nekoga razlikujemo od drugih (Musek, 2005, str. 38). Nadalje si te značilnosti lahko predstavljamo raztezajoče se v tri ravni. To so *Biološka raven*, označena s temeljnimi biološkimi potrebami (tj. instinkti in nagoni); *Socialni vidik*, ki označuje človekovo družbeno integriranost, socialne motive in družbeno moralo ter *Človekovo duhovno delovanje*, ki vključuje človekov um, intuicijo in različne stopnje njegove zavesti.

Če so značilnosti, ki se raztezajo po teh treh ravneh trajne, pa govorimo o osebnostnih lastnostih, ki jim pravimo tudi poteze. Osebnostna poteza je neka notranja dispozicija, ki usmerja naše vedenje. Poteze so izražene skozi konsistentne vzorce misli, občutenj, motivov in vedenj, ki jih oseba kaže v različnih situacijah, z njimi pa lahko tudi napovemo dejansko manifestacijo poteze v vedenju (Fleeson & Gallagher, 2009). Npr., če smo ocenjeni kot zelo ekstravertni, potem bomo tudi bolj družabni – bolj bomo uživali v družbi z drugimi osebami (McCrae & Costa, 1987). Torej bo nekdo, ki bo za določeno potezo dosegel višji rezultat, pogostejše in bolj izkazoval psihološka stanja, povezana s to potezo, kot pa nekdo, ki je za le-to dosegel nizko oceno. Ko pa k osebnostnim lastnostim dodamo še odnose med njimi, pa je rezultat struktura človekove osebnosti (Musek, 2005, str. 42).

Eysenck je bil prvi, ki je predstavil hierarhične modele osebnosti, in sicer lahko Eysenckovo hierarhijo razdelimo tako, da so na prvem nivoju hierarhije *vedenja*, na drugem nivoju so zbirke vedenj, ki jim pravimo *navade*, na tretjem nivoju so zbirke navad, ki jim pravimo *poteze oz. lastnosti* (angl. trait). Na zadnjem, četrtem nivoju so zbirke potez, označene s *tipi oz. temeljne dimenzije* osebnostnih lastnosti (Acton, 2003). Eysenck je osebnost razdelil na tri temeljne dimenzije, to so ekstravertnost, nevroticizem in psihoticizem (Eysenck, 1991). Tekom zgodovine preučevanja osebnosti so bili poleg Eysenckovega modela razviti tudi številni drugi modeli in taksonomije osebnosti. Danes je poleg modela velikih pet dobro poznan tudi indikator tipov osebnosti MBTI (angl. Myer-Briggs Type Indicator), določeno slavo pa si je prislužil tudi Rorschachov projektivni test osebnosti.

Sicer pa so se na začetku ob velikem (in nepreglednem) številu oznak osebnostnih lastnosti raziskovalci te lotili razčlenjevati s pomočjo faktorske analize. Prva takšna pomembnejša raziskava je bila objavljena s strani ameriškega psihologa Fiskeja leta 1949, kjer je ocene osebnosti 128 moških s strani treh skupin – skupine psihologov, skupine treh sostanovalecev subjektov in skupine subjektov samih – razčlenil s pomočjo treh ločenih faktorskih analiz in z vsako dobil pet faktorjev (Fiske, 1949). Več avtorjev je ponovilo pristop omenjene študije, vsi pa so dobili pet-faktorski model, ki dobro upošteva korelacije, opažene v množici osebnostnih ocenjevalnih lestvic (Digman & Inouye, 1986) in tako je nastala implicitna struktura osebnosti, sestavljena iz petih »velikih« faktorjev.

1.3 Pet velikih faktorjev osebnosti

Taksonomija petih velikih faktorjev osebnosti se je za časa zadnjih desetletij vzpostavila v dominantno paradigmo raziskovanja osebnosti ter se uveljavila kot eden izmed najvplivnejših modelov celotne psihologije (McCrae, 2009). Teh pet faktorjev oz. dimenzij, ki jih zajema, lahko predstavimo kot ekstravertnost, sprejemljivost, vestnost, nevroticizem in odprtost (Costa, McCrae & Dye, 1991). So tudi močno povezane s psihičnim blagostanjem in zdravjem človeka, med najboljše napovedovalce le tega pa se še posebej uvrščata dimenziji ekstraverzije in nevroticizma (Costa & McCrae, 1980), ki sta včasih zaradi zgodovinske prisotnosti v vseh raziskovanjih in modelih poimenovani kar super-potezi. Vseh pet temeljnih dimenzij označujemo še z bolj specifičnimi komponentami, ker le te petim faktorjem zagotavljajo jasnejšo konceptualno osnovo in ker te komponente same po sebi označujejo pomembne individualne razlike – npr. dva posameznika z enakimi rezultati ekstravertnosti se lahko močno razlikujeta na specifičnih komponentah, ki pa vseeno pripadajo faktorju ekstravertnosti. S strokovnim izrazom te specifične komponente imenujemo facete. Večina raziskovanj se je tako osredotočila na raziskovanje teh dveh nivojev osebnosti – bodisi višjega nivoja dimenzij, bodisi nižjega nivoja facet, ki jih ima po (Costa, McCrae & Dye, 1991) vsaka od velikih pet dimenzij, šest. Vendar pa (DeYoung, Quilty & Peterson, 2007) ugotavljajo, da ta dvo-nivojska hierarhija v resnici vsebuje še en vmesni nivo med facetami in samimi dimenzijami – t. i. *10 aspektov velikih pet*, kjer vsaki širši dimenziji pripadata dva aspekta, šele tem aspektom pa v hierarhiji nato sledijo ožje facete.

Dimenzijo *nevroticizma* (včasih poimenovano tudi obratno kot čustvena stabilnost) označimo s tesnobnostjo, sovražnostjo, depresivnostjo, samokritičnostjo, impulzivnostjo in ranljivostjo. Dimenzija določa naše odzive na situacije – ali so bolj umirjeni ali čustveno negativni (slednje lahko opišemo kot občutek nervoze, žalosti in napetosti). Ta faktor je namreč povezan z večjo stopnjo *negativnega afekta*, ki je definiran kot splošna dimenzija subjektivne stiske in neprijetne angažiranosti, zajemajoč različna stanja averzivnih razpoloženj, kot so npr. jeza, prezir, krivda, strah in tesnoba (Watson, Clark & Tellegen, 1988). Z negativnim afektom se povezuje tudi aspekta, ki po (DeYoung, Quilty & Peterson, 2007) sestavljata hierarhično strukturo nevroticizma, to sta volatilitnost (angl. volatility) in izogibanje/zaprto vaze (angl. withdrawal). Volatilitnost se nanaša na zunanje izražanje negativnega afekta in je povezana s komponentami (ne)stabilnosti, jezne sovražnosti in impulzivnosti (težave nezadrževanja), medtem ko se zaprtost vaze nanaša na usmerjenost negativnega efekta navznoter in se označuje z depresijo, ranljivostjo in tesnobo (težave zadrževanja).

Po drugi strani pa se *pozitivni afekt* odraža v obsegu, v katerem se oseba počuti navdušena, aktivna in pozorna. Visok pozitivni afekt je stanje visoke energije, popolne koncentracije in prijetne angažiranosti, za nizek pa je značilna žalost in letargija (otopelost). Pozitivni afekt je povezan z dimenzijo ekstravertnosti.

Ekstravertnost karakterizirajo toplina, družabnost, odločnost, aktivnost, iskanje vznurjenj in pozitivne emocije. Nakazuje živahen pristop k socialnemu in materialnemu svetu. Glavni sestavi ekstravertnosti sta tako na eni strani že omenjen pozitivni afekt ter družabnost na drugi strani. Oba – družabnost in pozitivni afekt – se z ekstravertnostjo povezujeta v vseh večjih raziskavah (Watson & Clark, 1997). V novejših raziskavah (DeYoung, Quilty & Peterson, 2007) pa sta dva aspekta v hierarhiji ekstravertnosti vnema (angl. enthusiasm; določena z družabnostjo, kolegiatnostjo in pozitivni emocijami) in odločnost (angl. assertiveness; kot kompromis med avtonomijo in dominantnostjo). Pomembno je poudariti dimenzionalni pogled na ekstravertnost oz. introvertnost-ekstravertnost (pogled je sicer prisoten pri vseh potezah, vendar se zdi, da pri tej pogostejše označujemo ljudi v diskretni kategoriji), kjer dimenzijo gledamo kot kontinuum na katerem ima večina ljudi vmesni rezultat in ne tipološko kot dve kategoriji ekstremov, kjer lahko točno določeno nekoga označimo, da pripada eni izmed skupin (čeprav obstajajo tudi ekstremi). Prvi večji opisi ekstravertnosti so se sicer začeli prav s tipološkim pristopom znanega psihologa Junga, ki je razliko med tipoma opisal v usmerjanju psihične energije, pri čemer se pri ekstravertih ta usmerja v okolje – zunanji svet, pri introvertih pa k njim samim – v notranji svet (Musek, 2005).

Tako nasprotno stanje nevrotizicma (čustvena stabilnost) kot tudi ekstravertnosti (introvertnost) naj bi obravnavali kot odsotnost nevroticizma in kot odstotnost ekstravertnosti, saj bolj čustveno stabilni posamezniki ne izkusijo več različnih pozitivnih čustev in tudi bolj introvertni posamezniki ne izkusijo več različnih negativnih čustev, le bolj so nagnjeni k tem (Costa & McCrae, 1992, kot je citirano v Langelan, Bakker, Van Doornen & Schaufeli, 2006).

Sprejemljivost je od vseh Velikih Petih potez osebnosti najmanj preiskovana (Furnham, 2017). Povezujemo jo z zaupanjem, odkritostjo, altruizmom, prilagojenostjo, skromnostjo in blagostjo. Pogosto se omenja tudi v povezavi z radodarnostjo, prijaznostjo in sočutnostjo – po (DeYoung, Quilty & Peterson, 2007) sta dva aspekta, ki sestavljata vmesno hierarhijo sprejemljivosti, sočutnost (angl. compassion; označuje toplino, simpatijo in nežnost ter se nanaša na sočutno čustveno povezanost z drugimi) in vljudnost (angl. politeness; označuje sodelovanje, spoštovanje in neposrednost ter se nanaša na upoštevanje in spoštovanje potreb in želja drugih). Furnham (2017) v pregledu raziskav na temo te poteze izpostavi povzetke dela o tej v zadnjih 20 letih. Sprejemljivi ljudje so tako pogostejše identificirani kot prijatelji, so bolj kooperativni, večja je verjetnost, da bodo ponudili pomoč (tudi nekomu, ki ga ne poznajo), za razrešitev konfliktov pa pogostejše uporabljajo konstruktivne kot destruktivne metode. Sprejemljivost je hkrati tudi inverzno povezana z agresivnimi mislimi in vedenjem ter povezana z bolj pozitivnimi reakcijami na druge osebe. Pogosto pa je kljub naštetim pozitivnim lastnostim ta poteza paradoksalno dojeta kot slabost ali pomanjkljivost, saj je bila po raziskavah pokazana negativna povezanost sprejemljivosti s prihodki (Judge, Livingston & Hurst, 2012); nizka stopnja sprejemljivosti pa je bila asociirana z uspehom pri vlogi vodje

v poslu. Več o tem v tretjem poglavju, kjer je Pet Velikih potez povezanih z uspehom posameznikov ter v diskusiji.

Odprtost, oz. odprtost za nove izkušnje, opisuje kako kompleksno in celovito je posameznikovo psihološko in izkustveno življenje. V to dimenzijo je zajeta njegova težnja po novem, ustvarjalnem in izstopajočem (kreativnost in intelektualna radovednost), specifično pa jo karakteriziramo z domišljijo, estetskim čutom, globokim doživljanjem, akcijo, idejami in vrednotami. Hierarhična aspekta te dimenzije, odkrita po (DeYoung, Quilty & Peterson, 2007), sta ločena na intelekt (angl. intellect), ki se nanaša na bistroumnost, genialnost in ideje; ter odprtost (angl. openness), ki se nanaša na estetiko, domišljijo in fantazijo. Dimenzija odprtosti se v vsakodnevem življenju posameznikov in njihovih medosebnih odnosih manifestira z izražanjem opisanih teženj v urejanju bivalnih in delovnih prostorov ter vzgoji otrok v družini – npr., bolj zaprti starši od otrok zahtevajo večjo poslušnost brez vprašanj in bolj omejujejo otrokovo avtonomijo. Ker so odprti posamezniki bolj radovedni, ob spoznavanju novih ljudi več pozornosti namenijo poslušanju in »razumevanju« nasprotne osebe, v odnosu do drugih pa so bolj pripravljeni nuditi čustveno podporo. Na drugi strani so bolj zaprti posamezniki podporo bolj pripravljeni nuditi v obliki opredmetenih sredstev, kot je npr. denar (McCrae & Sutin, 2009).

Vestnost se v vsakodnevem življenju kaže z odgovornostjo, vztrajnostjo, samodisciplino in prioritiziranjem nalog. Šest komponent vestnosti je tako kompetentnost, red, čut dolžnosti, storilnost, samodisciplina in odločnost, glede na dva aspekta pa kot vmesni člen lahko dodamo še marljivost (angl. industriousness) in urejenost (angl. orderliness). Na urejenost se nanašajo poteze, povezane z ohranjanjem reda in organizacije, pa tudi perfekcionizem. Dimenzija vestnosti je ključna determinanta zdravja, pozitivnega staranja in človeškega kapitala. Ta dimenzija predstavlja pomembno vlogo v skoraj vseh velikih domenah življenja. Če je izražena, napoveduje višje dosežke na področju šolanja (tako v srednji šoli kot na fakulteti), neodvisno od intelektualnih sposobnosti, in je eden od najzanesljivejših napovedovalcev delovnih rezultatov, delovne uspešnosti, poklicnih dosežkov in vodenja (angl. leadership) (Roberts, Lejuez, Krueger, Richards & Hill, 2014). Hkrati tudi dobro napoveduje preventivna in tvegana vedenja, nanašajoča se na zdravje in smrtnost ter dolgoživost; enako kot drugi splošno sprejeti pomembni dejavniki – npr. izobrazba in socialno-ekonomski status.

Preplet izraženosti vseh petih potez se med seboj razpleta v doživljanje našega sveta in naše odzivanje v njem, skratka, v naš unikum. Naša različnost pa se, zajeta v vzorec skupin, lahko večkrat izkaže kot podobnost znotraj skupin, pa vendar različnost med skupinama.

Tak primer je npr. obravnavanje razlik v spolu glede na Velikih Pet. Raziskave v teh razlikah so tradicionalno gledano obravnavane v luči dimenzij ali komponent teh dimenzij in do nedavnega niso zajemale pred kratkim odkritih desetih aspektov. Čeprav lahko ob kontinuualnem gledanju na osebnostno dimenzijo tako moški kot ženske doživljajo stanja

skozi celoten obseg kontinuuma, pa so bile ob primerjanju razlik najdene ocene žensk kot višje v nevroticizmu, sprejemljivosti, toplini in odprtosti do čustev, medtem ko so moški dosegli višje ocene pri odločnosti in odprtosti k idejam (Costa, Terracino & McRae, 2001). Podobno je v svoji meta-analizi ugotovil tudi Feingold (1994), in sicer, da so bile razlike med spoloma v osebnostnih potezah na splošno nespremenjene glede na starost, leta zbiranja podatkov, ravni izobrazbe in narode. Medtem ko so bile ženske višje ocenjene v potezah ekstraverzije, tesnobe, zaupanja in nežnosti, pa so bili moški najdeni kot bolj odločni in so imeli višjo samopodobo.

Če pa na razlike pogledamo tudi skozi deset vmesnih aspektov osebnosti, se pri dimenzijah ekstraverzije, odprtosti in vestnosti razkrijejo nova razhajanja, ki so na najvišjem nivoju dimenzij skoraj nezaznavna (Weisberg, DeYoung & Hirsh, 2011). Potrjujoč prejšnje raziskave, so bile ženske višje ocenjene pri dimenziji nevroticizma, vendar so pri izključitvi korelacij med aspektoma potrjene samo glede na aspekt umika vaze (angl. withdrawal), ne pa tudi na aspekt volatilnosti (angl. volatility). Na umik vaze se tradicionalno nanaša več od facet, s katerimi se opisuje dimenzijo nevroticizma, medtem pa je volatilnost povezana z vzkipljivostjo in jezo, izraženost teh lastnosti pa je pogostejše najdena pri moških kot pri ženskah. Sprejemljivost je bila prav tako potrjena v skladu prejšnjih raziskav, pri čemer so bile ženske najdene kot pomembno bolj sprejemljive napram moškemu, tako na aspektu sočutnosti (angl. compassion) kot vljudnosti (angl. politeness). Medtem, ko na nivoju domene pet velikih ni pomembni razlik v vestnosti, pa se te pokažejo pri aspektu urejenosti (angl. orderliness), ki je višje ocenjena pri ženskah. Ob izključitvi korelacij med aspektoma pa so moški višje ocenjeni pri marljivosti (angl. industriousness). Pri pogledu na celotno dimenzijo ekstraverzije so ženske dosegale višje rezultate, vendar so na nivoju dveh aspektov ženske dosegle višji rezultat pri entuziazmu, moški pa pri odločnosti. Nazadnje, na nivoju dimenzije odprtosti med spoloma ni bilo opaženih razlik, so pa bile zopet vidne pri razčlenitvi na oba aspekta, kjer so moški dosegli višje ocene pri aspektu intelekta, ženske pa višje ocene pri aspektu odprtosti.

Zakaj in kako pa se Velikih Pet oblikuje? Nekateri evolucijski psihologi Velikih Pet navajajo kot evolucijske pomembnosti, ki so se oblikovale za pomoč doseganja ciljev glede na izbrano strategijo. Npr., nekatere lastnosti med ljudmi pomagajo vzpostaviti in oblikovati socialne vezi, to sta vestnost in prijetnost (sprejemljivost), druge so bolj koristne pri uveljavljanju v družbeni hierarhiji, iskanju partnerjev in v zgodovinskih časih tudi lovu, ko je bil le-ta pomemben za preživetje. Takšni sta lahko agresivnost in ekstravertnost. Spet tretje omogočajo boljše pridobivanje informacij – na kar se navezuje dimenzija intelektualne odprtosti. Povzeto torej odprtost pomaga ljudem z evolucijskega vidika pridobivati nove informacije za preživetje, vestnost pomaga negovati in vzgajati, prijetnost pomaga pri vzpostavljanju širših kontaktov in socialnem mreženju, nizek nevroticizem pa pri obvladovanju kriznih situacij oz. visok pri hitrem zaznavanju nevarnosti. Raziskave kažejo, da je približno 50 % osebnostnih lastnosti pojasnjenih z vzročnim faktorjem dednosti, drugih 50 % pa z vplivi okolja in lastno aktivnostjo (Musek, 2005).

Področju psihologije, ki se ukvarja s preučevanjem osebnosti in preučevanjem variacije osebnosti med posamezniki torej pravimo psihologija osebnosti. Za razumevanje koncepta, predstavljenega v naslednjem poglavju, pa se bo potrebno dotakniti še ene discipline psihologije, ki ji pravimo pozitivna psihologija.

2 ANGAŽIRANOST PRI DELU

Pozitivna psihologija je študij pogojev in procesov, ki prispevajo k razcvetu ali optimalnemu delovanju ljudi, skupin in institucij (Gable & Haidt, 2005). Po Martinu Selligmanu, obravnavanem kot očetu discipline pozitivne psihologije, je cilj znanstvenega študija optimalnega človeškega delovanja odkriti in promovirati faktorje, ki omogočajo uspeh tako posameznikom kot skupnostim.

Pozitivna psihologija se je razvila kot odgovor na tradicionalni pogled psihologije, katere fokus so bili predvsem negativni aspekti človeka in družbe (Bakker & Derks, 2010). V splošnem so ljudje nagnjeni h gledanju v temno plat življenja in negativnim dogodkom dajejo večji pomen kot pozitivnim ali nevtralnimi, čemur pravimo negativna pristranskost (angl. negativity bias). Razlogi za to se skrivajo že v evolucijskih vrednostih negativnih emocij, saj te v ljudeh povzročijo fiziološko pripravljenost za takojšen odziv, ki pripomore k zaščiti in preživetju v življenjsko ogrožajočih situacijah. Odziv glede na čustvo jeze je tako npr. napad, odziv na čustvo strahu pa pobeg. Ti dve čustvi določata že dve izmed šestih medkulturno identificiranih temeljnih čustev ljudi. Preostala štiri so še gnus, žalost, presenečenje in veselje (Ekman, 1982). S tem pa preidemo že do drugega razloga, ki preprosto nakazuje, da je negativnih čustev več kot pozitivnih, nasičenost negativnih pa je zaradi prisotnega neravnotežja tako v družbi večja.

Ker so del družbe tudi organizacije in v njih delujoči zaposleni, se ta nasičenost negativnih čustev izraža tudi v delovanju le-teh. Tako je npr. malo kompetentnih managerjev, ki lahko podajo konstruktivne in pozitivne povratne informacije, pozitivne stvari ljudje pogosto jemljejo za samoumevne ali pa jih pozabijo poudariti, kritičnost se pogosto zamenja z negativnostjo (oz. negativno kritiko), prav tako je marsikomu težko podati komplimente za dobro opravljeno delo in napredek. Če ljudje z izkušanjem pozitivnih čustev, kot so veselje, hvaležnost in upanje, postanejo bolj odporni, bolj kreativni, razgledani, socialno integrirani in zdravi posamezniki (Fredrickson, 2001) po eni strani, pa na drugi strani z dolgoročnim izkušanjem negativnih čustev tako pri posameznikih kot v družbi nastanejo skrb vzbujajoče težave. To so npr. različne fobije, anksiozne (tesnoba) motnje, agresija in nasilje, depresija, motnje prehranjevanja in s stresom povezane telesne bolezni (Fredrickson, 2004). Če ljudje delujejo bolj optimalno, ko izkušajo pozitivna čustva, je torej za pričakovati, da bodo tudi organizacije delovale bolj optimalno ter bodo bolj odporne, če bodo zaposleni v njih zadovoljni, veseli in predani svojemu delu. Takšne organizacije, ki svojim zaposlenim omogočajo rast, razvoj, fleksibilnost, priložnosti ter vire, ki jim pri tem pomagajo, so tudi

organizacije, ki so iskane s strani dobrih zaposlenih in jih privabljajo (Luthans, Youssef & Avolio, 2007). Hočeš nočeš pa se morajo podjetja temu za uspeh prilagoditi, saj pri konkurenčnem boju med organizacijami ostaja kritična tema in ključno poslovno vprašanje za uspeh podjetja prav prispevek zaposlenih ter angažiranost (vseh) njihovih sposobnosti. O ugotavljanju optimalnega delovanja z vidika organizacije in dobrega počutja zaposlenih v njej tako govorimo o pozitivni psihologiji na delovnem mestu (angl. positive occupational health psychology) (Bakker & Derks, 2010).

2.1 Značilnosti angažiranosti pri delu

V trenutni informacijski in storitveni ekonomiji je psihološka povezanost zaposlenega z njegovim delom postala ključnega pomena (Bakker, Albrecht & Leiter, 2011). Psihološko povezani zaposleni so ne le najbolj talentirani in izbrušeni, ampak so pripravljeni ter tudi sposobni se polno vživeti v svoje vloge ter investirati vase. So proaktivni in zavezani k visokim standardom izvajanja svojih nalog in so predani ter energični. Takšnim zaposlenim lahko rečemo, da so angažirani. Angažirani zaposleni so torej tisti, ki so kritični za uspešno tekmovanje oz. konkuriranje podjetij z drugimi in posledično doseganjem uspeha. Naloga podjetij ni le, da takšne zaposlene najdejo in zaposlijo, ampak je predvsem, da jim omogočijo uporabo vseh njihovih zmožnosti ter jih za to navdahnejo.

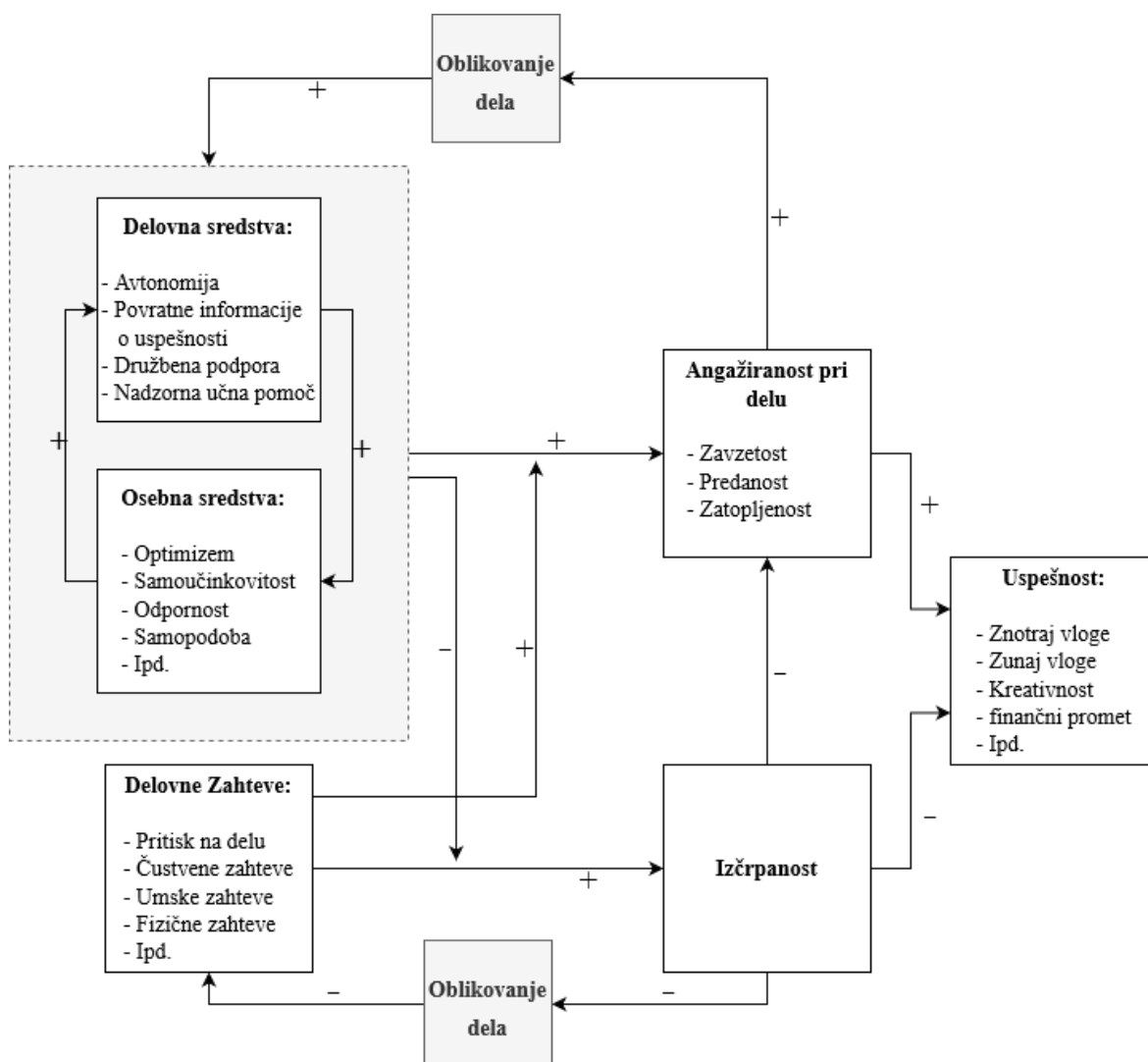
Angažiranost pri delu izhaja iz dveh različnih šol mišljenja, kjer jo prva pojmuje kot nasprotno stanje stanju izgorelosti. Lahko bi torej rekli, da so v tem primeru spremenljive fiksne, le njihove vrednosti se spreminjajo; glede na te vrednosti določimo, za katero stanje znotraj koncepta izgorelost-angažiranost gre. Če je angažiranost pri delu označena z energijo, se ta pri izgorelosti prenese v izčrpanost; navdušenje (angl. involvement) v cinizem; zmožnost ustvarjanja želenega rezultata pa v neučinkovitost. Druga šola, pogledu katere se bomo posvetili v tem delu, pa angažiranost pri delu dojema kot neodvisen in različen koncept od izgorelosti, s katero je negativno povezan (Bakker & Derks, 2010).

Angažiranost pri delu (angl. work engagement) je definirana kot izpolnjujoče, z delom povezano stanje duha, za katerega je značilna *zavzetost* (angl. vigor), *predanost* (angl. dedication) in *zatopljenost* oz. absorpcija (angl. absorption) (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002). *Zavzetost* je tako karakterizirana z visoko ravni energije in duševno odpornostjo med delom, pripravljenostjo vlaganja truda v delo ter vztrajanjem ob težavah. *Predanost* opredeljuje močna vključenost v delo in doživljanje občutka pomembnosti, entuziazma, navdiha, ponosa in izziva. Za *zatopljenost* pa je značilna popolna osredotočenost in vesela zatopljenost v delo, pri čemer čas mineva hitro, oseba pa se težje od dela oddalji (Bakker & Demerouti, 2008). S temi tremi komponentami angažiranost pri delu torej zajame, kako delavci izkusijo njihovo delo.

Na to, kako lahko je dosegljiva angažiranost pri delu, vplivajo tako delovna in osebna sredstva kot tudi delovne zahteve (angl. job and personal resources, job demands). Tem trem

skupinam sredstev pravimo gonila angažiranosti, grafična povezanost med njimi pa je vidna na Sliki 3 v obliki teorije JD-R (angl. Job Demands-Resources Theory).

Slika 3: Teorija angažiranosti pri delu glede na delovne zahteve in sredstva (JD-R)



Prerejeno po Bakker & Demerouti (2008), Bakker & Demerouti (2014) in Bakker, Demerouti & Sanz-Vergel (2014).

Celoten model angažiranosti pri delu se izraža v obliki pozitivne povratne zanke, znotraj katere se z vsakim obratom vsak naslednji obrat okrepi in ustvarja večji učinek. Delovna in osebna sredstva lahko ločeno ali kombinirano med sabo napovedujejo angažiranost pri delu in so z njo pozitivno povezana. Še posebej močan vpliv v obliki pozitivne povezanosti na angažiranost pridobijo delovna in osebna sredstva takrat, ko so delovne zahteve visoke. Nato pa ima (visoka) angažiranost pri delu pozitiven vpliv na delovno uspešnost, ki je podrobneje predstavljena v tretjem poglavju. Zaposleni, ki so pri svojem delu angažirani in tudi uspešni, so sposobni ustvariti in nadgraditi svoja lastna sredstva, ki nato skozi čas ponovno spodbujajo angažiranost (Bakker & Demerouti, 2008).

2.1.1 Delovne zahteve, delovna sredstva in osebna sredstva

Vsa delovna okolja in pogoje za delo v njih lahko opišemo z modelom, sestavljenih iz dveh kategorij – to je kategorija delovnih sredstev in kategorija delovnih zahtev (Bakker & Demerouti 2014).

Delovne zahteve so tisti fizični, psihološki, družabni ali organizacijski vidiki dela, ki zahtevajo trajen fizičen in/ali psihološki trud. Primeri delovnih zahtev so lahko bolj splošne narave, prisotni pri vseh delovnih skupinah, npr. visok pritisk na delovnem mestu in čustveno zahtevne interakcije s strankami, do bolj specifičnih, kjer pride do večjega dela uporabe fizičnih zahtev (npr. delavec na gradbišču) ali pa do večje kognitivne obremenitve (npr. znanstveniki).

Delovna sredstva se analogno nanašajo na tiste fizične, družbene in organizacijske vidike dela, ki bi 1) lahko zmanjšali delovne zahteve in k njim pripadajoče psihološke ter fiziološke stroške, ali 2) tiste, ki so funkcionalni v doseganju delovnih ciljev ali pa 3) tiste, ki spodbujajo osebno rast, učenje in razvoj. Primeri delovnih sredstev so tako avtonomija, podpora kolegov in raznolikost znanja.

Osebna sredstva so pozitivni psihološki konstrukt, ali z drugo besedo označena tudi kot *psihološki kapital*. Psihološki kapital je torej posameznikovo pozitivno psihološko stanje razvoja, ki je lahko (glede na kriterije nadmnožice pozitivnih psiholoških konstruktov) managirano za boljšo uspešnost in je označeno s:

1. Samo-účinkovitostjo – visoko samozavestjo za prevzem nalog, vložitevijo potrebnega truda in doseganju uspeha pri težkih nalogah, čemur pravimo samo-účinkovitost.
2. Optimizmom – pozitivnim kvalitetam v odnosu o doseganju uspeha zdaj oz. v prihodnosti.
3. Upanjem – vztrajanjem in preusmerjanjem sredstev k doseganju uspeha.
4. Odpornostjo – vzdrževanjem ob in vračanjem nazaj na glavne tirnice ob težavah in stiskah pri stremljenju k uspehu.

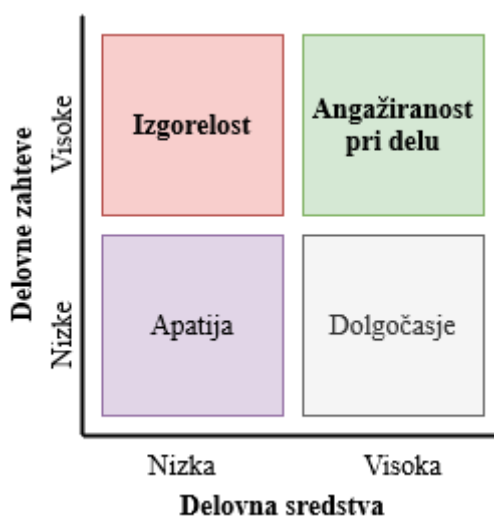
2.1.2 Interakcija med delovnimi zahtevami in sredstvi

Delovna sredstva lahko postanejo v delu nasičena in na tak način dosežejo njihov poln motivacijski potencial. To se zgodi šele, ko so zaposleni soočeni z delovnimi zahtevami, ki so težke. S tem se ustvari okolje, v katerem so zaposleni motivirani za aktivno učenje in razvoj njihovih znanj ter so torej udeleženi znotraj t. i. aktivnih služb (kjer sta oba, službeni pritisk in avtonomija, visoka) (Bakker, Albrecht & Leiter, 2011). Ko je zaposleni soočen z delovnimi zahtevami, polnimi izzivov, postanejo delovna sredstva koristna in pomagajo vzpostaviti predan odnos do dela, ki ga je potrebno opraviti (Bakker & Demerouti, 2014). To je način interakcije, kjer delovne zahteve ojačajo vpliv delovnih virov na motivacijo in angažiranost. Drugi način interakcije pa je opisan z dejstvom, da delovne zahteve zahtevajo

trud, povezan s fiziološkim in psihološkim utrujanjem, delovna sredstva pa spodbujajo osebno rast, učenje in razvoj. Delovna sredstva kot nasprotniki zahtevam torej delujejo tudi kot nekakšen blažilec napora, količino katerega vzdržimo pred nastopom izgorelosti (in ga predstavljajo zahtevne delovne naloge).

Povezava med delovnimi sredstvi in delovnimi zahtevami je vidna na Sliki 4. Če so delovna sredstva visoka, potem so zaposleni zmožni opravljati tudi zahtevne delovne naloge in nastopi stanje angažiranosti pri delu, če pa so delovna sredstva nizka, pa ob zahtevnih delovnih nalogah pride do izgorelosti.

Slika 4: Odnos med delovnimi zahtevami in delovnimi sredstvi



Prirejeno po Bakker & Derks (2010).

2.1.3 Oblikovanje svojega delovnega mesta

Pokazano je bilo, da je odnos med osebnimi in delovnimi sredstvi ter angažiranostjo pri delu, skozi čas, recipročen; tako imajo osebna in delovna sredstva pozitiven odnos z angažiranostjo pri delu, angažiranost pri delu pa pozitiven odnos z delovnimi in osebnimi sredstvi. S tem se pozitivna povratna zanka angažiranosti pri delu zaključi oz. gre v ponoven obrat (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2009). S tem dejstvom pa se izraža še ena pomembna značilnost angažiranih zaposlenih, to je t. i. *veščina oblikovanja svojega delovnega mesta* (angl. Job Crafting). Ta proces vsebuje fizične in miselne spremembe, ki jih posamezniki napravijo v svojih nalogah. Fizične spremembe se izrazijo v obliki, obsegu dela ali številu nalog, miselne pa se nanašajo na to, kako nekdo dojema svojo službo. Posledica tega procesa je lahko povečanje primernosti osebe za službo in obratno (Bakker & Derks, 2010). Angažirani zaposleni so bolj nagnjeni k oblikovanju svojih služb glede na njihove potrebe napram ne-angažiranim zaposlenim, saj je bilo pokazano, da so zaposleni bili bolj angažirani pri delu v dneh, na katerih je bilo njihovo oblikovanje delovnega mesta

izraženo v iskanju izzivov in virov ter manj angažirani v dneh, na katerih so si oblikovali enostavna dela (Bakker, Demerouti & Sanz-Vergel, 2014).

Da lahko govorimo o oblikovanju delovnega mesta kot o dobrem ali slabem procesu, moramo poznati situacijo, v kateri se proces odvija. Preučevanje oblikovanja delovnega mesta skozi model delovnih zahtev in virov pokaže, da imajo zaposleni, ki oblikujejo svoje delovne vire v določenem časovnem intervalu (npr. en mesec), povečane njihove strukturne in družabne vire tudi v časovnem intervalu, ki mu sledi (npr. mesec za tem). To povečanje virov pa je povezano z delovno angažiranostjo in z zadovoljstvom s službo (Bakker & Demerouti 2014).

2.1.4 Angažiranost proti izgorelosti

Angažiranost pri delu in izgorelost pogosto nastopata v obratnem tandemu, kjer želijo organizacije na delovnih mestih izgorelost preprečiti, angažiranost pri delu pa spodbujati (Bakker, Demerouti & Sanz-Vergel, 2014). Izgoreli posamezniki zaradi svojega (načina) dela izčrpajo svoje vire energije in izgubijo predanost k delu – pride do stanja čustvene izčrpanosti in izgube motivacije, ki ga povzroči dolgotrajno izpostavljanje kroničnim čustvenim in medosebnim stresnim dejavnikom v poklicnem življenju (Leiter, Maslach & Frame, 2014). Ključen simptom izgorelosti je torej izčrpanost, ki se ji pridružujeta še cinizem in občutek neučinkovitosti. Posledice angažiranosti se kažejo v zmanjšanju produktivnosti in uspeha na delovnem mestu, večji odsotnosti od dela ter duševnimi in fizičnimi zdravstvenimi težavami (npr. razdražljivost, tesnoba, depresija, zmanjšana samopodoba, nespečnost in utrujenost ter poslabšani odnosi z družino). Čeprav sta bila angažiranost in izgorelost v preteklosti preučevana kot nasprotni si stanji enega koncepta, pa se izkaže, da sta kljub obojestranski povezanosti z delovnimi rezultati različno močno povezana z zdravjem in motivacijo. Medtem, ko je izgorelost bolj povezana z zdravstvenimi izidi, je angažiranost bolj povezana z motivacijskimi izidi, zaradi česar ju lahko pojmujeemo kot bistveno različni izkušnji (Bakker, Demerouti & Sanz-Vergel, 2014).

Faktorje, ki povzročajo izgorelost, lahko, tako kot angažiranost pri delu, predstavimo v dveh sklopih. Prvi sklop predstavljajo situacijski faktorji, ki so hkrati tudi osnovni faktorji izgorelosti, drugi sklop pa zajema individualne faktorje – te so podrobneje predstavljeni v poglavju 2.2 Angažiranost pri delu in osebnost.

Kot navajajo Leiter, Maslach in Frame (2014), so situacijski faktorji razdeljeni v tri sklope, predstavljene v Tabeli 1. Če situacijske faktorje povežemo z JD-R modelom angažiranosti pri delu, imajo pomembno vlogo pri napovedovanju izgorelosti prav delovne zahteve in delovna sredstva, pri čemer so delovne zahteve z izgorelostjo povezane bolj kot delovna sredstva. A vendar so tisti posamezniki, ki imajo pri svojem delu večjo možnost doživetja izgorelosti, tisti, ki nimajo dovolj avtonomije, imajo malo sodelovanja pri odločanju ter jim manjka družbene podpore s strani kolegov in nadrejenih. Ker imajo delovna sredstva v interakciji z delovnimi zahtevami vlogo blažilca npora teh zahtev, igrajo pomemben člen

pri preprečevanju izgorelosti. Hkrati pa je za preprečevanje izgorelosti pomembna tudi veščina oblikovanja služb in vzdrževanje angažiranosti pri delu (Bakker & Demerouti 2014), saj se dobro ujemanje posameznika s službo izraža v povečani angažiranosti pri delu, slabo ujemanje pa lahko izgorelost okrepi.

Tabela 1: Kategorije in primeri situacijskih faktorjev, odgovornih za nastanek izgorelosti

Značilnosti dela	Poklicne značilnosti	Organizacijske značilnosti
– Preobremenjenost z delom – Delovne zahteve – Časovni pritisk – Konflikt vloge (razreševanje konfliktnih zahtev dela) – Dvoumnost vloge (nezadostne informacije o tem, kako izvajati delovne vloge)	– Čustvene zahteve poklica; stres povezan z vlogami, kjer so prisotni visoki čustveni vložki pri ukvarjanju s strankami.	– Vpliv hierarhij – Pravila delovanja – Viri – Razporeditev prostora

Prerejeno po Leiter, Maslach & Frame (2014).

2.1.5 Angažiranost proti deloholizmu

Angažiranost za delo opišemo s tremi dimenzijami, in sicer zavzetostjo, zatopljenostjo in predanostjo. Deloholizem s t. i. deloholično triado po Spence in Robbins (1992) prav tako opišemo s tremi dimenzijami, in sicer delovno predanostjo (delu namenimo veliko časa in smo mu predani), zagonom (občutek obvezanosti k delu zaradi notranjih pritiskov) in užitkom v delu (delo je doživljano kot prijetno in izpolnjujoče). Zaradi podobnosti definicij je na tem mestu smiselno postaviti vprašanje, kako razumeti konceptualno razliko med obema. Ključna razlika je v tem, da imajo deloholiki močan, kompulziven notranji nagon po delu, kateremu se ne morejo upreti, medtem ko angažirani zaposleni te kompulzivnosti ne posedujejo, saj trdo delajo zato, ker jih to veseli. Ker deloholiki delajo močnejše in v njihovo delo vlagajo več truda, kot se od njih pričakuje, pogosto razmišljajo o delu in v teh mislih ostajajo ter so na nek način z delom obsedeni, je rezultat zanemarjanje svojega osebnega življenja zunaj dela. Skladno z značilnostmi vseh odvisnosti je torej tudi pri odvisnosti od dela (deloholizem) prisotna komponenta kompulzivnosti; vzrok dela tako niso zunanji faktorji (npr. nagrade, povzpenjanje v hierarhiji, itd.). Medtem, ko angažirani zaposleni pozitivno izkušajo svoje delo in poročajo o dobrem zdravju, zadovoljstvu s svojim delom in vero vase, da ga izvajajo dobro, so deloholiki bolj nezadovoljni, poročajo o slabem (duševnem) zdravju ter izkusijo manj zadovoljstva s službo, življenjem, družinskimi odnosi in svojo skupnostjo. Ker je mogoče, da se stanje angažiranosti in stanje deloholizma izmenjuje, je pomembno, da organizacije ta stanja pri svojih zaposlenih nadzorujejo ter spodbujajo ukrepe povečevanja angažiranosti in zmanjševanja deloholizma (Taris, Schaufeli & Shimazu, 2010).

2.2 Angažiranost pri delu in osebnost

Vloga osebnosti pri preučevanju angažiranosti pri delu spada med individualne faktorje (napram situacijskim, predstavljenimi v prejšnjih podpoglavjih in povezanimi z izgorelostjo v podpoglavju 2.1.4 Angažiranost proti izgorelosti). Opredelimo jih kot individualne ali osebne razlike, ki so relativno stabilne skozi situacije in čas (Bakker, Demerouti & Sanz-Vergel, 2014). Ker se ljudje pod podobnimi delovnimi pogoji odzivajo različno angažirano, se je k preučevanju angažiranosti pri delu smiselno osredotočiti tudi na povezave s človeško osebnostjo – vsak posameznik namreč na delovno mesto pride s svojo lastno konfiguracijo oz. kombinacijo osebnosti. Tej povezavi v raziskovanju angažiranosti pri delu ni bilo namenjeno veliko pozornosti, saj so se raziskave osredotočale na temeljito preučevanje organizacijskih spremenljivk.

Če se naslonimo na JD-R model angažiranosti pri delu, pa osebne dimenzije spadajo pod osebne vire posameznikov. Na študiji, ki je obravnavala angažiranost pri delu kot mediator med osebnimi viri v obliki velikih petih dimenzij in uspehom na delovnem mestu, so potrdili, da zavzetost in predanost delujeta kot mediator odnosa med modelom Velikih Pet in uspehom (Bhatti, Alshagawi & Juhari, 2018).

Na primeru merjenja angažiranosti akademskega osebja na javni univerzi je bilo ugotovljeno, da so dimenzije ekstraverzije, sprejemljivosti, vestnosti in odprtosti k novim izkušnjam pozitivno povezane z angažiranostjo pri delu, medtem ko je bil z angažiranostjo pri delu negativno povezan nevroticizem (Nayyar, Rana, Farheen, Ghazala & Mohammad, 2013). Podobno je bilo ugotovljeno na primeru akademskega osebja v zasebni univerzi, kjer so imele dimenzije sprejemljivosti, vestnosti in odprtosti k izkušnjam pomembne pozitivne učinke na angažiranost pri delu (Hau & Bing, 2018).

Tudi Mäkikangas, Feldt, Kinnunen in Mauno (2013) so v kvalitativnem pregledu študij, ki povezujejo človeško osebnost z angažiranostjo pri delu, ugotovili, da je od Velikih Petih faktorjev osebnosti z visokimi ravnmi angažiranosti pri delu dosledno povezana čustvena stabilnost (nasprotje nevroticizma), vestnost in ekstravertnost. Najdeno je bilo tudi, da je nevroticizem negativno povezan z angažiranostjo pri delu in ekstraverzija pozitivno. Visok nevroticizem je ključna karakteristika izgorelosti (Langelaan, Bakker, Van Doornen & Schaufeli, 2006), medtem ko ekstravertni posamezniki, v primerjavi s posamezniki, ki imajo visoko izražen nevroticizem, bolj verjetno občutijo zavzetost (angl. vigor) (Brief & Weiss, 2002). Posamezniki z visokim negativnim afektom (ki je povezan z nevroticizmom) lahko izkusijo manj zadovoljstva pri delu, ker so bolj nagnjeni k razmišljanju o njihovih neuspehih in pomanjkljivostih (ter se zato lahko izolirajo) in ker se na negativne dražljaje odzivajo bolj ekstremno.

Za zaposlene z izrazito vestnostjo je bila angažiranost pri delu pozitivno povezana z uspehom pri nalogah, kontekstnemu uspehu in aktivnemu učenju. Ta dimenzija torej krepi odnos med angažiranostjo pri delu in uspehom pri nalogah (Bakker, Demerouti & Lieke,

2012). Vestnost, čeprav je zanesljiv napovedovalec uspeha, pa pomeni tudi potrebo po urejenosti in dosežkih. Ker so vestni posamezniki velikokrat tudi tisti, ki delajo bolj in več, lahko stanje angažiranosti pri delu preraste v stanje deloholizma, zato je potrebno pri izgrajevanju okolja za doseganje angažiranosti pri delu pri zaposlenih upoštevati tudi to (Taris, Schaufeli & Shimazu, 2010).

3 DELOVNA USPEŠNOST IN KARIERNI USPEH

Delovna uspešnost v najpreprostejši obliki določa, kako dobro oseba opravi svoje delo. Glede na različne pristope raziskovalcev lahko delovno uspešnost razdelimo na procesni pristop k uspešnosti in pristop izida, ali pa na oba hkrati (Demerouti, Cropanzano, Bakker & Leiter, 2010). Procesni pristop k delovni uspešnosti opisuje vedénje posameznika v njegovi delovni situaciji (kar posamezniki delajo v njihovi situaciji), medtem ko se definiranje uspešnosti skozi pristop izida osredotoči na proizvedene produkte oz. storitve z upoštevanjem konsistentnosti le-teh s splošnimi cilji organizacije.

Oba pristopa k delovni uspešnosti lahko najlažje predstavimo na primeru univerzitetnega študenta. Procesni pristop v tem opisuje npr. domače naloge, ki jih študent piše, predavanja in seminarje, ki jih obiskuje, seminarske naloge, ki jih piše in literaturo, ki jo bere za pisanje teh nalog. Na drugi strani se v primeru pristopa izida osredotočimo (odvisno od zajetega časovnega intervala) na izid, pomemben za študenta v skladu s cilji organizacije (fakultete). To je npr. zaposlen diplomant, ki odgovorno rešuje svoje izzive; študent, ki dejansko diplomira, ali pa študent, ki opravi izpite v letniku.

Delovno uspešnost lahko razdelimo na uradno zahtevane izide in vedénja; potem govorimo o uspešnosti »znotraj« delovne vloge (angl. in-role performance), včasih imenovanega tudi uspešnost (izvajanja) nalog (angl. task performance) (Christian, Garza & Slaughter, 2011). V primeru opažanja vedénja, ki neposredno promovira učinkovito delovanje organizacije, brez da bi to direktno vplivalo na produktivnost zaposlenega, pa to vedénje izraža kontekstno oz. »dodatno« delovno uspešnost (angl. extra-role performance).

Uspešnost nalog tako podrobneje opredelimo z učinkovitostjo, s katero zaposleni izvaja aktivnosti, ki pripomorejo k tehničnem jedru organizacije, bodisi neposredno z izvajanjem dela svojega tehnološkega procesa ali pa posredno z zagotavljanjem potrebnih materialov in storitev; pri delu prodajalca so dimenzije uspešnosti nalog npr. znanje o produktu, management organizacije in časa ter dokončanje prodaje. Za gasilca so ključne dimenzije uspešnosti nalog npr. reševalne operacije in aplikacija ventilacijskih procedur. Kontekstne aktivnosti z oblikovanjem organizacijskega, družbenega in psihološkega konteksta služijo kot pobudniki za uspešnejše izvajanje nalog in aktivnosti. Primer kontekstnih aktivnosti je prostovoljno opravljanje nalog, ki formalno niso del službe, pomaganje drugim v organizaciji in kooperaciji z drugimi, da se opredeljene naloge učinkoviteje opravijo (Borman & Motowidlo, 1997).

3.1 Delovna uspešnost in angažiranost pri delu

Angažiranost pri delu je dober napovedovalec organizacijskih izidov kot tudi rezultatov zaposlenih in ekip, v katerih delajo. Bakker in Albrecht (2018) v svojem pregledu trendov raziskovanja angažiranosti pri delu ugotovita, da angažirani zaposleni zaradi močne predanosti in osredotočenosti izkazujejo boljšo uspešnosti pri izvajanju nalog znotraj vloge, boljše finančne rezultate in višjo odprtost za nove izkušnje, s čimer posedujejo večjo verjetnost za inovacije in podjetništvo. Poleg višje uspešnosti angažiranih zaposlenih na tem individualnem nivoju pa so angažirani zaposleni tudi bolj nagnjeni k pomoči sodelavcem in tako bolj uspešni tudi v kontekstnem pogledu na delovno uspešnost. Angažiranost pri delu se v delovnih ekipah premika med posamezniki ter s stranskimi učinki teh premikov kot valovanje povzroča širjenje angažiranosti skozi delovne ekipe. Na nivoju ekip torej angažiranost pri delu povzroča višjo uspešnost ekipe.

Angažiranost pri delu sovпада z visokimi nivoji kreativnosti, uspešnostjo delovnih nalog, kontekstno uspešnostjo in zadovoljstvom strank; angažirani zaposleni so tudi bolj dojemljivi za raziskovanje novih pristopov k delu, katerih rezultat je lahko višja stopnja aktivnega učenja in proaktivnega vedenja (Bakker, Demerouti, Sanz-Vergel, 2014). Po drugi strani pa pretirano delo, ki izhaja iz deloholizma, ne doprinese nobenih pomembnih prednosti k posamezniku ali organizaciji, temveč kvečjemu negativno vpliva na uspešnost organizacije – npr. zaradi zavračanja delegiranja dela (Taris, Schaufeli & Shimazu, 2010). Negativno pa vpliva na delovno uspešnost tudi izgorelost.

Ob pozitivni povezanosti angažiranosti pri delu z delovno uspešnostjo in dobrimi občutji zaposlenih je za pričakovati, da angažiranost pri delu svoj pečat pusti tudi pri organizacijskih izidih. Kot omenjeno, so ti izidi povezani z delovno uspešnostjo znotraj vloge in kontekstno uspešnostjo, predanostjo organizaciji in zmanjševanjem namena odhoda iz organizacije, finančnimi prihodki po koncih izmene, zmanjšani bolniški odsotnosti in v kakovosti storitev (Bakker & Derks, 2010).

Da lahko posamezniki uspešno delujejo v organizacijah (in posledično uspešno delujejo tudi organizacije), je s strani organizacij pomembno oblikovanje intervencij, ki povečujejo angažiranost pri delu in zmanjšujejo izgorelost ter nadzorujejo morebitno izmenjavanje stanja deloholizma s stanjem angažiranosti pri delu. Te intervencije so lahko tako na organizacijskem nivoju kot tudi na individualnem.

Bakker, Demerouti in Sanz-Vergel (2014) predlagajo tri vrste intervencij na organizacijskem nivoju in intervencijo na individualnem nivoju. Na individualnem nivoju organizacije lahko spodbujajo proces in veščino oblikovanje delovnega mesta, izobražujejo zaposlene, da si leti uspejo zastavljati osebne cilje in jih spodbujajo, da najdejo načine, kako pri delu uporabiti lastne prednosti ter pomagajo, da si zaposleni opomorejo od prizadevanj, povezanih z delom.

Na organizacijskem nivoju je potrebno optimizirati delovne zahteve, povečati delovne vire in olajšati grajenje osebnih virov. Pri tem je potrebno zmanjšati delovne zahteve, ki

negativno vplivajo na uspešnost skozi povečevanje izgorelosti, to so npr. značilnosti dela kot so dvoumnost vloge, varnost službe in konflikt. Če so takšne vrste delovnih zahtev s strani zaposlenih dojete kot težave, ki po nepotrebnem onemogočijo osebno rast ter doseganje ciljev, pa so zahtevne delovne zahteve, kot sta npr. kompleksne naloge in delovni pritisk, pozitivno povezane z angažiranostjo pri delu ter dojete kot izzivi, ki jih je potrebno premagati. Implementacija pravičnih procedur pri morebitnih organizacijskih spremembah in učenje zaposlenih za optimalno kombiniranje delovnih virov z zahtevnimi delovnimi zahtevami sta ključni intervenciji za naslavljanje teh izzivov. Pri tem gre za preminjanje delovnega okolja, da le to omogoča več interakcije med zaposlenimi, poveča možnost izmenjave informacij in zagotovitve povratnih informacij, končni rezultat česar je povečava delovnih virov. Povečanje delovnih virov se lahko izvede tudi z usposabljanjem zaposlenih, da lahko iz svojega lastnega dela pridobijo povratne informacije, medtem ko se managerje usposobi, da lahko povratne informacije podajajo učinkovito in na primeren način. Nazadnje, če organizacije ugotovijo, da večjim skupinam posameznikom primanjkujejo pomembna osebna sredstva, kot so npr. optimizem, odpornost in samo-učinkovitost, lahko organizirajo usposabljanja – pokazano je bilo namreč, da se to da naučiti (Demerouti, van Eeuwijk, Snelder & Wild, 2011).

3.2 Delovna uspešnost in osebnost

Dimenzija vestnosti je konsistentno dimenzija, ki je v primeru raziskovanja delovne uspešnosti označena kot najboljši in najpomembnejši napovedovalec le-te, na vseh glavnih področjih dela (Barrick & Mount, 1991), sprejemljivost in vestnost pa sta povezana z zadovoljstvom v življenju tudi po upoštevanju glavnih učinkov ekstravertnosti in nevroticizma (Costa & McCrae, 1992). Dimenzija vestnosti je bila hkrati tudi izmed vseh osebnostnih faktorjev označena kot najbolj veljaven faktor za napovedovanje delovne uspešnosti (Behling, 1998). Ob pregledu literature z metodo metaanalize je bilo ugotovljeno, da se dimenziji, ki se nanašata na 1) pripravljenost slediti pravilom in vlagati trud in na 2) kapaciteto dodeljevanja sredstev za opravljanje nalog, glavni dimenziji za napovedovanje splošne delovne uspešnosti. To sta dimenziji 1) vestnosti in 2) čustvene stabilnosti (nasprotje nevroticizma). Če se splošna duševna sposobnost pri delovni uspešnosti skozi vse vrste del izraža v sposobnostih po principu »lahko naredim«, pa se ti dve dimenziji izražata skozi motivacijske komponente »bom naredil«. Kljub temu pa ni nujno, da sta vestnost in delovni izidi bivariatno povezani. Prisotne so lahko tretje spremenljivke, ki zakrijejo možen odnos med njima in delujejo kot moderatorji vzročno-posledične povezave (Barrick & Mount, 2005).

Ekstravertizija, odprtost k novim izkušnjam in sprejemljivost so prav tako napovedovalci uspešnosti, ampak le v specifičnih nišah oz. specifičnih poklicih ali pogojih (Barrick & Mount, 2005). Ugotovljeno je bilo, da je ekstravertnost povezana s poklici, kjer pomemben del dela vključuje interakcijo z drugimi – še posebej takrat, ko je ta interakcija usmerjena na vplivanje na druge, pridobivanje statusa in moči. V takšnih poklicih, kot so npr. prodaja in

management, so družabnost, odločnost, energetičnost in ambicioznost lastnosti, ki lahko prispevajo k delovnem uspehu. Tudi sprejemljivost je bila kot pomemben napovedovalec dela najdena v službah, ki zahtevajo veliko medosebne interakcije, a je ta pomembna le takrat, ko te interakcije zajemajo pomoč, kooperacijo in negovanje drugih. Sprejemljivost torej lahko močno vpliva na delovno uspešnost, če skupinsko delo predstavlja velik delež dela – močno nesprejemljivi ljudje bodo verjetno manj uspešni v timskem delu, saj je večja verjetnost, da so nefleksibilni, nekooperativni, netolerantni in prepirljivi ter se obnašajo kontraproduktivno. Odrprtost za izkušnje pa je povezana z ustvarjalnostjo in sposobnostmi prilagajanja na spremembe. Za tiste zaposlene, ki so bolj inteligentni, radovedni, originalni in neodvisni, je bolj verjetno, da se bodo soočili s spremembami in k delu prispevali več inovacij (Barrick in drugi, 2001, v Barrick & Mount, 2005).

Z upoštevanjem možnosti ne-bivariatne povezanosti v odnosu med delovno uspešnostjo in dimenzijo vestnosti je bilo pri preučevanju uspešnosti pri opravljenih nalogah in kontekstno uspešnostjo na eni strani ter vestnostjo in (pozitivnim) stanjem pretoka dela na drugi (angl. flow of work – stanje popolne angažiranosti pri delu) ugotovljeno, da so pogosta stanja pretoka dela koristna za uspešnost nalog in kontekstno uspešnost le pri tistih zaposlenih, ki so imeli bolj izraženo dimenzijo vestnosti. To so torej tisti, ki so delavni in ciljno usmerjeni, medtem ko pri tistih z nizko izraženo dimenzijo vestnosti ni bilo opaženih razlik. Le če znajo zaposleni pravilno usmeriti svoje emocije, v prave predmete in dejavnosti (prioritiziranje nalog je značilnost vestnih ljudi), bodo pozitivne emocije koristne za njih (v kontekstu delovne uspešnosti) (Demerouti, 2006). Prav tako je bilo pokazano, da je dimenzija vestnosti pri zaposlenih z dobrimi socialnimi sposobnostmi pozitivno povezana z delovno uspešnostjo, medtem ko je pri tistih s slabimi socialnimi sposobnostmi odnos neznačilen ali celo negativen (Witt & Ferris, 2003).

Pri preučevanju vestnosti in delovne uspešnosti je torej potrebno upoštevati tudi motivacijo in sposobnosti (Bakker, Demerouti & Lieke, 2012). Slednji so v svoji študiji potrdili hipotezo, da bodo angažirani zaposleni delovno uspešni in se bodo želeli učiti novih stvari le, če bodo visoko ocenjeni v dimenziji vestnosti. Izhajali so iz tega, da lahko vestnost zagotovi vire za uspešnost in aktivno učenje v obliki samodiscipline in vztrajanja, medtem ko lahko angažiranost pri delu zagotovi motivacijo, potrebno za uspeh pri delu.

Witt, Burke, Barrick in Mount (2002) so ugotovili, da je odnos med vestnostjo in delovno uspešnostjo močnejši pri tistih, ki so izrazito sprejemljivi, kot pri tistih, ki so manj sprejemljivi, vendar pa ta odnos ni bil prisoten pri dveh vzorcih, v katerih službe niso bile karakterizirane s pogostimi kooperativnimi interakcijami z drugimi.

Korelacija vestnosti s splošno uspešnostjo managerjev je bila ravno tako skoraj ničta (Robertson, Baron, Gibbons, MacIver & Nyfield, 2000). Razlogi se lahko skrivajo v povečani fleksibilnosti in pripravljenosti na prilagajanje k spremembam, ki jo zahtevajo številni sodobni vodilni položaji – v takšnih primerih bi lahko značilnosti, povezane z zelo vestnimi ljudmi, spodbokavale nekatere vidike managerske uspešnosti.

Poleg splošnih značilnosti, ki jih posamezniki posedujejo in vplivajo na uspešnost, pa lahko torej na različnih področjih dela različne dimenzije osebnosti različno napovedujejo delovno uspešnost – glede na interakcijski pristop je stopnja, do katere osebnost napoveduje delovno uspešnost, odvisna od situacije, v katero je posameznik postavljen (Judge & Zapata, 2015). V različnih situacijah lahko pride do aktivacije specifičnih potez (angl. trait activation), tj. proces, v katerem posameznik izrazi specifično potezo, potem ko je soočen s situacijskimi namigi ustrežajočimi tej specifični potezi (Tett & Burnett, 2003). Če lahko poteza napoveduje uspešnost, se mora v situaciji primernost poteze ujemati s primernostjo, ki jo izzove kontekstna značilnost situacije – posameznik mora posedovati potezo, ki mu omogoča ustrezne odzive glede na namige situacije.

Judge in Zapata (2015) sta preučevala aktivacijo potez v odnosu z delovno uspešnostjo v pogojih dela, za katere so značilne različne delovne zahteve (poklici, ki zahtevajo neodvisnost pri izvajanju dela, inovacijo, tekmovalnost, močne socialne veščine, natančnost in ukvarjanje z neprijaznimi in jeznimi ljudmi). Pri delovnih mestih, ki omogočajo večjo neodvisnost pri opravljanju dela, sta bili pomembnejši dimenziji vestnost in odprtost, medtem ko so na delovnih mestih z zahtevami po dobrih socialnih veščinah delovno uspešnost bolj napovedovale dimenzije čustvene stabilnosti, sprejemljivosti in ekstravertnosti. Na delovnih mestih z višjo stopnjo tekmovalnosti je bila ekstravertnost pozitivno povezana z delovno uspešnostjo, sprejemljivost pa negativno. Odprtost je bolje napovedovala delovno uspešnost na delovnih mestih, kjer je zahtevana visoka stopnja inovacije in kreativnosti, pri delovnih mestih, v katerih se je bilo potrebno soočiti z neprijetnimi in jeznimi ljudmi, pa so delovno uspešnost najbolj napovedovale lastnosti ekstraverzije, sprejemljivosti in čustvene stabilnosti.

Konfiguracije lastnosti Velikih Pet so bile uporabljene tudi za preučevanje kariernega uspeha posameznikov skozi življenje. Judge, Higgins, Thoresen in Barrick (1999) so raziskovali odnos med Pet Velikih, splošnimi duševnimi sposobnostmi (angl. general mental ability) in kariernim uspehom, pri čemer so upoštevali človekov intrinzični in ekstrinzični uspeh. Intrinzični uspeh se nanaša na posameznikovo subjektivno doživljanje njegove kariere, ekstrinzičen pa na tisti del, ki ga je možno objektivno izmeriti – npr. višina plače. Kontrolirano po splošnih duševnih sposobnostih je bila osebnost povezana s kariernim uspehom. Podrobneje je bila dimenzija vestnosti pozitivno povezana z obema vrstama kariernega uspeha, dimenzija nevroticizma pa je bila negativno povezana z ekstrinzičnim delom. V še eni študiji je bila ekstravertnost pozitivno povezana z višino plače, napredovanji in kariernim zadovoljstvom, medtem ko sta bila tako nevroticizem kot sprejemljivost s kariernim zadovoljstvom povezana negativno. Odprtost za nove izkušnje je bila negativno povezana z višino plače (Seibert & Kraimer, 2001), v novejši študiji pa je bil prihodek negativno povezan z dimenzijo spremenljivosti (Judge, Livingston & Hurst, 2012). Nazadnje so analize v vzorcu managerjev iz Evrope in vzorcu managerjev iz Združenih držav Amerike podpirale prejšnje ugotovitve, in sicer je bila ekstravertnost pozitivno povezana z intrinzičnim uspehom, medtem ko je bil negativno s tem povezan nevroticizem

(Boudreau, Boswell & Judge, 2001). Podobno kot v predstavljeni študiji (Robertson, Baron, Gibbons, MacIver & Nyfield, 2000) je bila tudi v tej vestnost nepovezana z ekstrinzičnim uspehom, negativno pa je z le-tem bila povezana sprejemljivost. Obstajale so tudi razlike v kulturah, saj je bila dimenzija nevroticizma napram evropskim managerjem pri ameriških povezana z nižjimi nivoji ekstrinzičnega uspeha, ekstravertnost pa je bila povezana z višjimi nivoji ekstrinzičnega uspeha pri evropskih managerjih napram ameriškim.

4 METODOLOŠKI OKVIR

V empiričnem delu magistrskega dela je predstavljen potek zbiranja podatkov za raziskavo, metode, uporabljene pri analizi podatkov, sestava vprašalnika ter rezultati raziskovanja in njihova interpretacija.

Z empirično raziskavo se je poskušalo odgovoriti na naslednja raziskovalna vprašanja:

1. Ali obstajajo razlike v osebnosti, angažiranosti pri delu in v uspehu pri zaposlenih na tehničnem in zaposlenih na ekonomsko-poslovnem področju?
2. Ali obstajajo razlike v osebnosti, angažiranosti pri študiju in v uspehu pri študentih iz tehničnega in študentih iz ekonomsko-poslovnega področja?
3. Kateri dejavniki (izmed obravnavanih v tem magistrskem delu) vplivajo na uspeh zaposlenih?
4. Kateri dejavniki (izmed obravnavanih v tem magistrskem delu) vplivajo na uspeh študentov?
5. Ali lahko s poznavanjem velikih pet napovemo angažiranost pri delu?
6. Ali lahko s poznavanjem velikih pet napovemo angažiranost pri študiju?

4.1 Zbiranje podatkov in uporabljene metode

Uporabljena metoda za zbiranje podatkov v tem magistrskem delu je bila anketiranje. Uporabljen merski instrument je bil anketni vprašalnik, oblikovan in izdelan s pomočjo odprtokodne aplikacije 1KA, ki omogoča storitev spletnega anketiranja. Z namenom odprave napak je bilo po izdelavi pravilno delovanje vprašalnika preverjeno v ožjem družbenem krogu prijateljev.

Po upoštevanih povratnih informacijah testnega reševanja je bil vprašalnik s prošnjo za sodelovanje in zagotovljeno anonimnostjo ob sodelovanju osebno posredovan znancem in kolegom tako s tehničnega področja, kot z ekonomsko-poslovnega področja. Odziv na prošnje za reševanje vprašalnika je bil pri anketiranih s tehničnega področja v glavnem dober, pripravljenost reševanja pri anketiranih iz ekonomsko-poslovnega področja pa v glavnem slaba. Morda je ključen razlog za različnost v odzivu skupin prav povezanost oz. nepovezanost, ki so jo v sklopu študija na eni in drugi fakulteti ustvarile prav zahteve po fizični prisotnosti na eni oz. virtualna prisotnost na drugi fakulteti. Več razmišljanj o tem pa

je predstavljeno v omejitvah naloge. Povezava do anketnega vprašalnika je bila zato posredovana tudi preko družbenih omrežij (npr. Facebook) v skupine, katerih člani so ciljne enote.

Zbiranje podatkov je potekalo dva meseca, in sicer od 7. 6. 2022 do 6. 8. 2022. Povprečen čas reševanja vprašalnika je bil 7 minut in 4 sekunde. V bazi je bilo ob zaključku anketiranja zabeleženih 207 enot, od katerih je bilo 101 ustrezno rešenih, od tega je bilo v celoti rešenih 95 vprašalnikov, 6 pa le delno (semantična pravilnost in posledične izločitve so predstavljene ob analizi podatkov).

Pridobljeni podatki so bili preneseni v .csv datoteke in s programskim jezikom Python urejeni ter pripravljeni za nadaljnjo obdelavo. Pri pripravljanju za obdelavo so bile odstranjene enote, katerih vprašalniki so bili delno rešeni, zato je ostalo 95 enot. Od teh 95 enot so štiri enote vprašalnik rešile tako, da iz njihovih odgovorov ni bilo mogoče sklepati niti področja dela oz. študija niti doseženega uspeha pri delu oz. študiju, zato so bile odstranjene tudi te in ostalo je 91 enot. Za vseh 91 enot so bili iz 44-vprašanjkega testa BFI izračunani rezultati ocene za vsako dimenzijo osebnosti. Iz teh ocen so se izračunali tudi percentili, s čimer je bila izraženost dimenzije osebnosti zapisana glede na splošno populacijo. Podatki o povprečjih in standardnih odklonih za moški in ženski spol, glede na dimenzijo, so bili vzeti iz (Avsec, 2010, str.172), nato so se izračunale Z-ocene po postopku odšteja povprečja od ocene in nato deljenja s standardnim odklonom. Nazadnje je bila za izračun percentilov iz Z-ocen v orodju Python uporabljena kumulativna porazdelitvena funkcija (angl. Cumulative Distribution Function – CDF).

Za angažiranost pri delu oz. študiju so bile iz vseh devetih vprašanj seštete ocene ter izračunano povprečje tako po dimenzijah angažiranosti kot tudi za celoten konstrukt angažiranosti.

Kategorije angažiranosti so bile glede na Schaufeli in Bakker (2010) izračunane po sledečem vrstnem redu:

- Zelo neangažiran – zelo nizka stopnja angažiranosti, kjer je povprečni rezultat manjši ali enak 1,93 (določa oceno, ki sodi med 0. in 5. percentil).
- Neangažiran – nizka stopnja angažiranosti, kjer je povprečni rezultat med 1,94 in 3,06 (določa oceno, ki sodi med 5. in 25. percentil).
- Povprečno angažirana – povprečna stopnja angažiranosti, kjer je povprečni rezultat med 3,07 in vključno 4,66 (določa oceno, ki sodi med 25. in 75. percentil).
- Angažiran – visoka stopnja angažiranosti, kjer je povprečni rezultat med 4,67 in vključno 5,53 (določa oceno, ki sodi med 75. in 95. percentil).
- Zelo angažiran – zelo visoka stopnja angažiranosti, kjer je povprečni rezultat večji ali enak 5,54 (določa oceno, ki sodi med 95. in 100. percentil).

Po istem zgledu glede na uvrstitev ocene med meje s percentili so bile zgrajene tudi kategorije izraženosti dimenzije za vse osebnostne dimenzije, in sicer po sledečem vrstnem redu:

- Zelo neizražena – Določa oceno, ki sodi med 0. in 5. percentil.
- Neizražena – Določa oceno, ki sodi med 5. in 25. percentil.
- Povprečno izražena – Določa oceno, ki sodi med 25. in 75. percentil.
- Izražena – Določa oceno, ki sodi med 75. in 95. percentil.
- Zelo izražena – Določa oceno, ki sodi med 95. in 100. percentil.

Vsaki enoti je bila določena kategorija področja študija in kategorija področja dela. Če je poklic, ki ga je enota opravljala, sodil na tehnično področje (npr. programer), je bila enota uvrščena na tehnično področje dela. Če pa je poklic sodil na ekonomsko-poslovno področje (npr. manager), je bila enota uvrščena na poslovno področje dela. Če je enota opravljala študij na naravoslovno-tehnični univerzi (računalništvo, strojništvo ali elektrotehnika), je bila enota uvrščena v tehnično kategorijo področja študija. Če pa je študij opravljala na ekonomski fakulteti, je bila uvrščena v poslovno področje študija. Če je enota prvo stopnjo študija opravljala na tehnični fakulteti, drugo stopnjo pa na ekonomski fakulteti, je bila uvrščena v področje študija označeno z »miks«. Nekatere enote niso vpisale povprečne neto plače, ki jo prejmejo za eno delovno uro, ali povprečne študijske ocene, kljub temu pa so podale subjektivno oceno opravljanja delovnih nalog, področje dela, teste angažiranosti in osebnosti. Takšne enote so bile odstranjene iz statistične analize tam, kjer le-teh ni bilo mogoče obravnavati in uporabljene tam, kjer se jih je lahko. Podrobneje so postopki opisani v nadaljevanju dela.

Uporabljene metode za statistično analizo rezultatov so bile test dveh povprečij s *t*-preizkusom za neodvisna opazovanja, preizkus domneve o enakosti več aritmetičnih sredin iz neodvisnih vzorcev (ANOVA) in multipla linearna regresija.

4.2 Anketni vprašalnik

Anketni vprašalnik je sestavljen iz uvodnega dela in treh vsebinskih sklopov. V uvodnem delu je anketirancem predstavljena tematika in namen vprašalnika, pri čemer je poudarjena anonimnost sodelovanja, predviden čas trajanja in zahvala za sodelovanje. Sledijo vprašanja prvega, drugega in tretjega sklopa.

Prvi sklop vprašalnika zajema 44 trditev BFI-44 testa osebnosti, na katere anketiranci svoje odgovore o strinjanju oz. nestrinjanju podajajo na podlagi 5-stopenjske Likertove lestvice. Sledi sklop o angažiranosti pri delu, ki zajema devet trditev UWES-9 testa za merjenje angažiranosti pri delu oz. študiju. Če je enota študent, se mu prikaže različica testa za angažiranost pri študiju. V kolikor je enota zaposlena, se ji prikaže različica testa za angažiranost pri delu. Če pa hkrati študira in je zaposlena, pa se ji prikažeta obe različici. Tretji sklop je namenjen zbiranju demografskih podatkov in zajema demografska vprašanja

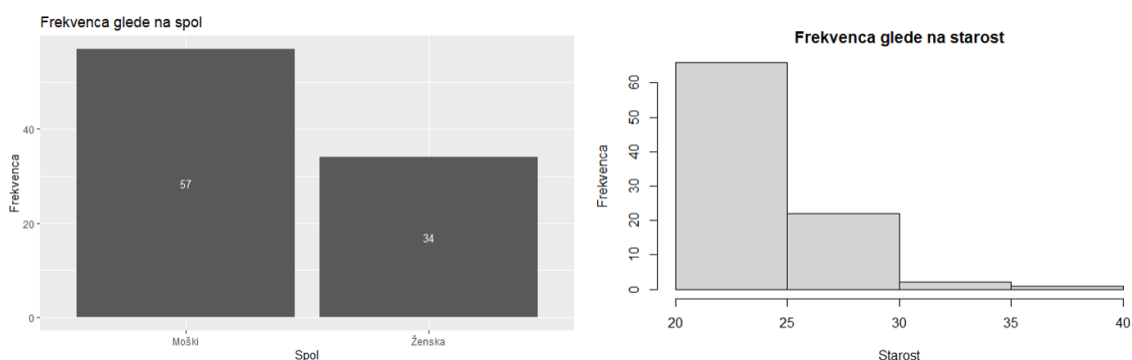
o spolu, letnici rojstva, stopnjah in področjih študija, ki jih je enota obiskovala, področje dela, ki ga enota opravlja, neto plači, ki jo enota prejme na delovno uro, ter ocenjevanje subjektivne uspešnosti delovnih oz. študijskih nalog.

Odgovor za zbiranje stopnje in področje študija je bil odprtega tipa, saj orodje ni podpiralo integracije vseh programov in stopenj študija po vseh fakultetah v Sloveniji v možne odgovore enega vprašanja.

4.3 Vzorec

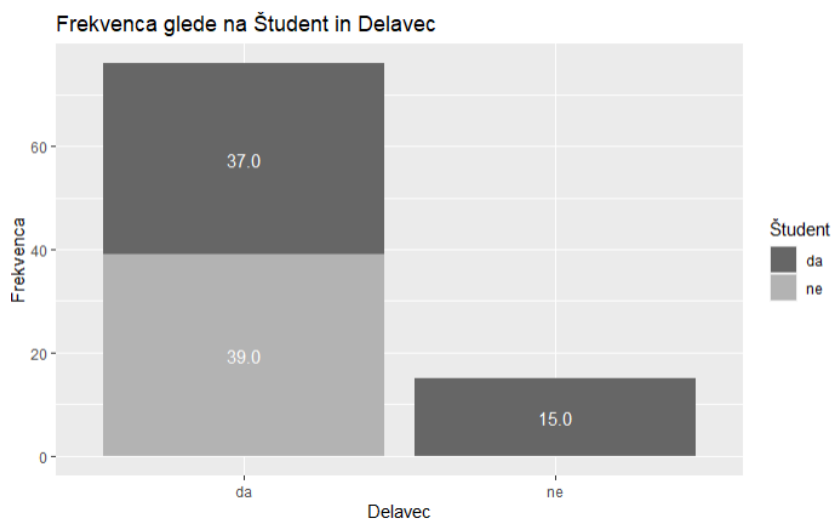
Na sliki 5 so predstavljene frekvence glede na spol in glede na starost, kjer je 57 (62,6 %) enot moškega spola, 34 (37,4 %) enot pa ženskega spola. Večina udeležencev je starih med 20 in 25 let, pri čemer je povprečna starost 25,56 let, najmanjša starost 23 let in najvišja starost 36 let. Standardni odklon starosti je 1,9 let.

Slika 5: Spol in starost anketirancev



Vir: lastno delo.

Slika 6: Razporeditev enot med delom in študijem

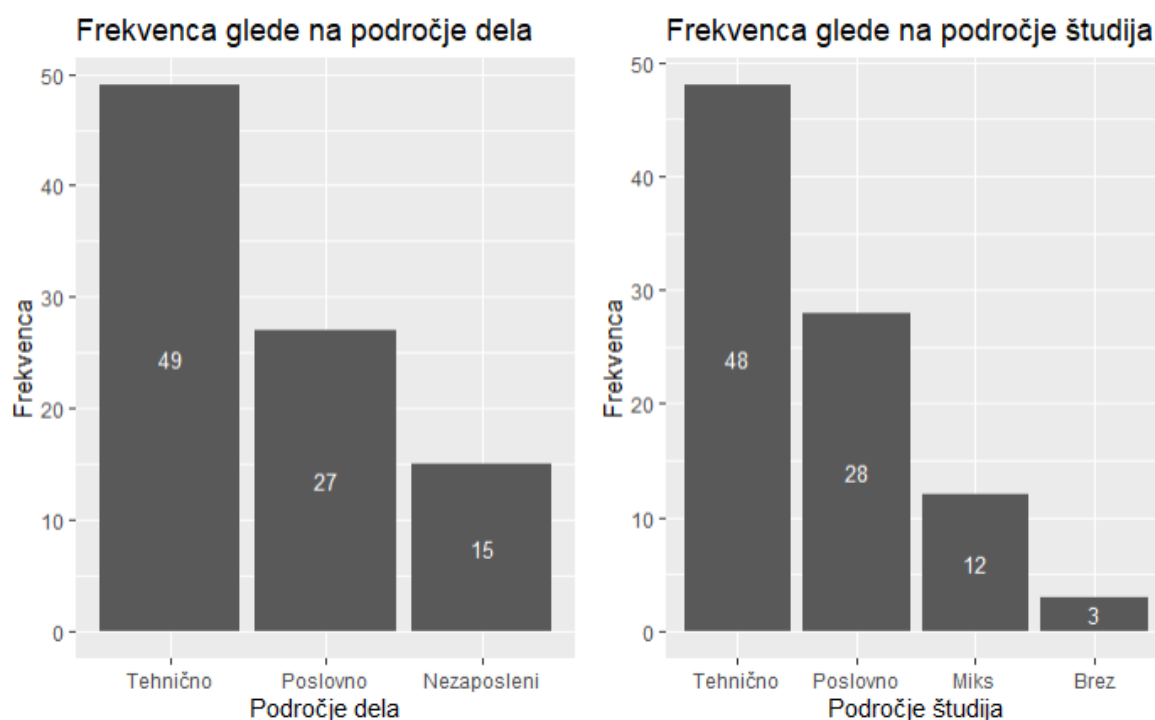


Vir: lastno delo.

Na sliki 6 vidimo, da je 76 enot zaposlenih, 15 enot pa nezaposlenih. Od 76 zaposlenih enot jih 37 še študira in so zaposleni v obliki študentskega dela. Od 15 nezaposlenih enot jih vseh 15 še študira. Na sliki 7 so prikazane frekvence enot glede na področje študija oz. dela. Od 76 zaposlenih enot jih 49 dela na tehničnem področju, medtem ko jih 27 dela na poslovnem področju, 15 enot pa je nezaposlenih (še študira). Od vseh 91 enot jih je 48 obiskovalo tehnično področje študija, 28 poslovno področje študija, 11 enot je obiskovalo oba področja študija, ena enota je na prvi stopnji obiskovala akademijo za likovno umetnost, na drugi ekonomsko fakulteto, zaposlena pa je na tehničnem področju, zato je bila uvrščena prav tako v področje miks. Tri enote niso obiskovale študija. Izmed enot, ki so pri področju študija označile tehnično področje, jih je sedem iz strojništva, štiri iz elektrotehnike, ena enota iz farmacije in ena enota iz kemije, preostale enote so iz računalništva. Za enoto se je štelo, da je zaposlena na tehničnem področju, če je podala odgovor, da opravlja vrsto dela, ki sodi na tehnično področje (npr. programer, konstruktor), in za poslovno področje, če je podala odgovor, da opravlja vrsto dela, ki sodi na ekonomsko-poslovno področje (npr. manager).

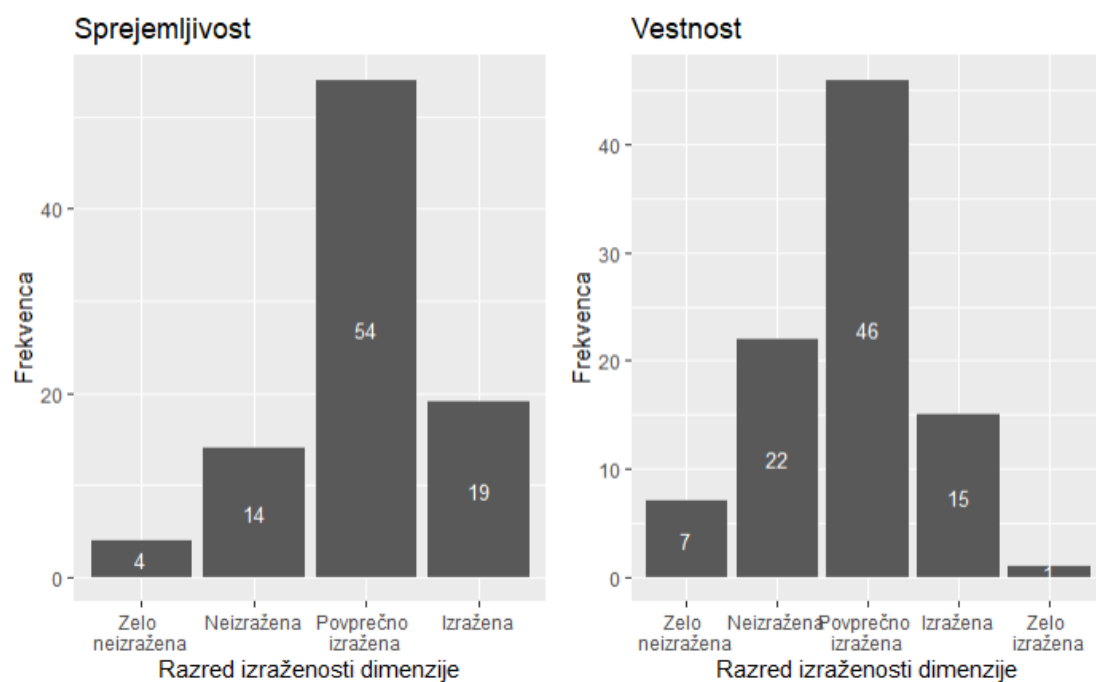
Na slikah 8, 9, 10 so prikazane izraženosti osebnostnih dimenzij glede na splošno populacijo. Na sliki 8 vidimo izraženost sprejemljivosti in vestnosti, na sliki 9 vidimo izraženost nevroticizma in odprtosti, na sliki 10 pa izraženost dimenzije ekstravertnosti. Opazimo, da so dimenzije pri večini enot povprečno izražene – pri večini izraženost dimenzij osebnosti pade med 25. in 75. percentil. Na sliki 10 je predstavljena še distribucija enot po vseh petih dimenzijah osebnosti glede na splošno populacijo.

Slika 7: Frekvence enot glede na področje študija oz. dela



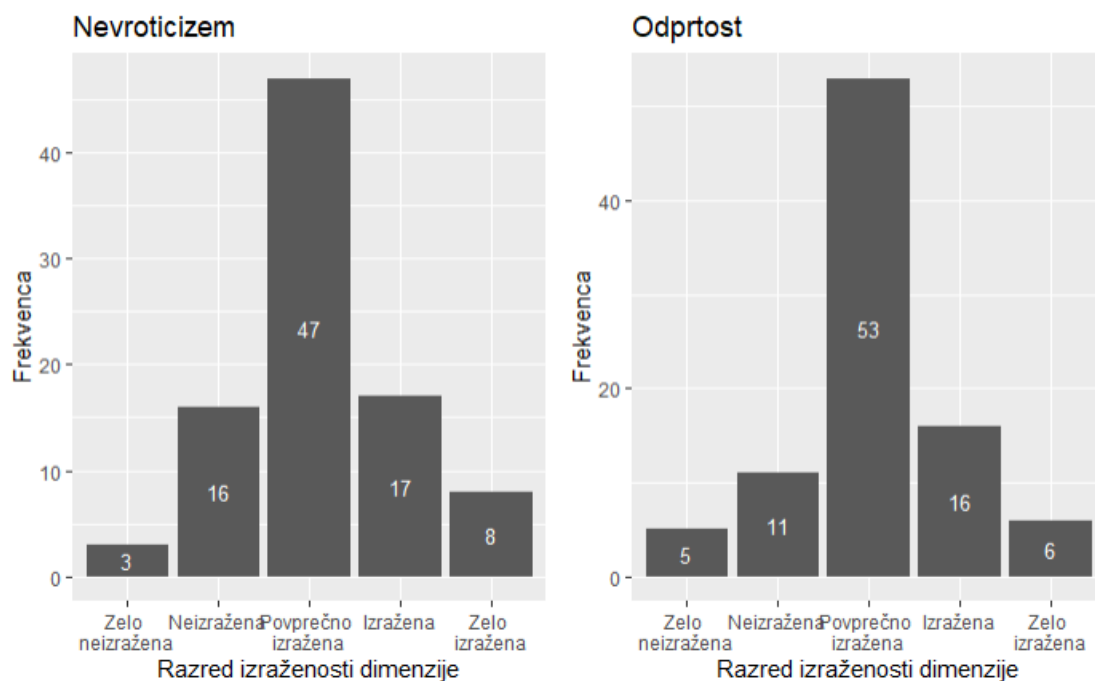
Vir: lastno delo.

Slika 8: Izraženost sprejemljivosti in vestnosti



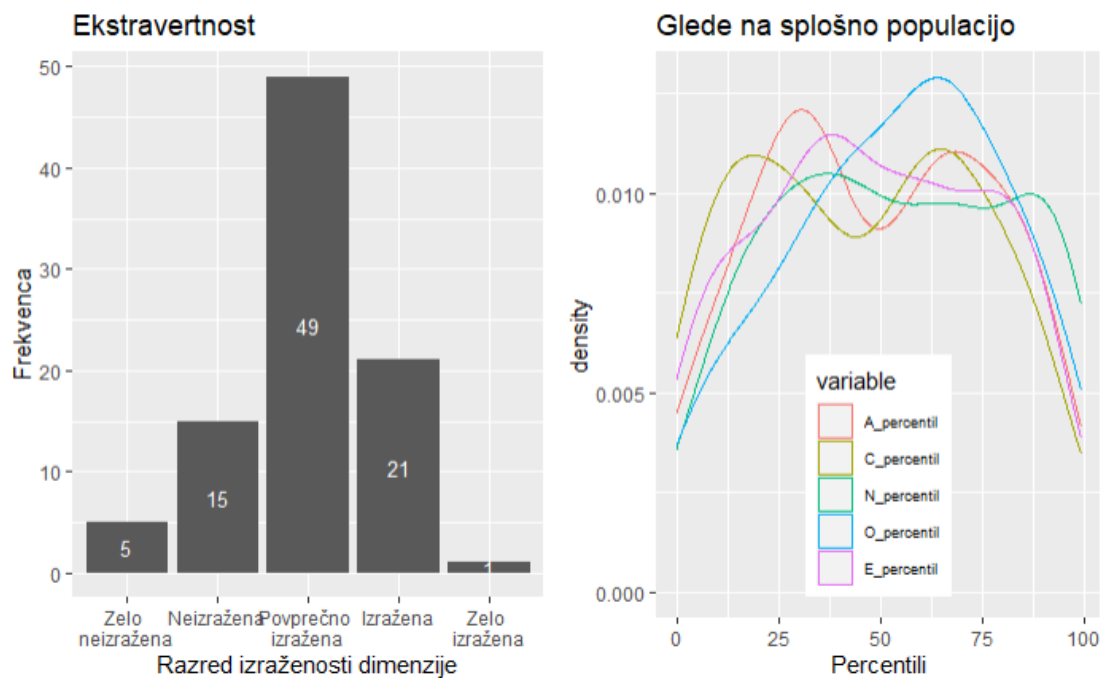
Vir: lastno delo.

Slika 9: Izraženost nevroticizma in odprtosti



Vir: lastno delo.

Slika 10: Izraženost ekstravertnosti in distribucija enot glede na splošno populacijo



Vir: lastno delo.

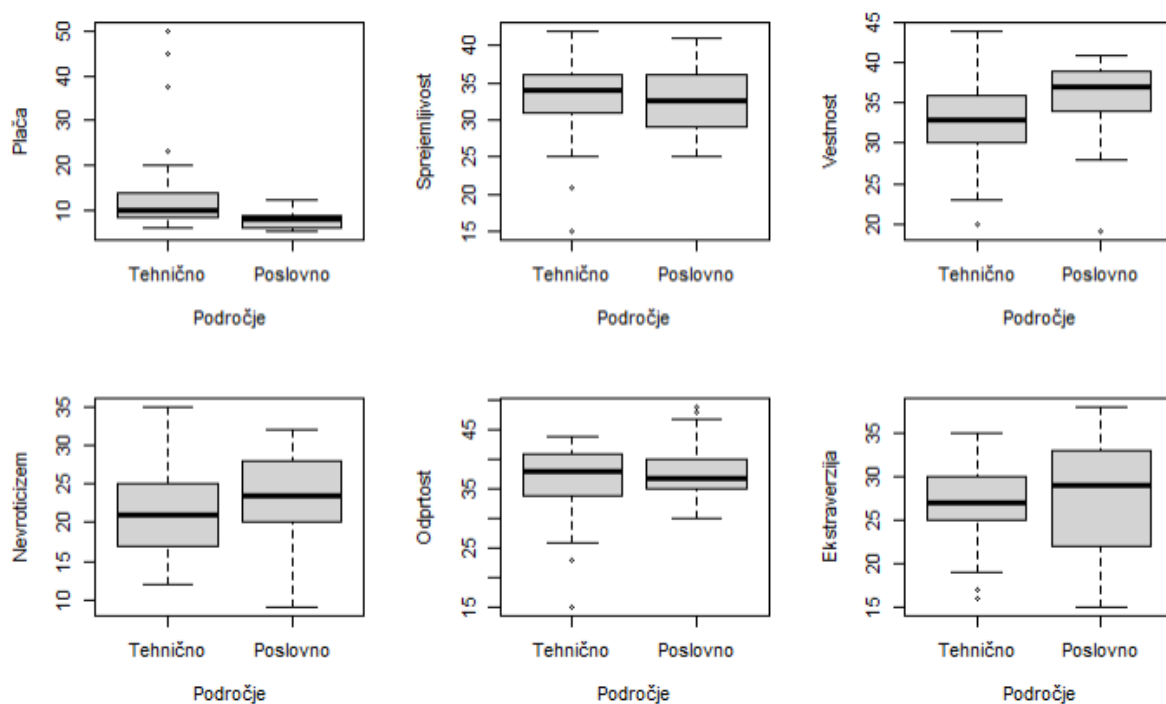
5 REZULTATI

5.1 Primerjave po področjih dela

S statistično analizo smo se najprej osredotočili na zaposlene osebe, torej tiste, ki so imele podane vrednosti o področju dela, vrednosti o neto plači, ki jo prejmejo za eno delovno uro, in rešen test angažiranosti pri delu. Za primerjave različnih povprečij med področji dela je bil uporabljen t -preizkus za neodvisna opazovanja, privzeto nastavljen, da upošteva neenakost varianc in torej opravi Welchov test.

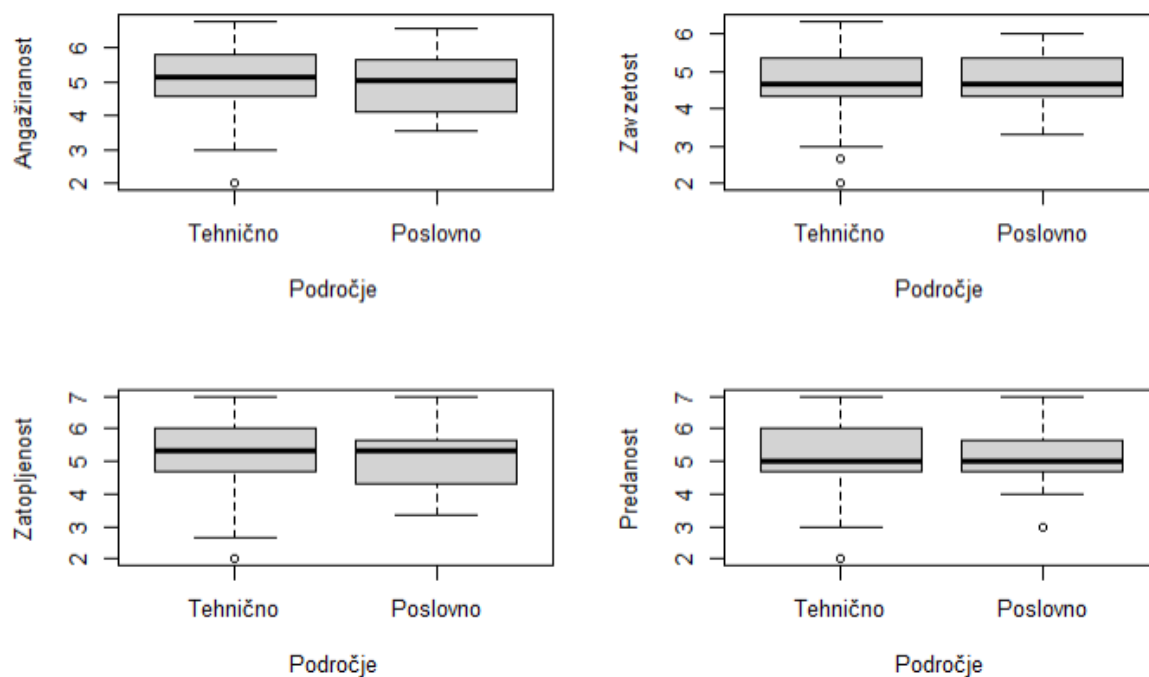
Na sliki 11 so vidne primerjave povprečij plače in osebnostnih dimenzij po področjih zaposlitve – tehničnem in poslovnem. Iz grafov opazimo, da so večinoma enaka, bolj se razlikujejo le pri plači in vestnosti. Na sliki 12 so vidne primerjave povprečnih vrednosti angažiranosti pri delu in poddimenzij angažiranosti pri delu – zavzetosti, predanosti in zatopljenosti. Iz grafov opazimo, da je povprečna vrednost angažiranosti pri delu pri zaposlenih enotah na obeh področjih skoraj enaka.

Slika 11: Primerjave povprečij spremenljivk po področjih



Vir: lastno delo.

Slika 12: Primerjava povprečij angažiranosti pri delu po področjih dela



Vir: lastno delo.

V tabeli 2 so prikazani rezultati t-testov za neodvisna opazovanja pri različnih spremenljivkah. Z M je označeno povprečje, s SD standardni odklon. Črki df označujeta stopinje prostosti, medtem ko je s t označena statistična vrednost testa. S p je označena statistična pomembnost rezultatov. Zraven spremenljivke Neto plača je znak »*«, s katerim je bilo označeno, da je bil test ponovljen z odstranitvijo osamelcev, tj. tistih, pri katerih je bila plača višja od 20 eur neto na delovno uro.

Tabela 2: Rezultati t-testov za neodvisna opazovanja

Področje	Tehnično		Poslovno		$t(df) = t$	p
	M	SD	M	SD		
Neto plača	12,97	9,27	7,96	2,07	-	0,004
Neto plača*	10,21	2,9	7,96	2,07	-	0,016
Subj. delo	7,47	1,58	7,55	1,79	$t(37) = -0,176$	0,862
Angažiranost	4,97	0,93	4,94	0,85	$t(45) = 0,136$	0,892
Sprejemljivost	33,22	5,25	32,77	4,43	$t(48) = 0,367$	0,716
Vestnost	33,16	4,78	35,59	5,35	$t(37) = -1,811$	0,078
Nevroticizem	21,53	5,6	23,27	5,83	$t(40) = -1,161$	0,252
Odprtost	36,6	5,75	38,27	5,74	$t(41) = -1,119$	0,270
Ekstraverzija	27,33	4,73	28,14	6,66	$t(31) = -0,506$	0,616

Vir: lastno delo.

Pri spremenljivki neto plača na uro je bila na vzorcu anketirancev ugotovljena statistično značilna razlika z Mann-Whitney U -testom ($U(N_{\text{tehnično}}=45, N_{\text{poslovno}}=22) = 803, p = 0,004$) med tehničnim ($M = 12,97, SD = 9,27$) in poslovnim ($M=7,96, SD = 2,07$) področjem. Tudi ob odstranitvi osamelcev iz vzorca (tistih, ki so imeli plačo višjo od 20 eur in so bili vsi del tehničnega področja) je razlika še vedno statistično značilna ($U(N_{\text{tehnično}}=42, N_{\text{poslovno}}=22) = 688,5, p = 0,016$). Pri izvedbi t -testa je vzorec vseboval 45 ljudi iz tehničnega področja in 22 ljudi iz poslovnega področja, saj je bilo preostale osebe potrebno izločiti zaradi praznih vrednosti o neto plači za delovno uro.

Pri povprečni subjektivni oceni uspešnosti opravljanja delovnih nalog na vzorcu ni bilo najdenih statistično pomembnih razlik. Prav tako ne pri dimenzijah sprejemljivosti, nevroticizma, odprtosti in ekstravertnosti, pri katerih se je za primerjanje povprečij uporabila izračunana ocena dimenzije glede na odgovore vprašalnika (in ne izračunan percentil dimenzije). Če mejo za statistično značilnost v pragmatičnem duhu dvignemo iz 0,05 na 0,10, potem lahko o statistično značilni razliki na vzorcu med tehničnim ($M = 33,16, SD = 4,78$) in poslovnim ($M=35,59, SD = 5,35$) področju govorimo še pri dimenziji vestnosti ($t(37) = -1,811, p = 0,078$).

5.2 Primerjave po področjih študija

Statistična analiza je bila nadaljevana z analizo variance – testom treh povprečij ali več. Zajete so bile enote, ki so imele vpisano povprečno oceno pri študijskem uspehu. Takšne enote so bile razdeljene v tri kategorije, med katerimi se je primerjalo povprečja. Te tri kategorije so zajemale kategorijo tehničnega področja, kategorijo poslovnega področja in mešano kategorijo, v kateri so bili študenti, ki študirajo oz. so študirali na obeh področjih. Pri izvedbi testov je bilo 39 enot iz tehničnega področja, 25 enot iz poslovnega področja, in 10 enot iz mešanega področja, upoštevane so bile vse enote, ki so podale področje študija in doseženo povprečno oceno. Izjema je bil zadnji test primerjave angažiranosti po področjih, kjer se je izmed teh upoštevalo le enote, ki še študirajo in so torej rešile test za angažiranost pri študiju (20 enot iz tehničnega področja, 16 enot iz poslovnega področja in 10 enot iz mešanega področja).

V tabeli 3 so prikazani rezultati testov za neodvisna opazovanja pri različnih spremenljivkah. Z M je označeno povprečje, s SD standardni odklon. S F je označena F-statistika testa. Z r^2 , čigar koren predstavlja velikost učinka r , označujemo delež pojasnjenih odklonov v celotnih odklonih. Zraven spremenljivk Vestnost in Odprtost je znak »*«, s katerim je bilo označeno, da je bilo z izvedbo Levenovega testa za preverbo homoskedastičnosti ugotovljeno, da ne moremo trditi, da so variance vseh skupin, ki jih preučujemo, enake. V tem primeru se je nadaljevalo z izvedbo Welchevega testa.

Tabela 3: Rezultati testov pri analizi variance

Measure	Tehnično		Poslovno		Miks		F	r^2
	M	SD	M	SD	M	SD		
Ocena	8,32	0,56	8,54	0,59	8,69	0,4	2,342	0,061
Subj. Ocena	6,72	1,56	7,48	1,92	7,60	1,78	2,009	0,053
Sprejemlj.	32,87	5,42	32,28	4,49	33,20	4,05	0,163	0,005
Nevrotic.	22,08	5,20	21,92	5,78	25,70	6,46	1,895	0,051
Ekstravert.	27,33	5,92	27,48	5,75	29,00	4,76	0,346	0,010
Vestnost*	33,54	5,22	34,76	3,91	32,30	2,98	1,996	-
Odprtost*	37,82	5,82	36,36	3,90	41,40	3,66	6,379	-
Angaž.	8,25	0,57	8,67	0,56	8,69	0,40	0,235	0,011

Vir: lastno delo.

Pri preučevanju razlik *povprečne ocene* je Levenov test pokazal, da so variance vseh preučevanih skupin enake $F(2,71) = 0,598$, $p = 0,553$. Zato smo nadaljevali z analizo variance, ki pa ni pokazala značilnih razlik $F(2, 71) = 2,342$, $p = 0,104$.

Pri preučevanju *subjektivne ocene* uspešnosti opravljanja študijskih nalog je Levenov test pokazal, da so variance vseh preučevanih skupin enake $F(2,71) = 0,722, p = 0,498$. Zato smo nadaljevali z analizo variance, ki pa ni pokazala značilnih razlik $F(2, 71) = 2,009, p = 0,142$.

Pri preučevanju ocen osebnostne dimenzije *sprejemljivosti* je Levenov test pokazal, da so variance vseh preučevanih skupin enake $F(2,71) = 0,164, p = 0,849$. Zato smo nadaljevali z analizo variance, ki pa ni pokazala značilnih razlik $F(2, 71) = 0,163, p = 0,850$.

Pri preučevanju ocen osebnostne dimenzije *nevroticizma* je Levenov test pokazal, da so variance vseh preučevanih skupin enake $F(2,71) = 0,307, p = 0,737$. Zato smo nadaljevali z analizo variance, ki pa ni pokazala značilnih razlik $F(2, 71) = 1,895, p = 0,158$.

Pri preučevanju ocen osebnostne dimenzije *ekstravertnosti* je Levenov test pokazal, da so variance vseh preučevanih skupin enake $F(2,71) = 0,281, p = 0,756$. Zato smo nadaljevali z analizo variance, ki pa ni pokazala značilnih razlik $F(2, 71) = 0,346, p = 0,708$.

Pri preučevanju *angažiranosti pri študiju* je Levenov test pokazal, da so variance vseh preučevanih skupin enake $F(2,43) = 0,741, p = 0,483$. Zato smo nadaljevali z analizo variance, ki pa ni pokazala značilnih razlik $F(2, 43) = 0,235, p = 0,792$.

Pri preučevanju ocen osebnostne dimenzije *vestnosti* je Levenov test pokazal, da variance vseh preučevanih skupin niso enake $F(2,71) = 2,825, p = 0,066$. Zato smo nadaljevali z Welchvim testom, ki pa ni pokazal značilnih razlik $F(2, 30) = 1,996, p = 0,153$.

Pri preučevanju ocen osebnostne dimenzije *odprtosti* je Levenov test pokazal, da variance vseh preučevanih skupin niso enake $F(2,71) = 2,825, p = 0,091$. Zato smo nadaljevali z Welchvim testom, ki je pokazal značilne razlike $F(2, 28) = 6,379, p = 0,005$.

Da bi lahko ugotovili, med katerimi skupinami so značilne razlike prisotne, smo nadaljevali s post-hoc analizo, kjer smo primerjali vse kombinacije dveh povprečij. Ugotovljena je bila statistična razlika med Tehnično in Miks skupino ($p = 0,047$) in Miks in Poslovno skupino ($p = 0,009$), medtem ko med poslovno in tehnično skupino statistično značilne razlike v oceni dimenzije odprtosti ni ($p = 0,258$). Z aplikacijo bonferroni korekcije lahko o statistični razliki v povprečni oceni dimenzije odprtosti govorimo le med skupino Miks in skupino Poslovno ($p = 0,026$).

5.3 Analiza odvisnosti

V sklopu analize odvisnosti smo izvedli štiri analize, in sicer analizo napovedovanja delovnega uspeha, analizo napovedovanja študijskega uspeha, analizo napovedovanja angažiranosti pri delu in analizo napovedovanja angažiranosti pri študiju. Rezultati so predstavljeni v nadaljevanju.

5.3.1 Napovedovanje delovnega uspeha

Naslednji korak statistične analize je bil napovedovanje delovnega uspeha, merjenega kot neto plača na delovno uro. Enote so bile neodvisno opazovane, upoštevane pa so bile le enote, ki so podale področje dela in enote, ki so podale znesek neto plače, ki jo prejmejo za delovno uro (62 enot, 40 iz tehničnega področja in 22 iz ekonomsko-poslovnega področja). Regresijski model se je zgradil po metodi Enter, pri čemer so se v model vključile vse pojasnjevalne spremenljivke hkrati. Pri tem modelu je bila odvisna spremenljivka neto plača na uro v eur, pojasnjevalne spremenljivke pa so bile ocene vseh pet osebnostnih dimenzij, starost, spol, angažiranost pri delu in delovno področje.

V Tabeli 4 so prikazani rezultati multiple linearne regresije. Multipla linearna regresija je bila izvedena za napovedovanje neto plače na delovno uro glede na starost, angažiranost (Delo_Angažiranost), spol; kodiran z *dummy* spremenljivko, področje dela; kodirano z *dummy* spremenljivko in petimi dimenzijami osebnosti – sprejemljivost (A_ocena), vestnost (C_ocena), nevroticizem (N_ocena), odprtost (O_ocena) in ekstravertnost (E_ocena).

Tabela 4: Rezultati multiple linearne regresije (delovni uspeh)

Term	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
(Intercept)	-8.79	12.76	-0.69	.494
Starost	0.56	0.43	1.30	.199
Delo_Angažiranost	0.75	0.58	1.30	.199
A_ocena	-0.09	0.10	-0.88	.382
C_ocena	0.05	0.11	0.50	.618
N_ocena	-0.04	0.10	-0.41	.682
O_ocena	0.05	0.10	0.53	.599
E_ocena	0.11	0.11	1.04	.304
Delo_PodročjeFaktorPoslovno	-2.77	1.24	-2.23	.030
SpolFaktorŽenska	-1.95	1.22	-1.59	.117

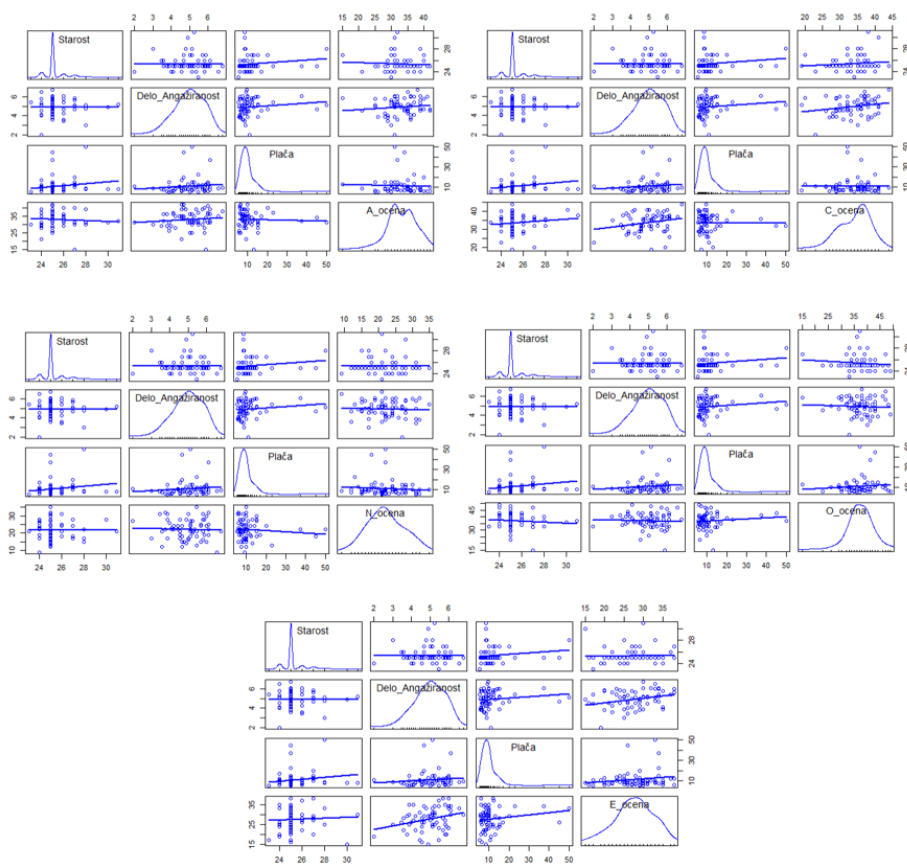
Vir: lastno delo.

Na našem vzorcu je bila najdena značilna regresijska enačba ($F(9,56) = 2,81$, $p = 0,009$), multipli R^2 je 0,311, kar pomeni, da 31,1 % variabilnosti plače lahko pojasnimo z izbranimi pojasnjevalnimi spremenljivkami. Glede na rezultate v tabeli 4 opazimo, da imajo v našem vzorcu enote, ki so zaposlene na poslovnem področju, v povprečju za 2,77 eur nižjo neto

plačo za uro, kot pa enote, zaposlene na tehničnem področju, kontrolirano za ostale spremenljivke. Preostali koeficienti niso značilni v svojem napovedovanju.

Na sliki 13 so prikazani razsevni diagrami povezanosti spremenljivk za preverjanje linearnosti. Na vsaki izmed podslik večje slike je kot zadnja spremenljivka druga osebnostna dimenzija. Razsevni diagram nam kaže linearno povezanost med spremenljivkami, na takšnem diagramu bi prav tako lahko opazili morebitno prisotnost multikolinearnosti, tj. preveliko povezanost med spremenljivkami. Na razsevni diagramu hkrati lahko opazimo tudi nizko korelacijo oz. povezanost med spremenljivkami, saj je premica na sliki vodoravna.

Slika 13: Razsevni diagrami povezanosti spremenljivk



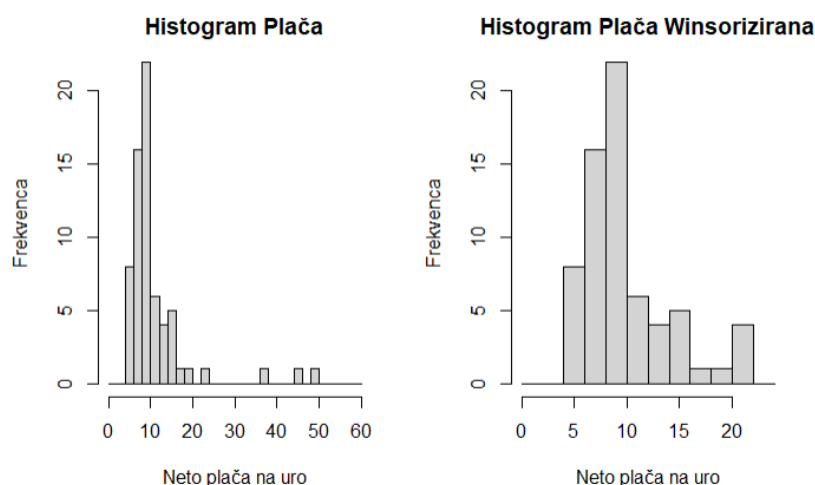
Vir: lastno delo.

Na sliki 14 je prikazan histogram plače pred in po winsorizaciji¹. Ker je plača (Histogram Plača) asimetrična, smo za postopek winsorizacije izbrali 5 % vrednosti na skrajni desni.

Tem vrednostim smo nato priredili vrednosti 95. centila. Na histogramu Histogram Plača Winsorizirana, na sliki 14, vidimo transformirane podatke, očiščene najekstremnejših vrednosti. Po winsorizaciji plače smo nadaljevali s korelacijsko analizo med številskimi spremenljivkami s Pearsonovim koeficientom.

¹ Winsorizacija je transformacija, s katero v podatkih zmanjšamo vpliv ekstremnih vrednosti.

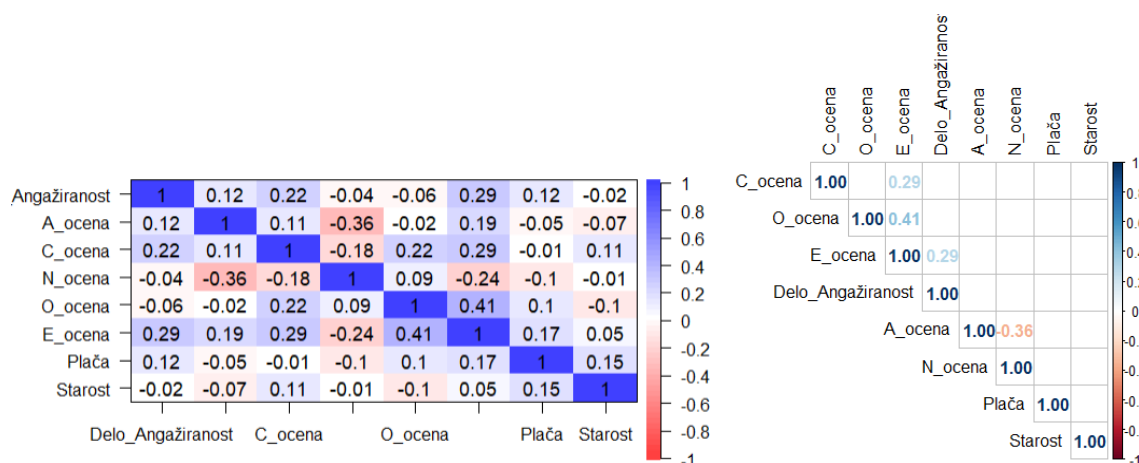
Slika 14: Plača pred in po winsorizaciji



Vir: lastno delo.

Na sliki 15 vidimo korelacijsko matriko in vrednosti korelacij. Na desni strani slike vidimo korelacije, ki so statistično značilne, statistično neznačilne pa niso prikazane. Na našem vzorcu je linearna povezanost med ekstravertnostjo in angažiranostjo pozitivna in srednje močna ($0,29, p = 0,018$), med sprejemljivostjo in nevroticizmom negativna in srednje močna ($-0,36, p = 0,003$), med odprtostjo in ekstravertnostjo pozitivna in srednje močna ($0,41, p < 0,001$) in med vestnostjo in ekstravertnostjo pozitivna in srednje močna ($0,29, p = 0,017$). Ob pregledu parcialnih korelacij opazimo, da je linearna povezava med odprtostjo in angažiranostjo negativna in šibka ob izločenem vplivu preostalih spremenljivk ($-0,258, p = 0,045$).

Slika 15: Korelacijska matrika

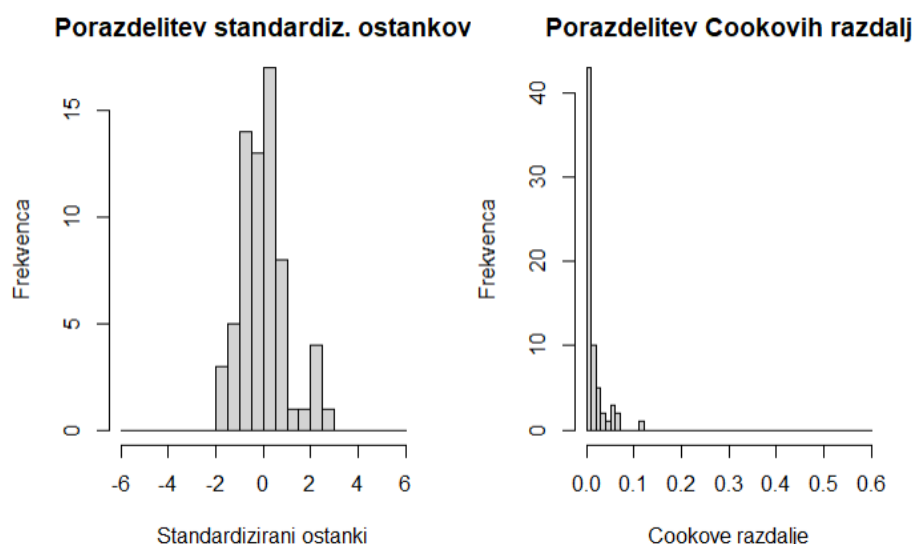


Vir: lastno delo.

Ker nobena korelacija ni večja od 0,7, prav tako je VIF pri vseh spremenljivkah, vključenih v regresijsko funkcijo, manjši od 5, povprečni VIF pa je 1,37, ne moremo govoriti o multikolinearnosti. Na sliki 21 sta vidni porazdelitvi standardiziranih ostankov in Cookovih

razdalj, medtem ko je na sliki 22 viden graf standardiziranih ostankov in napovedi. Normalna porazdelitev standardiziranih ostankov nam pove, da se tudi napake porazdeljujejo normalno, kar je ena izmed predpostavk regresije, ki omogoča posploševanje. Cookove razdalje uporabljamo za identifikacijo podatkovnih točk, ki negativno vplivajo na naše rezultate – za iskanje vplivnih osamelcev v naboru napovedovalnih spremenljivk.

Slika 16: Standardizirani ostanki in Cookove razdalje

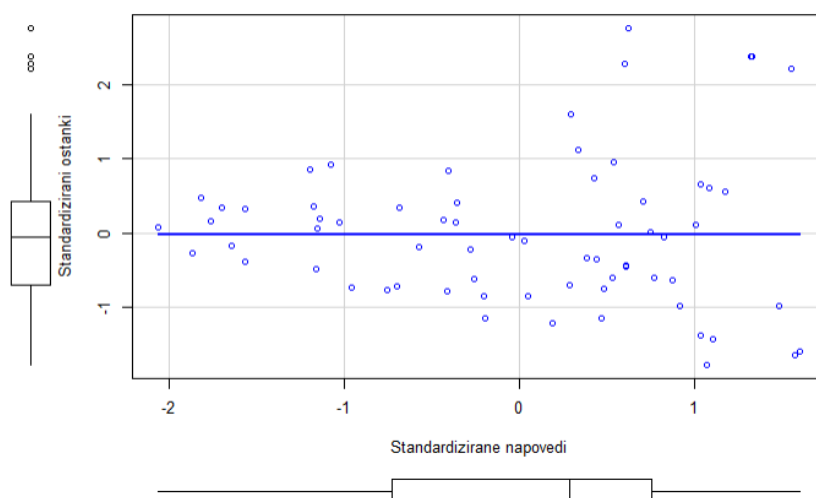


Vir: lastno delo.

Opazimo, da so prisotni osamelci. Čeprav nima nobena enota vrednosti standardiziranih ostankov manjših od -3 ali večjih od +3, štiri enote pri vrednostih standardiziranih ostankov odstopajo, ena pa ima večji preskok razdalje pri Cookovih razdaljah. Enoto z večji preskokom Cookove razdalje odstranimo. Naredimo regresijski model, rezultati katerega so vidni v tabeli 4. Nato iz podatkov odstranimo štiri enote, ki smo jih na podlagi vrednosti standardiziranih ostankov določili kot osamelce in na podatkih ponovno zgradimo regresijski model. Rezultati drugega modela so vidni v tabeli. Na sliki 17 opazimo, da je porazdelitev linearna, kaže pa se tudi heteroskedastičnost.

Linearnost in homoskedastičnost sta dve izmed predpostavk linearne regresije. Linearnost nam pove, da je odnos med pojasnjevalnimi spremenljivkami in povprečjem odvisne spremenljivke linearen, homoskedastičnost pa, da je varianca ostankov enaka za katerokoli vrednost pojasnjevalnih spremenljivk. Homoskedastičnost bi opazili z »enako« razpršenostjo vzdolž vrisane premice na sliki, a opazimo, da se razpršenost širi v desno, s čimer se kaže heteroskedastičnost, torej neenakost varianc.

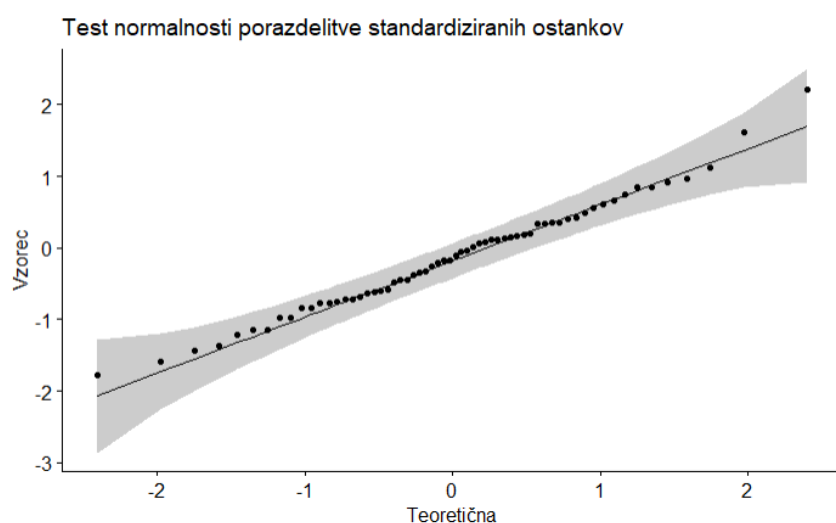
Slika 17: Standardizirani ostanki in standardizirane napovedi



Vir: lastno delo.

Na sliki 18 je v Q-Q grafu vidno, da so standardizirani ostanki z odstranjenimi osamelci porazdeljeni približno normalno.

Slika 18: Porazdelitev standardiziranih ostankov v primerjavi z normalno porazdelitvijo



Vir: lastno delo.

V tabeli 5 so vidni rezultati multiple linearne regresije z izločenimi osamelci (enotami, ki močno odstopajo pri vrednostih standardiziranih ostankov). Na našem vzorcu je bila najdena značilna regresijska enačba ($F(9,52) = 2,487$, $p = 0,019$), multipli R^2 je 0,301, kar pomeni, da lahko z našimi pojasnjevalnimi spremenljivkami pojasnimo 30,1 % variabilnosti prodaje. Glede na rezultate v tabeli 5 opazimo, da imajo v našem vzorcu enote, ki so zaposlene na poslovnem področju, v povprečju za 2,09 eur nižjo neto plačo na uro, kot pa enote, zaposlene na tehničnem področju, kontrolirano za ostale spremenljivke.

Tabela 5: Rezultati multiple linearne regresije z odstranjenimi osamelci

Term	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>P</i>
(Intercept)	5.16	10.51	0.49	.626
Starost	0.13	0.36	0.37	.715
Delo_Angažiranost	0.76	0.45	1.71	.093
A_ocena	-0.15	0.08	-1.77	.083
C_ocena	0.04	0.08	0.50	.617
N_ocena	-0.01	0.08	-0.17	.868
O_ocena	0.00	0.08	0.00	.999
E_ocena	0.09	0.09	1.00	.320
Delo_PodročjeFaktorPoslovno	-2.09	0.97	-2.16	.036
SpolFaktorŽenska	-1.33	0.95	-1.40	.168

Vir: lastno delo.

Po pragmatičnemu dvigu meje za statistično značilnost iz 0,05 na 0,1 ugotovimo še, da se ob povečanju ocene sprejemljivosti za eno točko v našem vzorcu neto plača na uro v povprečju zmanjša za 0,15 eur, kontrolirano za ostale spremenljivke. Če se angažiranost pri delu poveča za eno oceno, pa se v našem vzorcu neto plača na uro v povprečju poveča za 0,76 eur, kontrolirano za ostale spremenljivke.

5.3.2 Napovedovanje angažiranosti pri delu

V naslednjem koraku statistične analize se je izvedlo napovedovanje ocene angažiranosti pri delu glede na oceno spremenljivk določenih za dimenzije osebnosti. Tokrat so bile upoštevane enote, ki so imele podane rezultate vprašalnika za angažiranost pri delu (72), tudi če niso podale neto plače, ki jo prejmejo za eno uro opravljenega dela. Odvisna spremenljivka je bila angažiranost pri delu, pojasnjevalne pa sprejemljivost, vestnost, nevroticizem, odprtost in ekstravertnost. Tudi ta model se je zgradil po metodi Enter.

Rezultati multiple linearne regresije so vidni v tabeli 6. Pojasnjevalne spremenljivke so kodirane kot A_ocena (sprejemljivost), C_ocena (vestnost), N_ocena (nevroticizem), O_ocena (odprtost) in E_ocena (ekstravertnost). Na našem vzorcu je bila najdena značilna regresijska enačba ($F(5, 64) = 3,347, p = 0,001$), multipli R^2 je 0,2073, kar pomeni, da lahko

20,73 % variabilnosti angažiranosti pri delu pojasnimo z osebnostnimi dimenzijami po taksonomiji velikih pet.

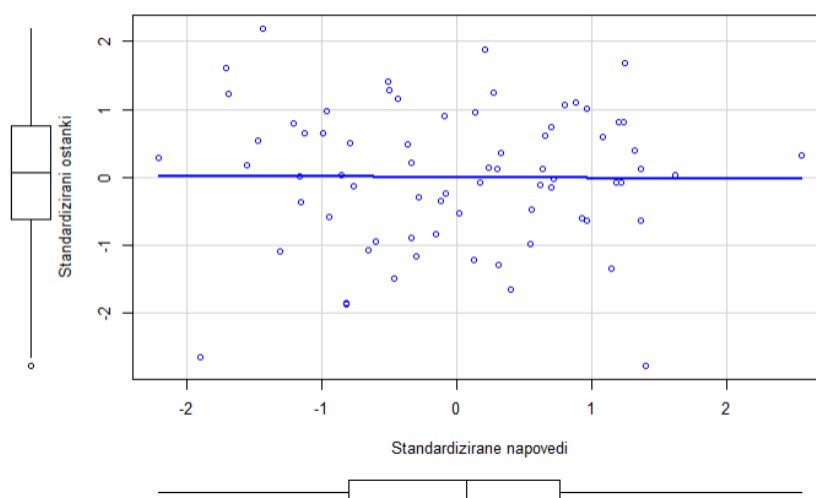
Tabela 6: Rezultati multiple linearne regresije (angažiranost pri delu)

Term	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
(Intercept)	0.54	1.61	0.34	.737
A_ocena	0.04	0.02	1.67	.099
C_ocena	0.05	0.02	2.11	.039
N_ocena	0.02	0.02	0.95	.345
O_ocena	-0.01	0.02	-0.50	.622
E_ocena	0.05	0.02	2.27	.027

Vir: lastno delo.

Če se na našem vzorcu ocena sprejemljivosti poveča za eno točko, se ocena angažiranosti pri delu v povprečju poveča za 0,04 točke, kontrolirano za ostale spremenljivke (ob pragmatičnemu dvigu meje za statistično značilnost na 0,1). Če se na našem vzorcu ocena vestnosti poveča za 1 točko, se ocena angažiranosti pri delu v povprečju poveča za 0,04 točke, kontrolirano na ostale spremenljivke. Če se pa ocena ekstravertnosti poveča za 1 točko, se ocena angažiranosti pri delu v povprečju poveča za 0,05 točke, kontrolirano za ostale spremenljivke.

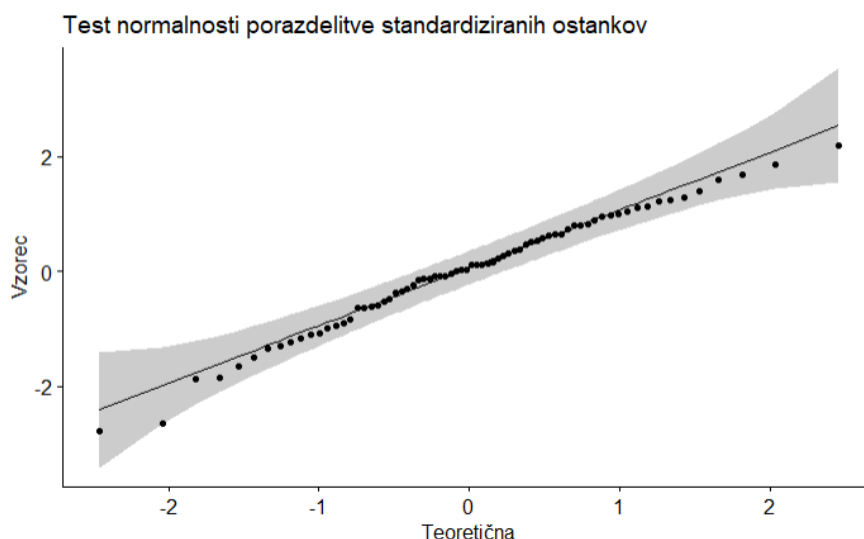
Slika 19: Standardizirani ostanki in Standardizirane napovedi (angažiranost pri delu)



Vir: lastno delo.

Na sliki 19 vidimo graf standardiziranih ostankov in graf standardiziranih napovedi, ki nam kaže homoskedastičnost in linearnost. Povprečni VIF našega modela je 1,28, pri vseh spremenljivkah pa je manjši od 5, zato ne moremo govoriti o multikolinearnosti. Na sliki 20 je prikazana porazdelitev standardiziranih ostankov v primerjavi z normalno porazdelitvijo, ki nam kaže, da so ostanki porazdeljeni približno normalno.

Slika 20: Porazdelitev standardiziranih ostankov v primerjavi z normalno porazdelitvijo (angažiranost pri delu)



Vir: lastno delo.

5.3.3 Napovedovanje študijskega uspeha

Naslednji korak statistične analize je bil napovedovanje študijskega uspeha, merjenega v obliki povprečne ocene pri študiju. Enote so bile neodvisno opazovane, upoštevane pa so bile le enote, ki so podale področje študija, enote, ki so podale doseženo povprečno oceno pri študiju in enote, ki so imele rešen vprašalnik angažiranosti pri študiju. To so enote, ki še študirajo (46 enot, 20 iz tehničnega področja, 16 iz ekonomsko-poslovnega področja in 10 iz mešanega področja). Regresijski model se je zgradil po metodi Enter, pri čemer so se v model vključile vse pojasnjevalne spremenljivke hkrati. Pri tem modelu je bila odvisna spremenljivka povprečna dosežena ocena pri študiju, pojasnjevalne spremenljivke pa so bile ocene vseh pet osebnostnih dimenzij, starost, spol, angažiranost pri študiju in študijsko področje.

V Tabeli 7 so prikazani rezultati multiple linearne regresije. Multipla linearna regresija je bila izvedena za napovedovanje povprečne ocene pri študiju glede na starost, angažiranost (Delo_Angažiranost), spol; kodiran z *dummy* spremenljivko, področje študija; kodirano z *dummy* spremenljivko in petimi dimenzijami osebnosti – sprejemljivost (A_ocena), vestnost (C_ocena), nevroticizem (N_ocena), odprtost (O_ocena) in ekstravertnost (E_ocena).

Tabela 7: Rezultati multiple linearne regresije (študijski uspeh)

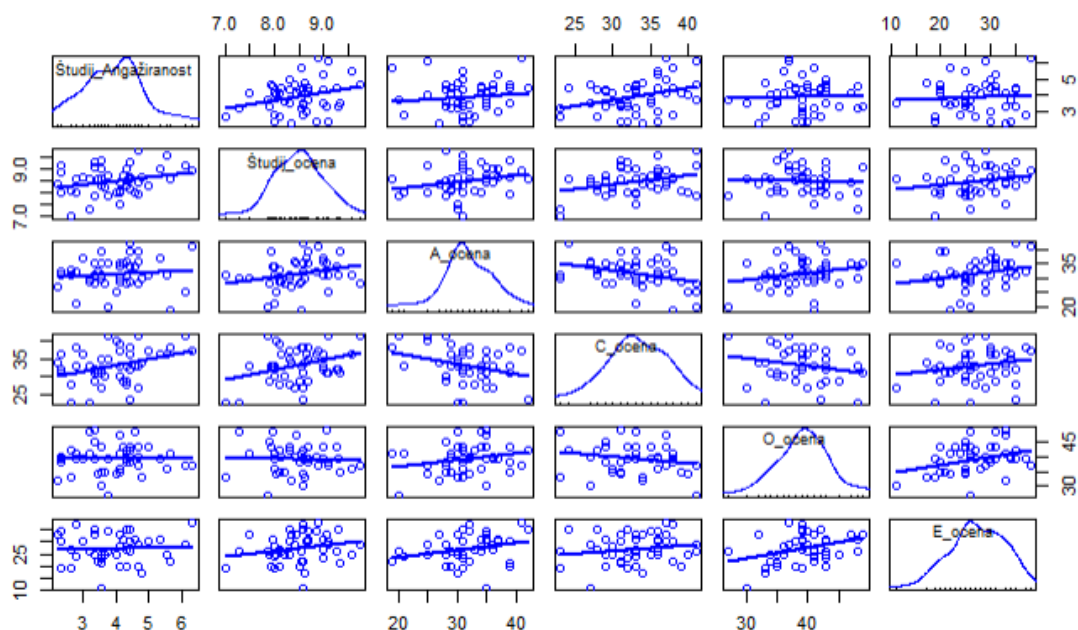
Term	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
(Intercept)	3.21	2.17	1.48	.148
Starost	0.14	0.09	1.50	.143
Študij_Angažiranost	0.19	0.09	2.13	.040
A_ocena	0.03	0.02	1.61	.117
C_ocena	0.03	0.02	1.45	.155
N_ocena	-0.01	0.02	-0.76	.452
O_ocena	-0.02	0.02	-1.14	.262
E_ocena	0.00	0.02	0.15	.885
Studij_podrocjeFaktorPoslovno	0.45	0.20	2.24	.032
Studij_podrocjeFaktorMiks	0.50	0.20	2.51	.017
SpolFaktorŽenska	-0.23	0.19	-1.17	.252

Vir: lastno delo.

Na našem vzorcu je bila najdena značilna regresijska enačba ($F(10, 35) = 2,947, p = 0,009$), multipli R^2 je 0,4571, kar pomeni, da lahko 45,71 % variabilnosti povprečne ocene pojasnimo z izbranimi pojasnjevalnimi spremenljivkami. Ugotavljamo, da se ob povečanju angažiranosti pri študiju za eno oceno v našem vzorcu povprečna ocena v povprečju poveča za 0,19, kontrolirano za ostale spremenljivke. V našem vzorcu imajo enote, ki študirajo na poslovnem področju, v povprečju za 0,45 višjo povprečno oceno kot pa enote, ki študirajo na tehničnem področju, kontrolirano za ostale spremenljivke. Prav tako imajo v našem vzorcu enote, ki študirajo na obeh področjih, v povprečju za 0,5 višjo povprečno oceno kot enote, ki študirajo na tehničnem področju, kontrolirano za ostale spremenljivke.

Na sliki 21 je viden razsevni diagram za spremenljivke, vključene v regresijo. Razsevni diagram nam kaže linearno povezanost med spremenljivkami; na takšnem diagramu bi prav tako lahko opazili morebitno prisotnost multikolinearnosti, tj. preveliko povezanost med spremenljivkami. Če dve različni spremenljivki nosita preveč podobno informacijo, je smiselno eno odstraniti, saj nas katerakoli od njiju usmeri v enak rezultat.

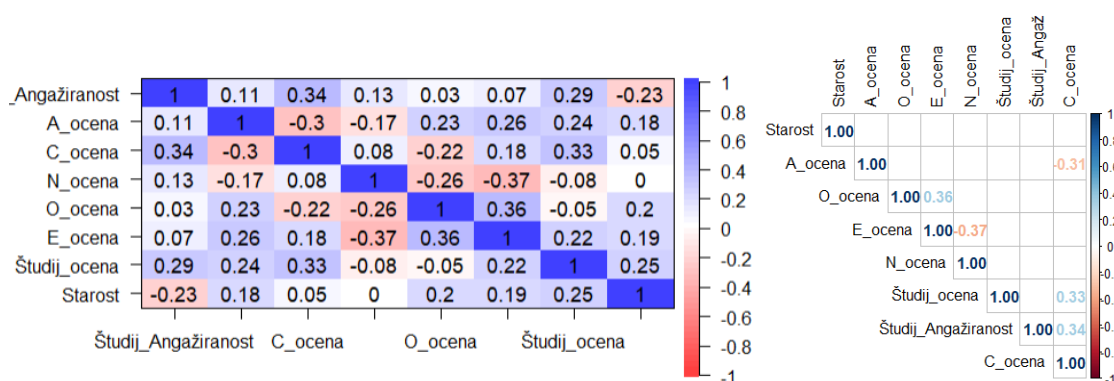
Slika 21: Razsevni diagrami za spremenljivke



Vir: lastno delo.

Na sliki 22 vidimo korelacijsko matriko in vrednosti korelacij med številskimi spremenljivkami, obravnavanimi s Pearsonovim koeficientom. Na desni strani slike vidimo korelacije, ki so statistično značilne. Na našem vzorcu je linearna povezanost med vestnostjo in angažiranostjo pri študiju pozitivna in srednje močna (0,34, $p = 0,019$), med ekstravertnostjo in nevroticizmom negativna in srednje močna (-0,37, $p = 0,011$), med odprtostjo in ekstravertnostjo pozitivna in srednje močna (0,36, $p = 0,015$), med vestnostjo in povprečno oceno pozitivna in srednje močna (0,33, $p = 0,025$), med vestnostjo in sprejemljivostjo pa negativna in srednje močna (-0,31, $p = 0,039$)

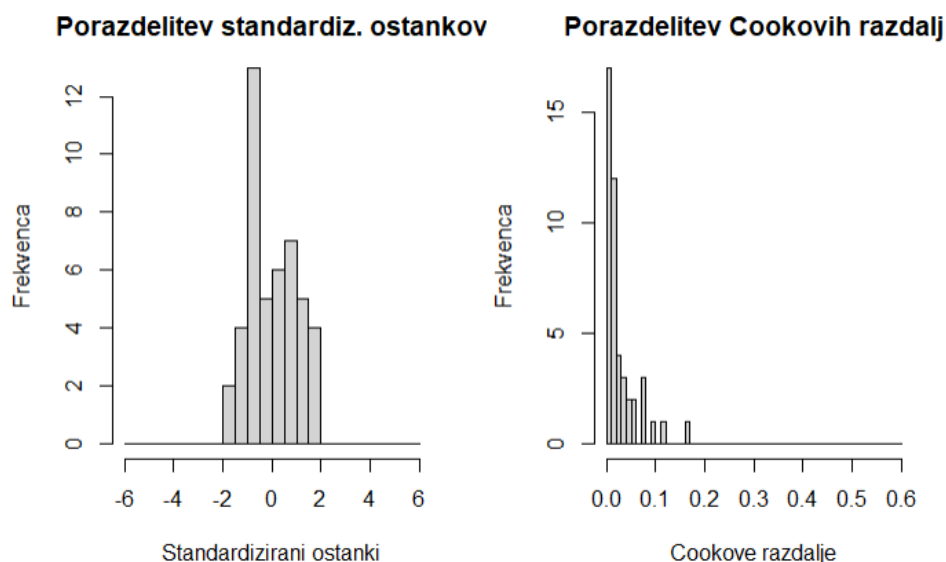
Slika 22: Korelacijska matrika (študijski uspeh)



Vir: lastno delo.

Ob pregledu parcialnih korelacij opazimo, da je linearna povezava med odprtostjo in angažiranostjo negativna in šibka ob izločenem vplivu preostalih spremenljivk ($-0,258, p = 0,045$). Ker nobena korelacija ni večja od 0,7, prav tako je VIF pri vseh spremenljivkah, vključenih v regresijsko funkcijo, manjši od 5, povprečni VIF pa je 1,55, ne moremo govoriti o multikolinearnosti. Na sliki 23 sta vidni porazdelitvi standardiziranih ostankov in Cookovih razdalj, medtem ko je na sliki 24 viden graf standardiziranih ostankov in napovedi.

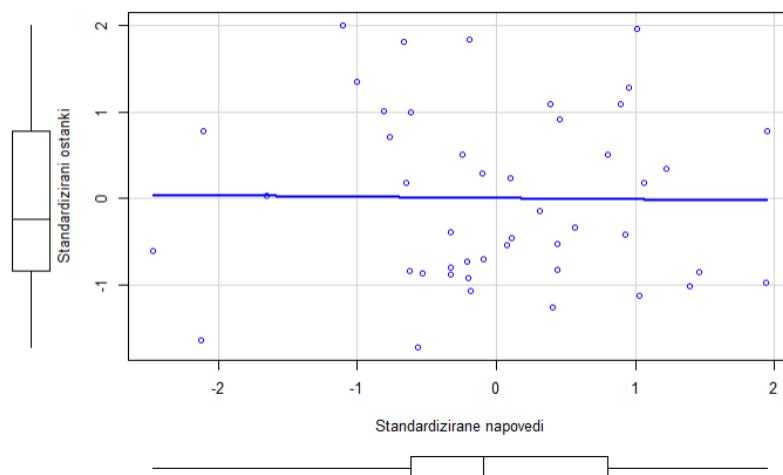
Slika 23: Porazdelitev standardiziranih ostankov in Cookovih razdalj (študijski uspeh)



Vir: lastno delo.

Na sliki 23 opazimo, da nekaterim enotam vrednosti Cookovih razdalj močno odstopajo, zato sta bili dve enoti izločeni iz gradnje regresijskega modela, katerega rezultati so prikazani v tabeli 7. Povprečna VIF vrednost je 1,55, nobena VIF vrednost pa ni večja od 5.

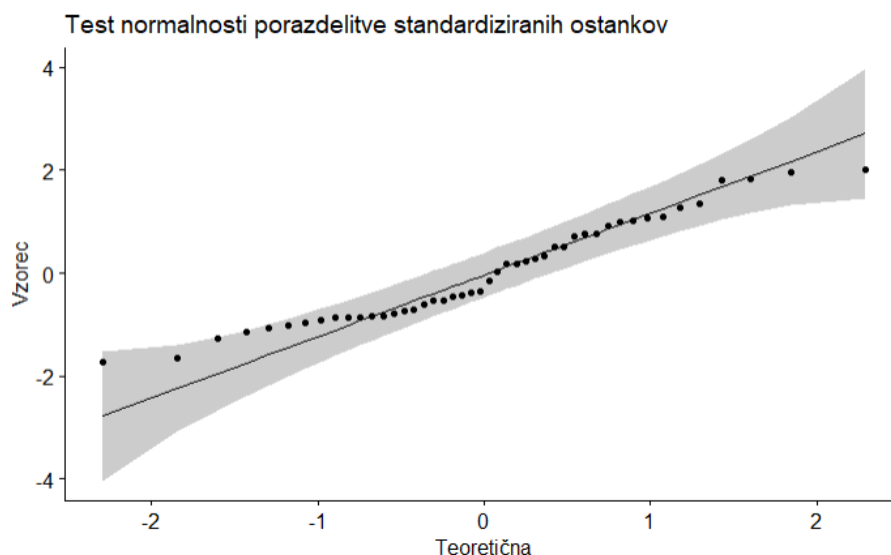
Slika 24: Standardizirani ostanki in standardizirane napovedi (študijski uspeh)



Vir: lastno delo.

Na sliki 25 opazimo linearnost in homoskedastičnost. Na Sliki 30 je prikazana porazdelitev standardiziranih ostankov v primerjavi z normalno porazdelitvijo, ki nam kaže, da so ostanki porazdeljeni približno normalno.

Slika 25: Porazdelitev standardiziranih ostankov v primerjavi z normalno porazdelitvijo (študijski uspeh)



Vir: lastno delo.

5.3.4 Napovedovanje angažiranosti pri študiju

V zadnjem koraku statistične analize se je izvedlo napovedovanje ocene angažiranosti pri študiju glede na oceno spremenljivk določenih za dimenzije osebnosti. Upoštevano je bilo 52 enot, ki so imele rešen vprašalnik angažiranosti pri študiju. Odvisna spremenljivka je bila angažiranost pri študiju, pojasnjevalne pa sprejemljivost, vestnost, nevroticizem, odprtost in ekstravertnost. Tudi ta model se je zgradil po metodi Enter.

Rezultati multiple linearne regresije so vidni v tabeli 8. Pojasnjevalne spremenljivke so kodirane kot A_ocena (sprejemljivost), C_ocena (vestnost), N_ocena (nevroticizem), O_ocena (odprtost) in E_ocena (ekstravertnost). Na našem vzorcu je bila ob pragmatičnemu dvigu meje za statistično značilnost iz 0,05 na 0,10 najdena značilna regresijska enačba ($F(5, 44) = 1,9967, p = 0,098$), multipli R^2 je 0,1849, kar pomeni, da lahko 18,49 % variabilnosti angažiranosti pri študiju pojasnimo z osebnostnimi dimenzijami po taksonomiji velikih pet.

Če se na našem vzorcu ocena sprejemljivosti poveča za eno točko, se ocena angažiranosti pri študiju v povprečju poveča za 0,06 točke, kontrolirano na ostale spremenljivke. Če se na našem vzorcu ocena vestnosti poveča za 1 točko, se ocena angažiranosti pri delu v povprečju poveča za 0,08 točke, kontrolirano za ostale spremenljivke.

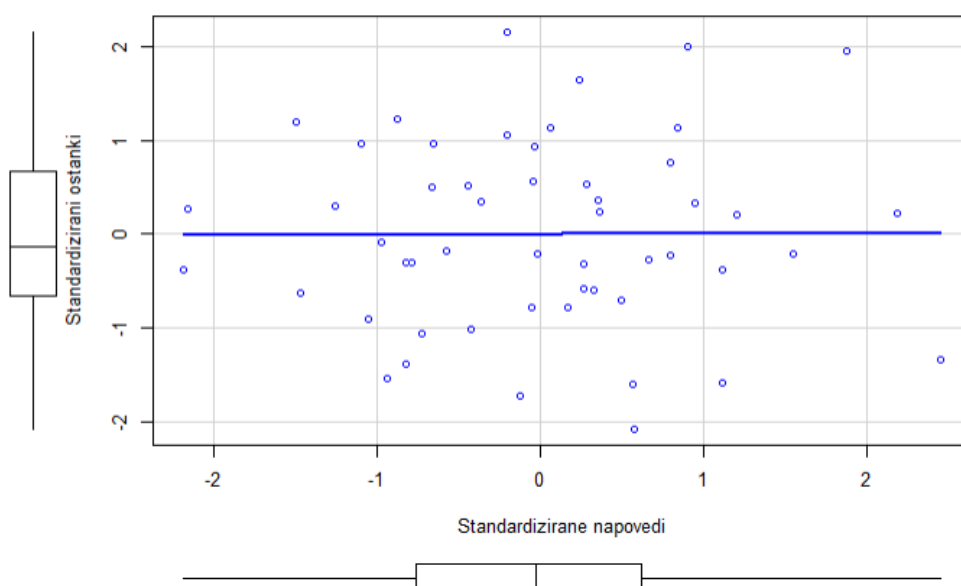
Na sliki 26 vidimo graf standardiziranih ostankov in graf standardiziranih napovedi, ki nam kaže homoskedastičnost in linearnost. Povprečni VIF našega modela je 1,31, pri vseh spremenljivkah pa je manjši od 5, zato ne moremo govoriti o multikolinearnosti. Na sliki 27 je prikazana porazdelitev standardiziranih ostankov v primerjavi z normalno porazdelitvijo, ki nam kaže, da so ostanki porazdeljeni približno normalno. Pri gradnji modela, katerega rezultati so prikazani v tabeli 8, sta bila izločeni dve enoti zaradi velikega odstopanja pri Cookovih razdaljah.

Tabela 8: Rezultati multiple linearne regresije (angažiranost pri študiju)

Term	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>T</i>	<i>p</i>
(Intercept)	-0.77	1.82	-0.42	.674
A_ocena	0.06	0.03	1.92	.061
C_ocena	0.08	0.03	2.78	.008
N_ocena	-0.00	0.02	-0.15	.885
O_ocena	0.02	0.03	0.52	.603
E_ocena	-0.02	0.03	-0.72	.476

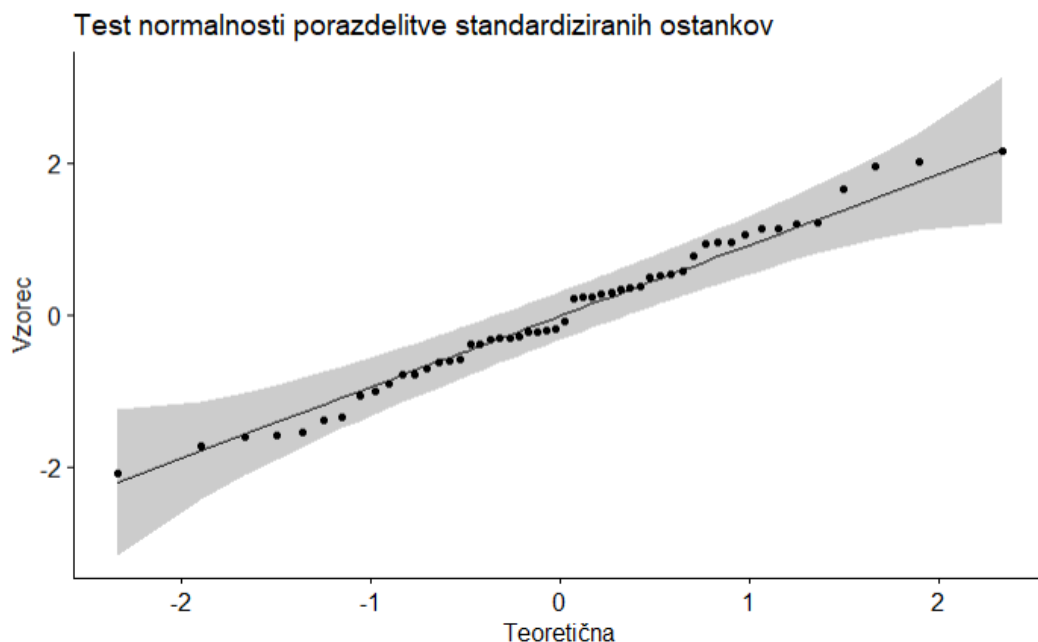
Vir: lastno delo.

Slika 26: Standardizirani ostanki s standardiziranimi napovedi (angažiranost pri študiju)



Vir: lastno delo.

Slika 27: Porazdelitev standardiziranih ostankov v primerjavi z normalno porazdelitvijo (angažiranost pri študiju)



Vir: lastno delo.

6 DISKUSIJA

6.1 Komentarji raziskovalnih vprašanj

Pri preučevanju rezultatov smo opazili obratno razliko v plači in vestnosti med področjema, s čimer smo se vprašali, ali je lahko uspeh (konceptualiziran s plačo) bolj odvisen od področja dela, kot pa od duševnih dejavnikov. Izvedli smo multiplo linearno regresijo, kjer smo potrdili odvisnost plače od področja zaposlitve in tudi od angažiranosti pri delu ter sprejemljivosti. Razmišljali smo, da lahko na takšne rezultate kaže starost vzorca (saj so osebe v vzorcu šele na začetku karijerne poti). Tudi, če je oseba na začetku karijerne poti, pa lahko na njeno plačo vpliva sprejemljivost, saj je lahko možno, da oseba hitreje sprejeme nižjo plačo, če je bolj sprejemljiva. Rezultati razlike v odprtosti med povprečji pri študijskih skupinah s tehničnega, ekonomsko-poslovnega in mešanega področja povezujemo s težnjo odprtih oseb po iskanju novih izkušenj – morda je možno, da odprte osebe, ki so bolj intelektualno radovedne, iščejo nove izkušnje s študiranjem na različnih področjih. Za poglobljeno diskusijo pa si moramo pogledati podrobneje raziskovalna vprašanja.

Prvo raziskovalno vprašanje (*Ali obstajajo razlike v osebnosti, angažiranosti pri delu in v uspehu pri zaposlenih iz tehničnega in zaposlenih iz ekonomsko-poslovnega področja?*) nas usmerja v preučevanje povprečij med enotami iz tehničnih in enotami iz ekonomsko-poslovnih področij. Rezultati *t*-preizkusa za neodvisna opazovanja nam kažejo, da so v

našem vzorcu prisotne razlike v neto plači na uro med področji, s tem, da je plača višja pri enotah, zaposlenih na tehničnem področju kot pa pri enotah, zaposlenih na poslovnem področju. Od preostalih dejavnikov, povprečnih ocen posameznih dimenzij osebnosti, angažiranosti pri delu in subjektivne ocene opravljanja delovnih nalog, ni bilo najdenih značilnih razlik. S tem se nakazuje tudi možnost izpodbijanja nekaterih stereotipov, ki računalničarje opisujejo kot nekomunikativne introverte, zatopljene v svoj vzporedni svet in managerje kot tipične ekstraverte, pripravljene na neprestano druženje. Izjemoma bi lahko ob pragmatičnemu dvigu meje za statistično značilnost o razlikah trdili le pri ocenah dimenzije vestnosti, ki so višje pri študentih/diplomantih na poslovnem kot pri tistih na tehničnem področju. Najdena zanimivost je, da kljub različnem objektivnem uspehu (neto plača) subjektiven uspeh osebe na obeh področjih dojemajo skoraj enako. Osebe torej različno plačilo (delovni uspeh) dojemajo kot enako dober delovni uspeh, s čimer se lahko vprašamo, ali so prisotne razlike v pričakovanem plačilu za opravljeno delovno uro pri tehničnih in poslovnih področjih. Zanima nas torej, če je lahko uspeh (v tem magistrskem delu pojmovan z metriko neto plače na delovno uro) bolj odvisen od področja, na katerem je enota zaposlena, kot pa od njenih notranjih dejavnikov (osebnostne dimenzije in angažiranost pri delu), ki opredeljujejo vedenje in duševno doživljanje osebe.

S to idejo naslovimo naslednje raziskovalno vprašanje (*Kateri dejavniki (izmed obravnavanih v tem magistrskem delu) vplivajo na uspeh zaposlenih?*) in odkrijemo, da je neto plača posameznikov v našem vzorcu res odvisna od področja, na katerem enota deluje. V kolikor deluje na poslovnem področju, ima v povprečju za 2,09 eur nižjo plačo na uro, kot pa če deluje na tehničnem področju, kontrolirano ob ostalih spremenljivkah. Šele ob pragmatičnem dvigu meje za statistično značilnost opazamo, da na plačo vplivata tudi angažiranost pri delu, s povečanjem katere se plača zvišuje in sprejemljivost, s povečanjem katere se plača znižuje. Takšna povečanja oz. zmanjšanja so v skladu z literaturo, predstavljeno v sklopu teoretičnega dela, ki opredeljuje, da je pri posameznikih višja sprejemljivost povezana z nižjo plačo (Judge, Livingston & Hurst, 2012), višja angažiranost pri delu pa z boljšimi finančnimi rezultati (Bakker & Albrecht, 2018). Ob preučevanju teh rezultatov sledi vprašanje, zakaj vestnost nima značilnega vpliva na uspeh, kot bi bilo pričakovati ob pregledu literature (Roberts, Lejuez, Krueger, Richards & Hill, 2014).

Možna obrazložitev se nakazuje v tem, da je povprečna starost anketiranca v našem vzorcu le dobrih 25 let – od tega ima 48,7 % zaposlenih še vedno študentski status. Lahko bi rekli, da so te osebe še na začetku svoje kariere poti, kjer preplet osebnostnih dejavnikov in dejanske angažiranosti za delo zaradi časovnih omejitev še ni uspel priti do izraza, kot bi prišel do izraza ob večletni zaposlitvi. Na tej točki kariere poti je plača verjetno bolj odvisna od potreb trga dela, kjer večje povpraševanje in/ali manjša ponudba delovne sile na določenem področju implicira višje plačilo – in nižjo v obratnem primeru. Vsi osamelci, ki imajo višjo plačo od 20 eur neto na uro, so ravno tako iz računalniškega področja. Upoštevanje negativnega vpliva sprejemljivosti na višino plače je smiselno tudi ob razlaganju razlik v plači glede na povpraševanje in ponudbo po delovni sili – tudi, če so

posamezniki na začetku karierne poti in je plača odvisna predvsem od zahtev področja, bi se lahko zgodilo, da bi bolj sprejemljivi posamezniki prej sprejeli nižjo plačo kot nesprejemljive osebe, ki bi se bolj trdo pogajale za višjo plačo.

Kakšne so prisotne razlike pri enotah našega vzorca ob osredotočanju na področja študija in študijski uspeh, določen z doseženo povprečno oceno pri študiju? Za potrebe teh razmišljanj naslovimo sledeče raziskovalno vprašanje: »*Ali obstajajo razlike v osebnosti, angažiranosti pri študiju in v uspehu pri študentih iz tehničnega in študentih iz ekonomsko-poslovnega področja?*«. Ob preučevanju vzorca so bile osebe razporejene v tri skupine oz. področja študija, in sicer tehnično področje, poslovno področje in mešano področje – zato je bilo za preučevanje razlik potrebno izvesti analizo varianc z metodo ANOVA. Ob preučevanju razlik ni bilo pri nobeni spremenljivki (osebnostnih pet dimenzij, povprečna ocena, subjektivna ocena uspešnosti opravljanja študijskih nalog in angažiranost pri študiju), razen dimenziji odprtosti, ugotovljena značilna razlika med skupinami. Ob nadaljevanju s post-hoc analizo in ob upoštevanju bonferroni korekcije pa je bila značilna razlika v ocenah odprtosti ugotovljena le med skupino študentov iz mešanih področij in skupino študentov iz poslovnega področja. Ta ugotovitev je smiselna, saj so odprti ljudje nagnjeni k težnji po iskanju novih in različnih izkušenj, pri čemer lahko obstaja večja verjetnost, da bodo te izkušnje iskali tudi na različnih področjih študija.

Kljub neznačilnosti razlik je zanimivo omeniti in komentirati še razporejanje (objektivnega in subjektivnega) uspeha – povprečne ocene in subjektivne ocene uspeha opravljanja študijskih nalog. Ta je najvišja pri tistih osebah iz mešanega področja, nato sledijo tisti iz poslovnega področja, šele na tretjem mestu so osebe s tehničnega področja. Prav takšna razvrstitev je tudi pri subjektivni oceni uspeha pri opravljanju študijskih nalog. S to ugotovitvijo se kljub neznačilnosti razlik lahko vrnemo k razmišljanju iz prejšnjih odstavkov – osebe iz tehničnega področja svojo študijsko uspešnost ocenjujejo slabše kot osebe iz poslovnega področja, vendar imajo osebe iz tehničnega področja višjo plačo kot osebe iz poslovnega področja, s čimer bi ponovno lahko govorili o različnih temeljnih plačah in potrebah na tehničnih (računalniškem) področjih in na ekonomsko-poslovnih področjih.

Pa vendar nas zanima tudi, ali je študijski uspeh odvisen od katerega izmed obravnavanih dejavnikov. V sklopu preučevanja raziskovalnega vprašanja, »*Kateri dejavniki (izmed obravnavanih v tem magistrskem delu) vplivajo na uspeh študentov?*«, je bila izvedena linearna multipla regresija za napovedovanje študijskega uspeha. Ugotovili smo, da je v našem vzorcu študijski uspeh odvisen od angažiranosti pri študiju, s tem, da se z višanjem angažiranosti pri študiju za eno oceno povprečna ocena dviga za 0,19, kontrolirano za ostale spremenljivke. Te ugotovitve se skladajo z navedbami iz literature, da ima angažiranost študentov pozitivne in statistično značilne učinke na ocene in vztrajanje med prvim in drugim letnikom študija (Kuh, Cruce, Shoup, Kinzie & Gonyea, 2008).

Kot opazamo, je v našem vzorcu na delovni uspeh vplivala angažiranost pri delu, na študijski uspeh pa angažiranost pri študiju. S to mislijo se usmerimo še k zadnjima dvema

raziskovalnima vprašanjema (*»Ali lahko s poznavanjem velikih pet napovemo angažiranost pri delu?«* in *»Ali lahko s poznavanjem velikih pet napovemo angažiranost pri študiju?«*) in si poskušamo z odgovarjanjem na njiju razložiti dobljene rezultate. Rezultati napovedovanja angažiranosti pri delu nam govorijo, da je v našem vzorcu ta statistično značilno odvisna od ocene ekstravertnosti in vestnosti, ob pragmatičnemu dvigu meje pa še od sprejemljivosti. Z večanjem tako ekstravertnosti kot vestnosti za eno oceno se ocena angažiranosti pri delu poveča v povprečju za 0,05, kontrolirano za ostale spremenljivke, pri večanju sprejemljivosti pa večanje angažiranosti pri delu v povprečju znaša 0,04, kontrolirano za ostale spremenljivke. Rezultati napovedovanja angažiranosti pri študiju nam govorijo, da je v našem vzorcu ta statistično značilno odvisna od sprejemljivosti in vestnosti. Ob povečanju vestnosti za eno oceno se ocena angažiranosti pri študiju poveča za 0,08, kontrolirano za ostale spremenljivke, ob povečanju sprejemljivost za eno oceno, pa se ocena angažiranosti pri delu poveča za 0,06, kontrolirano za ostale spremenljivke. Dobljeni rezultati se skladajo z ugotovitvami drugih raziskovalcev, saj so po raziskavah z angažiranostjo pri delu pozitivno povezane dimenzije ekstravertnost, sprejemljivost, vestnost in odprtost (Nayyar, Rana, Farheen, Ghazala & Mohammad, 2013), z angažiranostjo v akademskem okolju pa sprejemljivost, vestnost in odprtost (Hau & Bing, 2018).

Ob dobljenih rezultatih na našem vzorcu se moramo vprašati le še, ali lahko dobljene rezultate posplošimo na splošno populacijo. Linearna regresija omogoča posploševanje, ko so izpolnjene predpostavke linearnosti, homoskedastičnosti, neodvisnosti opazovanj, normalne porazdelitve slučajnih napak in ob neprisotnosti premočne multikolinearnosti. Predpostavki neodvisnosti opazovanj je zadoščeno pri vseh štirih izvedbah regresije, prav tako so slučajne napake približno normalno porazdeljene pri vseh štirih izvedbah (slike 18, 20, 25, 27). Linearnost zopet vidimo pri vseh štirih (slike 17, 19, 24, 26), vendar pa je pri napovedovanju delovnega uspeha vidna heteroskedastičnost (slika 17) in s tem pri napovedovanju delovnega uspeha kršena predpostavka homoskedastičnosti. Glede na predpostavke bi lahko rezultate napovedi posplošili pri vseh izvedbah regresije, razen pri napovedovanju delovnega uspeha, vendar pa se moramo vprašati na tem mestu tudi o reprezentativnosti vzorca. Kot omenjeno na začetku diskusije, je povprečna starost v vzorcu dobrih 25 let, prav tako je zaradi omejitev, predstavljenih v podpoglavju Omejitev, število enot pri izvedbi regresij (pre)majhno. Zaradi teh razlogov bi težko govorili o posploševanju ugotovitev na splošno populacijo.

6.2 Prispevki dela in praktične implikacije

Na prispevke tega dela lahko pogledamo iz dveh vidikov. Iz vidika individualne osebe je zagotovo najpomembnejši podatek ta, da je plača v povprečju višja na tehničnih kot na ekonomsko-poslovnih področjih. Če se posameznik odloča za usmeritev v področje dela, ki bi mu v klasični obliki plačila na delovno uro prineslo največ denarja, je ob ignoriranju vseh ostalih pogojev bolj optimalna izbira delovanje na tehničnem kot na ekonomsko-poslovnem področju – sploh na začetku karijerne poti. Seveda so si v resnici tipi ljudi med seboj različni,

nekateri so bolj matematično nadarjeni, drugi manj, nekateri imajo višje sposobnosti izražanja sočutja in bolj razvito čustveno inteligenco, spet drugi manj – v smislu Velikih Pet nekatere študije (npr. Vedel (2016)) kažejo, da imajo študentje psihologije in umetnosti bolj izraženo odprtost in nevroticizem, medtem ko so imeli študentje umetnosti vestnost ocenjeno nižje. Študentje poslovnih ved, prava in političnih znanosti so imeli bolj izraženo ekstravertnost, višjo sprejemljivost pa so dosegali študentje medicine, psihologije in umetnosti. Višje ocenjeni v odprtosti so bili tudi študentje političnih znanosti.

A glede na to, da v vzorcu med področji ni velikih razlik v osebnostnih dimenzijah, je pomembno, da se ob branju tega dela posameznik zaveda, da vse njegove sposobnosti lahko prispevajo k uspehu na področju. Tako kot je sposobnost sprejemanja mnenj in usklajevanja z njimi pomembna v delu v skupinah ob razvijanju nove programske storitve, je ta pomembna tudi pri usklajevanju prodaje in managiranju zaposlenih. V sklopu rezultatov tega dela lahko (vsaj) v določeni meri prispevamo k izpodbijanju mita, da so računalničarji današnjega časa nekomunikativni in introvertni, saj v oceni ekstravertnosti med področji ni bilo razlik.

Če so bile v prejšnjem odstavku predstavljene implikacije dela z vidika individualne osebe, pa je drugi vidik implikacij, vidik organizacije. Uspeh na tako delovnem kot na študijskem področju sta v našem vzorcu napovedovala delovna oz. študijska angažiranost. Organizacije lahko z upoštevanjem teh informacij v svojem delovnem ali študijskem okolju angažiranost spodbujajo. Če svoje okolje prilagodijo na takšen način, da angažiranost spodbuja, bodo upravljale z uspešnejšimi posamezniki, ki bodo lahko dosegli več. S tem se bo povečala tako povprečna uspešnost posameznikov kot tudi uspešnost organizacij, v katerih ti posamezniki delujejo. Konkretniji načini, kako lahko organizacije pripomorejo k spodbujanju angažiranosti pri delu, so predstavljeni v teoretičnem delu magistrskega dela.

6.3 Omejitve

Največje omejitve raziskave so povezane z zbranim vzorcem in značilnostmi zbranega vzorca. Vzorec ni enakomerno utežen med področji, na katerih se je zbiralo podatke (tj. tehnično in ekonomsko-poslovno področje). Kljub temu, da je zbiranje podatkov potekalo dva meseca, cilja zbranih 50 zaposlenih enot iz tehničnega področja (zbranih je bilo 49 zaposlenih in 48 takšnih, ki so študirali/še študirajo na tehničnem področju) in 50 zaposlenih enot iz poslovnega področja (zbranih je bilo 27 enot, ki delajo na poslovnem področju in 28 takšnih, ki so študirali/še študirajo na poslovnem področju). Povprečna starost vzorca je prav tako nizka (25,56 let), 48,7 % zaposlenih pa še vedno študira. Nadalje, osebe, kljub zagotovljeni anonimnosti vprašalnika, trditvi o anonimnosti niso zaupale in v vprašalniku niso podale višine plače ali dosežene povprečne ocene pri študiju, kljub temu, da so podale subjektivno uspešnost pri izvajanju delovnih oz. študijskih nalog. Iz analize so zato morale biti dodatno izključene. Prav tako nekatere osebe niso podale vseh potrebnih informacij glede področja študija oz. dela in so prav tako morale biti izključene. S tem so povezane tudi

časovne omejitve vprašalnika, navezujoče se na neoptimalno zastavljen vprašalnik (predlogi za izboljšave so predstavljeni v naslednjem podpoglavju) – anketa je bila srednje dolga (povprečni čas za izvedbo je bil 7 minut), kar je nekatere uporabnike odvrnilo od reševanja, oz. so pri reševanju postali površni. Vprašanje odprtega tipa, ki se je nanašalo na zbiranje izobrazbe, je kljub jasnim navodilom za izpolnjevanje dopuščalo različne formate, kar so anketiranci s pridom izkoristili – zaradi dolgočasnosti vpisovanja vseh podatkov o opravljenih stopnjah in programih študija (kar je bila tudi povratna informacija ene osebe po izpolnitvi vprašalnika) nekatere osebe na to vprašanje niso odgovorile ali so odgovorile pomanjkljivo. Omejitvi starosti enot in študijskega statusa zaposlenih enot sta povezani z načinom izbiranja enot, pri katerem so bile prošnje za izpolnitev vprašalnika poslane znancem vrstnikom oz. v skupine, ki združujejo študente ekonomsko-poslovnih področjih s podobno starostjo. Nazadnje je omejitev neuravnoteženosti enot po področjih povezana s slabim odzivom enot iz ekonomsko-poslovnega področja in slabo pripravljenostjo reševanja anketnega vprašalnika enot iz tega področja. Razloge bi lahko iskali v več premišljanjih – nižji odzivi enot so lahko povezani z zbiranjem podatkov v času poletja, ko so ljudje bolj počitniško naravnani, dolžino ankete, ki je bila srednje dolga, pa tudi v zaprtju fakultete za izvedbo pouka v klasični obliki, v fizičnih predavalnicah – s tem je bil onemogočen vidik mreženja, tj. sklepanja novih prijateljstev in tesnejših poznanstev, ki bi omogočila boljši odziv pri prošnjah za izpolnitev vprašalnika.

6.4 Predlogi za izboljšave in usmeritve za nadaljnje delo

Predlogi za izboljšave se nanašajo predvsem na možne izboljšave pri sestavi anketnega vprašalnika in procesu anketiranja. Vprašalnik bi lahko izboljšali na točki zbiranja demografskih podatkov o študiju tako, da bi ta proces olajšali – npr. zbirali manj podatkov, samo podatke o področju in ne tudi o obiskovani fakulteti. Pri izvedbi procesa anketiranja bi lahko anketirancem namenili več ustnega poudarka v opozarjanje na anonimnost anket in tako izničili strah pred podajanjem podatkov o plačilu za delo. Hkrati bi lahko anketirance opozorili na pomembnost podajanja informacij o plači za uspešnost izvedbe same študije oz. statistične analize. Za doseganje večjega števila enot bi lahko kontaktirali tudi organizacije, v katerih so osebe zaposlene in vodilne prosili za posredovanje vprašalnika, npr. v zameno za pomoč pri oblikovanju delovnega okolja, ki bo spodbujalo uspešnost glede na dobljene rezultate.

Pomembno bi bilo torej zbrati še več enot za statistično analizo, na podlagi katere bi nato lahko lažje sploševali ugotovitve na splošno populacijo. Z več enotami bi lahko naredili tudi naprednejše statistične analize z metodami, kot je npr. strukturno modeliranje enačb. Prav tako se kažejo še bolj poglobljene možnosti analize, kjer bi ob dovolj velikem številu enot na vsakem področju posebej razdelili posameznike na tiste s podpovprečnim uspehom za področje in tistim z nadpovprečnim uspehom za področje ter nato opazovali razlike med obema skupinama. Zanimivo bi bilo izvesti tudi longitudinalne študije, s katerimi bi ugotavljali, če in kako na uspeh izbrane spremenljivke vplivajo skozi čas.

SKLEP

Osebnost je vzorec relativno trajnih telesnih, vedenjskih in duševnih značilnosti, po katerih se ljudje med seboj ločimo. Vpliva na naše doživetje sveta in na naše odzivanje v svetu. Najpogosteje je opisana s petimi velikimi faktorji, ki jim pravimo sprejemljivost, vestnost, ekstravertnost, odprtost in nevroticizem. Ti faktorji določajo med drugim tudi naš karierni uspeh. Z njim je največkrat pozitivno povezana vestnost, negativno pa nevroticizem. Z uspehom pa je povezan tudi konstrukt, ki mu pravimo angažiranost pri delu. Angažiranost pri delu je izpolnjujoče, z delom povezano stanje duha, za katerega je značilna zavzetost, predanost in zatopljenost.

V tem delu nas je zanimalo, ali in kako lahko povežemo dimenzije osebnosti s konstruktom angažiranosti pri delu in delovno uspešnostjo posameznikov na različnih področjih, tehničnem in ekonomsko-poslovnem. Za potrebe teh zanimanj smo zasnovali študijo, v kateri smo zbirali podatke o osebnosti, angažiranosti pri delu in delovni uspešnosti z anketnim vprašalnikom. Podatke smo nato analizirali v šest večjih korakih, kjer smo v dveh primerjali povprečne vrednosti spremenljivk med skupinami po področjih, v dveh poskušali napovedovati vrednosti odvisnih spremenljivk – delovnega uspeha, določenega z neto plačo, ki jo enota prejme na delovno uro in študijskega uspeha, določenega s povprečno oceno pri študiju, v dveh pa poskušali napovedati oceno angažiranosti pri delu oz. študiju glede na oceno velikih pet osebnostnih faktorjev.

Ugotovili smo, da je statistično značilna razlika v našem vzorcu v višini plače prisotna ob primerjanju plače med tehničnim in poslovnim področjem, medtem ko pri drugih obravnavanih spremenljivkah ta razlika ni statistično značilna. Ob zanimanju, če je lahko uspeh bolj odvisen od področja, na katerem je oseba zaposlena, kot pa od duševnih dejavnikov osebe, smo izvedli multiplo linearno regresijo, kjer smo potrdili odvisnost plače od področja zaposlitve in tudi od angažiranosti pri delu. Razloge, zakaj duševni dejavniki v našem vzorcu (še) nimajo močnega vpliva na delovni uspeh, smo iskali in opisali v sklopu diskusije, kot glavnega pa označili starost, ki označuje, da je večina enot na začetku karijerne poti, pri čemer osebe preprosto še niso imele dovolj časa, da bi se lahko njihovo odzivanje v delovnem okolju, pogojeno z duševnimi dejavniki osebnosti, izrazilo v dejanskem delovnem uspehu oz. neuspehu.

Ob preizkusu razlik med povprečji pri študijskih skupinah s tehničnega, ekonomsko-poslovnega in mešanega področja smo ugotovili značilne razlike v dimenziji odprtosti, ki je bila ob post-hoc analiza potrjena med skupino mešanih področij in skupino poslovnih področij. Verjetno obstaja možnost, da osebe, ki imajo bolj izraženo dimenzijo odprtosti, v študiranju na različnih področjih iščejo nove izkušnje, saj so takšne osebe bolj intelektualno radovedne. Ugotovili smo, da je v našem vzorcu študijski uspeh odvisen od angažiranosti pri študiju. Nadalje smo želeli ugotoviti še, ali je na našem vzorcu angažiranost pri delu oz. angažiranost pri študiju lahko odvisna od pet faktorjev osebnosti in ugotovili smo, da je na

vzorcu ocena angažiranosti pri študiju odvisna od sprejemljivosti in vestnosti, ocena angažiranosti pri delu pa od ekstravertnosti in vestnosti.

Rezultate naše študije težko posplošujemo na celotno populacijo zaradi več omejitev, glavne pa se nanašajo na premajhno število enot in nereprezentativnost vzorca zaradi nizke starosti in prisotnosti skoraj 50 % deleža zaposlenih enot, ki še študirajo. Ob predlogih za izboljšave se zato osredotočimo na izboljšanje procesa pridobivanja podatkov, pri praktičnih implikacijah dela pa izpostavimo pomembnost izbire področja pri višini povprečne plače za eno delovno uro in izpostavimo ugotovitve glede strukture osebnostnih dimenzij med področji.

LITERATURA IN VIRI

1. Acton, G. S. (2003). Measurement of impulsivity in a hierarchical model of personality traits: Implications for substance use. *Substance use & misuse*, 38(1), 67-83.
2. Avsec, A. (2010). *Psihodiagnostika osebnosti*. Ljubljana: Filozofska fakulteta, Oddelek za psihologijo.
3. Bakker, A. B. & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4-11.
4. Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13(3), 209-223.
5. Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2014). Job demands-resources theory. V P. Y. Chen & C. L. Cooper (ur.), *Work and wellbeing* (str. 37–64). Wiley Blackwell.
6. Bakker, A. B. & Derks, D. (2010). Positive occupational health psychology. *Occupational health psychology*, 194-224.
7. Bakker, A. B., Albrecht, S. L. & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European journal of work and organizational psychology*, 20(1), 4-28.
8. Bakker, A. B., Demerouti, E. & Lieke, L. T. (2012). Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of vocational behavior*, 80(2), 555-564.
9. Bakker, A. B., Demerouti, E. & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 1(1), 389-411.
10. Barrick, M. R. & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel psychology*, 44(1), 1-26.
11. Barrick, M. R. & Mount, M. K. (2005). Yes, personality matters: Moving on to more important matters. *Human performance*, 18(4), 359.
12. Behling, O. (1998). Employee selection: Will intelligence and conscientiousness do the job?. *Academy of Management Perspectives*, 12(1), 77-86.
13. Bhatti, M. A., Alshagawi, M. & Juhari, A. S. (2018). Mediating the role of work engagement between personal resources (self-efficacy, the big five model) and nurses' job performance. *International Journal of Human Rights in Healthcare*. 11(3), 176-191.

14. Bird-David, N. (1999). "Animism" revisited: personhood, environment, and relational epistemology. *Current anthropology*, 40(S1), S67-S91.
15. Borman, W. C. & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human performance*, 10(2), 99-109.
16. Boudreau, J. W., Boswell, W. R. & Judge, T. A. (2001). Effects of personality on executive career success in the United States and Europe. *Journal of vocational behavior*, 58(1), 53-81.
17. Brief, A. P. & Weiss, H. M. (2002). Affect in the workplace. *Annual review of psychology*, 53(1), 279-307.
18. Christian, M. S., Garza, A. S. & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel psychology*, 64(1), 89-136.
19. Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and individual differences*, 13(6), 653-665.
20. Costa, P. T., McCrae, R. R. & Dye, D. A. (1991). Facet scales for agreeableness and conscientiousness: A revision of the NEO Personality Inventory. *Personality and individual Differences*, 12(9), 887-898.
21. Costa, P. T., Terracciano, A., and McCrae, R. R. (2001). Gender differences in personality traits across cultures: robust and surprising findings. *J. Pers. Soc. Psychol.* 81, 322-331.
22. Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1980). Influence of extraversion and neuroticism on subjective well-being: happy and unhappy people. *Journal of personality and social psychology*, 38(4), 668.
23. Demerouti, E. (2006). Job characteristics, flow, and performance: the moderating role of conscientiousness. *Journal of occupational health psychology*, 11(3), 266.
24. Demerouti, E., Cropanzano, R., Bakker, A. & Leiter, M. (2010). From thought to action: Employee work engagement and job performance. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 65(1), 147-163
25. Demerouti, E., van Eeuwijk, E., Snelder, M. & Wild, U. (2011). Assessing the effects of a "personal effectiveness" training on psychological capital, assertiveness and self-awareness using self-other agreement. *Career Development International*, 16(1), 60-81.
26. DeYoung, C. G., Quilty, L. C. & Peterson, J. B. (2007). Between facets and domains: 10 aspects of the Big Five. *Journal of personality and social psychology*, 93(5), 880.
27. Digman, J. M. & Inouye, J. (1986). Further specification of the five robust factors of personality. *Journal of personality and social psychology*, 50(1), 116.
28. Ekman, P. (1982). What emotion categories or dimensions can observers judge from facial behavior?. *Emotions in the human face*, 39-55.
29. Eysenck, H. J. (1991). Dimensions of personality. V *Explorations in Temperament* (str. 87-103). Boston, MA, Springer.

30. Farooqui, M. S. & Nagendra, A. (2014). The impact of person organization fit on job satisfaction and performance of the employees. *Procedia economics and Finance*, 11, 122-129.
31. Feingold, A. (1994). Gender differences in personality: a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 116, 429–456.
32. Fiske, D. W. (1949). Consistency of the factorial structures of personality ratings from different sources. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 44(3), 329–344.
33. Fleeson, W. & Gallagher, P. (2009). The implications of Big Five standing for the distribution of trait manifestation in behavior: fifteen experience-sampling studies and a meta-analysis. *Journal of personality and social psychology*, 97(6), 1097.
34. Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American psychologist*, 56(3), 218.
35. Fredrickson, B. L. (2004). The broaden–and–build theory of positive emotions. *Philosophical transactions of the royal society of London. Series B: Biological Sciences*, 359(1449), 1367-1377.
36. Furnham A. (2017) Agreeableness. V V. Zeigler-Hill & T. Shackelford (ur.), *Encyclopedia of Personality and Individual Differences* (str. 67-71). Cham: Springer.
37. Gable, S. L. & Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology?. *Review of general psychology*, 9(2), 103-110.
38. Gangestad, S. & Snyder, M. (1985). " To carve nature at its joints": On the existence of discrete classes in personality. *Psychological review*, 92(3), 317.
39. Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American psychologist*, 48(1), 26.
40. Halbesleben, J. R. & Wheeler, A. R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work & Stress*, 22(3), 242-256.
41. Hart, J. W., Stasson, M. F., Mahoney, J. M. & Story, P. (2007). The Big Five and Achievement Motivation: Exploring the Relationship Between Personality and a Two-Factor Model of Motivation. *Individual Differences Research*, 5(4).
42. Hau, T. C. & Bing, K. W. (2018). Relationship between big five personality traits and work engagement among private university academic staff. *International journal of education, Psychology and counseling*, 3(15), 79-85.
43. Hurtz, G. M. & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: the Big Five revisited. *Journal of applied psychology*, 85(6), 869.
44. John, O. P., Donahue, E. M. & Kentle, R. L. (1991). *Big five inventory*. Berkeley, CA: University of California,
45. Judge, T. A. & Zapata, C. P. (2015). The person–situation debate revisited: Effect of situation strength and trait activation on the validity of the Big Five personality traits in predicting job performance. *Academy of Management Journal*, 58(4), 1149-1179.
46. Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J. & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel psychology*, 52(3), 621-652.

47. Judge, T. A., Livingston, B. A. & Hurst, C. (2012). Do nice guys—and gals—really finish last? The joint effects of sex and agreeableness on income. *Journal of personality and social psychology*, 102(2), 390.
48. Kuh, G. D., Cruce, T. M., Shoup, R., Kinzie, J. & Gonyea, R. M. (2008). Unmasking the effects of student engagement on first-year college grades and persistence. *The journal of higher education*, 79(5), 540-563.
49. Langelan, S., Bakker, A. B., Van Doornen, L. J. & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference?. *Personality and individual differences*, 40(3), 521-532.
50. Leiter, M. P., Maslach, C. & Frame, K. (2014). Burnout. *The encyclopedia of clinical psychology*, 1-7.
51. Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge* (Vol. 198). Oxford: Oxford university press.
52. Mäkikangas, A., Feldt, T., Kinnunen, U. & Mauno, S. (2013). Does personality matter? A review of individual differences in occupational well-being. *Advances in positive organizational psychology*.
53. McCrae, R. R. (2009). The five-factor model of personality traits: Consensus and controversy. *The Cambridge handbook of personality psychology*, 148-161.
54. McCrae, R. R. & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of personality and social psychology*, 52(1), 81.
55. McCrae, R. R. & Sutin, A. R. (2009). Openness to experience. V M. R. Leary & R. H. Hoyle (ur.), *Handbook of individual differences in social behavior* (str. 257–273). The Guilford Press.
56. Musek, J. (2003). *Zgodovina psihologije*. Ljubljana: Filozofska fakulteta, Oddelek za psihologijo.
57. Musek, J. (2005). *Psihološke in kognitivne študije osebnosti*. Ljubljana: Znanstveni inštitut Filozofske fakultete.
58. Nayyar, R. Z., Rana, A. W., Farheen, B. Z., Ghazala, B. Z. & Mohammad, T. Z. (2013). The big five personality traits and their relationship with work engagement among public sector university teachers of Lahore. *African Journal of Business Management*, 7(15), 1344-1353.
59. Rammstedt, B. & John, O. P. (2007). Measuring personality in one minute or less: A 10-item short version of the Big Five Inventory in English and German. *Journal of research in Personality*, 41(1), 203-212.
60. Roberts, B. W., Lejuez, C., Krueger, R. F., Richards, J. M. & Hill, P. L. (2014). What is conscientiousness and how can it be assessed?. *Developmental psychology*, 50(5), 1315.
61. Robertson, I. T., Baron, H., Gibbons, P., MacIver, R. & Nyfield, G. (2000). Conscientiousness and managerial performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 171-180.

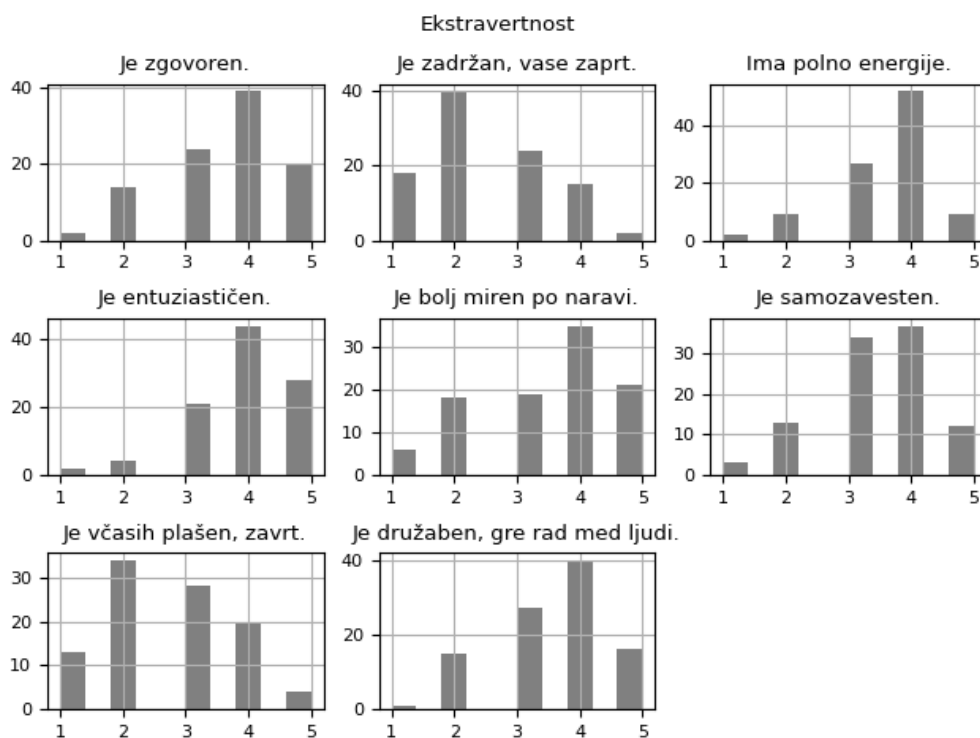
62. Salanova, M., Agut, S. & Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of applied Psychology*, 90(6), 1217.
63. Schaufeli, W. B. & Bakker, A. (2004). *UWES – Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual*. Utrecht University: Occupational Health Psychology Unit.
64. Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
65. Schaufeli, W. B., Martínez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M. & Bakker, A. B. (2002). Burnout and Engagement in University Students: A Cross-National Study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464–481.
66. Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
67. Schaufeli, W. B., Taris, T. W. & Bakker, A. B. (2006). Dr. Jekyll or Mr. Hyde: On the differences between work engagement and workaholism. *Research companion to working time and work addiction*, 193-217.
68. Seibert, S. E. & Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of vocational behavior*, 58(1), 1-21.
69. Spence, J. T. & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of personality assessment*, 58(1), 160-178.
70. Taris, T. W., Schaufeli, W. B. & Shimazu, A. (2010). The push and pull of work: The differences between workaholism and work engagement. V M. P. Leiter & A. B. Bakker (ur.), *Work engagement a handbook of Essential Theory and Research* (str. 39–53). essay, Psychology Press.
71. Tett, R. P. & Burnett, D. D. (2003). A personality trait-based interactionist model of job performance. *Journal of Applied psychology*, 88(3), 500.
72. Vedel, A. (2016). Big Five personality group differences across academic majors: A systematic review. *Personality and individual differences*, 92, 1-10.
73. Watson, D. & Clark, L. A. (1997). Extraversion and its positive emotional core. V *Handbook of personality psychology* (str. 767-793). Academic Press.
74. Watson, D., Clark, L. A. & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of personality and social psychology*, 54(6), 1063.
75. Weisberg, Y. J., DeYoung, C. G. & Hirsh, J. B. (2011). Gender differences in personality across the ten aspects of the Big Five. *Frontiers in psychology*, 2, 178.
76. Witt, L. A. & Ferris, G. R. (2003). Social skill as moderator of the conscientiousness-performance relationship: Convergent results across four studies. *Journal of applied psychology*, 88(5), 809.
77. Witt, L. A., Burke, L. A., Barrick, M. R. & Mount, M. K. (2002). The interactive effects of conscientiousness and agreeableness on job performance. *Journal of applied psychology*, 87(1), 164.

78. Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of occupational and organizational psychology*, 82(1), 183-200.

PRILOGE

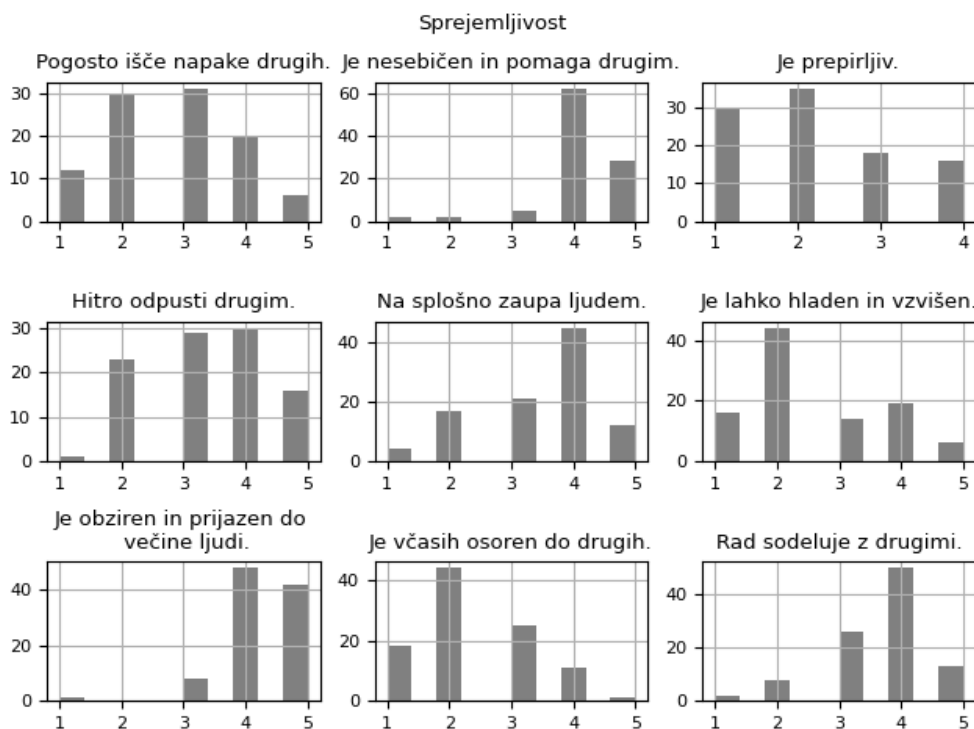
Priloga 1: Distribucije odzivov na trditve vprašalnika velikih pet

Slika 28: Distribucija odzivov na trditve pri ekstravertnosti



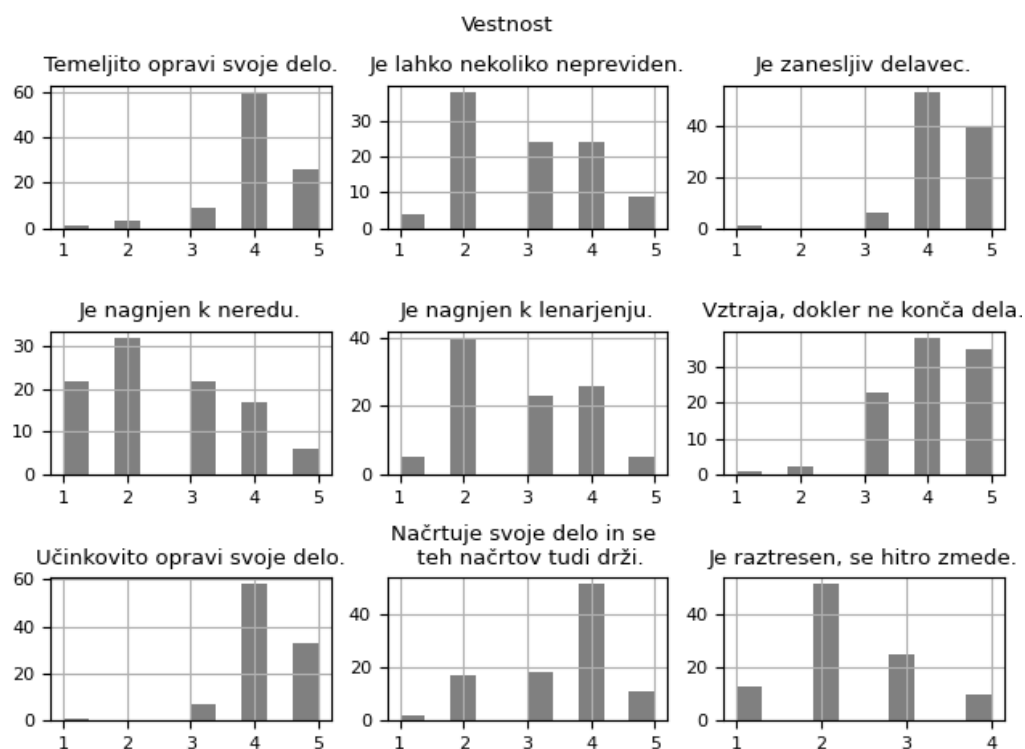
Vir: lastno delo.

Slika 29: Distribucija odzivov glede na trditve pri sprejemljivosti



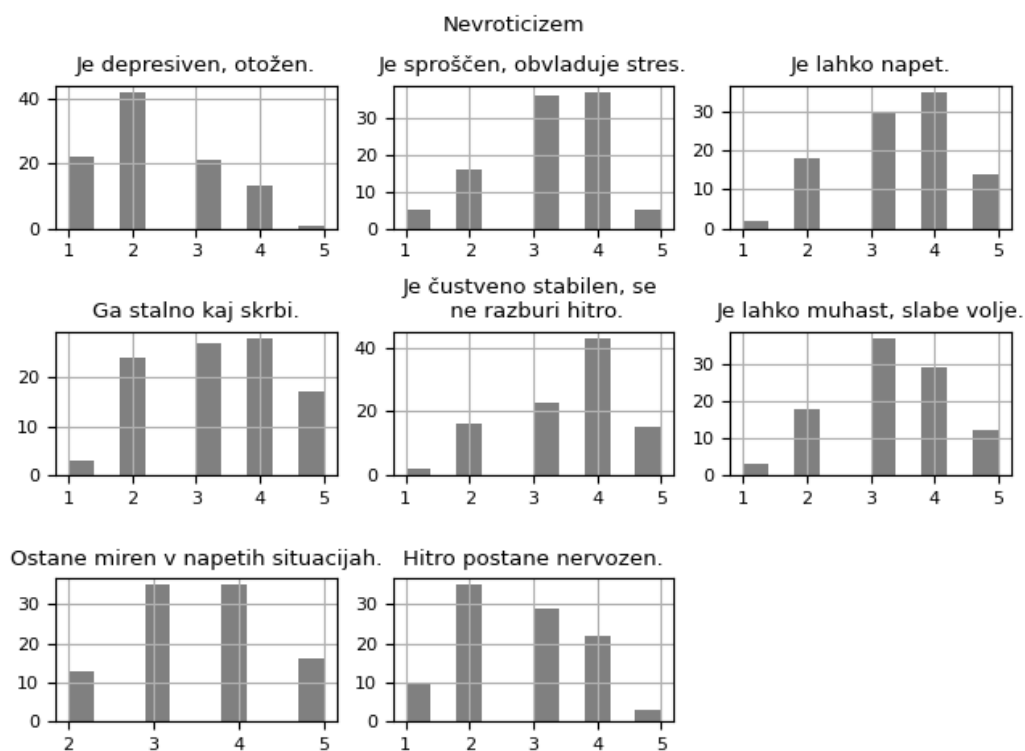
Vir: lastno delo.

Slika 30: Distribucija odzivov glede na trditve pri vestnosti



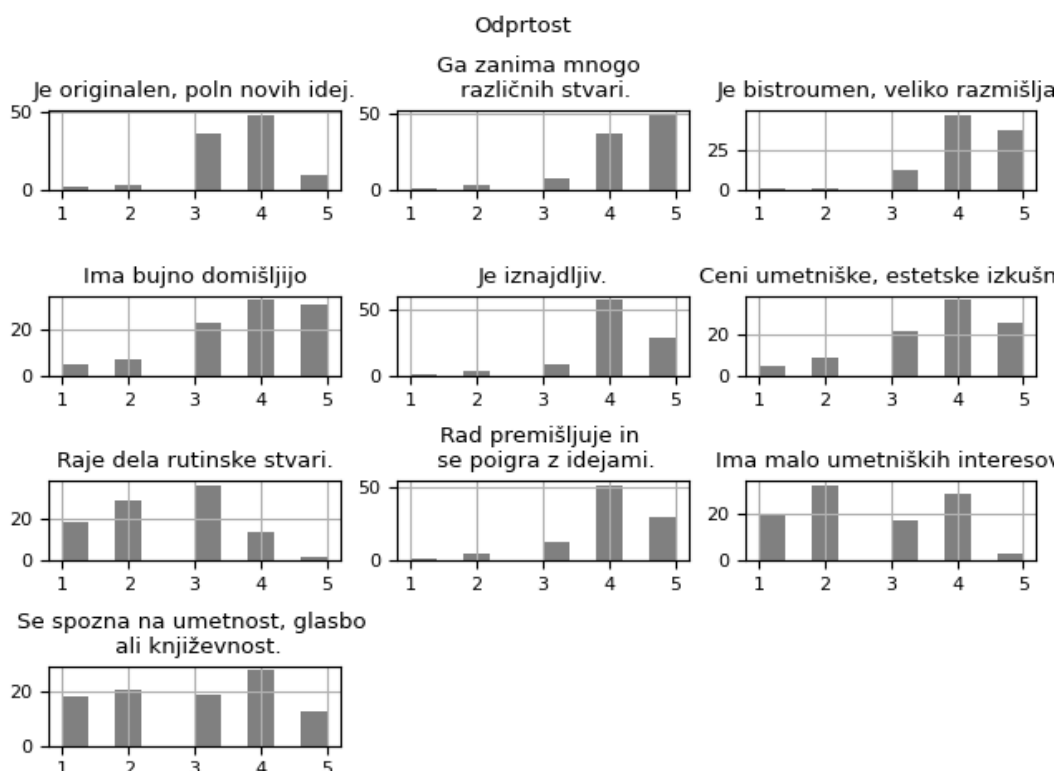
Vir: lastno delo.

Slika 31: Distribucija odzivov glede na trditve pri nevroticizmu



Vir: lastno delo.

Slika 32: Distribucija odzivov glede na trditve pri odprtosti



Vir: lastno delo.

Priloga 2: Vprašalnik

Sem študent magistrskega programa Poslovna Informatika na Ekomonski Fakulteti Univerze v Ljubljani in raziskujem vplive osebnosti in angažiranosti pri delu na (študijski) uspeh na področju ekonomsko-poslovnih in tehničnih ved.

Vaši odgovori so zelo pomembni, saj bodo pomagali razumeti skupne značilnosti in razlike med ljudmi, dejavnimi na tehničnih in na ekonomsko-poslovnih področjih. Odgovori so povsem anonimni in se bodo uporabili izključno za študijske namene.

Za izpolnitev vprašalnika je potrebno rešiti tri krajše sklope vprašanj, ki vam bodo vzeli 5-7 minut.

Za sodelovanje se vam iskreno zahvaljujem. Prosim, kliknite na Naslednja stran.

Q1: Nase gledam kot na nekoga, ki ...

	Sploh se ne strinjam	Večinoma se ne strinjam	Deloma se strinjam, deloma se ne strinjam	Večinoma se strinjam	Popolnoma se strinjam
Je zgovoren.	☐	☐	☐	☐	☐
Pogosto išče na- pake drugih.	☐	☐	☐	☐	☐
Temeljito opravi svoje delo.	☐	☐	☐	☐	☐
Je depresiven, otožen.	☐	☐	☐	☐	☐
Je originalen, poln novih idej.	☐	☐	☐	☐	☐
Je zadržan, vase za- prt.	☐	☐	☐	☐	☐
Je nesebičen in po- maga drugim.	☐	☐	☐	☐	☐
Je lahko nekoliko nepreviden.	☐	☐	☐	☐	☐
Je sproščen, ob- vladuje stres.	☐	☐	☐	☐	☐
Ga zanima mnogo različnih stvari.	☐	☐	☐	☐	☐
Ima polno energije.	☐	☐	☐	☐	☐
Je prepirljiv.	☐	☐	☐	☐	☐
Je zanesljiv delavec.	☐	☐	☐	☐	☐
Je lahko napet.	☐	☐	☐	☐	☐
Je bistroumen, ve- liko razmišlja.	☐	☐	☐	☐	☐
Je entuziastičen.	☐	☐	☐	☐	☐
Hitro odpusti drugim.	☐	☐	☐	☐	☐
Je nagnjen k neredu.	☐	☐	☐	☐	☐
Ga stalno kaj skrbi.	☐	☐	☐	☐	☐
Ima bujno domišljijo	☐	☐	☐	☐	☐
Je bolj miren po naravi.	☐	☐	☐	☐	☐

Na splošno zaupa ljudem.	☐	☐	☐	☐	☐
Je nagnjen k lenarjenju.	☐	☐	☐	☐	☐
Je čustveno stabilen, se ne razburi hitro.	☐	☐	☐	☐	☐
Je iznajdljiv.	☐	☐	☐	☐	☐
Je samozavesten.	☐	☐	☐	☐	☐
Je lahko hladen in vzvišen.	☐	☐	☐	☐	☐
Vztraja, dokler ne konča dela.	☐	☐	☐	☐	☐
Je lahko muhast, slabe volje.	☐	☐	☐	☐	☐
Ceni umetniške, estetske izkušnje.	☐	☐	☐	☐	☐
Je včasih plašen, zavrt.	☐	☐	☐	☐	☐
Je obziren in prijazen do večine ljudi.	☐	☐	☐	☐	☐
Učinkovito opravi svoje delo.	☐	☐	☐	☐	☐
Ostane miren v napetih situacijah.	☐	☐	☐	☐	☐
Raje dela rutinske stvari.	☐	☐	☐	☐	☐
Je družaben, gre rad med ljudi.	☐	☐	☐	☐	☐
Je včasih osoren do drugih.	☐	☐	☐	☐	☐
Načrtuje svoje delo in se teh načrtov tudi drži.	☐	☐	☐	☐	☐
Hitro postane nervozen.	☐	☐	☐	☐	☐
Rad premišljuje in se poigra z idejami.	☐	☐	☐	☐	☐
Ima malo umetniških interesov.	☐	☐	☐	☐	☐
Rad sodeluje z drugimi.	☐	☐	☐	☐	☐

Je raztresen, se hitro zmede.	☐	☐	☐	☐	☐
Se spozna na umetnost, glasbo ali književnost.	☐	☐	☐	☐	☐

Q2 - Kakšen je vaš študijski in delovni status?

Možnih je več odgovorov. Odgovor na vprašanje določa kateri sklop vprašanj se vam prikaže.

- ☐ Študiram
- ☐ Sem zaposlen ali opravljam študentsko delo

IF (1) Q2 = [Q2a] (Da)

Q3 - Spodaj je navedenih devet izjav, ki se nanašajo na vaše počutje ob študiju.

Pazljivo preberite vsako trditev in označite, kako pogosto se na tak način počutite pri študiju (skoraj nikoli - nekajkrat letno ali manj; redko – enkrat mesečno ali manj; včasih - nekajkrat mesečno; pogosto - enkrat tedensko; zelo pogosto - nekajkrat tedensko; vedno - vsak dan).

	nikoli	skoraj nikoli	redko	včasih	pogosto	zelo pogosto	vedno
Pri svojem študiju prekipevam od energije.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Pri svojem študiju se počutim svežega /-o in dejavnega /-o	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Nad študijem sem navdušen/-a.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Moj študij je zame vir navdiha.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ko se zjutraj zbudim, se veselim svojega študija.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Srečen/-na sem, kadar intenzivno študiram.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ponosen/-na sem na svoj študij.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Moj študij me kar potegne vase.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kadar študiram, sem prevzet/-a nad študijem.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

IF (1) Q2 = [Q2b] (Da)

Q4 - Spodaj je navedenih devet izjav, ki se nanašajo na vaše počutje ob delu. Pazljivo preberite vsako trditev in označite, kako pogosto se na tak način počutite pri študiju (skoraj nikoli - nekajkrat letno ali manj; redko – enkrat mesečno ali manj; včasih - nekajkrat mesečno; pogosto - enkrat tedensko; zelo pogosto - nekajkrat tedensko; vedno - vsak dan).

	nikoli	skoraj nikoli	redko	včasih	pogosto	zelo pogosto	vedno
Pri svojem delu prekipavam od energije.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Pri svojem delu se počutim svežega /-o in dejavnega /-o	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Nad svojim delom sem navdušen/-a.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Moje delo je zame vir navdiha.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ko se zjutraj zbudim, se veselim svojega dela.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Srečen/-na sem, kadar intenzivno delam.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ponosen/-na sem na delo, ki ga opravljam.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Moje delo me kar potegne vase.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kadar delam, sem prevzet/-a nad delom.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

IF (1) Q2 = [Q2a, Q2b] (Da)

- Prikazana sta oba vprašalnika

Q5 – zadnja stran vprašalnika

Q6 – Prosim vpišite vašo letnico rojstva: _____

Q7 – Prosim izberite vaš spol:

- Moški
- Ženski

Q8 - Vpišite vse stopnje, študija, na katerih študirate ali ste jih dokončali. Če študija še niste dokončali, pustite polje Leto konca prazno. Format odgovora: fakulteta in univerza; program in naziv; stopnja študija; leto začetka; leto konca; povprečna ocena

Primer odgovora:

1: Fakulteta za računalništvo in informatiko, Univerza v Ljubljani ; Računalništvo in informatika (UN), diplomirani inženir računalništva in informatike (UN) ; dodiplomski študij ; 2018 ; 2021 ; 7.53
2: Ekonomska fakulteta, Univerza v Ljubljani ; Poslovna informatika (UN), magister poslovnih ved ; magistrski študij ; 2021 ; ; 7.53

IF (4) Q2 = [Q2b] (Da)

Q9 - Vnesite področje, na katerem ste zaposleni oz. delo, ki ga opravljate. (Npr. programer, manager, računovodja, itd ...):

IF (4) Q2 = [Q2b] (Da)

Q10 - Kakšna je vaša urna NETO postavka pri delu - koliko denarja prejmete za eno delovno uro?

IF (4) Q2 = [Q2b] (Da)

Q11 - Prosim, označite, kako vi ocenjujete lastno uspešnost pri opravljanju delovnih nalog.



Q12 - Prosim, označite, kako vi ocenjujete lastno uspešnost pri opravljanju študijskih nalog.

