

UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

MARUŠA OVIJAČ



UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO  
**ANALIZA DEJANSKIH IN ŽELENIH OSEBNOSTNIH  
ZNAČILNOSTI ZAPOSLENEGA**

Ljubljana, april 2015

MARUŠA OVIJAČ

### IZJAVA O AVTORSTVU

Spodaj podpisana Maruša Ovijač, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, izjavljam, da sem avtorica magistrskega dela z naslovom Analiza dejanskih in želenih osebnostnih značilnosti zaposlenega, pripravljenega v sodelovanju s svetovalcem doc. dr Matejem Černetom.

Izrecno izjavljam, da v skladu z določili Zakona o avtorski in sorodnih pravicah (Ur. l. RS, št. 21/1995 s spremembami) dovolim objavo zaključne magistrskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

S svojim podpisom zagotavljam, da

- je predloženo besedilo rezultat izključno mojega lastnega raziskovalnega dela;
- je predloženo besedilo jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem
  - poskrbel(-a), da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam v zaključni strokovni nalogi/diplomskem delu/specialističnem delu/magistrskem delu/doktorski disertaciji, citirana oziroma navedena v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, in
  - pridobil(-a) vsa dovoljenja za uporabo avtorskih del, ki so v celoti (v pisni ali grafični obliki) uporabljena v tekstu, in sem to v besedilu tudi jasno zapisal(-a);
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku (Ur. l. RS, št. 55/2008 s spremembami);
- se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predložene zaključne strokovne naloge/diplomskega dela/specialističnega dela/magistrskega dela/doktorske disertacije dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom.

V Ljubljani, dne \_\_\_\_\_

Podpis avtorja(-ice): \_\_\_\_\_

# KAZALO

UVOD.....	1
1 OSEBNOST .....	2
1.1 Pojem osebnost in opredelitev .....	2
1.2 Temeljne dimenzije osebnosti.....	4
1.3 Model velikih pet (angl. <i>The Big Five</i> ).....	5
1.3.1 Nastanek modela velikih pet.....	6
1.3.2 Dimenzije modela velikih pet.....	9
1.4 Vprašalnik velikih pet.....	15
1.5 Želene osebnostne značilnosti zaposlenega .....	16
2 ZADOVOLJSTVO PRI DELU .....	17
2.1 Opredelitev zadovoljstva .....	18
2.2 Dejavniki spodbujanja zadovoljstva pri delu.....	19
2.3 Generična lestvica zadovoljstva pri delu .....	19
2.3.1 Plača .....	20
2.3.2 Delovne razmere.....	20
2.3.3 Varnost .....	20
2.3.4 Zanimivost dela .....	21
2.3.5 Medsebojni odnosi s sodelavci in nadrejenimi.....	22
2.3.6 Motiviranje: priznanja in pohvale .....	22
2.3.7 Možnost napredovanja.....	23
3 EMPIRIČNA PREVERBA .....	23
3.1 Opredelitev problema in hipotez.....	23
3.2 Metodologija .....	25
3.2.1 Predstavitev vzorca in vprašalnika .....	25
3.2.2 Statistične metode.....	26
3.3 Rezultati raziskave .....	27
3.3.1 Značilnosti anketirancev .....	27
3.3.2 Rezultati dejanskih osebnostnih značilnosti skozi dimenzije modela velikih pet.....	28
3.3.3 Rezultati zelenih osebnostnih značilnosti skozi dimenzije modela velikih pet..	36
3.3.4 Rezultati zadovoljstvo pri delu .....	43
3.4 Preverjanje hipotez .....	45
3.5 Rezultati raziskave .....	51
3.6 Prenos ugotovitev in prispevki dela.....	53
3.6.1 Metodološki in teoretični prispevki.....	54
3.6.2 Omejitve dela.....	55

3.7 Priporočila za nadaljnje raziskovanje .....	55
SKLEP.....	56
LITERATURA IN VIRI .....	58
PRILOGE	

## KAZALO SLIK

Slika 1: Hierarhična struktura osebnostnih potez in dimenzij.....	5
Slika 2: Trditve dimenzije ekstravertnosti s povprečnimi ocenami .....	30
Slika 3: Povprečna ocena trditev dimenzije nevroticizem .....	31
Slika 4: Povprečne ocene trditev dimenzije vestnost .....	33
Slika 5: Dimenzija prijetnost: povprečne ocene devetih trditev .....	34
Slika 6: Dimenzija odprtost in povprečne ocene trditev .....	36
Slika 7: Trditve zelenih osebnostnih značilnosti dimenzije ekstravertnosti .....	37
Slika 8: Trditve zelenih osebnostnih značilnosti dimenzije nevroticizem .....	39
Slika 9: Dimenzija vestnost in njene trditve zelenih osebnostnih značilnosti.....	40
Slika 10: Trditve zelenih osebnostnih značilnosti dimenzije prijetnost .....	42
Slika 11: Dimenzija odprtost in trditve zelenih osebnostnih značilnosti .....	43
Slika 12: Trditve, s katerimi sem merila dimenzijo zadovoljstvo pri delu .....	45
Slika 13: Stolpčni prikaz razlik med spoloma pri izraženosti petih dimenzij zelenih osebnostnih značilnosti .....	49

## KAZALO TABEL

Tabela 1: Življenjska področja petih faktorjev .....	9
Tabela 2: Dimenzije modela velikih pet z značilnostmi .....	10
Tabela 3: Struktura anketirancev po spolu .....	27
Tabela 4: Struktura anketirancev po starosti .....	28
Tabela 5: Dosežena formalna izobrazba anketirancev .....	28
Tabela 6: Rezultati t-testa: razlike med dejanskimi in zelenimi osebnostnimi značilnostmi .....	46
Tabela 7: Primerjava dejanskega in zelenega stanja posameznih dimenzij .....	47
Tabela 8: Povezanost spremenljivk.....	47
Tabela 9: Anova .....	48
Tabela 10: Rezultati t-testa: aritmetične sredine razlik neodvisnih vzorcev.....	48
Tabela 11: Rezultati t-testa: primerjava aritmetične sredine med dejanskimi in zelenimi osebnostnimi značilnostmi .....	50
Tabela 12: Anova .....	50

Tabela 13: Povezanost spremenljivk .....	50
Tabela 14: Rezultati testiranja nagiba in krivulje .....	51
Tabela 15: Status hipotez.....	53





## UVOD

Zaposleni smo danes hitro zamenljivi. To je razlog, da so zaposleni inovativni, podajajo ideje, so družabni, stremijo k stalnemu izobraževanju, želijo izboljšati svoje delo ter stremijo k medsebojnemu sodelovanju in zaupanju. Zaposleni z omenjenimi lastnostmi so bolj produktivni in motivirani, kar vodi v večjo uspešnost organizacije. Za zaposlene in podjetja so pomembne posameznikove osebnostne značilnosti. Z značilnostmi, ki jih imamo in ki jih od nas zahtevata delovno mesto in okolje, bomo lahko preživeli in ostali na zelenem delovnem področju. V nasprotnem primeru nas bodo kmalu zamenjali.

Od osebnostnih značilnosti zaposlenega je odvisno, ali stremimo k izobraževanju, ali sodelujemo s sodelavci in nadrejenimi, kako se bomo odzvali v stresnih situacijah ter kako opravljamo svoje delo. Nekatere značilnosti so dane ob rojstvu, druge so pridobljene skozi različna življenjska obdobja. Na razvoj posameznikove osebnosti močno vplivajo družina, vzgoja, prijatelji in okolje, v katerem živi. Posameznike od drugih ljudi ločimo po osebnosti. Osebnost je celota posameznikovih telesnih, vedenjskih in duševnih/duhovnih značilnosti. Celota je kompleksna, individualna in trajna. Osebnostne značilnosti izvirajo iz posameznika samega, iz danih situacij ter iz interakcije med posameznikom in situacijo (Musek, 2002). Vprašalnik modela velikih pet meri osebnostne značilnosti na petih osnovnih osnovnih dimenzijah: ekstravertnost, nevroticizem, vestnost, prijetnost in odprtost. Vsaka dimenzija ima svoje prednosti in svoje slabosti. Z njim bom skušala najti ključne dejanske in želene značilnosti zaposlenih, povezala pa jih bom z zadovoljstvom pri delu. Kot pravita McCrae in Costa (1991), so kar štirje od petih faktorjev osebnosti povezani z zadovoljstvom pri delu in življenjem.

**Temeljni cilj** magistrskega dela je z izpeljavo lastne raziskave predstaviti povezanost dejanskih in zelenih osebnostnih značilnosti v povezavi z zadovoljstvom pri delu. Na praktičnem primeru želim raziskati in analizirati povezanost med dejanskimi in zelenimi osebnostnimi značilnostmi. Raziskala bom tudi, ali obstaja usklajenost med dejanskimi in zelenimi osebnostnimi značilnostmi ter kako omenjena usklajenost vpliva na raven zadovoljstva pri delu. Pomožni cilj dela je podrobno opredeliti model velikih pet. Rada bi ugotovila, kateri faktor modela velikih pet (ekstravertnost, odprtost, nevroticizem, vestnost in prijetnost) je najpogostejši pri zaposlenih ter h kateremu faktorju zaposleni najbolj stremijo in h kateremu najmanj.

**Namen** magistrskega dela je dejanske osebnostne značilnosti zaposlenega primerjati z zelenimi osebnostnimi značilnostmi in priporočili, pridobljenimi glede na rezultate, prispevati k znanosti ter ponuditi praktična priporočila za managerje v podjetjih.

**Osnovna teza** magistrskega dela je, da so dejanske osebnostne značilnosti različno zaznane kot zelene. V magistrskem delu dejanske osebnostne značilnosti zaposlenega primerjam z zelenimi osebnostnimi značilnostmi in preučujem, ali usklajenost med dejanskimi in zelenimi osebnostnimi značilnostmi vpliva na raven zadovoljstva pri delu.

Pri izdelavi magistrskega dela je za teoretični del uporabljena opisna metoda (metoda deskripcije), ki temelji na splošnem opazovanju, opisovanju, primerjanju in analiziranju domače in predvsem tuje literature s področja osebnostnih značilnosti in zadovoljstva. Literatura je objavljena v znanstvenih člankih, v knjigah, revijah in na spletnih straneh. Uporabila sem tudi deduktivno metodo, s katero logično sklepamo na področju splošnih zaznav in teorij. Za primerjanje teoretičnih spoznanj različnih avtorjev sem uporabila komparativno metodo. Pri izdelavi empiričnega dela sem uporabila kvantitativno metodo, pri čemer sem se opirala na anketni vprašalnik. Spletni anketni vprašalnik je zaprtega tipa. V vzorec je bilo zbranih 115 naključnih posameznikov, ki so zaposleni, vzorčenje pa je bilo po principu snežne kepe. Dejanske in želene osebnostne značilnosti sem merila po že znanem vprašalniku modela velikih pet avtorjev John, Donahue in Kentle (1991). Tudi zadovoljstvo pri delu sem merila z znanim vprašalnikom – uporabila sem generično lestvico zadovoljstva pri delu (MacDonald & MacIntyre, 1997). Z anketnim vprašalnikom potrjujem oz. zavračam raziskovalne hipoteze in raziskovalni model. Raziskovalni model sem potrdila s pomočjo t-testa ter z multiplo in polinomno regresijo, ki sem ju izvedla s programom SPSS.

Magistrsko delo je sestavljeno iz treh vsebinskih poglavij. V prvem poglavju opredelim osebnost in temeljne dimenzije osebnosti. Nadaljujem z opisom modela velikih pet in njegovega nastanka, nato pa podrobno opredelim pet dimenzij modela velikih pet, in sicer ekstravertnost, nevroticizem, odprtost, prijetnost in vestnost. Opišem tudi vprašalnik modela velikih pet, ki je vključen v anketni vprašalnik, poglavje pa zaključim z opisom želenih osebnostnih značilnosti. V drugem poglavju opišem zadovoljstvo pri delu, dejavnike, ki spodbujajo zadovoljstvo, in že poznano lestvico zadovoljstva pri delu, ki sem jo tako kot vprašalnik modela velikih pet vključila v anketni vprašalnik. Zadnje, tretje poglavje magistrskega dela je namenjeno empirični preverbi. Opredelim problem in hipoteze, opišem metodologijo in uporabljene statistične metode. Nadaljujem z rezultati raziskave, kjer opišem značilnosti anketirancev in analiziram posamezne trditve iz anketnega vprašalnika. Sledijo preverjanje hipotez, ki jih potrdim ali zavržem, povzetek ugotovitev o dobljenih rezultatih in zaključek četrtega poglavja s priporočili.

## **1 OSEBNOST**

Osebnost sodi med najbolj raziskana področja psihologije, obenem pa je eden od najbolj prepoznavnih in vidnih izrazov človekovega delovanja (Musek, 1997).

### **1.1 Pojem osebnost in opredelitev**

Definicij osebnosti v psihologiji in ekonomiji je veliko, zato jih nima smisla navajati. Pomembnejše se mi zdi, da skušam iz njih izluščiti bistvo. Nekateri avtorji so že v 40. letih prejšnjega stoletja zbrali tolikšno množico definicij osebnosti, da so jih v analizi definicij razvrstili v skupine (Allport, 1937, v Musek, 1997):

- definicije, ki osebnost predstavljajo kot skupek vseh značilnih psihofizičnih sestavin posameznika;
- definicije, ki poudarjajo urejenost in celovitost osebnosti;
- hierarhične definicije;
- definicije, ki poudarjajo prilagajanje;
- definicije, ki obravnavajo osebnost z individualnega in razlikovalnega vidika.

Osebnost je celostni vzorec relativno trajnih značilnosti, s katerimi se posamezne osebe razlikujejo med seboj (Musek, 2005b, str. 156). Relativna trajnost označuje lastnost osebnosti, da v različnih časih in situacijah pri posamezniku do izraza pridejo podobne osebnostne lastnosti. Poleg relativne trajnosti osebnost določa distinktivnost. Označuje lastnost osebnosti, da se različni posamezniki v različnih situacijah vedejo različno (Musek, 2005b).

Musek (2002) opredeli osebnost kot celoto posameznikovih telesnih, vedenjskih in duševnih/duhovnih značilnosti. Ni dana sama po sebi in tudi ni izoblikovana v celoti, temveč je nekaj, kar se razvija. Musek razvojne dejavnike poimenuje oblikovalci. Gre za razvojne dejavnike, ki vplivajo na že oblikovano osebnost, jo določajo, usmerjajo in uravnavajo njen razvoj. Pod pojmom zdrava osebnost se skrivajo značilnosti, kot je jasno občutje lastne istovetnosti, nepretrganosti in nedeljivosti samega sebe.

Pod vplivom treh temeljnih dejavnikov – dednost, okolje in samodejavnost – se oblikujejo osebnostne značilnosti. Izvirajo iz posameznika samega, iz situacij, v katerih je, lahko tudi iz interakcije med posameznikom in situacijo (Musek, 2002). Musek (2002) dodaja, da je osebnost kompleksna celota, saj so že temelji oblikovanja zapleteni, prav tako so zapleteni izvori osebnostnega obnašanja. Zaradi zapletenosti delimo osebnost na štiri večja področja oz. podsisteme, in sicer konstitucijo, temperament, značaj in sposobnosti. Na omenjenih področjih skuša psihološka znanost odkriti osnovne, najbolj kompleksne dimenzije, s katerimi je mogoče pojasniti kar največ razlik med posamezniki (Musek, 2002).

Osebnostno strukturo tvori ogromno osebnostnih lastnosti, ki jih imenujemo strukturne enote osebnosti. Zaradi velikega števila osebnostnih lastnosti so med njimi velike razlike v kompleksnosti. Zato jih lahko razvrstimo od najbolj specifičnih, ki jih je zelo veliko, do najbolj splošnih in kompleksnih, ki jih je razmeroma malo (Musek, 2005b). Digman (1990) pravi, da sta velika medsebojna različnost in številčnost teorij vplivali na to, da se nobena od teorij ni popolnoma uveljavila. Dodaja, da se je večina avtorjev strinjala z uporabo faktorske analize, in sicer kot matematičnega orodja za ugotavljanje strukturne zgradbe osebnosti. Niso se pa strinjali glede števila faktorjev, ki sestavljajo konstrukt osebnosti.

Poleg tega, da je poznavanje osebnosti ključ do razumevanja našega celostnega delovanja, je hkrati ključ za razumevanje sebe, lastne identitete, samopodobe ter ključ do razumevanja medosebnih razlik v videzu, duševnem delovanju, doživljanju in obnašanju (Musek, 2002).

Za učinkovito razumevanje osebnosti moramo upoštevati pet temeljnih določil (Musek, 1997):

- osebnost je trajna in spremenljiva: v procesu razvoja in spreminjanja osebnost ohranja trajnost in identiteto;
- osebnost je individualna in splošna: posamezniki so si med seboj podobni v osebnostnih značilnostih, obenem pa so edinstveni in neponovljivi; to nam omogoča, da nas drugi prepoznavajo;
- sestavljenost in celovitost: osebnost navznoter razčlenimo v kompleksen sistem lastnosti, navzven pa delujemo kot celota;
- določenost in avtonomnost: osebnost se razvija pod vplivom vzročnih dejavnikov sistema, v katerem živimo; je izvor lastnega in avtonomnega delovanja;
- objektivnost in subjektivnost: objektivna oblika je, kako me drugi doživljajo, subjektivna pa doživljanje samega sebe.

## **1.2 Temeljne dimenzije osebnosti**

Osebnostnih lastnosti je toliko, kolikor je možnosti, da se med seboj razlikujemo na relativno trajen in sistematičen način. Prav zaradi tega so znanstveniki skušali ugotoviti, katere so tiste poteze in dimenzije osebnosti, ki pojasnjujejo največ razlik. To so ugotavljali na vseh treh glavnih področjih osebnosti, in sicer na področju konstitucije, ki spada na telesno področje osebnosti, na področju temperamenta, ki spada na kognitivno področje osebnosti, in na področju sposobnosti, ki spada na kognitivno področje osebnosti (Musek, 2005b, str. 165). Strukturo lahko ponazorimo s piramido (Slika 1), kjer imamo na dnu osebnostne lastnosti, ki se med seboj povezujejo. Korelacije med različnimi lastnosti pojasnjujejo velik del delovanja osebnosti in medosebnih razlik. Zato lahko rečemo, da temeljne dimenzije osebnosti združujejo velik del informacij o osebnosti in medosebnih razlikah (Musek, 2002).

Slika 1: Hierarhična struktura osebnostnih potez in dimenzij



Vir: J. Musek, *Dimenzije in meje osebnosti*, 2002, str. 10.

Značilno za temeljne dimenzije je, da so generalne in informativne, obenem pa neodvisne druga od druge. Pojasnjujejo pomemben del informacij o osebnosti in medosebnih razlikah, njihovo odkrivanje je tudi ključnega pomena za področje odkrivanja strukture osebnosti (Musek, 2005b).

Musek (2002) navaja, da raziskave kažejo, da lahko 50 ali 60 odstotkov vseh informacij o značilnostih temperamenta zajemamo v petih velikih dimenzijah modela velikih pet (Costa & McCrae, 1985, 1992a; Goldberg, 1990): ekstravernost, prijetnost, vestnost, nevroticizem in odprtost.

Osebnostne dimenzije izražajo posameznikove preference in interese (Holland, 1985), povezane pa so tudi z izbiro poklica, poklicnim zadovoljstvom in poklicno uspešnostjo (Furnham, 1994). Hollandov taksonomski model poklicnih interesov predstavlja povezavo med osebnostnimi dimenzijami, izbiro poklica in organizacijsko strukturo. Je eden od najbolj citiranih in empirično preverjenih tovrstnih modelov, ki je pomemben za ocenjevanje osebnosti v okvirju delovnih organizacij. Temelji na konceptu medsebojne skladnosti posameznika in okolja z zahtevami in značilnostmi delovnega okolja. Holland (1985) tudi dodaja, da posameznik išče in izbira takšna delovna okolja, v katerih lahko izrazi svoje interese. Ne smemo spregledati, da Hollandova teorija ni samo deskriptivni opis osebnostnih tipov, ampak tudi nadgrajuje nekatere predpostavke o interakciji med posameznikom in okoljem (Furnham, 1994).

### 1.3 Model velikih pet (angl. *The Big Five*)

Čeprav model velikih pet ne sodi v teorijo osebnosti, ima vse njene značilnosti. Posameznika lahko označimo z relativno trajnimi vzorci mišljenja, vedenja in občutkov.

Poteze lahko merimo kvantitativno, obenem pa kažejo konsistentnost preko različnih situacij (McCrae & Costa, 2006).

Petfaktorska struktura modela velikih pet ima večjo posplošitev kot vsi drugi modeli pojasnjevanja osebnosti. Posplošitev se kaže v tem, da lahko najpomembnejše poteze skoraj v celoti in z zadovoljivo natančnostjo opišemo z modelom, ki vsebuje pet neodvisnih, a povezanih faktorjev. Kaže se tudi v tem, da gre za robustne faktorje, ki se konsistentno pojavljajo, ko prosimo respondente za oceno osebnosti na podlagi velikega števila opisov osebnosti, s kar največjo možno heterogenostjo v vsebini (s pomočjo pridevnikov, ki opisujejo osebnost, ali preko postavk v samoocenitvenih vprašalnikih) (Bucik, 1998, str. 7).

Model velikih pet ima posebno težo, saj se je pokazala velika skladnost med dvema vejama raziskovanja osebnosti, in sicer leksikalne tradicije in tradicije osebnostnih vprašalnikov. Pri leksikalni tradiciji vzamemo za opredelitev sfer osebnosti jezikovne pridevnike osebnostnih potez, pri tradiciji osebnostnih vprašalnikov pa z razvijajočimi lestvicami poskušamo meriti psihološke konstrukte, ki so predlagani ali predpostavljeni s strani apriorne teorije osebnosti. Prav tu želi model velikih pet posredovati med različnimi zornimi koti in jih poenotiti (Caparara et al., 2012).

### **1.3.1 Nastanek modela velikih pet**

Začetki sistemske opredelitve osebnosti segajo v začetek prejšnjega stoletja, ko so se psihologi Klages (1926), Baumgarten (1933) ter Allport in Odbert (1936) obrnili na naravni jezik kot glavni vir atributov znanstvene raziskave. Leksikalna hipoteza predpostavlja, da je večina družbeno pomembnih in izpostavljenih osebnostnih lastnosti postala kodirana v naravnem jeziku. Allport in Odbert (1936) sta izvedla osebno študijo pogojev pomembnih osebnosti in jih zapisala v neskrajšanem možnem slovarju. Celoten seznam je vseboval 18.000 postavk – pretresljivo velik je bil prava nočna mora, ki sta se je kmalu zavedala tudi avtorja. Z namenom skrajšanja seznama sta identificirala štiri osnovne kategorije. Prva je vsebovala osebnostne značilnosti, kot so družaben, agresiven in prestrašen. Druga kategorija je vsebovala začasno (kratkotrajno) stanje, razpoloženje in aktivnosti, kot so strah, veselje in navdušenje. Tretja kategorija je vsebovala vrednost presoje osebnega ravnanja in ugled – odličen, vreden, povprečen in razdražljiv. Zadnja, četrta kategorija je vsebovala psihološke karakteristike in talente, dvomljive pogoje, pomembne za osebnost, ter pogoje, ki ne morejo biti dodeljeni nobeni izmed treh preostalih kategorij (Allport & Odbert, 1936).

Sledila je Normanova (1967) dodelava Allportove in Odberove (1936) začetne razvrstitve. Norman (1967) jih je razdelil v sedem kategorij, in sicer biofizične lastnosti, začasno (kratkotrajno) stanje, aktivnosti, družbene vloge, družbene učinke, vrednostne pogoje ter anatomske in fizične pogoje. Kategorije ponazarjajo, da osebnostni slovar v naravnem jeziku vključuje bogate koncepte. Posameznike lahko opišemo s trajnimi lastnostmi (npr.

vzkipljiv), notranjim stanjem (npr. bes), fizičnim stanjem (npr. tresenje), dejavnostmi, ki so vključene (npr. kričanje), vplivom na druge (npr. zastraševanje), pravili, ki jih igrajo (npr. morilec), in socialno oceno ravnanja (npr. nesprejemljivo, slabo), (John & Srivastava, 1999, str. 4).

Vsi, tako Norman (1967) kot Allport in Odbert (1936), so klasificirali postavke v med seboj izključujoče se kategorije. Pregled klasifikacij je hitro pokazal, da se prekrivajo in imajo mehke meje, zaradi česar so nekateri raziskovalci sklepali, da so razlike med razredi osebnostnih opisov samovoljne in jih je treba odpraviti. Še vedno pa je sedem Allportovih in Odbertovih (1936) kvalifikacij zagotavljalo začetno strukturo za osebnostni leksikon. Če so želeli dobiti praktično vrednost, so morali za uvrstitev v klasifikacije zagotoviti sistemski okvir za razlikovanje, naročanje in poimenovanje individualnih razlik v posameznikovem vedenju in izkušnjah (John, 1989). V prizadevanju za takšno uvrstitev v klasifikacije je Cattell (1943) uporabil Allportov in Odbertov seznam kot začetno osnovo za njegov multidimenzionalni model osebnostne strukture. Ker je bil seznam predolg za raziskovalne namene, je Cattell oblikoval podskupino s 4.500 osebnostnimi postavkami. Pri tem se je osredotočil le na osebnostne lastnosti, četudi druge kategorije niso bile nič manj pomembne. Z uporabo pomenskega in empiričnega grozdenja (angl. *Clustering*) pa tudi s svojo lastno oceno je Cattell zmanjšal število postavk s 4.500 na 35. S tem je izločil več kot 99 odstotkov postavk, ki sta jih postavila in branila Allport in Odbert (1936). Z uporabo majhnega števila postavk je Cattell opravil analize in identificiral 12 osebnostnih dejavnikov, ki so eventualno postali del vprašalnika 16 osebnostnih dejavnikov (angl. *Personality Factors – 16PF*).

Prav Cattellovo »revolucionarno« delo (kratek seznam postavk) je spodbudilo druge raziskovalce k preučevanju dimenzionalne strukture ocene lastnosti. Številni so bili vključeni v odkrivanje in pojasnitev dimenzij modela velikih pet. Kot prvi je bil Fiske (1949) z izdelavo zelo preprostega opisa Cattellovih 22 spremenljivk – temelji na samooceni, oceni vrstnikov in oceni psiholoških uslužbencev. Ocena je bila zelo podobna tistemu, kar danes poznano kot model velikih pet. Da bi razjasnili te dejavnike, sta Tupes in Christal (1992) ponovno analizirala korelacijske matrike iz osmih različnih vzorcev, ki segajo od pilotov, ki nimajo višje izobrazbe kot visoko šolo, do prvih letnikov podiplomskih študentov, in jih vključevala v ocenjevanje s strani prijateljev, nadrejenih, učiteljev ali izkušenih zdravnikov, ki so bili na vojaških usposabljanjih. V teh analizah sta Tupes in Christal našla pet dokaj močnih in ponavljajočih faktorjev (John & Srivastava, 1999, str. 6).

Petfaktorska struktura je bila replicirana z avtorji Norman (1963), Borgatta (1964) ter Digman in Takemoto-Chosk (1981), ki izhajajo iz 35 Cattellovih spremenljivk (John & Srivastava, 1999, str. 6). Po Normanu (1963) je bila prvotno označena kot:

- ekstravertnost (angl. *Extraversion*): zgovoren, samozavesten, energičen;
- prijetnost (angl. *Agreeableness*): dobrončen, sodelovalen, zaupljiv;

- vestnost (angl. *Conscientiousness*): urejen, odgovoren, zanesljiv;
- nevroticizem, čustvena stabilnost (angl. *Emotional Stability, Neuroticism*): miren, ni nevrotičen;
- kultura (angl. *Culture*): intelektualen, neodvisen, uglajen.

Ti faktorji so eventualno postali poznani kot faktorji velikih pet (Goldberg, 1981), ki ne odražajo notranje veličine, vendar je treba poudariti, da je vsak od teh faktorjev zelo širok. Dimenzije velikih pet predstavljajo osebnost na najširši abstraktni ravni, vsaka dimenzija povzame veliko število različnih, specifičnih osebnostnih karakteristik (John & Srivastava, 1999, str. 7).

Raziskave na področju osebnostne strukture so se močno razširile v sredini osemdesetih let. Faktorske strukture, ki spominjajo na velikih pet, so bile ugotovljene s strani številnih spremenljivk (npr. McCrae & Costa, 1991; Goldberg, 1990; John, 1989 itd.). Vse te študije so vplivale na Cattellov izbor spremenljivk, zaradi česar je pomemben preizkus celovitosti in splošnosti velikih pet v več obsežnih spremenljivih sklopih. Za posodobitev Allportovega in Odbertovega seznama in za popravek nepopolnosti Cattellovih ukrepov za skrajšanje seznama je Norman (1967) pripravil izčrpen seznam opisnih osebnostnih izrazov, ki jih je razporedil v 75 kategorij. Enak seznam je uporabil Goldberg (1990) ter z njim pojasnil naravo in sestavo dejavnikov, preizkusil je tudi njihovo stabilnost in posplošenost z metodološkimi spremembami in podatkovnimi viri.

Tabela 1 prikazuje življenjska področja petih faktorjev, ki jih danes poznamo kot model velikih pet. Tabela je povzeta po avtorici Avsec (2014, str. 2). Posamezne značilnosti so po avtorjih Fiske, Norman, Borgatta, Digman ter Costa in McCrae opisane različno. Današnji model velikih pet poznamo z značilnostmi avtorjev Costa in McCrae, in sicer ekstravertnost, nevroticizem, vestnost, prijetnost in odprtost. Vsi drugi omenjeni avtorji so bili le korak stran od današnjega modela.



Tabela 1: Življenjska področja petih faktorjev

<b>Avtorji</b> <b>Značilnosti</b>	<b>Fiske 1949</b>	<b>Norman 1963</b>	<b>Borgatta 1964</b>	<b>Digman 1990</b>	<b>Costa, McCrae 1985</b>
<b>Moč</b> (ekstravertnost)	socialna prilagojenost	surgentnost	samopotrjevanje	ekstravertnost	ekstravertnost
<b>Ljubezen</b> (prijetnosti)	konformnost	prijetnost	všečnost	prijaznost	prijetnost
<b>Delo</b> (vestnost)	volja po dosežkih	vestnost	odgovornost	volja po dosežkih	vestnost
<b>Čustva</b> (nevroticizem)	emocionalna kontrola	emocionalnost	emocionalnost	nevroticizem	nevroticizem
<b>Intelekt</b> (odprtost)	raziskovalni intelekt	kulturnost	inteligentnost	intelekt	odprtost

Vir: A. Avsec, *Psihodiagnostika osebnosti, Pet velikih*, 2014, str. 2.

Poraja se vprašanje, kateri od predlaganih faktorjev so pravi faktorji modela velikih pet. Ali so pravi trije faktorji po Eysencku (1975), in sicer ekstravertnost, nevroticizem in psihotizem, ali je pravih pet faktorjev, tako imenovanih velikih pet, po Normanu (1967) ter Costi in McCraeju (1992a) – ekstravertnost, odprtost, nevroticizem, vestnost in prijetnost. Avtorji Norman (1967) ter Costa in McCrae (1992a) jih poimenujejo tudi OCEAN; gre za skupek prvih črk besed v angleškem jeziku: odprtost (angl. *Openess*), vestnost (angl. *Conscientiousness*), ekstravertnost (angl. *Extraversion*), prijetnost (angl. *Agreeableness*) in nevroticizem (angl. *Neuroticism*).

Preporod v raziskovanju osebnosti je opaziti v začetku devetdesetih let. Študije, tako v Evropi kot v Ameriki, so pokazale, da lahko najpomembnejše poteze osebnosti skoraj v celoti in z zadovoljivo natančnostjo opišemo z modelom, ki vsebuje pet ortogonalnih, relativno neodvisnih, ekskluzivnih faktorjev (Musek, 2005a). V magistrski nalogi se bom osredotočila na velikih pet faktorjev po Costi in McCraeju.

### 1.3.2 Dimenzije modela velikih pet

Tabela 2 prikazuje dimenzije modela velikih pet z značilnostmi posamezne dimenzije in njihovimi nasprotji.

Tabela 2: Dimenzije modela velikih pet z značilnostmi

<b>Dimenzije modela velikih pet</b>	<b>Značilnosti</b>	<b>Nasprotja</b>
<b>EKSTRAVERTNOST</b>	družabnost, odločnost, dejavnost, navdušenost, pozitivnost, oddajanje topline, samozavestno obnašanje, zanimanje za dogodke, zabavo in družbo, veselost	nedružabnost, zadržanost, odmaknjenost, hladnost, pesimizem, resnost, uživanje v samoti
<b>NEVROTICIZEM</b>	jeza, depresija, skrbi, bojazni, impulzivnost, občutljivost, tesnoba, zaskrbljenost, negotovost, pritoževanje, občutki nezadovoljstva	čustvena stabilnost, mirnost, zadovoljstvo, kontrola čustev, gotovost, sproščenost
<b>PRIJETNOST</b>	neposrednost, tolerantnost, nesebičnost, zaupanja vreden, upoštevanje drugih, skromnost, vljudnost, sočutnost, pripravljenost pomagati, ljubeznivost, odkritost	krutost, sumničavost, tekmovalnost, grobost, neprijaznost, trdota
<b>VESTNOST</b>	kompetentnost, ubogljivost, prizadevanje k uspehu, samodisciplina, odgovornost, delavnost, vestnost, zaupanje vase, storilnost, preudarnost	neurejenost, brezbržnost, nevestnost, lenobnost, nezaupanje vase, nezanesljivost
<b>ODPRTOST</b>	ideje, domiselnost, estetika (ustvarjalnost, umetnost), dejanja, radovednost, odprtost, globoko doživljanje, eksperimentiranje, iskanje neodvisnosti	pomanjkanje domišljije, nedomiselnost, nezanimanje za informacije in novosti, vztrajanje pri rutini in tradiciji

Vir: J. Musek, *Psihološke dimenzije osebnosti*, 2005b, str. 44.

### 1.3.2.1 Dimenzija ekstravertnost

Ekstravertnost je splošna dimenzija, sestavljena iz specifičnih in primarnih lastnosti (Watson & Clark, 1997). Nanaša se na vidike osebnosti, ki se v literaturi omenjajo kot ekstravertnost, socialna prilagodljivost, asertivnost, surgentnost, socialna aktivnost in sociabilnost. Z osebnostnimi lastnostmi, kot so toplina, asertivnost, družabnost, aktivnost, iskanje dražljajev in pozitivno čustvovanje, pa se ekstravertnost povezuje (Matthews, Deary & Whiteman, 1998).

Avtorji različno razlagajo ekstravertnost. Iz tradicije vprašalnika izhajata avtorja Costa in McCrae (1992a) in menita, da je ekstravertnost sestavljena iz šestih primarnih potez, in sicer asertivnosti, aktivnosti in iskanja vzbujenja, sociabilnosti, razdeljene na toplino (občutek naklonjenosti do drugih) in gregarnost (želja po družbi drugih ljudi), ter pozitivne emocije. Shematičen model ekstravertnosti sta predlagala Watson in Clark (1997). Model temelji na predhodnih modelih in raziskavah ekstravertnosti ter vključuje šest primarnih faktorjev, in sicer družabnost, pozitivno emocionalnost, energijo, vplivnost/moč, tveganje in ambicioznost. Vsak faktor se naprej deli še na dve poddimenziji.

Nekateri avtorji ekstravertnost prevajajo tudi kot energija, surgentnost. Kot pravijo Caspi, Roberts in Shiner (2005), pa so tri osrednje značilnosti ekstravertnosti nagnjenost k doživljanju pozitivnih emocionalnih stanj, občutljivost na potencialne nagrade ter nagnjenost k spodbujanju in uživanju socialne pozornosti. V pogovornem jeziku je pomen ekstravertnosti družabnost.

Ekstraverti v primerjavi z introverti govorijo več, hitreje začnejo pogovor v najrazličnejših socialnih interakcijah, imajo širšo socialno mrežo, več prijateljev, večjo socialno podporo, poleg tega je zanje značilen daljši očesni kontakt. V prostem času pogosteje igrajo igre na srečo, pogosteje so vključeni v različne spolne aktivnosti in pogosteje izbirajo socialne aktivnosti. Zanje je značilno tudi, da izbirajo poklice, ki vključujejo direkten odnos z drugimi, medtem ko introverti izbirajo poklice, kjer delajo sami (McAdams, 2000). McAdams dodaja, da so ekstraverti srečnejši ne glede na spol, starost in raso pripadnost. Ignorirajo negativne dražljaje iz svojega okolja, preteklih dogodkov se spominjajo na pozitiven način, imajo višjo stopnjo socialnih spretnosti in medsebojne kompetentnosti ter dobivajo več socialne podpore (McAdams, 2000).

Bucik (1998, str. 11) pravi, da se ljudje, ki pri tej dimenziji dosegajo visok rezultat, ocenjujejo kot zelo dinamične, energične, aktivne, gostobesedne in dominantne. Tisti z nizkim rezultatom se ocenjujejo kot manj aktivne, manj dinamične, manj energične, bolj podrejene in molčeče.

#### 1.3.2.2 Dimenzija nevroticizem

Nevroticizem je dimenzija osebnosti, ki je najtesneje povezana s psihičnim blagostanjem, srečo, zadovoljstvom s seboj in življenjem ter psihičnim zdravjem (Musek, 2005a). Označuje osebnostno čvrstost, emocionalno kontrolo in stabilnost, sposobnost prilagajanja, sovražno nastrojenost, depresivno razpoloženje, ranljivost in anksioznost (Matthews et al., 1998). Prav slednja je prepoznavna že v zgodnjem otroštvu. Anksioza vključuje nagnjenost posameznika navznoter k žalosti, pomanjkanju občutja varnosti in občutku krivde. Navzven se nanaša na sovražnost, jezo, razdražljivost in frustriranost. Posameznik doživlja svet kot ogrožajočega, stresnega in problematičnega (Caspi et al., 2000). Poleg anksioznosti so pomembne sestavine nevroticizma depresivnost, nizko samospoštovanje ter manjše zadovoljstvo z življenjem in s seboj (Musek, 2005b).

Nevroticizem je temeljna in univerzalna predpostavka, ki je prisotna v vseh modelih osebnostne strukture. Pomembna je tudi s psihološkega vidika, saj se močno povezuje s psihičnim blagostanjem in zdravjem. Najdemo jo pri mnogih psihičnih težavah, problemih in motnjah, skupno vsem pa je negativni učinek (Musek, 2005a).

Watson, Clark, Harkness (1994) so predstavili hierarhični strukturni model nevroticizma z enajstimi značilnostmi oseb z visoko izraženim nevroticizmom: anksioznost, jeza, depresivnost, krivda (nagnjenost k pogostim obdobjem negativnih emocij), sram ter občutek inferiornosti (nesproščenost), preobčutljivost na stres, emocionalna labilnost,

nezadovoljstvo s seboj, negativno ocenjevanje dogodkov in pritožbe zaradi zdravstvenih težav.

Avtor Byrne (1961) imenuje nevroticistične posameznike, ki se približujejo ogrožajočim dražljajem in se spoprijemajo z njimi, senzitizerji, tiste z nizkim nevroticizmom, ki se skušajo izogniti stresnim dražljajem ali jih zanikajo, pa represorji.

Bolj kot katera koli druga osebnostna lastnost je nevroticizem povezan s psihopatologijo (Clark in Watson, 1999). Povezan je s kliničnimi sindromi, vključno z motnjami v čustvovanju, motnjami v odvisnosti, psihosomatskimi motnjami, motnjami hranjenja, motnjami osebnosti, anksioznimi motnjami in shizofrenijo (Krueger, Caspi, Moffitt, Silva, & McGee, 1996; Mineka, Watson, & Clark, 1998; Trull & Sher, 1994).

Nevroticizem se šteje za izjemno nezaželeno lastnost, vendar ne gre za izključno negativno lastnost. Močno je pod vplivom dednosti, kar pomeni, da se je nevroticizem postopoma izoblikoval preko naravne selekcije in je pomagal pri preživetju posameznika. Posamezniki z visoko stopnjo nevroticizma poročajo o stalnem nezadovoljstvu s seboj in okoljem, ki se kaže na vseh področjih njihovega življenja (Watson, & Casillas, 2003).

Musek (2005b) pravi, da se dimenzija nevroticizem na eni strani kaže v zaskrbljenosti, bojaznih, tesnobi, nesproščenosti, napetosti, frustracijah, šibki odpornosti na stres in nerazpoloženju. Na drugi strani pa se kaže v stabilnem, uravnoteženem in čustveno stabilnem vedenju, mirnosti, pretežno dobrem razpoloženju, osredotočenju in samozaupanju. Če je rezultat dimenzije nevroticizem visok, predstavlja ranljivo osebo, ki je impulzivna, čustvena, razdražljiva in nestrpna (Bucik, 1998, str. 11).

### 1.3.2.3 Dimenzija prijetnost

Od vseh petih faktorjev modela velikih pet je vpliv okolja najmočnejši pri prijetnosti. Opisuje vedenjske korelate, ki se v literaturi omenjajo kot prijetnost, konformnost, simpatičnost, prijateljstvo in ljubezen. Povezuje se z osebnostnimi lastnosti, kot so zaupanje, odkritosrčnost, popustljivost, altruizem, obzirnost in skromnost (Matthews et al., 1998). Prijetnost se nanaša na motivacijo vzdrževanja pozitivnih odnosov z drugimi. Gre za najpomembnejšo lastnost v medosebnih odnosih, saj se nanaša na sposobnost razumevanja z drugimi, zato bi moral biti njen vpliv najbolj viden na področju socialne prilagojenosti (Graziano & Eisenberg, 1997). Bistvenega pomena je tudi za psihično blagostanje posameznika, saj je pomemben prediktor psihičnega zdravja, pozitivnih emocij in dobrih medosebnih odnosov (DeNeve & Cooper, 1998), spodbujanja skupinskega sodelovanja (Graziano, Hair & Finch, 1997) in težnje po zmanjšanju medosebnih konfliktov (Graziano, Jensen-Campbell & Hair, 1996; Jensen-Camobell & Graziano, 2001).

Shiner (2000) pravi, da prijetnost napoveduje kasnejšo prihodnost. Spremenljivke prijetnosti se nanašajo na sprejemljivost v otroštvu in prijateljsko popustljivost,

posameznikom napovedujejo šolsko uspešnost, nadzor vedenja in socialno kompetentnost deset let kasneje. Otroci, ki so eksplozivni in razdražljivi, se v odraslosti pogosteje razidejo s partnerjem v primerjavi z drugimi vrstniki. Prav tako nespremenljivi moški dosegajo nižjo stopnjo izobrazbe in so na slabših delovnih mestih, nespremenljive ženske pa se poročijo z moškimi s podobno nizkimi storilnostnimi dosežki (Caspi, Elder, & Bem, 1987).

Visok rezultat dimenzije prijetnosti pomeni, da je oseba zelo kooperativna, prijazna, nesebična, radodarna in prijateljska. V nasprotju z njo je oseba z nizkim rezultatom prijetnosti manj kooperativna, manj prijazna, manj radodarna, manj prijateljska in empatična (Bucik, 1998, str. 11).

#### 1.3.2.4 Dimenzija vestnost

Vestnost se nanaša na sposobnost samouravnavanja z vidika zaviranja dejavnosti ob hkratnem upoštevanju norm socialnega okolja (Fiske, 1994). Avsečeva (2010) pravi, da vestnost vključuje lastnosti, ki se nanašajo na socialno predpisani vedenjski in kognitivni nadzor nad seboj. Te lastnosti so odgovornost, pozornost, previdnost, vztrajnost in redoljubnost. Medtem avtorja Matthews in Deary (1998) menita, da vestnost združuje osebnostne lastnosti, kot so kompatibilnost, ubogljivost, vestnost, samodisciplina, premišljenost in težnja k čim boljšemu dosežku.

Če posameznik preveč izraža vestnost, je to lahko zanj tudi problem. Takega mnenja sta avtorja Block in Block (1980), saj pravita, da prevelika vestnost ni nujno pokazatelj pozitivne moči in volje. Tudi avtorja Hogan in Ones (1997) označujeta veliko vestnost kot pripravljenost slediti avtoriteti in se prilagajati družbenim normam. Medtem ko Costa in McCrae (1992a) posameznike s preveč izraženo vestnostjo opisujeta kot osebe z močno voljo, ki si zelo rigidno in utesnjujoče strukturirajo svoje življenje.

Tako kot pri drugih dimenzijah tudi tukaj različni avtorji različno razlagajo vestnost. Avtorji Hough (1992) ter Barrick in Mount (1991) menijo, da vestnost razdelimo na dve področji, in sicer na storilnost (kapaciteta za delavnost in doseganje ciljev) in zanesljivost (interpersonalna komponenta, odgovornost in ubogljivost). Caspi, Roberts in Shiner (2005) so predlagali model vestnosti s sledečimi potezami: samonadzor nasproti vedenjski impulzivnosti, pozornost, storilnostna motivacija, redoljubnost, odgovornost in konvencionalnost. Te taksonomije so le teoretične, empirično še niso bile potrjene. Model avtorjev Hough in Ones (2001) predvideva le eno globalno področje vestnosti in naslednjih šest potez: storilnost, kontrola impulzov, zanesljivost, redoljubnost, moralnost in vztrajnost. Medtem pa je Goldberg (1990) izhajal iz leksičnega pristopa in dobil tretji faktor, ki vključuje pozitivne lastnosti – učinkovitost, natančnost, zanesljivost, vztrajnost, logičnost – ter negativne lastnosti – neorganiziranost, malomarnost, nedoslednost, brezbržnost, pozabljenost, brezcilnost, lenost, lahkomiselnost, omahljenost in neprilagodljivost.

Med petimi faktorji velikih pet prav vestnost največ pripomore k dobremu učnemu uspehu. Kot pravijo Bratko, Chamorro-Premuzic in Saks (2006), vestnost celo bolje napoveduje učni uspeh kot kognitivne sposobnosti, pri tem naj bi bili nižjenivojski faktorji še boljši prediktorji učnega uspeha kot splošni faktor.

Nekateri avtorji (Barrick & Mount, 1991; Salgado, 1997) z raziskavami dokazujejo, da je za delovno uspešnost pomembna vestnost. Povezava je močnejša pri visoko spremenljivih osebah, saj so te vestne, medtem ko je pri osebah, ki jim primanjkuje medosebne občutljivosti, povezava lahko neučinkovita, še posebej v okoljih, kjer se zahteva sodelovanje med sodelavci. Žal pa vestnost ne napoveduje delovne uspešnosti na vseh delovnih mestih, npr. delovna uspešnost managerjev je neodvisna od njihove vestnosti (Robertson, Baron, Gibbons, MacIver, & Nyfield, 2000).

Poleg pozitivne povezanosti ima vestnost pomembno negativno povezanost z različnimi psihičnimi in fizičnimi težavami (Goodwin & Friedman, 2006). Negativno je vestnost povezana z vedenjem, ki predstavlja tveganje za zdravje (npr. kajenje, nezdrava prehrana, pretirano uživanje alkohola, pomanjkanje gibanja, tvegano spolno vedenje, samomorilnost itd.), (Bogg & Roberts, 2004).

Roberts, Walton in Bogg (2005) pravijo, da vestnost vpliva na različne socialne okoljske faktorje in na zdrav način življenja, ta pa na zdravje in dolgo življenje. Lastnosti, ki k temu pripomorejo, so zanesljivost, vztrajnost in samodisciplina (Wiebe & Christensen, 1997).

Visok rezultat vestnosti pomeni izrazito preudarno, natančno, urejeno, skrbno in vztrajno osebo. Pri nizkem rezultatu vestnosti pa govorimo o osebi, ki je manj preudarna, manj natančna, manj urejena, manj skrbna in manj vztrajna (Bucik, 1998, str. 11). Vestni ljudje so tudi preiščeni, razsodni, usmerjeni k ciljem, drugi jih vidijo kot inteligentne in zanesljive. Medtem ko ekstremno vestne ljudi drugi vidijo kot dolgočasne in deloholične (Howard & Howard, 1995).

#### 1.3.2.5 Dimenzija odprtost

Izmed petih faktorjev modela velikih pet je odprtost najšibkejši in najbolj kritiziran dejavnik. Avtorji Matthews et al. (1998) jo povezujejo z osebnostnimi lastnostmi, kot so občutek za estetiko, domišljavost, odprtost za nove ideje in vrednote. Nekateri avtorji dimenzijo imenujejo tudi intelekt, kultura ali domišljija (De Raad & Perugini, 2002). V literaturi opazimo dve vrsti uporabe izraza: prvi je krajši izraz, npr. odprtost, drugi pa je daljši, npr. odprtost za izkušnje. Costa in McCrae (1992b) opozarjata, da uporaba krajšega izraza lahko napačno spominja na samorazkrivanje ali pasivno sprejemanje dražljajev. Enakega mnenja sta tudi avtorja John in Srivastava (1999). Menita, da besedna zveza odprtost za izkušnje najboljše povzema vsebino petega faktorja. Gre za osebe, ki se hitro učijo in imajo dober vpogled v stvari in dogodke, ter za osebe, ki imajo bujno domišljijo, so kreativne in imajo občutek za estetiko.

Odprtost je prav tako kot vestnost povezana z delovno uspešnostjo (Bing & Lounsbury, 2000; Dollinger & Orf, 1991), pa tudi s kreativnostjo na delovnem mestu (George & Zhou, 2001), negativno pa je povezana s plačo (Seibert, Kraimer, & Liden, 2001).

Tako kot vestnost tudi odprtost v povezavi z vestnostjo pripomore k boljšemu učnemu uspehu v šoli. Ni nujno, da so te osebe bolj inteligentne od drugih, po navadi jih k uspehu vodi ljubezen do učenja z marljivostjo in organiziranostjo. Te osebe imajo visoke aspiracije, pogosto so ustvarjalne v svojem pristopu k reševanju problemov (Costa & McCrae, 1992a).

Ljudje z visoko stopnjo odprtosti se ocenjujejo za zelo izobražene, informirane, polne zanimanja za nove stvari, nove izkušnje. Odprti so za stike z drugimi kulturami in navadami. Tisti z nizko stopnjo odprtosti se ocenjujejo za manj izobražene, manj informirane, manj se zanimajo za nove stvari in izkušnje. Obenem imajo odpor do stikov z drugačnimi kulturami in navadami (Bucik, 1998, str 11).

#### **1.4 Vprašalnik velikih pet**

Costa in McCrae (1992a) sta na podlagi modela velikih pet razvila vprašalnik NEO.PI-R, ki vključuje tri glavne dimenzije, in sicer nevroticizem, ekstravertnost in odprtost. Kmalu za tem so v Italiji za evropske razmere avtorji Caprara, Barbaranelli in Borgogni (1993) razvili nov vprašalnik Vprašalnik velikih pet BFQ (angl. *The Big Five Questionnaire - BFQ*). Vsebuje 132 postavk v obliki pridevnikov in poleg petih glavnih dimenzij modela velikih pet meri tudi deset poddimenzij. Preveden je bil v številne jezike, leta 1997 pa je nastala v sodelovanju s Centrom za psihodiagnostična sredstva in Katedre za psihološko metodologijo Oddelka za psihologijo na Univerzi v Ljubljani tudi slovenska verzija vprašalnika in lestvice (Caparara et al., 2012).

Avtorji John et al. (1991) so razvili vprašalnik Vprašalnik velikih pet BFI (angl. *The Big Five Inventory - BFI*). Meri prototipične komponente petih velikih faktorjev osebnosti. Želeli so oblikovati kratek vprašalnik za uporabo, ko ni potrebe po diferenciranem merjenju posameznih poddimenzij. Vprašalnik vsebuje 44 postavk, ki so bile razvite in odkrite s pomočjo strokovnih ocen, naknadnih analitičnih preverjanj opazovanih osebnostnih ocen (John & Srivastava, 1999, str. 22) ter s pomočjo preteklih študij, vzorcev in elementov (John et al., 1991).

Cilj je bil narediti kratek popis, ki bi omogočil učinkovito in prilagodljivo oceno petih dimenzij, kadar ni potrebe za bolj diferencirano merjenje posameznih vidikov (John & Srivastava, 1999, str. 22). Kratkost vprašalnika je pomembna tudi z vidika praktičnosti. Posamezniku reševanje vprašalnika vzame manj časa, ob tem je tudi manjša verjetnost, da bo posameznik ob vprašalniku zdolgočasen oz. da ga ne bo rešil v celoti. Prav tako vprašalnik BFI za postavke ne vsebuje enojnih pridevnikov (tako kot BFQ), saj na te anketiranci manj dosledno odgovarjajo kot na postavke, ki imajo podrobnejšo razlago (Goldberg & Kilkowski, 1985; v John & Srivastava, 1999, str. 22). Na primer, pri

dimenziji odprtost je pridevnik »originalen« postavka pri vprašalniku BFQ, medtem ko je pri vprašalniku BFI postavka »je originalen, poln novih idej«. BFI uporablja v svojem vprašalniku krato stavke (trditve), temelječe na lastnosti pridevnikov, za katere je znano, da so prototipni označevalci oz. ocenjevalci modela velikih pet (John, 1989; v John & Srivastava, 1999, str. 22). S tem vprašalnik BFI ohranja prednost pridevniških postavk, kratkost in enostavnost (John & Srivastava, 1999).

Lestvica vprašalnika BFI vključuje od osem do deset postavk in te dobro pokrivajo vsebino in psihometrične lastnosti velikih pet. Na primer, na prijetnost se v vprašalniku navezuje devet postavk. Pet trditev o prijetnosti sta prispevala Costa in McCrae (1992a): zaupanje (odpuščanje), nesebičnost, skladnost (ni prepirljiv), skromnost in sočutnost. Trditve se ocenjujejo na petstopenjski Likertovi lestvici (angl. *Likert scale*): 1 – nikakor se ne strinjam, 2 – se ne strinjam, 3 – niti se ne strinjam niti se strinjam, 4 – se strinjam in 5 – popolnoma se strinjam. 16 postavk se vrednoti obrnjeno, in sicer 1 = 5, 2 = 4, 3 = 3, 4 = 2 in 5 = 1 (Avsec & Sočan, 2010). Vprašalnik ima dobre merske karakteristike, visoko konvergentno veljavnost in zelo zadovoljivo zanesljivost (John & Srivastava, 1999).

Vprašalnik je bil testiran tudi na slovenskem vzorcu, ki ga je sestavljalo 324 oseb, zbranih s pomočjo spletne raziskave. Pri raziskavi so raziskovalci dobili podobne koeficiente notranje konsistentnosti kot avtorji vprašalnika. Izkazalo se je, da so razlike med spoloma majhne, opazimo jih le pri lestvici nevroticizma, kjer so ženske v povprečju dosegale večjo vrednost. Vestnost s starostjo nekoliko narašča, medtem ko odprtost in ekstravertnost upadata (Avsec & Sočan, 2010).

## **1.5 Želene osebnostne značilnosti zaposlenega**

Želene ali idealne osebnostne značilnosti so značilnosti, ki bi jih zaposleni želel imeti. Te značilnosti lahko že ima, lahko pa jih še nima in bi si jih želel imeti. Gre za model, po katerem posameznik dela, živi in usmerja svoj razvoj (Trstenjak, 1971). Ko Tušak (2001) govori o idealni osebnosti, poudarja emocionalno stabilnost in družabnost. Pod emocionalno stabilnost sodijo stabilno čustveno odzivanje, sposobnost kontrole lastnih čustev in umirjeno delovanje v kritičnih situacijah. Pod družabnost sodi uspešen odnos z okolico (zaposlenimi). Tušak (2001) je med zelene osebnostne lastnosti športnih trenerjev umestil inovativnost, inteligentnost, zaupljivost, dominantnost in realističnost.

V članku Kriteriji kadrovnikov pri izbiri kandidatov imajo delodajalci svoja merila pri izbiri kandidatov. Do učinkovitega sodelovanja med njimi in delavci pride takrat, ko skupaj najdejo delovne in tudi življenjske cilje. Želene lastnosti delavca s strani delodajalca so sposobnost delati z drugimi, zanesljivost, pozitivna naravnost, kakovost opravljenega dela, možnost povečanja obsega dela in pravi človek na pravem mestu.

V študiji primera GLOBE raziskovalci preučujejo odnose med organizacijsko kulturo, družbeno kulturo in organizacijskim vedenjem. Preučili so 112 značilnosti vodij (skromnost, odločnost, vreden zaupanja itd.). V prvem krogu analize se ustvari 21



vodstvenih značilnosti, ki so ocenjene s sedemstopenjsko lestvico: od 7 – najbolj zaželene do 1 – najmanj zaželene. Med najbolj zaželene lastnosti sodijo celovitost, inspirativnost, vizionarstvo, usmerjenost k uspehu, odločnost in skromnost. Med najmanj zaželene lastnosti vodij pa sodijo zlonamernost, osredotočenost nase, avtokratskost in nekooperativnost (Hoppe, 2007). Čeprav gre pri študiji GLOBE za preučevanje osebnostnih lastnosti 17.300 vodij, lahko zelenost in neželenost teh lastnosti posplošimo tudi na zaposlene.

Čehova (2013) se je v podjetjih Gorenje, Zavarovalnica Triglav, Steklarna Hrastnik in Krka zanimala, kaj je nadrejenim pomembno pri njihovih zaposlenih. Kot so odgovorili, so zaželeni inovativni, somoiniciativni in motivirani zaposleni.

Želene lastnosti organizatorja športne prireditve, povzete po Mlakarju (2000), so delovanje v dobro naročnika, finančna spretnost, samozavest, diskretnost, dovezetnost, gostoljubnost, pripravljenost na rešitve, znanje pri ravnanju s tehnično opremo, poznavanje novosti v informacijski tehnologiji in nasmeh na obrazu. Kot dodaja Mlakar (2000), mora imeti poleg omenjenih desetih značilnosti tudi komunikacijske spretnosti in izkušnje, obenem pa mora biti strokovno podkovan.

V članku Negativni vidiki osebnosti (angl. *The negative aspects of personality*) so predstavljene karakteristike, ki so zelene in neželene za zaposlenega, neodvisno od dela, ki ga opravlja. Med zelene osebnostne značilnosti sodijo poštenost, motiviranost, vestnost, samodiscipliniranost, vztrajnost in sposobnost delati v timu. Med neželene osebnostne značilnosti sodijo slabo soočanje s stresom, pomanjkanje integritete, nezmožnost nadzorovati jezo in nepoštenost.

Predstavila sem zelene osebnostne lastnosti športnega trenerja, vodje, organizatorja in delavca z vidika drugih (delodajalcev). Vse te lastnosti lahko posplošimo na zaposlenega. Ker nikjer nisem zasledila osebnostnih lastnosti, ki si jih želi zaposleni sam, bom te lahko predstavila v empiričnem delu naloge (poglavje 4), kjer bom prišla do rezultatov in ugotovitev s pomočjo anketnega vprašalnika.

## **2 ZADOVOLJSTVO PRI DELU**

Zadovoljstvo pri delu vpliva na marsikateri dejavnik, in sicer absentizem, produktivnost, motivacijo, uspešnost itd. Raziskave kažejo, da so štirje od petih velikih faktorjev osebnosti povezani s kakovostjo življenja in življenjskim zadovoljstvom (McCrae & Costa, 1991). Osebe, ki so zadovoljne z življenjem in srečne, imajo višje vrednosti pri ekstravertnosti in nižje pri nevroticizmu. Nagibajo se tudi k vestnosti in prijetnosti. Z občutjem zadovoljstva v življenju ni v povezavi le en faktor modela velikih pet – odprtost. Osebe, ki so odprte, kažejo veliko čustev, vendar so ta lahko tako pozitivna kot negativna.

## 2.1 Opredelitev zadovoljstva

Zadovoljstvo pri delu se razlikuje od morale zaposlenih glede dveh stvari (Locke, 1976). Kot prvo avtor pravi, da se zadovoljstvo pri delu nanaša na posameznika in njegov odnos do dela, delovna morala pa se nanaša na skupine in skupinske cilje. Kot drugo pa navaja, da zadovoljstvo pri delu ustrezno obravnava pretekle in sedanje situacije, medtem ko delovna morala obravnava občutke glede prihodnosti. Locke (1976) zadovoljstvo pri delu definira kot pozitivno emocionalno stanje, ki je posledica posameznikovega ocenjevanja lastnega dela ali delovnega izkustva, predvsem v kolikšni meri delo posamezniku omogoča zadovoljevanje njegovih višjih in eksistencialnih potreb.

Čizmić in Kondić (2003) pravita, da je zadovoljstvo pri delu stopnja, do katere je sta posamezniku njegovo delo in obseg dela všeč. Pri tem pa imajo posamezniki radi svoje delo ali pa ga sovražijo.

Kot rezultat posameznikovih stališč do lastnega dela, do dejavnikov, ki so z njim povezani, in na splošno do življenja definira zadovoljstvo pri delu Gilmer (1969).

Travnova (1998) opisuje zadovoljstvo pri delu kot prijeten občutek, ki ga posameznik zaznava pri izpolnitvi njegovih pričakovanj, povezanih z delom. Dodaja, da zaradi nezadovoljstva zaposlenih pri opravljanju njihovega dela lahko prihaja do odpovedi delovnega razmerja, zamude pri prihodu na delo, odsotnosti z dela, tatvine, ne nazadnje tudi do manjšega prizadevanja pri delu. Vrednost, povezanost in zaznavanje so trije vidiki zadovoljstva pri delu. Vrednost je funkcija zadovoljstva pri delu, ki jo določimo kot tisto, kar si posameznik zavestno ali podzavestno prizadeva doseči. Drugi vidik je pomembnost, ki jo vsak zaposleni interpretira drugače, kar močno vpliva na stopnjo njegovega zadovoljstva pri delu. Nekateri pri svojem delu cenijo potovanja, drugi visoko plačo. Tretji vidik je zaznavanje, kjer posameznik zaznava trenutne razmere in jih primerja s svojimi vrednostmi. Isto stanje lahko posameznik zaznava različno, saj zaznave niso vedno natančen odsev resničnosti (Traven, 1998).

Vrednost lestvice zadovoljstva pri delu ne more biti podcenjena zaradi visokih korelacij s pomembnimi rezultati delovnih mest. Rezultati, povezani z delom, kot so udeležba (vključevanje) v delo, stres, prisotnost pri delu in dohodek, so povezani z zadovoljstvom. Prav tako je znano, da so leta in status dela pozitivno povezani z zadovoljstvom pri delu (MacDonald & MacIntyre, 1997). Kot je prikazano, koncept vključuje v obstoječi lestvici zadovoljstva pri delu visoko stopnjo sporazuma med raziskovalci glede značilnosti zadovoljstva pri delu. Te značilnosti so plača, odnos do sodelavcev, odnos so nadrejenih in varnost zaposlitve. Raziskovalci jih opisujejo kot ene od glavnih sestavnih delov zadovoljstva (MacDonald & MacIntyre, 1997).

## 2.2 Dejavniki spodbujanja zadovoljstva pri delu

Cilj podjetij je imeti uspešne zaposlene, saj to vodi v zadovoljstvo zaposlenega in podjetja, nadalje pa tudi v boljšo prihodnost podjetja. Ključno za podjetja je pravilno razporejanje ljudi na ustrezna delovna mesta, tako da bodo delali učinkovito. Pred tem se mora podjetje seznaniti z posameznikovimi lastnostmi in sposobnostmi.

Če želimo imeti zadovoljne zaposlene, jim moramo zagotoviti vedno višje stopnje potrebe. Med prvimi avtorji, ki so v šestdesetih letih utemeljili teorijo motivacije, je bil Abraham Maslow. Teorija motivacije je sestavljena iz koncepta hierarhije potreb in koncepta prepotentnosti potreb. Njegova glavna trditev je, da človekove potrebe nastajajo v naštetem zaporedju, in takoj ko potešimo osnovne potrebe, se v nas pojavi želja po izpolnitvi drugih potreb, tistih, ki jih še nismo zadovoljili (Lipovec, 1987).

Lipovec (1987) in Lipičnik (1998a) opisujeta Maslowe človekove potrebe, ki so razdeljene na pet stopenj. Prva stopnja so fiziološke potrebe, imenovane tudi primarne biološke potrebe. Te so osnova za človeško preživetje. So najosnovnejše in najpreprostejše človekove potrebe. Druga stopnja so potrebe po varnosti in zaščiti. Pojavljajo se, ker smo ljudje odvisni drug od drugega. Pojavlja se strah pred izgubo zaposlitve ali nemožnostjo napredovanja. Sledi tretja stopnja s socialnimi potrebami, kot so ljubezen, prijateljstvo in pripadnost. Socialne potrebe so potrebe posameznika, da ga drugi sprejmejo in z njim navezujejo stike. Četrta stopnja so potrebe po spoštovanju, samospoštovanju in ugledu. Sem sodijo potrebe po znanju, uspešnem delovanju in neodvisnosti. Zadnja, peta stopnja so potrebe po samouresničevanju in samopotrjevanju. Govori o kreativnosti in nepretrganem razvoju samega sebe, razvoju vseh svojih ustvarjalnih zmožnosti.

Vroom (1964) je v svoji knjigi *Delo in motivacija* (angl. *Work and motivation*) naštel šest dejavnikov zadovoljstva pri delu:

- način vodenja: opredeljuje spoštovanje nadrejenih in sovplivanje na odločitve v organizaciji;
- delovna skupina: opredeljuje medsebojne odnose s skupini, vključenost v skupino in sprejemanje individualnih razlik;
- narava dela: opredeljuje možnost izkazovanja znanja posameznika, kontrolo nad delovnim procesom in delom kot takim;
- plačilo: opredeljuje oblike plačila in nagrajevanja za delo;
- možnost napredovanja: opredeljuje mobilnost v organizaciji;
- delovni čas: opredeljuje urnik dela.

## 2.3 Generična lestvica zadovoljstva pri delu

Generična lestvica zadovoljstva pri delu (angl. *The Generic Job Satisfaction Scale – GJSS*) je bila razvita kot merilo, ki ga lahko uporabimo v številnih poklicih. Prvo testiranje je bilo na vzorcu 855 zaposlenih v mestu Ontario v Kanadi (Kelly, 2009). Lestvica zadovoljstva

pri delu je sestavljena iz desetih trditev. Ocenjevanje trditev je enako kot pri vprašalniku modela velikih pet – s petstopenjsko Likertovo lestvico, kjer je 1 – nikakor se ne strinjam, 2 – se ne strinjam, 3 – niti se ne strinjam niti se strinjam, 4 – se strinjam in 5 – popolnoma se strinjam. Kot pravita avtorja MacDonald in MacIntyre (1997), je lestvica enako dobra tako za moške kot za ženske vseh poklicev. Interpretacija rezultatov je sledeča: od 42 do 50 – zelo visoko zadovoljstvo, od 39 do 41 – visoko zadovoljstvo, od 32 do 38 – povprečno, od 27 do 31 – nizko zadovoljstvo in od 10 do 26 – zelo nizko zadovoljstvo. Značilnosti tistih z visokim rezultatom so: srečen v zasebnem življenju, ob koncu dneva se ne počuti izčrpanega, ne želi svetovanja, redko v skrbeh in ima nekaj težav s spanjem (MacDonald & MacIntyre, 1997). Avtorja dodajata, da zadovoljstvo pri delu kaže, kako srečen si s svojo službo. Zadovoljstvo je mogoče tudi izboljšati, bodisi s spremembo posameznikovega odnosa do dela bodisi s spremembo delovnega okolja (prehod v novo delovno okolje) (MacDonald & MacIntyre, 1997). Sledijo dejavniki zadovoljstva pri delu, ki ji ocenjuje generična lestvica.

### **2.3.1 Plača**

Zupanova (2001) v svojem delu pravi, da je plača osnovni vir sredstev za življenje. Na plačo zaposleni gledajo kot na povračilo za vložen trud, hkrati pa kot na priznanje za njihovo znanje in dosežke. Dodaja, da zaposleni stremijo k takšnemu plačnemu sistemu, ki jim bo omogočil dober zaslužek za opravljeno delo, obenem pa bo prispeval k povečanju kakovosti življenja in zvišanju njihove življenjske ravni.

Katera je primerna raven plače, ki bi jo lahko dobili za svoje delo, je stvar vsakega zaposlenega. V navadi je, da svojo plačo primerja s plačo sodelavcev ali s plačo zaposlenih, ki delajo podobno delo v drugih podjetjih. Gostiša (2001) pravi, da primerna plača sicer v neki meri odpravi nezadovoljstvo, vendar ne poveča zadovoljstva in motivacije v sorazmerju s povečanjem plače. Pri zelo visoki plači njeno povišanje skoraj nima učinka.

### **2.3.2 Delovne razmere**

Primerno delovno okolje pripomore k natančnosti, hitrosti izvajanja dela in občutku udobnosti pri delu (Lipičnik, 1998b). Pomembno je, da so delovni prostori urejeni, čisti in redno prezračeni. Za dobro delo je pomembna tudi svetloba, ki naj ne bo prešibka in ne premočna. Primerna letnim časom naj bo tudi temperatura. Če je hrup premočan, ga poskušamo zmanjšati. Ne smemo pozabiti na kratke odmore, prijetno vzdušje, zdravo prehrano in občasno sprostitvev (Mihalič, 2008).

### **2.3.3 Varnost**

Varnost pomeni, da se delo in delovno mesto spreminjata, status delavca in delovno razmerje pa ostaneta enaka (Kavar - Vidmar, 1995). Sedanje pogoje poslovanja zaznamujejo neprestane spremembe in velika negotovost, vse to pa vodi v zmanjšanje zaposlitve (Zupan, 1999, str. 5). Podjetja znižujejo stroške na račun zmanjševanja števila

zaposlenih, s tem pa se v podjetju pojavita dve slabosti: prva slabost je, da odpuščanju sledi reorganizacija in nato tudi spremembe v slogu vodenja, druga slabost se pokaže pri vedenju zaposlenih, ki so še ostali v podjetju – učinek preživelih (angl. *Survivor's effect*). Pri tem učinku se zaposlenim zmanjšajo njihova motiviranost, inovativnost in nagnjenost k tveganju, s tem pa se podjetju zmanjšuje konkurenčna sposobnost (Cascio, 1993, v Zupan, 1999).

Kavar - Vidmar (1995) dodaja, da je relativno varna zaposlitev možna le s stalnim prilagajanjem novostim v stroki. Izobraževanje je postalo pogoj za ohranjanje zaposlitve. Enakega mnenja o izobraževanju je Zupanova (1999, str. 5). Pravi, da so v uspešnih podjetjih, ki zaposlenim zagotavljajo varnost zaposlitve, prisotni štirje pozitivni učinki:

- pripravljenost zaposlenih pridobivati novo znanje;
- podajanje predlogov za izboljšave, saj zaposleni vedo, da s tem ne ogrožajo svojih delovnih mest,
- večjo pozornost posvečajo izbiri čim boljših novih sodelavcev,
- prizadevanje zaposlenih za dolgoročno uspešnost.

#### **2.3.4 Zanimivost dela**

Za nezanimivo delo so podjetja kriva sama, saj le del zaposlenih dobi delo, ki je zanimivo, kreativno in dinamično. Preostali zaposleni opravljajo nezanimivo delo, ki uničuje človekovo ustvarjalnost in motivacijo za delo. Ti zaposleni se dolgočasijo, ne napredujejo in težijo k rutinskemu delu. Mulej (1986) pri tem dodaja, da je za to krivo kadrovanje v podjetju, saj zaposlenim ne nudi možnosti kreativnega dela, ki bi vodilo v samospodbujanje in uresničevanje.

Pomembno je tudi oblikovanje dela oz. oblikovanje delovnih mest. Pri dobro oblikovanem delu je storilnost zaposlenih visoka, obenem pa so zaposleni zadovoljni. Če je delo slabo oblikovano, je storilnost v podjetju nizka, s tem pa so povezani tudi odhodi iz podjetij, izostajanje z dela, razna pritoževanja, prav tako pa daje to negativen vpliv na zadovoljstvo preostalih zaposlenih (Zupan & Svetlik, 2009, str. 348). Zupanova in Svetlik (2009) v knjigi opredelita temeljno vprašanje za oblikovanje dela, in sicer kako vnesti v delo prvine motivacije. Izpostavljata pet načel:

- raznolikost delovnega mesta,
- celovitost delovnega mesta,
- pomen dela,
- samostojnost pri delu,
- jasne in neposredne informacije o rezultatih.

Poleg omenjenih načel za vnos motivacije v delo Zupanova in Svetlik (2009, str. 341) podajata šest posplošenih dejavnikov, ki prispevajo k zadovoljstvu z delom:

- vsebina dela: možnost uporabe znanja, učenja, strokovne rasti in zanimivost dela;
- samostojnost pri delu: možnost odločanja, kako in kaj bo delavec delal, samostojno razporejanje delovnega časa, vključenost v odločanje pri splošnih vprašanjih;
- plača, dodatki in ugodnosti: povezava plače z uspešnostjo, ustrezna višina plače, priznanja in nagrade za uspešno delo, ugodnosti in dodatki;
- vodenje in organizacija dela: ohlapen nadzor, dajanje pohval, izrekanje pripomb, vodje usmerjeni k ljudem in skrb za nemoten potek dela;
- odnos pri delu: dobro delovno vzdušje, reševanje sporov, sproščena komunikacija in skupinski duh;
- delovne razmere: varnost pred poškodbami in obolenji, odpravljanje motečih dejavnikov fizičnega okolja (vlaga, prah, hrup itd.).

### **2.3.5 Medsebojni odnosi s sodelavci in nadrejenimi**

Dobri medsebojni odnosi s sodelavci so pomemben dejavnik, ki vpliva na zadovoljstvo pri delu. Če želimo ohranjati, razvijati ali navezovati dobre medosebne odnose, moramo poznati temeljne sposobnosti, ki so medsebojno sprejemanje, medsebojno potrjevanje, zaupanje, medsebojno poznavanje, komuniciranje in konstruktivno reševanje konfliktov (Možina, 2002). Ključ do dobrih medsebojnih odnosov je primerno oblikovanje delovnih skupin, spremljanje dogajanja med sodelavci in razreševanje napetosti, če se te pojavijo. Za to so odgovorni vodje, ki morajo biti usmerjeni v ljudi. Slabi medsebojni odnosi so lahko vzrok odhajanj zaposlenih iz podjetij, medtem ko dobri medsebojni odnosi velikokrat odtehtajo slabe delovne razmere ali nizko plačo (Mihalič, 2008). Če so odnosi med sodelavci dobri, zaposleni zadovoljujejo potrebo po pripadnosti. Pripadnost zaposlenega dodatno motivira: so prizadevnejši, zvesti in pripravljeni sodelovati. Ne glede na to, kako so posamezni zaposleni pozitivni, ti lahko sčasoma postanejo negativni zaradi svojih sodelavcev, ki stalno kritizirajo. Enako je s pozitivnimi sodelavci, kjer se pozitivnost tako kot negativnost prenaša na druge zaposlene.

Kot pravi Kejžar (1998), se nadrejeni pogosto ne zavedajo pomembnosti dobrih odnosov. Nadrejeni morajo imeti do vseh zaposlenih enak odnos, ni privilegiranih posameznikov. Mnogi nadrejeni svojih zaposlenih sploh ne poznajo. Pomembno je, da nadrejeni znajo prisluhniti svojim zaposlenim, obenem pa odkriti njihove potrebe ter jim pomagati pri njihovem delu (Kejžar, 1998). Svojim delavcem morajo pustiti dovolj samostojnosti pri delu, jih vključiti v proces, ne smejo jih stalno nadzorovati in kritizirati (Mihalič, 2008).

### **2.3.6 Motiviranje: priznanja in pohvale**

Ko pravi Topovšek (2006), je zlato pravilo deljenja priznanj in pohval, da ne smemo pozabiti na nikogar, ki si to zasluži. Tako priznanja kot pohvale so močan motivator, ki vpliva na večjo delovno aktivnost zaposlenih in potrjuje lastno vrednost. Zupanova (2001) pravi, da so priznanja učinkovito orodje vodenja, saj z njimi nagradimo takoj po dosežku, ko je vez med nagrado in zaposlenim zelo jasna.

### 2.3.7 Možnost napredovanja

Vsi zaposleni morajo imeti enake možnosti pri napredovanju. Zaposlenemu moramo določiti delovno mesto, ki ga bo lahko zasedel le, če bo dosegal vnaprej določene pogoje in cilje (Mihalič, 2008). Če zaposlenemu pokažemo, da ima možnost napredovanja, spodbujamo ambicioznost in vplivamo na večje zadovoljstvo zaposlenih. Pomemben za zaposlenega je tudi napor, ki je potreben, da pride do končnega cilja. Če je verjetnost, da bo napredoval, majhna, si zagotovo ne bo prizadeval dosežati boljših rezultatov (Možina, Svetlik, Jamšek, Zupan in Vodnik, 2002, str. 184).

## 3 EMPIRIČNA PREVERBA

V drugem delu magistrskega dela na podlagi teoretičnega dela predstavljam kvantitativno raziskavo. Najprej so predstavljeni namen in cilji raziskave, sledijo metodologija dela, hipoteze, analiza podatkov in na koncu interpretacija rezultatov.

### 3.1 Opredelitev problema in hipotez

V prvem, teoretičnem delu sem na podlagi avtorjev domače in tuje literature predstavila osebnost in model velikih pet. Kvantitativno raziskavo sem razširila tako, da sem ugotavljala vpliv zadovoljstva pri delu na osebnostne značilnosti.

Osrednje **raziskovalno vprašanje** magistrskega dela se glasi:

»Med dejanskimi in želenimi osebnostnimi značilnostmi zaposlenega obstajajo razlike.«

Postavljene hipoteze bom preverila s pomočjo anketnega vprašalnika. Z raziskovalnim vprašanjem želim ugotoviti, ali se pojavljajo razlike med trenutnimi in želenimi osebnostnimi značilnostmi. Avtorji (Cecić Erpič et al., 2002) v svoji raziskavi ugotavljajo, da se zelene osebnostne značilnosti od dejanskih najmanj razlikujejo v dimenziji prijetnost, v izraženosti vljudnost, prijaznost, sočutnost, sodelovanje itd. Med vsemi petimi dimenzijami modela velikih pet se med seboj najbolj razlikuje dimenzija odprtost, takoj za njo pa je nevroticizem oz. čustvena stabilnost. Avtorji se v raziskavi nanašajo le na športne pedagoge. Samo glede na preučeno literaturo lahko sklepam, da omenjena dimenzija res pripada dejanskim osebnostnim značilnostim.

Raziskovalno vprašanje sem razdelila na več hipotez, ki sem jih s pomočjo raziskave poskušala potrditi ali ovreči.

S prvo hipotezo želim ugotoviti, kakšno je dejansko stanje osebnostnih značilnosti zaposlenih in ali so zaznane na nižji ravni kot želeni. Ključne ugotovitve raziskave slovenskih avtorjev so, da se ocene dejanskih in zelenih osebnostnih dimenzij statistično razlikujejo. Želene osebnostne značilnosti imajo v primerjavi z dejanskimi izražene višje dimenzije energije, vestnosti, nevroticizma in odprtosti. Dejanske osebnostne značilnosti se od zelenih razlikujejo z naslednjimi značilnostmi: osebe so manj dinamične, manj

dominantne, nenatančne, niso vztrajne, niso potrpežljive, niso sposobne obvladati čustev, niso ustvarjalne in niso odprte za novosti (Cecić Erpič, Boben, Zabukovec, & Škof, 2002).

**H1:** Dejanske osebnostne značilnosti so zaznane na nižji ravni kot želene osebnostne značilnosti zaposlenega.

Z drugo hipotezo bom preverjala, pri katerih dimenzijah modela velikih pet se pojavi najmanjše odstopanje med dejanskimi in zelenimi osebnostnimi značilnostmi. Preverjala bom tudi, ali si zaposleni želijo imeti druge značilnosti in stremijo k spremembam ali so zadovoljni z trenutnim stanjem.

**H2:** Najmanjše odstopanje med dejanskimi in zelenimi osebnostnimi značilnostmi je pri dimenziji ekstravertnost.

S tretjo hipotezo bom ugotavljala, ali se pri dimenzijah prijetnost, nevroticizem in vestnost pojavljajo statistično značilne razlike. V raziskavi so avtorji Cecić Erpič et al. (2002) ugotovili, da so omenjene dimenzije bolj izražene pri zelenih osebnostnih značilnostih kot pri dejanskih.

**H3:** Obstajajo razlike v izraženosti dejanskih in zelenih osebnostnih značilnosti pri dimenzijah prijetnost, nevroticizem in vestnost.

Pri četrti hipotezi bom ugotavljala, kako starost zaposlenega vpliva na zadovoljstvo pri delu. Starejši delavci naj bi bili po mnenju avtorjev Wright in Hamilton (1978) bolj zadovoljni z delom kot mlajši delavci, saj starejši lažje sprejemajo avtoriteto, imajo manjša pričakovanja, višjo plačo, več izkušenj in boljše delo kot mlajši delavci. Tudi raziskave drugih avtorjev so pokazale pozitivno korelacijo med starostjo in zadovoljstvom pri delu (Clark, Oswald, & Warr, 1996; Čizmić & Kondić, 2003)

**H4:** Starost zaposlenih pozitivno vpliva na zadovoljstvo pri delu.

S peto hipotezo želim ugotoviti, ali se zelene osebnostne značilnosti razlikujejo med moškimi in ženskami. Kot pravijo avtorji (Cecić Espič et al., 2002), primerjava med moškimi in ženskami kaže vpliv spola na osebnostne značilnosti – ženske imajo bolj izraženi dimenziji ekstravertnost in spremenljivost. V evolucijski analizi petih velikih faktorjev osebnostni MacDonald (1995) ugotavlja, da robusten model razlike med moškimi in ženskami v splošnem minimalizira. Avtorja Phares in Chaplin (1997) pa pravita, da se moški in ženske razlikujejo v izraženosti vseh dimenzij razen pri dimenziji odprtost.

**H5:** Med moškim in ženskim spolom prihaja do razlik v izraženosti zelenih osebnostnih značilnosti modela velikih pet.

Zadnjo hipotezo sem postavila na podlagi ugotovitev avtorjev McCrae in Costa (1991), ki menita, da so kar štiri dimenzije velikih pet povezane z zadovoljstvom, le dimenzija odprtost ni povezana (poglavje 2). Ugotoviti želim, ali usklajenost med dejanskimi in



želenimi osebnostnimi značilnostmi vpliva na zadovoljstvo pri delu. Zadovoljni zaposleni imajo boljše rezultate pri svojem delu, kar posledično vpliva tudi na rezultate in uspešno poslovanje celotne organizacije. Glede na preučeno literaturo lahko sklepam, do bolj ko se zaposleni približajo svojim želenim osebnostnim značilnostim, bolj zadovoljni so pri svojem delu.

**H6:** Večja usklajenost med dejanskimi in želenimi osebnostnimi značilnostmi vodi v višjo raven zadovoljstva pri delu.

## **3.2 Metodologija**

Pri pridobivanju podatkov v empiričnem delu magistrske naloge sem uporabila statistično metodo primarnega vira podatkov. Strukturiran spletni anketni vprašalnik je bil anonimen. Vsa anketna vprašanja so bila zaprtega tipa, kar pomeni, da anketiranec ne vpisuje lastnih mnenj, ampak oceni vsako trditev in obkroži odgovor, ki opisuje njegovo strinjanje oz. nestrinjanje s posamezno trditvijo (od 1 – popolnoma se ne strinjam do 5 – popolnoma se strinjam).

### **3.2.1 Predstavitev vzorca in vprašalnika**

Ciljno populacijo metode vzorčenja predstavljajo naključni anketiranci, saj ni bil potreben vzorčni okvir oseb. Vzorčno enoto je predstavljal naključen posameznik, ki je v delovnem razmerju. Anketni vprašalnik je bil izveden s pomočjo spletne ankete En Klik Anketa (1ka). Povezavo sem javno objavila na socialnem omrežju Facebook, uporabila sem tudi elektronsko pošto Gmail in jo poslala kontaktom. V nagovoru sem anketirance prosila, naj anketo posredujejo naprej svojim znancem, prijateljem, sodelavcem, zato lahko govorim o uporabi metode snežne kepe.

Anketni vprašalnik je bil aktiven na naslovu <https://www.1ka.si/a/49509> v obdobju enega meseca, in sicer od 12. novembra do 12. decembra 2014. V tem času je bilo zabeleženih 152 klikov na anketo, ustrezno je nanjo odgovorilo 114 anketirancev, kar pomeni, da je bila odzivnost tistih, ki so kliknili na anketo, 75%. Stopnje značilnosti v pravem pomenu besede žal ne morem meriti zaradi metode snežne kepe, saj ne vem, komu vse je bila anketa poslana.

Anketni vprašalnik (Prilog 1) je razdeljen na štiri dele. V prvem in drugem delu je skupno 88 trditev: 44 trditev za dejanske osebnostne značilnosti in 44 za želene. Trditve o osebnostnih značilnostih sem prevedla po že znanem vprašalniku velikih pet (John, Donahue, & Kentle, 1991). Uporabila sem Likertovo lestvico, kjer so anketiranci ocenili strinjanje oz. nestrinjanje s posamezno trditvijo.

Dimenzijo ekstravertnost sem v anketnem vprašalniku merila z osmimi trditvami: sem zgovoren, poln sem energije, delo opravljam z navdušenjem, sem odločen in sem družaben. Tri trditve od osmih sem vrednotila obrnjeno, in sicer sebe vidim kot pridržanega, sem sramežljiv in zadržan ter sem tih. Dimenzijo nevroticizem sem merila z

osmimi trditvami: na delovnem mestu sem depresiven, sem napet, sem zaskrbljen, sem muhast in hitro sem nervozen. Obrnjeno sem vrednotila trditve znam se spopasti s stresom, ne vznemirim se zlahka in v stresnih situacijah ostanem miren. Dimenzijo prijetnost sem v anketnem vprašalniku merila z devetimi trditvami. Anketiranci so ocenjevali, ali so sodelavcem v pomoč, so prizanesljivi, so zaupljivi, so pozorni in ali radi sodelujejo. Od devetih trditev sem štiri vrednotila obrnjeno, anketiranci pa so ocenjevali, ali v sodelavcih iščejo napake, ali pogosto začnejo prepir, ali so zadržani in ali so nesramni. Četrto dimenzijo, vestnost, sem tako kot prijetnost merila z devetimi trditvami, in sicer delo opravljam temeljito, sem zanesljiv delavec, pri delu vztrajam, delo opravljam učinkovito in za delo naredim načrt. Tudi tu sem štiri trditve vrednotila obrnjeno: pri delu sem nepremišljen, sem neorganiziran, sem len in hitro se vznemirim. Zadnjo, peto dimenzijo odprtost sem merila z med vsemi dimenzijami največjim številom trditev – deset (desetimi). Anketiranci so ocenjevali, ali so pri delu izvirni, jih zanima veliko različnih stvari, so domiselni, imajo bujno domišljijo, so ustvarjalni, imajo čut za umetnost, se izražajo z iskanjem novih idej in ali so razgledani na področju umetnosti, glasbe. Pri zadnji dimenziji sem obrnjeno vrednotila le dve dimenziji, pri katerih so anketiranci ocenjevali, ali dajejo prednost rutinskemu delu in ali imajo umetniške interese.

Enako sem storila tudi v drugem delu za zelene osebnostne značilnosti, le da sem trditvam dodala »želim biti...« (primer: želim si biti bolj iznajdljiv).

V tretjem delu anketnega vprašalnika, kjer sem merila zadovoljstvo pri delu, sem prav tako uporabila že obstoječo lestvico – generično lestvico zadovoljstva pri delu (MacDonald & MacIntyre, 1997). Lestvico sestavlja devet trditev: v službi se počutim odlično, delo je dobro za moje fizično zdravje, vodstvo se zanima zame, počutim se varnega, spretnosti in talenti so vključeni v moje delo, s sodelavci sem si blizu, v podjetju se počutim dobro, razumem se z nadrejenim in za dobro opravljeno delo prejmem priznanje. Tudi te trditve so anketiranci ocenjevali z Likertovo petstopenjsko lestvico.

Zadnji, četrti del anketnega vprašalnika vsebuje demografske podatke, ki se navezujejo na podatke o anketirancu. Vključena so bila tri vprašanja, in sicer spol, starost in dosežena formalna izobrazba anketirancev. Pri prvem vprašanju so anketiranci izbrali moški ali ženski spol. Pri naslednjem vprašanju, vprašanju o starosti, sem za odgovore oblikovala šest skupin, ki so v razponu deset let. Za zadnje demografsko vprašanje, vprašanje o izobrazbi, sem oblikovala sedem skupin.

### **3.2.2 Statistične metode**

Na spletnem naslovu 1ka.si, kjer sem izdelala vprašalnik, so se samodejno beležili podatki o rešenih anketah. Ob zaključku ankete sem zbrane podatke s spletne strani 1ka.si izvozila v program za statistične analize IBM SPSS Statistics 22. Za demografska vprašanja spol, starost in stopnja izobrazbe sem izračunala frekvence, za preostale tri skope vprašanj (dejanske osebnostne značilnosti, zelene osebnostne značilnosti in zadovoljstvo pri delu)

pa sem izračunala povprečne ocene posamezne trditve. Rezultate iz programa SPSS sem prekopirala v Microsoft Office Excel, kjer sem nadaljevala z oblikovanjem paličnih grafikonov.

Za ugotavljanje razlike med dejanskimi in želenimi osebnostnimi značilnostmi sem uporabila t-test. Z njim ugotavljamo, ali se pri povprečjih med spremenljivkami pojavljajo statistično značilne razlike.

Za merjenje vpliva usklajenosti med dejanskimi in želenimi osebnostnimi značilnostmi na zadovoljstvo pri delu sem uporabila multiplo regresijo (angl. *Multiple regression*) in polinomno regresijo (angl. *Polynomial regression*). Z multiplo regresijo lahko analiziramo vpliv ene ali več neodvisnih spremenljivk na eno odvisno spremenljivko. Multiplo regresijo sem naredila v SPSS z metodo Enter. S polinomno regresijo preučujemo vpliv (ne)ujemanje med konstrukti, v izogib pomanjkljivostim, ki jih predstavlja zanašanje na preproste statistične tehnike (npr. korelacije) (Edwards, 1994; Fleenor, Smither, Altwater, Braddy, & Sturm, 2010). Pogosto se uporablja namesto tradicionalne (moderirane) regresije in zagotavlja več informacij o kombinaciji konstruktov, kot tradicionalna (moderirana) regresija. Metoda odziva površine (angl. *Response surface method*) je tehnika, ki zagotovi pogled na odnos dveh konstruktov in izid spremenljivke z grafom, ki je rezultat polinomne regresijske analize v trodimenzionalnem prostoru (Edwards & Parry, 1993). Kombinacija polinomne regresije in metode odziva površine omogoča natančnejši opis in vrednotenje razlik v rezultatih zaradi (ne)ujemanja med konstrukti (Edwards & Parry, 1993).

### 3.3 Rezultati raziskave

#### 3.3.1 Značilnosti anketirancev

Od 115 anketiranih je bilo 76 žensk, kar predstavlja 66 % vseh anketiranih, in 39 moških, kar predstavlja 34 % vseh anketiranih (Tabela 3).

Tabela 3: Struktura anketirancev po spolu

Spol	N	Delež (v %)
Moški	39	34
Ženski	76	66
<b>Skupaj</b>	115	100

Starostna struktura je prikazana v Tabeli 4. Med 115 anketiranimi jih je na to vprašanje odgovorilo le 98, kar pomeni, da je bila stopnja odgovora 82%.

V starostni skupini do 19 let ni bilo anketiranca, enako je bilo v starosti skupini nad 60 let. Največ, kar 49 je bilo anketirancev, ki so bili stari od 20 do 29 let, kar znaša 43 % vseh anketiranih. V naslednji starostni skupini od 30 do 39 let je bilo anketiranih 35 oseb, kar

predstavlja 30 % vseh anketirancev, sledi ji starostna skupina od 40 do 49 let, v katero je uvrščenih 16 anketirancev, kar predstavlja 14 % vseh vprašanih. V starostni skupini od 50 do 59 let je bilo 15 anketirancev, kar znaša 13 % vseh vprašanih.

*Tabela 4: Struktura anketirancev po starosti*

<b>Starost</b>	<b>N</b>	<b>Delež (v %)</b>
do 19 let	0	0
od 20 do 29 let	49	43
od 30 do 39 let	35	30
od 40 do 49 let	16	14
od 50 do 59 let	15	13
nad 60 let	0	0
<b>Skupaj</b>	115	100

Tretje, zadnje demografsko vprašanje se je nanašalo na najvišjo doseženo formalno izobrazbo (Slika 4). Le en anketiranec je imel dokončano osnovno šolo ali manj, kar znaša 1 % vseh anketirancev. Anketiranci s poklicno šolo so bili trije (3 % vseh vprašanih). 21 anketirancev je doseglo izobrazbo štiriletna srednja šola, kar znaša 15 % vseh anketiranih. Višješolsko izobrazbo je imelo 18 anketiranih oz. 16 % vseh vprašanih. Največ, kar 42 anketirancev je imelo dokončano prvo stopnjo (visoka šola, 1. bolonjska stopnja), in sicer 37 % vseh anketirancev. Dokaj močna je tudi naslednja skupina, univerzitetna izobrazba ali bolonjski magisterij, v kateri je 29 anketirancev, kar znaša 25 % vseh vprašanih. Le ena oseba, 1 % vseh anketirancev, je dosegla izobrazbo znanstveni magisterij ali doktorat.

*Tabela 5: Dosežena formalna izobrazba anketirancev*

<b>Izobrazba</b>	<b>N</b>	<b>Delež (v %)</b>
osnovna šola ali manj	1	1
poklicna šola (2- ali 3-letna strokovna šola)	3	3
štiriletna srednja šola	21	15
višja šola	18	16
višja šola prva stopnja	42	37
univerzitetna izobrazba ali bolonjska druga stopnja (bolonjski magisterij)	29	25
znanstveni magisterij ali doktorat	1	1
<b>Skupaj</b>	115	100

### **3.3.2 Rezultati dejanskih osebnostnih značilnosti skozi dimenzije modela velikih pet**

Dejanske osebnostne značilnosti sem merila s 44 trditvami, umeščenimi v pet dimenzij: ekstravertnost, nevroticizem, vestnost, prijetnost in odprtost.

**Dimenzijo ekstravertnost** dejanskih osebnostnih značilnosti sem merila s osmimi trditvami. Prikazane so na Sliki 2. S trditvijo »sem družaben« so se v večini vsi strinjali: 43

anketirancev (38 %) se je z njo popolnoma strinjalo, 62 anketirancev (55 %) se je z njo strinjalo, 1 anketiranec oz. 1 % vprašanih se s trditvijo ni strinjal, enak je bil delež pri odgovoru nikakor se ne strinjam. Neopredeljenih je bilo le 6 oz. 5 % vseh anketiranih. Povprečna ocena odgovora je 4,3, kar pomeni, da so zaposleni družabni, saj se v povprečju strinjajo s trditvijo.

Z naslednjo trditvijo »sem odločna oseba« se je popolnoma strinjalo 13 anketirancev, največ, kar 62 anketiranih (55 %) pa se s to trditvijo ni strinjalo. Sledi kar visok delež neodločenih, in sicer 27 %, nestrinjanje s to trditvijo je izrazilo 8 anketiranih, nihče pa se s trditvijo nikakor ni strinjal. Povprečna ocena trditve je 3,7 – v povprečju so zaposleni neodločeni glede trditve.

S trditvijo »sem sramežljiv in zadržan« se je strinjalo najmanj anketiranih. Največ, kar 54 anketiranih se s trditvijo ni strinjalo, sledijo tisti, ki se s trditvijo nikakor niso strinjali – 39 anketiranih. Neopredeljenih je bilo 15 anketirancev, 6 se jih je s trditvijo strinjalo, nihče pa se ni z njo popolnoma strinjal. Povprečna ocena je nizka, 1,9, in pomeni, da se zaposleni v povprečju ne strinjajo s trditvijo. Če jo vrednotimo obrnjeno, trditev dobi drugačen pomen, in sicer »nisem sramežljiv in zadržan«. Povprečna ocena nato znaša 4,1, kar pomeni, da se zaposleni v povprečju strinjajo, da niso zadržani.

Z naslednjo trditvijo »praviloma sem tih« se ni strinjalo 57 anketirancev, kar je 50 % vseh vprašanih. 26 anketirancev se nikakor ni strinjalo s trditvijo, 23 pa jih je ostalo neodločenih. 5 anketiranih se je strinjalo, da so tihi, 3 pa so se s trditvijo popolnoma strinjali. Povprečna ocena trditve je 2,2, kar pomeni, da se anketiranci niso strinjali, da so tihi.

Na trditev »delo opravljam z navdušenjem« je kar 56 % oz. 64 anketiranih odgovorilo s strinjanjem, 13 pa se jih je popolnoma strinjalo s trditvijo. Odgovor niti se ne strinjam niti se strinjam je izbralo kar 29 anketiranih, kar je 25 % vseh vprašanih, 9 anketirancev se s trditvijo ni strinjalo, nihče pa se nikakor ni strinjal. Povprečna ocena trditve je 3,7, kar pomeni, da so zaposleni v povprečju neodločeni glede trditve.

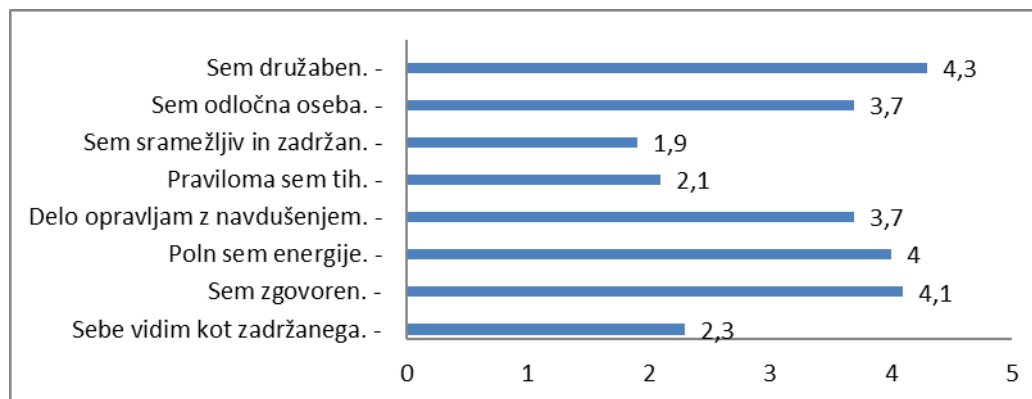
S trditvijo »poln sem energije« se je strinjalo 56 anketiranih (49 %). 32 anketiranih se je s to trditvijo popolnoma strinjalo, 24 jih je bilo neopredeljenih, 3 pa se z njo niso strinjali. Nihče se s to trditvijo nikakor ni strinjal. Povprečna ocena trditve znaša 4, kar pomeni, da se zaposleni v povprečju strinjajo, da so polni energije.

S trditvijo »sem zgovoren« se je strinjalo kar 51 % anketirancev, popolnoma se jih je strinjalo 31 %, 13 % anketirancev je bilo neodločenih, 4 % pa se niso strinjali s trditvijo. Nihče ni izbral odgovora nikakor se ne strinjam. Povprečna ocena trditve je 4,1, kar nam pove, da so zaposleni v povprečju zgovorni.

Z zadnjo trditvijo dimenzije ekstravertnosti »sebe vidim kot zadržanega« se največ anketirancev, kar 50 oz. 43 %, ni strinjalo, sledi odgovor nikakor se ne strinjam, za

katerega se je odločilo 26 oz. 26 % anketirancev. Kar 23 anketirancev (20 %) je bilo neodločenih. 17 anketirancev (15 %) se je strinjalo s to trditvijo, le 1 anketiranec (1 %) se z njo popolnoma ni strinjal. Povprečna ocena odgovora je 2,3, kar pomeni, da se zaposleni v povprečju ne strinjajo s trditvijo in sebe ne vidijo kot zadržano osebo.

*Slika 2: Trditve dimenzije ekstravertnosti s povprečnimi ocenami*



Z naslednjimi osmimi trditvami sem merila **dimenzijo nevroticizem** (Slika 3). S trditvijo »hitro postanem nervozen« se je strinjalo malo ljudi – 13 anketirancev, le 1 anketirani se je z njo popolnoma strinjal. Največ anketiranih, 59, se ni strinjalo s trditvijo, nikakor se z njo ni strinjalo 19 anketirancev. Neodločenih je bilo 18 anketirancev. Povprečna ocena je 2,3, kar pomeni, da zaposleni v povprečju ne postanejo hitro nervozni.

Sledi trditev »v napetih (stresnih) situacijah ostanem miren«, s katero se je popolnoma strinjalo 10 anketiranih (9 %), največ je takih, ki so se s trditvijo strinjali, in sicer 63 anketirancev oz. 56 %. Neodločenih je bilo 31 anketirancev (27 %), 9 se jih s trditvijo ni strinjalo, nihče pa se nikakor ni strinjal. Povprečna ocena je 3,7, kar pomeni, da so zaposleni v povprečju neodločeni glede trditve.

S trditvijo »sem muhast« se nikakor ni strinjalo 15 anketiranih, največ, kar 55 se jih s trditvijo ni strinjalo. Neopredeljenih je bilo 24 anketiranih, strinjanje je izrazilo 18 anketiranih, popolnoma strinjanje pa 2. Povprečna ocena 2,4 nam pove, da se zaposleni v povprečju strinjajo, da na delovnih mestih niso muhasti.

Na trditev »sem čustveno stabilen, ne vznemirim se zlahka« je 9 anketiranih odgovorilo s popolnim strinjanjem, največ je tistih, ki se s trditvijo strinjajo, 63, 29 pa je bilo neopredeljenih anketirancev. Nestrinjanje je izrazilo 12 anketiranih, le 1 popolno nestrinjanje. Povprečna ocena je 3,6, kar pomeni, da so zaposleni v povprečju neodločeni, ali so čustveno stabilni ali ne.

S trditvijo »precej sem zaskrbljen« so popolno strinjanje izrazili le 3 anketirani, strinjanje pa 20. Največ, kar 51 je anketiranih, ki se s trditvijo niso strinjali, 10 pa tistih, ki se nikakor niso strinjali. Kar 30 anketiranih (26 %) je izbralo odgovor niti se ne strinjam niti se

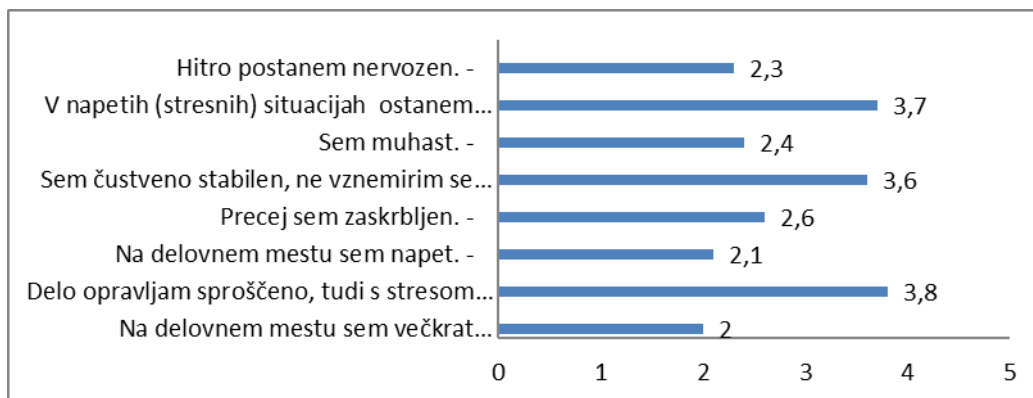
strinjam. Povprečna ocena je 2,6 in nam pove, da se zaposleni v povprečju ne strinjajo s trditvijo o zaskrbljenosti.

Z naslednjo trditvijo »na delovnem mestu sem napet« se je popolnoma strinjal le 1 anketirani, 7 se jih je strinjalo, 18 anketiranih je ostalo neopredeljenih, kar 69 (61 %) se jih s trditvijo ni strinjalo, odgovor nikakor se ne strinjam je izbralo 19 anketiranih. Povprečna ocena trditve je 2,1, kar nam pove, da se zaposleni v povprečju ne strinjajo, da so napeti na delovnem mestu.

»Delo opravljam sproščeno, tudi s stresom se znam spopasti« je trditev s povprečno oceno 3,8, kar nam pove, da so zaposleni v povprečju neodločeni glede trditve o sproščnem opravljanju dela. 13 anketiranih se je popolnoma strinjalo s trditvijo, največ je tistih, ki so se z njo strinjali – 70 anketiranih, 23 vprašanih je ostalo neopredeljenih, 9 pa se jih s trditvijo ni strinjalo. Nihče se ni odločil za odgovor nikakor se ne strinjam.

Zadnja trditev v dimenziji nevroticizma je trditev »na delovnem mestu sem večkrat depresiven, otožen«. Največ anketiranih, kar 60, je izrazilo nestrinjanje s trditvijo, sledijo anketiranci z odgovorom nikakor se ne strinjam (35 anketirancev). 14 vprašanih je bilo neodločenih, 8 se jih je strinjalo s trditvijo, nihče pa se z njo popolnoma ni strinjal. Povprečna ocena je 2, kar pomeni, da se zaposleni v povprečju ne strinjajo s trditvijo in da na delovnem mestu niso depresivni in otožni.

Slika 3: Povprečna ocena trditev dimenzije nevroticizem



**Dimenzijo vestnost** sem merila z devetimi trditvami (Slika 4). Na trditev »hitro se vznemirim« je 48 anketirancev odgovorilo, da se ne strinjajo, kar je 42 % vseh vprašanih, sledi 27 anketirancev, ki se s trditvijo niso popolnoma strinjali. 19 vprašanih je ostalo neopredeljenih, 17 anketirancev se je s trditvijo strinjalo, 2 pa sta se popolnoma strinjala. Povprečna ocena trditve je 2,3, kar pomeni, da se zaposleni v povprečju ne strinjajo s trditvijo, torej se ne vznemirijo hitro.

S trditvijo »za delo si naredim načrt, ki mu sledim« se je strinjalo 50 % vprašanih, 13 % vseh se je s trditvijo popolnoma strinjalo, kar 32 % pa jih je ostalo neopredeljenih. 3 % anketiranih se s trditvijo niso strinjali, enak je delež anketiranih, ki se z njo nikakor niso

strinjali. Povprečna ocena trditve znaša 3,7 in nam pove, da so zaposleni v povprečju neodločeni o tem, ali za delo naredijo načrt, ki mu sledijo.

Sledi trditev »delo opravljam učinkovito«, na katero je kar 77 anketiranih odgovorilo, da se z njo strinjajo (69 % vseh vprašanih), 30 anketiranih pa se je z njo popolnoma strinjalo. Skupno je kar 107 anketiranih izrazilo strinjanje (se strinjam oz. popolnoma se strinjam) s trditvijo. Nestrinjanja pri tej trditvi ni bilo, le 5 anketiranih je ostalo neopredeljenih. Povprečna ocena trditve je 4,2 in pomeni, da se zaposleni v povprečju strinjajo, da delo opravljajo učinkovito.

Na naslednjo trditev »pri delu vztrajam, dokler ni povsem končano« je največ, kar 61 anketiranih odgovorilo s strinjanjem, sledijo anketiranci, 37, ki so odgovorili s popolnim strinjanjem. Neopredeljenih pri trditvi je bilo 14 anketiranih, 2 se z njo nista strinjala, nihče pa se nikakor ni strinjal. Povprečna ocena je 4,2 in nam pove, da se zaposleni v povprečju strinjajo, da pri delu vztrajajo, dokler ni povsem končano.

S trditvijo »sem len« se nikakor ni strinjalo 58 vprašanih, nestrinjanje je izrazilo 39 vprašanih. Neodločenih je bilo 11 anketiranih, 3 so se z odgovorom strinjali, en pa se je popolnoma strinjal. Povprečna ocena trditve je 1,7. Pove nam, da se zaposleni v povprečju ne strinjajo s trditvijo in da niso leni.

Sledi trditev »pogosto sem pri delu neorganiziran«. Največ, kar 52 anketiranih je na to trditev odgovorilo z nestrinjanjem. 32 anketiranih se nikakor ni strinjalo s trditvijo, medtem ko jih je 22 ostalo neopredeljenih. 6 anketiranih se je strinjalo s trditvijo, 2 pa sta izrazila popolno strinjanje. Povprečna ocena trditve je 2,1, kar nam pove, da se zaposleni v povprečju ne strinjajo s trditvijo in da so pri delu organizirani.

Ob trditvi »sem zanesljiv delavec« nihče ni izrazil nestrinjanja in popolnega nestrinjanja. Največ anketiranih meni, da so zanesljivi (popolnoma strinjanje), in sicer kar 65 vseh anketiranih (57 %). Sledijo jim anketiranci, ki so se strinjali s trditvijo, teh je 45, 5 anketirancev pa je ostalo neodločenih. Povprečna ocena trditve je visoka, in sicer 4,5. To nam pove, da se zaposleni v povprečju strinjajo s trditvijo in menijo, da so zanesljivi delavci.

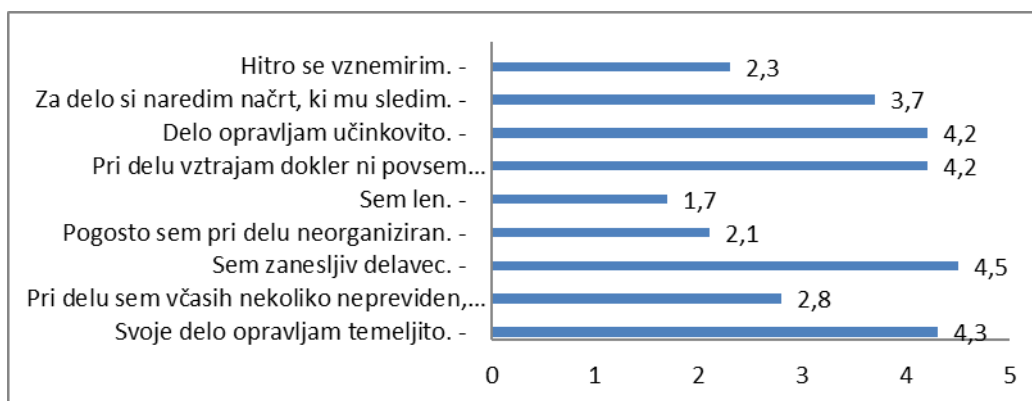
Predzadnja trditev v dimenziji vestnost je »pri delu sem včasih nekoliko nepreviden, nepremišljen«. 13 anketiranih je izrazilo popolno nestrinjanje s trditvijo, 39 pa nestrinjanje. Kar 28 vprašanih je ostalo neopredeljenih, 35 vprašanih se je s trditvijo strinjalo, le 1 se je popolnoma strinjal. Povprečna ocena trditve znaša 2,8 in nam pove, da se zaposleni v povprečju ne strinjajo s trditvijo ter pri delu niso neprevidni in nepremišljeni.

Zadnja trditev v tej dimenziji je »svoje delo opravljam temeljito«. Največ anketiranih, kar 68, je izrazilo strinjanje s trditvijo, sledijo jih anketiranci, ki so se z njo popolnoma strinjali, in sicer 43. 5 vprašanih je pri tej trditvi ostalo neopredeljenih, nihče pa ni izrazil



nestrinjanja. Povprečna ocena trditve ker 4,3, kar pomeni, da se zaposleni v povprečju strinjajo, da svoje delo opravljajo temeljito.

Slika 4: Povprečne ocene trditev dimenzije vestnost



**Dimenzijo prijetnost** sem merila z devetimi trditvami, ki so prikazane na Sliki 5. Na trditev »rad sodelujem s sodelavci« je kar 73 anketirancev odgovorilo s strinjanjem, 29 pa s popolnim strinjanjem. 8 anketiranih je ostalo neopredeljenih, 3 se s trditvijo niso strinjali, nihče pa ni izrazil popolnega nestrinjanja. Povprečna ocena trditve je 4,1 in nam pove, da se zaposleni v povprečju strinjajo s trditvijo in radi sodelujejo s sodelavci.

Sledi trditev »včasih sem nesramen do svojih sodelavcev«, pri kateri je največ, kar 53 anketiranih izrazilo nestrinjanje, 45 se jih s trditvijo nikakor ni strinjalo, 10 anketiranih je bilo pri odgovoru neopredeljenih. 3 anketiranci so se strinjali s trditvijo, da so včasih nesramni do svojih sodelavcev, 1 pa se je s trditvijo popolnoma strinjal. Povprečna ocena trditve je zelo nizka, 1,8. Pove nam, da se zaposleni v povprečju ne strinjajo s trditvijo in niso nesramni do svojih sodelavcev.

Na trditev »do svojih sodelavcev sem pozoren, prijazen« je velika večina, kar 74 % anketiranih, odgovorila s strinjanjem. 17 % anketiranih se je s trditvijo popolnoma strinjalo, 9 % jih je bilo neopredeljenih, le 1 % pa se s trditvijo ni strinjal. Povprečna ocena je 4,1 in nam pove, da se zaposleni v povprečju strinjajo s trditvijo in so do svojih sodelavcev prijazni.

Na naslednjo trditev »na delovnem mestu sem zadržan, hladen« ni nihče odgovoril s strinjanjem in popolnim strinjanjem. Največ anketirancev, kar 62, se s trditvijo ni strinjalo, sledijo anketiranci, ki se s trditvijo nikakor niso strinjali – teh je 37. Neopredeljenih je ostalo 14 anketirancev. Povprečna ocena je 1,8, kar nam pove, da se zaposleni v povprečju ne strinjajo s trditvijo in niso zadržani na svojem delovnem mestu.

Glede trditve »do sodelavcev sem zaupljiv« se kar 31 anketiranih ni opredelilo. 68 anketiranih (60 %) se je strinjalo, 3 anketiranci so se popolnoma strinjali, 10 se jih ni strinjalo, le 1 anketiranec pa se nikakor ni strinjal s trditvijo. Povprečna ocena trditve znaša 3,5. Pove nam, da so zaposleni glede trditve v povprečju neodločeni.

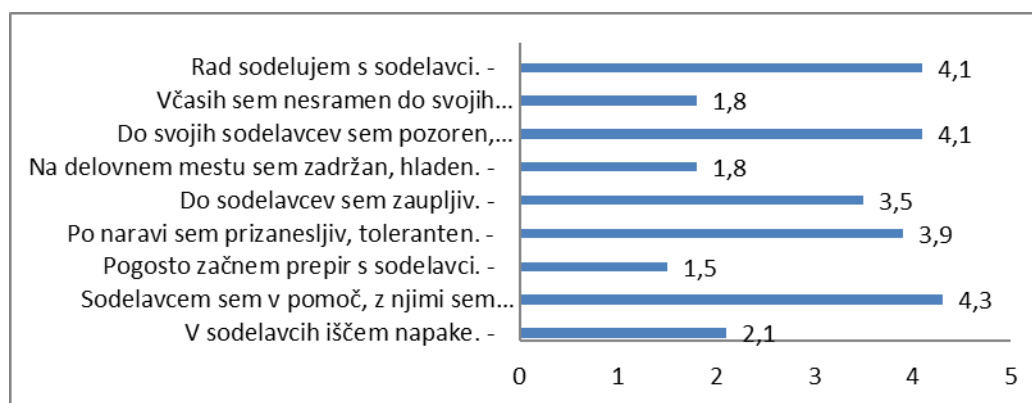
Sledi trditev »po naravi sem prizanesljiv, toleranten«, s katero se je 78 anketiranih strinjalo, 13 se jih je z njo popolnoma strinjalo. 21 anketiranih je izbralo odgovor niti se strinjam niti se ne strinjam, 2 anketirana se s trditvijo nista strinjala in 1 anketirani se nikakor ni strinjal. Povprečna ocena trditve je 3,9 in nam pove, da se zaposleni v povprečju strinjajo s trditvijo, da so prizanesljivi in tolerantni do svojih sodelavcev.

Z naslednjo trditvijo »pogosto začnem prepir s sodelavci« se 62 anketiranih nikakor ni strinjalo, 45 jih je izrazilo nestrinjanje, 6 anketiranih pa je bilo neodločenih. Strinjanje s trditvijo sta izrazila le 2 anketirana, nihče pa ni izrazil popolnega strinjanja. Povprečna ocena je 1,5. Pove nam, da se zaposleni v povprečju nikakor ne strinjajo s trditvijo, torej ne začnejo pogosto prepira s sodelavci.

»Sodelavcem sem v pomoč, z njimi sem nesebičen« je trditev s povprečno oceno 4,3, kar nam pove, da se zaposleni v povprečju strinjajo, da so nesebični in v pomoč svojim sodelavcem. Kar 61 anketirancev se je s trditvijo strinjalo, 47 pa popolnoma strinjalo. Skupno je to kar 94% strinjanje in popolno strinjanje s trditvijo. Zelo majhen delež anketirancev, 2 %, se z trditvijo ni strinjal, nihče pa se nikakor ni strinjal. Neopredeljenih je bilo 5 anketirancev.

Zadnja trditev je »v sodelavcih iščem napake«, s katero se nihče ni popolnoma strinjal. 14 anketiranih se je s trditvijo strinjalo, 25 jih je bilo neopredeljenih, 42 se jih s trditvijo ni strinjalo, 36 pa se jih nikakor ni strinjalo. Povprečna ocena trditve je 2,1. Pove nam, da se zaposleni v povprečju ne strinjajo s trditvijo in v sodelavcih ne iščejo napak.

*Slika 5: Dimenzija prijetnost: povprečne ocene devetih trditev*



**Dimenzijo odprtost** sem merila z desetimi trditvami (Slika 6). Na trditev »sem razgledan na področju umetnosti, glasbe in literature« je 6 anketiranih odgovorilo s popolnim strinjanjem, 36 s strinjanjem, 41 anketiranih je bilo neodločenih, 20 se jih s trditvijo ni strinjalo, 11 pa se jih z njo nikakor ni strinjalo. Povprečna ocena je 3,1 in nam pove, da so zaposleni v povprečju neodločeni pri tej trditvi, še vedno pa se jih več strinja kot ne strinja.

Sledi trditev »imam nekaj umetniških interesov«, na katero je največ anketiranih, 31 %, odgovorilo s strinjanjem, 12 % anketiranih se je s trditvijo popolnoma strinjalo, 25 % jih je

bilo neodločenih, 26 % anketiranih se s trditvijo ni strinjalo, le 5 % je tistih, ki se z njo nikakor niso strinjali. Povprečna ocena je 3,2 in nam pove, da se zaposleni v povprečju strinjajo s trditvijo, da imajo nekaj umetniških interesov.

Na naslednjo trditev »izražam se z iskanjem novih idej« je največ anketiranih odgovorilo s strinjanjem, in sicer 49, 12 anketiranih se je s trditvijo popolnoma strinjalo, kar 40 pa jih je ostalo neopredeljenih. Nestrinjanje je izrazilo 9 anketiranih, 3 pa se s trditvijo nikakor niso strinjali. Povprečna ocena trditve je 3,5, kar nam pove, da so zaposleni v povprečju neodločeni glede tega, ali se izražajo z iskanjem novih idej.

»Imam čut za umetnost in estetiko« je trditev, ki ima povprečno oceno 3,4. Zaposleni so v povprečju neodločeni glede tega, ali imajo čut za umetnost in estetiko. Največ anketiranih, 46 oz. 40 %, se je s trditvijo strinjalo, 16 oz. 14 % se jih je popolnoma strinjalo. Četrtnina vseh vprašanih je bila neopredeljena, 18 % se jih s trditvijo ni strinjalo, 4 % anketirancev pa se s trditvijo nikakor niso strinjali.

Sledi trditev »prednost dajem rutinskemu delu«, na katero je kar 51 anketirancev odgovorilo z nestrinjanjem, 9 pa s popolnim nestrinjanjem. 40 anketirancev je bilo pri odgovoru neodločenih, 13 se jih je s trditvijo strinjalo, le 1 se je popolnoma strinjal. Povprečna ocena je 2,5, kar pomeni, da se zaposleni v povprečju ne strinjajo, da dajejo prednost rutinskemu delu.

»Sem bistroumen, globok mislec« je trditev, pri kateri je bilo kar 47 oz. 41 % vprašanih neopredeljenih pri svojem odgovoru, saj so izbrali odgovor niti se ne strinjam niti se strinjam. 42 % anketiranih se je s trditvijo strinjalo, od tega se jih je 39 % strinjalo, 3 % pa so popolnoma strinjali. 13 % vseh anketiranih se s trditvijo ni strinjalo in 4 % se nikakor niso strinjali. Povprečna ocena trditve je 3,2 in nam pove, da se zaposleni v povprečju strinjajo, da so bistroumni, globoki misleci.

Pri trditvi »imam bujno domišljijo« je 11 anketirancev izrazilo popolno strinjanje, 43 strinjanje, 27 anketirancev pa je ostalo neopredeljenih. 24 anketirancev se s trditvijo ni strinjalo, 8 se jih nikakor ni strinjalo. Povprečna ocena je 3,2 in pomeni, da so zaposleni v povprečju neodločeni o tem, da imajo bujno domišljijo.

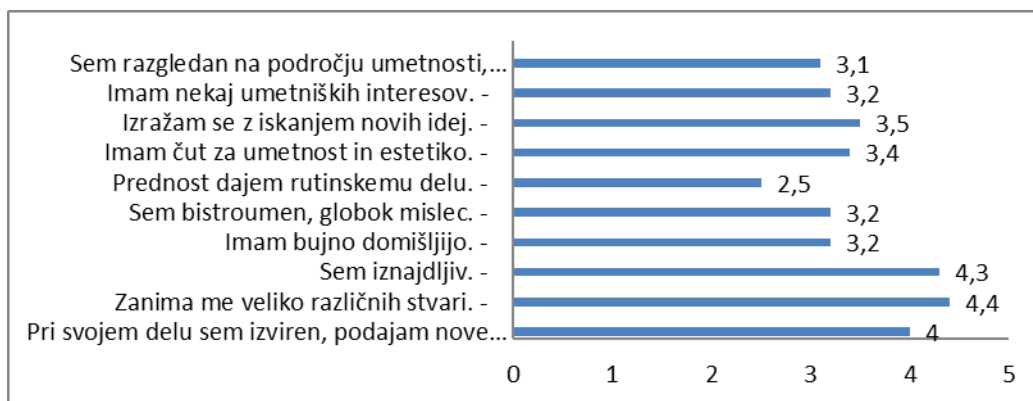
Naslednja trditev je »sem iznajdljiv«. Nanjo je kar 92 % vprašanih (105 oseb) odgovorilo s strinjanjem, od tega je 55 % takih, ki so se s trditvijo strinjali, 37 % pa takih, ki so se popolnoma strinjali. 8 % anketiranih je bilo pri odgovoru neodločenih, le 1 % se jih ni strinjal s trditvijo. Povprečna ocena je 4,3, kar nam pove, da so zaposleni v povprečju iznajdljivi.

Predzadnja trditev dimenzije odprtost je »zanima me veliko različnih stvari«. Enako kot na prejšnjo trditev je tudi na to veliko anketirancev odgovorilo s strinjanjem, skupno 109. Od tega je 49 anketiranih izrazilo popolno strinjanje, 60 pa strinjanje. 5 anketiranih je bilo neopredeljenih, le 1 se s trditvijo ni strinjal. Povprečna ocena znaša 4,4 in nam pove, da

zaposlene v povprečju zanima veliko različnih stvari, saj se v povprečju strinjajo s trditvijo.

Zadnja trditev je »pri svojem delu sem izviren, podajam nove rešitve, ideje«. Kar 76 vseh anketiranih se je s to trditvijo strinjalo, 23 se jih je popolnoma strinjalo. Neopredeljenih je bilo 16 anketirancev, le 1 se ni strinjal z odgovorom, nihče pa ni izbral odgovora nikakor se ne strinjam. Povprečna ocena trditve je 4, kar nam pove, da se zaposleni s trditvijo v povprečju strinjajo ter so pri svojem delu izvirni in podajajo nove ideje.

Slika 6: Dimenzija odprtost in povprečne ocene trditev



### 3.3.3 Rezultati zelenih osebnostnih značilnosti skozi dimenzije modela velikih pet

**Dimenzijo ekstravertnosti** zelenih osebnostnih značilnosti sem merila s pomočjo osmih trditev, ki so prikazane na Sliki 7. »Želim biti družaben« je prva trditev, na katero je kar 57 anketirancev odgovorilo s strinjanjem, 45 s popolnim strinjanjem, 10 jih je bilo neodločenih. Odgovor se ne strinjam sta izbrala 2 anketiranca, nikakor se ne strinjam pa 1. Povprečna ocena trditve je 4,2, kar nam pove, da se zaposleni v povprečju zelo strinjajo s trditvijo in želijo biti družabni.

Sledi trditev »želim biti odločna oseba«, pri kateri je stopnja strinjanja 86%. Kar 39 anketirancev se strinja s trditvijo, 60 anketirancev pa se z njo popolnoma strinja. Odgovor nikakor se ne strinjam je izbral 1 anketiranec, 5 jih je izbralo se ne strinjam, 10 anketirancev pa odgovor niti se ne strinjam niti se strinjam. Povprečna stopnja 4,3 nam pove, da se zaposleni v povprečju povsem strinjajo s trditvijo, da želijo biti odločna oseba.

Na naslednjo trditev »želim si biti sramežljiv in zadržan« je kar 51 anketirancev odgovorilo s popolnim nestrinjanjem, 36 z nestrinjanjem, 14 anketirancev je bilo neodločenih, 13 se jih je s trditvijo strinjalo in 1 anketiranec se z njo popolnoma strinja. Povprečna ocena trditve je 1,9 in nam pove, da se zaposleni v povprečju ne strinjajo s trditvijo ter si ne želijo biti zadržani in sramežljivi na delovnem mestu. To trditev sem vrednotila obrnjeno, kar pomeni, da se ji spremeni pomen v »ne želim si biti bolj sramežljiv in zadržan«, spremeni se tudi povprečna ocena, kar pa ne spremeni interpretacije pomena.

»Želim biti bolj tih« je trditev, ki ima povprečno oceno 1,8, kar nam pove, da se zaposleni v povprečju nikakor ne strinjajo s tem. 50 % anketirancev se nikakor ni strinjalo s trditvijo, 30 % se jih z njo ni strinjalo, 13 % anketirancev je ostalo neopredeljenih, le 6 % se jih je s trditvijo strinjalo, nihče pa ni izbral odgovora popolnoma se strinjam.

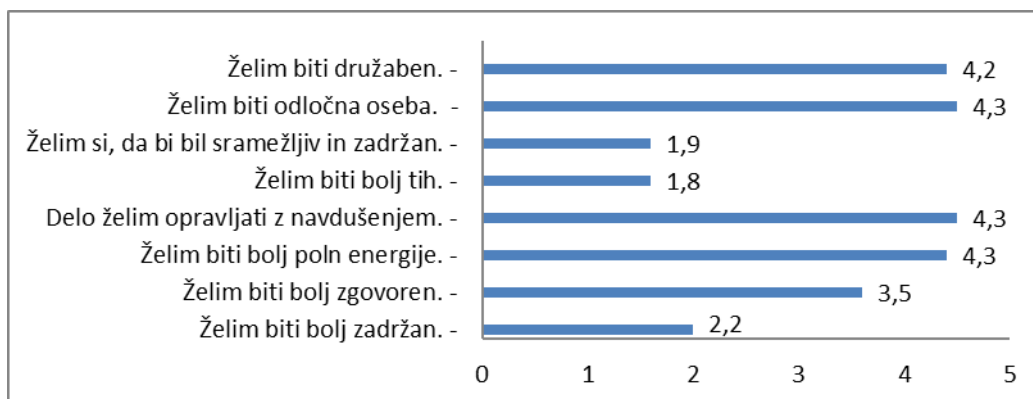
Sledi trditev »delo želim opravljati z navdušenjem«, na katero je 47 % anketirancev odgovorilo s popolnim strinjanjem, 40 % s strinjanjem, 11 % z niti se ne strinjam niti se strinjam ter 2 % anketirancev s se ne strinjam. Nihče se ni odločil za popolno nestrinjanje. Povprečna ocena 4,3 nam pove, da se zaposleni v povprečju strinjajo, da želijo delo opravljati z navdušenjem.

Na naslednjo trditev »želim biti bolj poln energije« je 56 anketirancev odgovorilo popolnoma se strinjam, 42 se strinjam, 9 anketirancev je bilo neopredeljenih, 7 se jih ni strinjalo s trditvijo in 1 anketiranec se z njo nikakor ni strinjal. Povprečna ocena je 4,3, kar nam pove, da se zaposleni v povprečju strinjajo s trditvijo in želijo imeti še več energije.

»Želim biti bolj zgovoren« je predzadnja trditev, na katero so anketiranci odgovarjali zelo raznoliko. Največ anketirancev, 29 %, je izrazilo strinjanje s trditvijo, 25 % jih je izrazilo popolno strinjanje, 22 % anketirancev je bilo neodločenih, prav toliko (22 %) je anketirancev, ki se niso strinjali s trditvijo. 2 % anketirancev sta izbrala odgovor nikakor se ne strinjam. Povprečna ocena je 3,5 in nam pove, da so zaposleni v povprečju neodločeni, ali želijo biti bolj zgovorni.

Zadnja je trditev »želim biti bolj zadržan«, s katero se 29 anketirancev nikakor ni strinjalo, 49 pa se jih z njo ni strinjalo. 22 anketirancev je bilo pri tej trditvi neopredeljenih, 14 se jih je z njo strinjalo, le 1 anketiranec se je popolnoma strinjal. Povprečna ocena je 2,2, kar nam pove, da se zaposleni v povprečju ne strinjajo s trditvijo, saj ne želijo biti zadržani na delovnem mestu.

Slika 7: Trditve zelenih osebnostnih značilnosti dimenzije ekstravertnosti



Naslednja je **dimenzija nevroticizem**. Na trditev »želim si hitreje postati nervozen« je po pričakovanjih kar 72 anketirancev odgovorilo s popolnim nestrinjanjem, 26 pa z nestrinjanjem. Glede te trditve se 10 anketirancev ni opredelilo, 6 jih je izbralo odgovor se

strinjam in le 1 anketiranec je izbral odgovor se strinjam. Povprečna ocena 1,6 nam pove, da se zaposleni v povprečju nikakor ne strinjajo s trditvijo in ne želijo hitreje postati nervozni.

Sledi trditev »v napetih (stresnih) situacijah želim ostati miren«, na katero je kar 50 % anketirancev odgovorilo s popolnim strinjanjem, 36 % s strinjanjem, 8 % anketirancev je bilo neodločenih, 3 % anketirancev so odgovorili se ne strinjam, enak je delež anketirancev, ki so odgovorili nikakor se ne strinjam. Povprečna ocena trditve 4,3, kar pove, da se zaposleni v povprečju strinjajo s trditvijo in želijo ostati mirni v napetih situacijah.

»Želim si biti muhast« je trditev s povprečno oceno 1,7. Ta nam pove, da se zaposleni v povprečju nikakor ne strinjajo s trditvijo in si ne želijo biti muhasti. Kar 56 % oz. 64 anketirancev je na to trditev odgovorilo s popolnim nestrinjanjem, sledi jim 29 % anketirancev, ki se s trditvijo ne strinjajo, in 10 % tistih, ki so neodločeni. 3 % anketirancev se s trditvijo strinjajo in 3 % se popolnoma strinjajo.

Na naslednjo trditev »želim, da bi bil čustveno stabilen, da se ne bi zlahka vznemiril« je s popolnim strinjanjem odgovorilo 37 anketirancev, 47 pa s strinjanjem. 13 anketirancev je bilo neodločenih, 14 se jih s trditvijo ni strinjalo in 4 anketiranci se nikakor niso strinjali. Povprečna ocena 3,9 nam pove, da zaposleni v povprečju želijo biti čustveno stabilni.

Ob trditvi »želim biti zaskrbljen« je kar 71 anketirancev izrazilo popolno nestrinjanje, 21 nestrinjanje, 7 anketirancev je bilo neopredeljenih, 11 se jih je strinjalo in 5 se jih je popolnoma strinjalo s trditvijo. Povprečna ocena trditve je 1,8, kar pove, da se zaposleni v povprečju nikakor ne strinjajo s trditvijo in si ne želijo biti zaskrbljeni pri svojem delu.

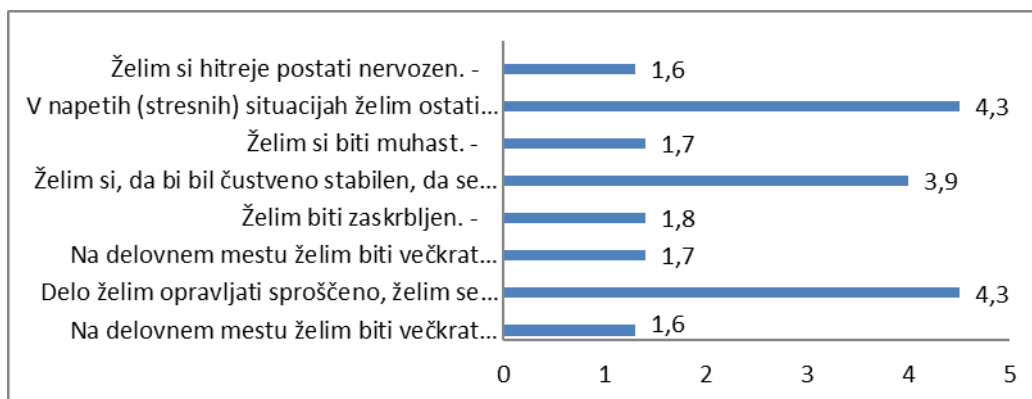
»Na delovnem mestu želim biti večkrat napet« je trditev, s katero se 57 % anketirancev nikakor ni strinjalo, 29 % anketirancev se z njo ni strinjalo, 7 % anketirancev je bilo neodločenih, 4 % so se strinjali s trditvijo in 3 % so se z njo popolnoma strinjali. Povprečna ocena 1,7 nam pove, da se zaposleni v povprečju nikakor ne strinjajo s trditvijo in ne želijo biti napeti na delovnem mestu.

Sledi trditev »delo želim opravljati sproščeno, želim se znati spopasti s stresom«, s katero se je 50 % oziroma 57 anketirancev popolnoma strinjalo, 35 % se jih je strinjalo s trditvijo, 9 % anketirancev je bilo neodločenih, 5 % se jih ni strinjalo, 2 % anketirancev pa se nikakor nista strinjala s trditvijo. Povprečna ocena je 4,3, kar nam pove, da se zaposleni v povprečju strinjajo s tem, da želijo delo opravljati sproščeno, obenem pa se znajo spopasti s stresom.

Zadnja, osma trditev »na delovnem mestu želim biti večkrat depresiven, otožen« ima povprečno oceno 1,6, kar nam pove, da se zaposleni v povprečju nikakor ne strinjajo s trditvijo in na delovnem mestu ne želijo biti otožni, depresivni. S popolnim nestrinjanjem s trditvijo je odgovorilo kar 60 % anketirancev, sledi jim 30 % anketirancev, ki so na to

odgovorili z nestrinjanjem. 2 % anketirancev sta izbrala odgovor niti se strinjam niti se ne strinjam, 7 % se jih je s trditvijo strinjalo, le 1 % pa se je popolnoma strinjal. Vseh osem trditev dimenzije nevroticizem je predstavljenih na Sliki 8.

Slika 8: Trditve zelenih osebnostnih značilnosti dimenzije nevroticizem



Naslednja **dimenzija** zelenih osebnostnih značilnosti je **vestnost**, ki sem jo merila z devetimi trditvami, povzetimi po modelu velikih pet in prikazanimi na Sliki 9. Štiri trditve sem merila obrnjeno. Na prvo trditev »želim si, da bi naredil načrt za delo, ki bi mu sledil« je 84 % anketirancev odgovorilo s strinjanjem, od tega se je 39 % anketirancev popolnoma strinjalo, 45 % pa se jih je strinjalo s trditvijo. Sledi delež neodločenih, teh je 11 %, 3 % anketirancev se s trditvijo niso strinjali, 2 % je tistih, ki se nikakor niso strinjali s trditvijo. Nihče se ni odločil za odgovor se ne strinjam. Povprečna ocena 4,2 nam pove, da se zaposleni v povprečju strinjajo, da bi si v prihodnje naredili načrt za svoje delo.

Sledi trditev »delo želim opravljati učinkovito«, na katero je 68 anketirancev odgovorilo s popolnim strinjanjem, 33 s strinjanjem, 9 anketirancev je bilo neodločenih, 2 se s trditvijo nista strinjala in 3 se nikakor niso strinjali. Povprečna ocena je 4,4, kar nam pove, da se zaposleni v povprečju strinjajo s trditvijo in želijo delo opravljati učinkovito.

Pri naslednji trditvi »želim si, da bi pri delu vztrajal, dokler ni povsem končano« je 53 anketirancev izrazilo popolno strinjanje, 42 strinjanje, 11 jih je bilo neodločenih, 7 anketirancev se ni strinjalo s trditvijo, 2 pa se z njo nikakor nista strinjala. Povprečna ocena trditve je 4,2, kar pove, da zaposleni v povprečju želijo pri delu vztrajati, dokler ni povsem končano, torej se s trditvijo strinjajo.

Na trditev »želim si, da bi se hitreje vznemiril« je skupno 84 % anketirancev odgovorilo z nestrinjanjem. Od tega se 57 % anketirancev nikakor ni strinjalo, 27 % se jih ni strinjalo, 4 % so bili neodločeni, 7 % se jih je strinjalo, 5 % pa se jih je popolnoma strinjalo s trditvijo. Povprečna ocena je 1,8, kar nam pove, da si zaposleni v povprečju ne želijo, da bi se hitro vznemirili.

»Želim si biti bolj len« je trditev, na katero je 70 anketirancev odgovorilo z nikakor se ne strinjam, 25 se jih z njo ni strinjalo, 6 anketirancev je ostalo neopredeljenih, 12 se jih je s

trditvijo strinjalo, le 2 pa sta se popolnoma strinjala. Povprečna ocena je 1,7, kar pove, da se zaposleni v povprečju ne strinjajo s trditvijo in ne želijo biti leni na svojem delovnem mestu.

Na trditev »želim biti neorganiziran pri delu« je 67 anketirancev odgovorilo s popolnim nestrinjanjem, 31 z nestrinjanjem, 4 anketiranci so bili neopredeljeni, 12 se jih je strinjalo s trditvijo, popolnoma pa se je z njo strinjal samo 1. Povprečna ocena je 1,7, kar nam pove, da se zaposleni v povprečju ne strinjajo s trditvijo, saj želijo biti pri delu organizirani.

Sledi trditev »želim biti zanesljiv delavec«, pri kateri je 62 anketiranih izbralo najvišji odgovor, popolnoma se strinjam. 35 anketiranih se je strinjalo s trditvijo, 8 jih je bilo neopredeljenih, 1 anketiranec je odgovoril nikakor se ne strinjam in 9 se ne strinjam. Povprečna ocena je 4,3, kar pove, da zaposleni v povprečju želijo biti zanesljivi delavci.

Na predzadnjo trditev »pri delu želim biti nekoliko nepreviden, nepremišljen« je 47 anketirancev odgovorilo s popolnim nestrinjanjem, 44 z nestrinjanjem, 16 anketirancev se ni opredelilo, 6 se jih je strinjalo s trditvijo, le 2 pa sta se z njo popolnoma strinjala. Povprečna ocena je 1,9, kar nam pove, da se zaposleni v povprečju ne strinjajo s trditvijo.

Zadnja je trditev »svoje delo želim opravljati temeljito«. 61 % anketirancev je odgovorilo s popolnim strinjanjem, 28 % s strinjanjem, 7 % anketirancev je bilo neodločenih, 3 % se s trditvijo niso strinjali ter 1 % se jih nikakor ni strinjal. Povprečna ocena 4,4 nam pove, da si zaposleni v povprečju želijo svoje delo opravljati kar se da temeljito.

*Slika 9: Dimenzija vestnost in njene trditve zelenih osebnostnih značilnosti*



**Dimenzija prijetnost** je četrta dimenzija zelenih osebnostnih značilnosti, ki jih merim skozi model velikih pet. Na Sliki 10 je prikazanih devet trditev. Na trditev »včasih želim biti nesramen do svojih sodelavcev« je 59 anketirancev odgovorilo s popolnim nestrinjanjem, 27 z nestrinjanjem, 16 anketirancev je bilo neopredeljenih, 6 se jih je strinjalo s trditvijo, 7 pa se jih je z njo popolnoma strinjalo. Povprečna ocena je 1,9, kar nam pove, da se zaposleni v povprečju ne strinjajo s trditvijo, saj si ne želijo biti nesramni do svojih sodelavcev.



Sledi trditev »želim si, da bi rad sodeloval s sodelavci«, s katero se je 43 anketirancev popolnoma strinjalo, 50 se jih je z njo strinjalo, 19 anketirancev je bilo neodločenih. Za odgovor nikakor se ne strinjam sta se odločila 2 anketiranca, 1 pa za odgovor se ne strinjam. Povprečna ocena je 4,1 in nam pove, da se zaposleni v povprečju strinjajo s trditvijo in si želijo sodelovati s svojimi sodelavci.

»Do svojih sodelavcev želim biti pozoren, prijazen« je trditev, s katero se je 49 anketiranih popolnoma strinjalo, 45 anketiranih se je z njo strinjalo, 16 jih je bilo neodločenih, le 1 anketiranec pa se s trditvijo ni strinjal. Povprečna ocena 4,3 nam pove, da zaposleni v povprečju želijo biti prijazni in pozorni do svojih sodelavcev.

»Na delovnem mestu želim biti zadržan, hladen« je trditev s povprečno oceno 2. Ta nam pove, da se zaposleni v povprečju s tem ne strinjajo. 39 % anketiranih se nikakor ni strinjalo s trditvijo, 38 % se jih z njo ni strinjalo, 10 % anketiranih je bilo neopredeljenih, enak delež (10 %) anketiranih se je strinjal s trditvijo, le 3 % pa so se z njo popolnoma strinjali.

Na naslednjo trditev »do sodelavcev želim biti zaupljiv« je 27 anketiranih odgovorilo s popolnim strinjanjem, največ anketiranih, 47, je odgovorilo s strinjanjem, kar 27 jih je bilo neodločenih, 11 se jih ni strinjalo s trditvijo, 3 pa se z njo nikakor niso strinjali. Povprečna ocena je 3,7, kar nam pove, da so zaposleni v povprečju neodločeni, ali želijo biti zaupljivi do svojih sodelavcev.

Na trditev »želim si, da bi bil po naravi prizanesljiv, tolerant« je 60 anketiranih odgovorilo s strinjanjem, 27 s popolnim strinjanjem, 18 anketirancev je ostalo neopredeljenih, 10 se jih s trditvijo ni strinjalo. Povprečna ocena je 3,9, kar nam pove, da se zaposleni v povprečju strinjajo s trditvijo.

Sledi trditev »pogosto želim začeti prepir s sodelavci«, na katero so anketiranci z veliko večino (kar 64 %) odgovorili s popolnim nestrinjanjem. 23 % anketiranih je izrazilo nestrinjanje, 11 % jih je bilo neopredeljenih, 3 % anketirancev so se strinjali s trditvijo, le 1 % pa se je z njo popolnoma strinjal. Povprečna ocena je 1,5 in nam pove, da zaposleni v povprečju ne želijo začeti prepira s sodelavci.

»Sodelavcem želim biti v pomoč, z njimi želim biti nesebičen« je trditev, s katero se je popolnoma strinjalo 42 % anketirancev, 43 % se jih je z njo strinjalo, 7 % anketiranih je bilo neodločenih. Enak delež (7 %) anketiranih se ni strinjal s trditvijo, le 1 % se jih z njo nikakor ni strinjal. Povprečna ocena je 4,2. Pove nam, da zaposleni v povprečju želijo biti v pomoč svojim sodelavcem, torej se strinjajo s trditvijo.

Na zadnjo trditev »v sodelavcih želim iskati napake« je 60 % anketirancev odgovorilo s popolnim nestrinjanjem, 29 % z nestrinjanjem, 4 % anketirancev so bili neopredeljeni, 5 % se jih je strinjalo s trditvijo, le 2 % sta se z njo popolnoma strinjala. Povprečna ocena je 1,6, kar pove, da zaposleni v povprečju ne želijo iskati napak pri svojih sodelavcih.

Slika 10: Trditve zelenih osebnostnih značilnosti dimenzije prijetnost



Zadnja dimenzija zelenih osebnostnih značilnosti je **dimenzija odprtost**, ki sem jo merila z desetimi trditvami (Slika 11). Na trditev »želim si, da bi se izražal z iskanjem novih idej« je 42 anketirancev odgovorilo s popolnim strinjanjem, 51 s strinjanjem, 9 anketirancev je bilo neopredeljenih, 10 se jih s trditvijo ni strinjalo, 3 pa se z njo nikakor niso strinjali. Povprečna ocena 4 nam pove, da se zaposleni v povprečju strinjajo s trditvijo.

Sledi trditev »želim, da bi me zanimalo veliko različnih stvari«, na katero je 89 anketirancev odgovorilo s strinjanjem – od tega 48 s popolnim strinjanjem in 41 s strinjanjem. 23 anketirancev je bilo neodločenih, 1 anketiranec se s trditvijo nikakor ni strinjal, 2 pa se nista strinjala. Povprečna ocena trditve je 4,2, kar pomeni, da se zaposleni v povprečju popolnoma strinjajo s trditvijo in si želijo, da bi jih zanimalo veliko različnih stvari.

»Želim, da bi bil razgledan na področju umetnosti, glasbe in literature« je trditev s povprečno oceno 3,7. Pove nam, da so zaposleni v povprečju neodločeni glede trditve. 32 anketirancev je odgovorilo s popolnim strinjanjem, 38 s strinjanjem, kar 31 anketirancev je bilo neopredeljenih, 9 se jih s trditvijo ni strinjalo in 5 se jih z njo nikakor ni strinjalo.

S trditvijo »želim, da bi imel čut za umetnost in estetiko« se nikakor niso strinjali 3 % anketirancev, 9 % se jih ni strinjalo, 25 % anketirancev je bilo neopredeljenih, največ, kar 42 % anketirancev se je strinjalo s trditvijo, 21 % se jih je z njo popolnoma strinjalo. Povprečna ocena trditve je 3,7. Pove nam, da so zaposleni v povprečju neodločeni o tem, ali želijo imeti čut za umetnost in estetiko.

Na trditev »želim si, da bi imel bujno domišljijo« je 36 % anketirancev odgovorilo s strinjanjem, 16 % pa s popolnim strinjanjem. Neopredeljenih je bilo 28 % anketirancev, 12 % se jih ni strinjalo s trditvijo, 8 % se jih z njo nikakor ni strinjalo. Povprečna ocena trditve je 3,4 in nam pove, da so zaposleni v povprečju neodločeni o tem, ali želijo imeti bujno domišljijo.

»Želim si, da bi dal prednost rutinskemu delu« je trditev, s katero se kar 63 anketirancev ni strinjalo, in sicer se jih 21 nikakor ni strinjalo in 42 se jih ni strinjalo. Kar 38 anketirancev

je bilo neopredeljenih, 12 se jih je strinjalo in le 2 sta se popolnoma strinjala s trditvijo. Povprečna ocena je 2,4, kar nam pove, da se zaposleni v povprečju ne strinjajo s trditvijo, saj si ne želijo dati prednosti rutinskemu delu.

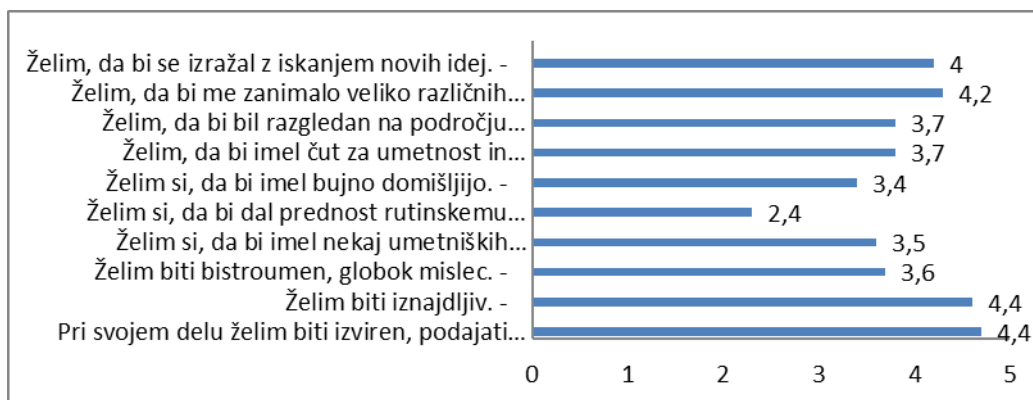
Na trditev »želim si, da bi imel nekaj umetniških interesov« je 41 anketiranih odgovorilo s strinjanjem, 21 s popolnim strinjanjem. Neopredeljenih je bilo 34 anketiranih (30 %), 15 se jih ni strinjalo s trditvijo, 4 pa se z njo nikakor niso strinjali. Povprečna ocena je 3,5, kar pove, da so zaposleni v povprečju nedoločeni o tem, ali želijo imeti tudi nekaj umetniških interesov.

»Želim biti bistroumen, globok mislec« je trditev s povprečno oceno 3,6, ki nam pove, da so zaposleni v povprečju neodločeni glede trditve. 21 anketiranih se je popolnoma strinjalo s trditvijo, 43 se jih je z njo strinjalo, 37 anketirancev je bilo neopredeljenih, 9 se jih ni strinjalo in le 5 se jih nikakor ni strinjalo s trditvijo.

»Želim biti iznajdljiv« je predzadnja trditev, na katero nihče ni odgovoril z nestrinjanjem in popolnim nestrinjanjem. Največ, kar 60 anketirancev se je s trditvijo popolnoma strinjalo, 41 se jih je z njo strinjalo, 9 anketirancev je ostalo neopredeljenih. Povprečna ocena je 4,4, kar nam pove, da se zaposleni v povprečju zagotovo strinjajo s trditvijo in si želijo biti iznajdljivi.

Na zadnjo trditev »pri svojem delu želim biti izviren, podajati nove rešitve, ideje« je 58 % anketirancev odgovorilo s popolnim strinjanjem, 32 % s strinjanjem, 5 % anketirancev je bilo neopredeljenih, 4 % se niso strinjali in 1 % se jih nikakor ni strinjal s trditvijo. Za odgovor nikakor se ne strinjam in se ne strinjam se ni odločil nihče. Povprečna ocena je 4,4, kar nam pove, da se zaposleni v povprečju strinjajo s trditvijo.

*Slika 11: Dimenzija odprtost in trditve zelenih osebnostnih značilnosti*



### 3.3.4 Rezultati zadovoljstvo pri delu

Za preverjanje **zadovoljstva pri delu** sem uporabila lestvico z desetimi trditvami, ki jo prikazuje Slika 12. Na prvo trditev »imam dobro plačo« je po pričakovanjih največ anketirancev odgovorilo z nestrinjanjem (se ne strinjam, nikakor se ne strinjam), skupno kar 63 %. Od tega se 22 % oz. 25 vprašanih nikakor ni strinjalo s trditvijo, 41 % oz. 48

vprašanih pa se jih s trditvijo ni strinjalo. Neopredeljenih je bilo 32 % oz. 37 anketirancev. Le 4 % so takšni, ki se niso strinjali, da imajo dobro plačo, popolnega strinjanja pa ni izrazil noben anketiranec. Povprečna ocena trditve je 2,2, kar nam pove, da se zaposleni v povprečju ne strinjajo s trditvijo, torej menijo, da nimajo dobre plače.

Naslednja trditev je »za dobro opravljeno delo prejemem priznanje«. 12 anketirancev se je s trditvijo popolnoma strinjalo, 32 se jih je z njo strinjalo, 29 anketirancev je ostalo neopredeljenih. 33 jih je izbralo odgovor se ne strinjam, 9 pa nikakor se ne strinjam. Povprečna ocena trditve je 3, kar nam pove, da so zaposleni v povprečju neodločeni glede tega, ali za dobro opravljeno delo prejmejo nagrado.

Sledi trditev »z nadrejenim se dobro razumem«, na katero je 74 % oz. 85 anketiranih odgovorilo s strinjanjem, od tega se jih je 60 % strinjalo s trditvijo, 25 % pa se jih je z njo popolnoma strinjalo. Neopredeljenih anketirancev je bilo 20 %. Nestrinjanje je izrazilo le 9 % anketirancev, 1 % pa je izrazil popolno nestrinjanje. Povprečna ocena je 3,8, kar pomeni, da se zaposleni v povprečju dobro razumejo s sodelavci.

»V podjetju, kjer delam, se počutim dobro« je trditev s povprečno oceno 3,6. Ocena nam pove, da se zaposleni v povprečju strinjajo s trditvijo in se počutijo dobro v podjetju. Največ, kar 56 anketirancev se je strinjalo s trditvijo, 15 se jih je z njo popolnoma strinjalo, 26 jih je ostalo neopredeljenih, 12 anketirancev se s trditvijo ni strinjalo, 4 pa se nikakor niso strinjali.

Na naslednjo trditev »z ljudmi, s katerimi delam, sem si blizu« je 19 anketirancev odgovorilo s popolnim strinjanjem, 44 s strinjanjem, kar 42 anketirancev pa je na to trditev odgovorilo niti se ne strinjam niti se strinjam. Nestrinjanje je nizko, in sicer se le 9 anketiranih ni strinjalo, 1 pa se nikakor ni strinjal s trditvijo. Povprečna ocena je 3,6. Pove nam, da so zaposleni v povprečju neodločeni glede trditve, ali so si blizu s svojimi sodelavci.

Naslednja trditev je »vse spretnosti in talenti, ki jih imam, so vključeni v moje delo«. Odgovor nikakor se ne strinjam je izbralo 11 anketirancev, 30 anketirancev je izbralo odgovor se ne strinjam, 38 pa odgovor niti se ne strinjam niti se strinjam. Strinjanje s trditvijo je izbralo 27 anketirancev, 9 pa se jih je z njo popolnoma strinjalo. Povprečna ocena trditve je 2,9 in nam pove, da se zaposleni v povprečju ne strinjajo s trditvijo, saj vse njihove spretnosti niso vključene v njihovo delo.

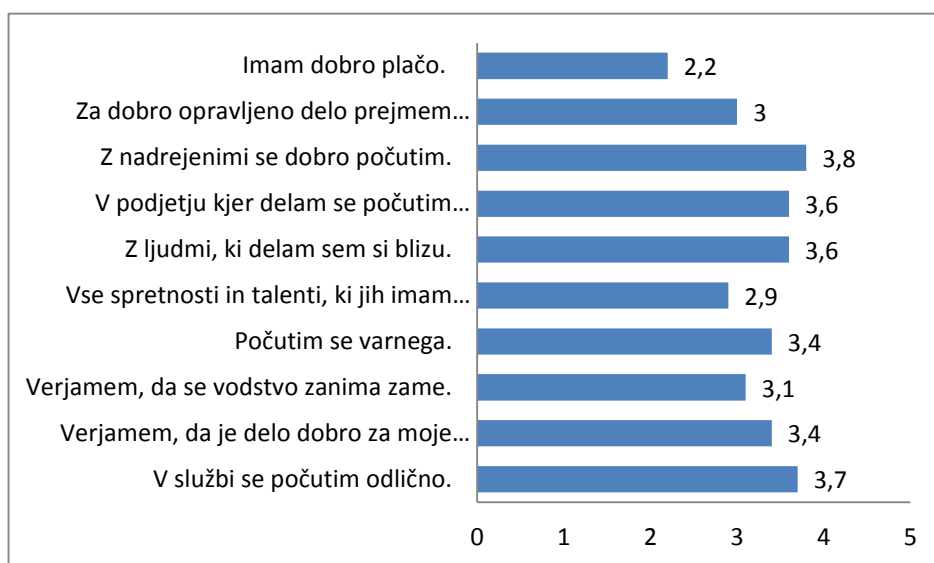
»Počutim se varnega« je trditev, s katero se je 42 anketiranih strinjalo, 10 se jih je z njo popolnoma strinjalo, 27 anketirancev je bilo neodločenih, 14 se jih s trditvijo ni strinjalo, 4 pa se z njo nikakor niso strinjali. Povprečna ocena trditve je 3,4 in nam pove, da so zaposleni v povprečju neodločeni glede tega, ali se počutijo varne na svojem delovnem mestu.

Sledi trditev »verjamem, da se vodstvo zanima zame«, na katero je največ, kar 38 % oz. 44 anketirancev izbralo odgovor niti se ne strinjam niti se strinjam, 31 anketirancev se je s trditvijo strinjalo, 11 se jih je popolnoma strinjalo, 19 se jih ni strinjalo, 10 pa se jih nikakor ni strinjalo s trditvijo. Povprečna ocena trditve je 3,1. Pove nam, da so zaposleni v povprečju neodločeni glede tega, ali je vodstvo v skrbeh zanje.

»Verjamem, da je delo dobro za moje fizično zdravje« je predzadnja trditev dimenzije zadovoljstva pri delu. 21 % anketirancev se je popolnoma strinjalo s trditvijo, 31 % se jih je z njo strinjalo, 26 % anketirancev je bilo neopredeljenih, 13 % se jih s trditvijo ni strinjalo, 9 % pa se jih z njo nikakor ni strinjalo. Povprečna ocena 3,4 nam pove, da so zaposleni v povprečju neodločeni glede trditve, da je delo dobro za lastno telesno počutje.

Na zadnjo trditev »v službi se počutim odlično« je 51 anketirancev odgovorilo s strinjanjem, 16 s popolnim strinjanjem, 28 jih je bilo neopredeljenih, 10 pa se jih s trditvijo ni strinjalo. Nihče se s trditvijo nikakor ni strinjal. Povprečna ocena zadnje trditve je 3,7, kar nam pove, da so zaposleni v povprečju neodločeni glede tega, da se dobro počutijo v službi.

Slika 12: Trditve, s katerimi sem merila dimenzijo zadovoljstvo pri delu



### 3.4 Preverjanje hipotez

Prvo hipotezo »dejanske osebnostne značilnosti so zaznane na nižji ravni kot želene osebnostne značilnosti zaposlenega« sem preverila s pomočjo t-testa, preizkus parov (angl. *Paired-Samples T-Test*). Uporabila sem ga za ugotavljanje razlik med dejanskimi in želenimi osebnostnimi značilnostmi. Iz Tabele 6 je razvidno, da je povprečna vrednost dejanskih osebnostnih značilnosti nižja kot povprečna vrednost želenih. Na podlagi vzorčnih podatkov lahko zavrnemo ničelno domnevo, saj je  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ).

Tabela 6: Rezultati t-testa: razlike med dejanskimi in zelenimi osebnostnimi značilnostmi

	Povprečje	N	Standardni odklon	Standardna napaka
Dejanske osebnostne značilnosti	27,2696	115	1,68857	0,15746
Želene osebnostne značilnosti	28,0661	115	1,95614	0,18241

Hipotezo 2 »najmanjše odstopanje med dejanskimi in zelenimi osebnostnimi značilnostmi je pri dimenziji ekstravertnost« sem ravno tako kot hipotezo 1 preverila s pomočjo t-testa. Kot lahko razberemo iz Tabele 7, pri dimenziji ekstravertnost res opazimo majhno odstopanje med dejanskim in zelenim stanjem, vendar odstopanje pri tej dimenziji ni najmanjše glede na druge dimenzije. Najmanjše odstopanje opazimo pri dimenziji prijetnost. To nam pove, da imajo zaposleni dejansko že veliko izraženost dimenzije prijetnost, zato ne vidijo želje v povečanju te dimenzije.

Naslednja je hipoteza 3 »obstajajo razlike v izraženosti dejanskih in zelenih osebnostnih značilnosti pri dimenzijah prijetnost, nevroticizem in vestnost«. S pomočjo t-testa preizkusa parov po posameznih dimenzijah sem preverila razlike med aritmetičnimi sredinami vseh dimenzij dejanskih in zelenih osebnostnih značilnosti. Rezultati pokažejo, da statistične značilne razlike med dejanskimi in zelenimi osebnostnimi značilnostmi obstajajo pri nevroticizmu, vestnosti in odprtosti, saj je  $p = 0,000$ . Pri ekstravertnosti ( $p = 0,107$ ) in prijetnosti ( $p = 0,787$ ) ne obstajajo razlike (ni statistično značilno), saj je  $p > 0,05$  (Tabela 12). Pri nevroticizmu in vestnosti je statistična značilnost negativna, kar nam pove, da so zaposleni v povprečju dejansko bolj nevroticistični in vestni, kot bi si to želeli biti. Zaposleni si torej v povprečju želijo biti manj vestni in nevroticistični, kot dejansko so. Pri odprtosti je statistična značilnost pozitivna. Ta nam pove, da so zaposleni v povprečju dejansko manj odprti, kot bi si želeli biti. Zaposleni si torej v povprečju želijo biti bolj odprti.

Tabela 7: Primerjava dejanskega in zelenega stanja posameznih dimenzij

		Povprečje	N	Standardni odklon	Standardna napaka
Par 1	Ekstravertnost zeleno	26,6000	115	2,73316	0,25487
	Ekstravertnost dejansko	26,0957	115	2,13974	0,19953
Par 2	Nevroticizem zeleno	20,6957	115	3,02090	0,28170
	Nevroticizem dejansko	22,4870	115	2,41110	0,22484
Par 3	Prijetnost zeleno	27,2000	115	2,47159	0,23048
	Prijetnost dejansko	27,2783	115	1,99362	0,18591
Par 4	Vestnost zeleno	28,5217	115	2,62694	0,24496
	Vestnost dejansko	29,6609	115	2,26292	0,21102
Par 5	Odprtost zeleno	37,3130	115	5,46659	0,50976
	Odprtost dejansko	34,8783	115	4,61908	0,43073

S četrto hipotezo »starost zaposlenih pozitivno vpliva na zadovoljstvo pri delu« sem preverjala vpliv starosti anketirancev na zadovoljstvo pri delu. To sem počela s pomočjo linearne regresije. Pri odvisni spremenljivki zadovoljstvo pri delu sem upoštevala deset dimenzij: v službi se počutim odlično, verjamem, da je delo dobro za moje fizično zdravje, imam dobro plačo, počutim se varnega itd. Korelacijski koeficient (R) je 0,019, kar kaže na šibko, pozitivno linearno povezanost med neodvisno spremenljivko starost in odvisno spremenljivko zadovoljstvo pri delu. Determinacijski koeficient (R Square) je 0,000. Pove nam, da s starostjo lahko pojasnimo 0 % variabilnosti spremenljivke zaupanje pri delu (Tabela 8).

Tabela 8: Povezanost spremenljivk

Model	Korelacijski koeficient (R)	Determinacijski koeficient (R <sup>2</sup> )	Popravljen determinacijski koeficient	Ocena standardnega odklona napake
1	0,019	0,000	-0,009	6,27517

S F-testom (Tabela 9 – Anova) ugotavljamo zanesljivost regresijske funkcije. Z njim testiramo kakovost regresijskega modela. F-test je 0,042, kar nam pove, da med spremenljivkami ne obstaja odvisnost, saj ni statistično značilen ( $p > 0,05$ ).

Zanesljivost dobljenih rezultatov regresijske funkcije testiramo s t-testom. Testiramo ničelno domnevo, da je regresijski koeficient enak nič. Nizka vrednost t-statistike pomeni večje tveganje za zavrnitev ničelne hipoteze in sprejem hipoteze, kjer je regresijski koeficient različen od nič. Če je stopnja značilnosti večja od 0,05, ničelne domneve ne moremo zavrniti in ne potrdimo vpliva. Pri neodvisni spremenljivki starost regresijski koeficient ni statistično značilen. P ni manjši od 0,05 ( $p < 0,05$ ;  $p = 0,839$ ), s čimer določimo statistično značilnost. To pomeni, da ni odvisnosti med opazovanimi spremenljivkami, torej starost ne vpliva na odvisno spremenljivko zadovoljstvo pri delu.

Tabela 9: Anova

Model	Vsota kvadratov	Stopinje prostosti	Povprečje kvadratov	F	Stopnja značilnost
1 Regresija	1,635	1	1,635	0,042	0,839
Ostanek	4410,304	112	39,378		
Skupaj	4411,939	113			

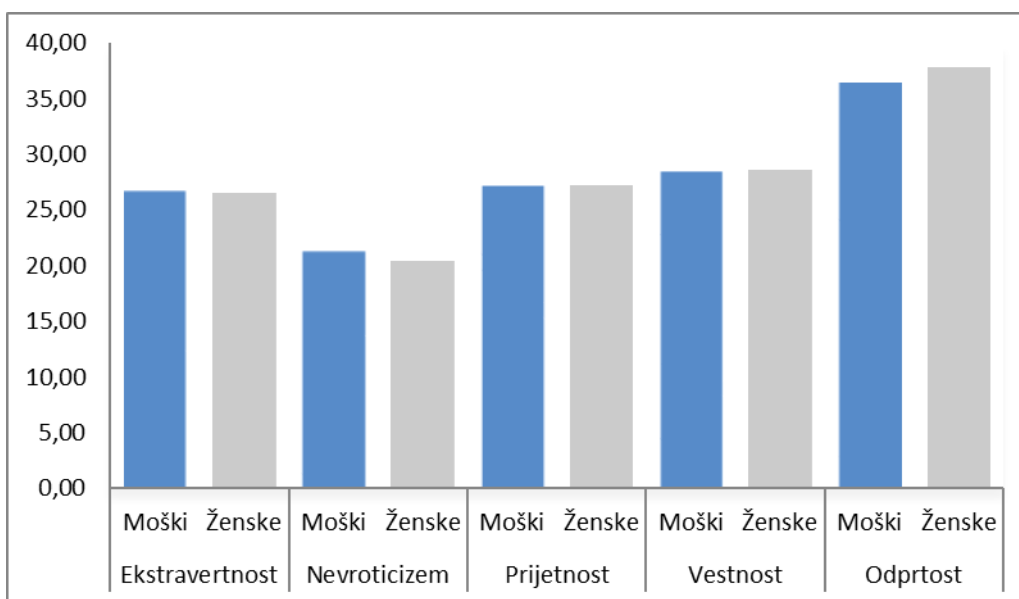
Peto hipotezo »med moškim in ženskim spolom prihaja do razlik v izraženosti zelenih osebnostnih značilnosti modela velikih pet« sem preverjala s pomočjo t-testa za aritmetične sredine razlik neodvisnih vzorcev (angl. *Independent-Samples T Test*). Kot vidimo iz Tabele 10, je povprečna vrednost med moškim in ženskim spolom zelo majhna. Razlike med spoloma so prikazane tudi na Sliki 13. Iz Levenovega testa (Priloga 7) sklepamo, da je variabilnost med moškim in ženskim spolom enaka, saj je pri vseh petih zelenih dimenzijah stopnja značilnosti ( $p$ ) večja od 0,05 (ekstravertnost  $p = 0,596$ ; nevroticizem  $p = 0,279$ ; prijetnost  $p = 0,887$ ; vestnost  $p = 0,369$  in odprtost  $p = 0,734$ ). Rezultati t-testa ( $p > 0,05$ ) nam povedo, da razlika med spoloma ni statistično značilna pri nobeni dimenziji zelenih osebnostnih značilnosti.

Tabela 10: Rezultati t-testa: aritmetične sredine razlik neodvisnih vzorcev

	Spol	N	Povprečje	Standardni odklon	Standardna napaka
Ekstravertnost zeleno	Moški	39	26,7692	2,54911	0,40818
	Ženski	76	26,5132	2,83546	0,32525
Nevroticizem zeleno	Moški	39	21,3333	3,08931	0,49469
	Ženski	76	20,3684	2,95225	0,33865
Prijetnost zeleno	Moški	39	27,2051	2,49399	0,39936
	Ženski	76	27,1974	2,47666	0,28409
Vestnost zeleno	Moški	39	28,4615	3,14430	0,50349
	Ženski	76	28,5526	2,34034	0,26846
Odprtost zeleno	Moški	39	36,4103	5,47587	0,87684
	Ženski	76	37,7763	5,43960	0,62397



Slika 13: Stolpčni prikaz razlik med spoloma pri izraženosti petih dimenzij zelenih osebnostnih značilnosti



Hipotezo 6 »večja usklajenost med dejanskimi in zelenimi osebnostnimi značilnostmi vodi v višjo raven zadovoljstva pri delu« sem preverjala z multiplo regresijo, nadaljevala pa s polinomno regresijo. Multiplo metodo sem uporabila, ker želim preveriti vpliv usklajenosti med dejanskimi in zelenimi osebnostnimi značilnostmi na spremenljivko zadovoljstvo pri delu. Kot rezultat izračuna v SPSS dobimo ocenjeno regresijsko funkcijo. Standardizirane bete za neodvisni spremenljivki dejanske in zelene osebnostne značilnosti glede na odvisno spremenljivko zadovoljstvo pri delu poročam v izpisku iz SPSS, ki je v Prilogi 8. S polinomno regresijo bom preverila usklajenost in neusklajenost med spremenljivkama dejanske in zelene osebnostne lastnosti ter njun vpliv na zadovoljstvo pri delu.

Preden grem na multiplo in polinomno regresijo, moram najprej s pomočjo preizkusa parov t-testa ugotoviti, ali obstajajo statistične razlike. Na podlagi rezultatov ugotovim, da obstajajo statistične razlike med dejanskimi in zelenimi osebnostnimi značilnostmi (Tabela 11). To nam pove, da dejanske in zelene osebnostne značilnosti zaposlenega niso usklajene, saj obstajajo razlike med njimi. S tem testom sem preverila tudi raziskovalno vprašanje »med dejanskimi in zelenimi osebnostnimi značilnostmi obstajajo razlike«.

Tabela 11: Rezultati t-testa: primerjava aritmetične sredine med dejanskimi in zelenimi osebnostnimi značilnostmi

		Razlike v parih			t	df	Stopnja značilnosti
		Povprečje	Standardni odklon	Standardna napaka			
Par 1	Dejanske OZ – zelene OZ	-0,79652	2,28941	0,21349	-3,731	114	0,000

Nadaljujem z multiplo regresijo, saj me zanima vpliv neodvisnih spremenljivk<sup>1</sup> na odvisno spremenljivko zadovoljstvo pri delu. Stopnja značilnosti (F) celotnega modela je 0,227 (Tabela 12). Korelacijski koeficient multiple regresije (R) je 0,288, kar nam pove, da je odvisnost med odvisno spremenljivko zadovoljstvo pri delu in vsemi neodvisnimi vrednotami ter usklajenostmi med temi vrednotami pozitivna in nizka. Determinacijski koeficient multiple regresije (R<sup>2</sup>) znaša 0,083 in nam pove, da je 8,3 % variance zadovoljstva pri delu pojasnjene z linearnim vplivom usklajenosti med dejanskimi in zelenimi osebnostnimi značilnostmi (Tabela 13).

Tabela 12: Anova

Model	Vsota kvadratov	Stopinje prostosti	Povprečje kvadratov	F	Stopnja značilnost
1 Regresija	106,265	8	13,283	0,227	0,982
Ostanek	1172,770	20	58,638		
Skupaj	1279,034	28			

Tabela 13: Povezanost spremenljivk

Model	Korelacijski koeficient	Determinacijski koeficient	Popravljen determinacijski koeficient	Ocena standardnega odklona napake
1	0,288	0,083	-0,284	7,65785

Zaključim s polinomno regresijo, s katero ugotovim, da obstaja usklajenost med neodvisnima spremenljivkama dejanske in zelene osebnostne lastnosti ( $x=-y$ ), saj je  $p =$

<sup>1</sup> Neodvisne spremenljivke: dejanske osebnostne značilnosti, zelene osebnostne značilnosti, dejanske osebnostne značilnosti kvadrat, zelene osebnostne značilnosti kvadrat, zmnožek dejanskih in zelenih osebnostnih značilnosti, spol, starost, izobrazba.

0,001 in je manjši od 0,05, kar pomeni, da je statistično značilen. Vpliv na zadovoljstvo je večji, če so dejanske in želene osebnostne značilnosti usklajene na višji ravni. Pri nižji usklajenosti med dejanskimi in želenimi osebnostnimi značilnostmi ni značilnega vpliva na zadovoljstvo pri delu. Na podlagi dobljenih rezultatov lahko rečemo, da večja ko je usklajenost med dejanskimi in želenimi osebnostnimi značilnostmi, večje je zadovoljstvo pri delu. Hipotezo lahko potrdim, saj je ukrivljena strmina na neskladni liniji ( $x = -y$ ) statistično značilna ( $p < 0,05$ ) in negativna ( $t = -3,526$ ).

*Tabela 14: Rezultati testiranja nagiba in krivulje*

Vpliv	Koeficient	Standardna napaka	t	p
a1: Nagib vzdolž $x=y$ (kot posledica Z) * (angl. <i>Slope along <math>x=y</math> (as related to Z)</i> )	-2,35	15,35	-0,153	0,879
a2: Krivulja na $x=y$ (kot posledica Z) (angl. <i>Curvature on <math>x=y</math> (as related to Z)</i> )	7,62	50,73	0,150	0,881
a3: Nagib vzdolž $x=-y$ (as related to Z)	-8,17	2,32	-3,526	0,001
a4: Krivulja na $x=-y$ (as related to Z)	5,90	18,2	0,324	0,746

**Legenda:** \* x: dejanske osebnostne značilnosti; y: želene osebnostne značilnosti; Z: zadovoljstvo pri delu

### 3.5 Rezultati raziskave

Pri empiričnem delu naloge sem ugotavljala obstoj razlik med dejanskimi in želenimi osebnostnimi značilnostmi. Na podlagi rezultatov raziskovalno vprašanje potrdim, saj med dejanskimi in želenimi osebnostnimi značilnostmi obstajajo razlike. Potrdim ga na več načinov, in sicer s hipotezo 1, kjer preverjam, ali so dejanske osebnostne značilnosti zaznane na nižji ravni kot želeni (Tabela 6 na strani 44), ter po preverbi dejanskega in želenega stanja po posameznih dimenzijah (Tabela 7 na strani 45). Pri treh dimenzijah (nevroticizem, vestnost in odprtost) od petih obstajajo razlike, pri dveh dimenzijah (ekstravertnost in prijetnost) pa razlik med dejanskimi in želenimi osebnostnimi značilnostmi ni opaziti. Tako pri dejanskih kot pri želenih osebnostnih značilnostih lahko opazimo veliko izraženost dimenzije odprtost. Posamezniki, ki sodijo v to dimenzijo, so odprti za stike z drugimi, polni zanimanja za novosti, iščejo nove izkušnje, so izobraženi, radovedni in informirani. Najmanjša izraženost dejanskih in želenih značilnosti je pri dimenziji nevroticizem, ki po mnenju avtorjev Watson in Casillas (2003) velja za najbolj nezaželeno dimenzijo. Nizek rezultat dimenzije je po značilnostih, ki predstavljajo to dimenzijo, pričakovan. Pove nam, da zaposleni niso razdražljivi, depresivni in nestrpni, ampak so čustveno stabilni, dobro razpoloženi in mirni. Po pričakovanjih so pri vseh petih

dimenzijah zelene osebnostne značilnosti izražene na višji ravni. Tako tudi vemo, da imajo zaposleni željo biti boljši na svojem delovnem mestu.

Hipotezo 1 glede na dobljene rezultate potrdim, saj so dejanske osebnostne značilnosti zaposlenega zaznane na nižji ravni kot zelene. To kaže na to, da zaposleni želijo biti boljši na svojem delovnem mestu, saj so zelene osebnostne značilnosti zaznane na višji ravni. Zaposleni torej želijo biti bolj komunikativni, sproščeni, vljudni, izvirni, motivirani za delo in ustvarjalni. Želijo se držati pravil in časovnih omejitev, obenem pa želijo delo opravljati načrtno.

S hipotezo 2 sem preverjala, ali je najmanjše odstopanje med dejanskimi in zelenimi osebnostnimi značilnostmi pri dimenziji ekstravertnost. Hipotezo na podlagi dobljenih rezultatov zavrnem, saj pri ekstravertnosti ni najmanjšega odstopanja. Ekstravertnost je po najmanjšem odstopanju na drugem mestu, takoj za dimenzijo prijetnost. Iz tega lahko povzamemo, da so zaposleni dejansko že zadosti pozitivni, samozavestni, odločni, družabni in zabavni ter da nimajo želje o povečanju teh značilnosti. Najmanjše odstopanje je pri dimenziji prijetnost, kjer so osebnostne značilnosti zaposlenega odkritost, vljudnost, pripravljenost pomagati, nesebičnost, ljubeznivost in sočutnost. Torej imajo zaposleni že dejansko vse te lastnosti, zato so pri zelenih minimalna odstopanja.

Ali obstajajo razlike v izraženosti dejanskih in zelenih osebnostnih značilnosti pri dimenzijah prijetnost, nevroticizem in vestnost, sem preverjala s hipotezo 3. Hipotezo lahko na podlagi dobljenih rezultatov delno potrdim, saj pri dimenzijah nevroticizem in vestnost obstajajo statistično pomembne negativne razlike, medtem ko pri dimenziji prijetnost ni statistično pomembnih razlik med dejanskimi in zelenimi osebnostnimi značilnostmi. Pri nevroticizmu si zaposleni dejanske osebnostne značilnosti želijo izboljšati s tem, da na delovnem mestu ne bi bili negotovi, depresivni, jezni, ne bi hitro vzkipele in bi bili čim manj občutljivi. Tudi pri vestnosti želijo dejansko stanje izboljšati tako, da bi bili bolj somodisciplinirani, odgovorni, vestni, delavni in bolj storilni, kot so trenutno. Pri prijetnosti ni statistično pomembnih razlik, torej so zaposleni s trenutnimi osebnostnimi značilnostmi zadovoljni.

Na podlagi raziskave lahko hipotezo 4, ki pravi, da starost zaposlenih pozitivno vpliva na zadovoljstvo pri delu, zavrnem. Na podlagi raziskave ne morem reči, da so starejši zaposleni bolj zadovoljni s svojim delom in delajo bolje, kot to trdijo avtorji Clark et al. (1996). Pravijo, da med starostjo in zadovoljstvom pri delu obstaja pozitivna korelacija.

Hipotezo 5 na podlagi dobljenih rezultatov zavrnem, saj med moškim in ženskim spolom ni razlik v izraženosti zelenih osebnostnih značilnosti modela velikih pet. Tako moški kot ženske so si po zelenih osebnostnih značilnostih zelo podobni, torej spol nima nobenega vpliva na osebnostne značilnosti. To lahko vidimo na Sliki 13 na strani 47.

O usklajenosti med dejanskimi in zelenimi osebnostnimi značilnostmi in njunim vplivom na zadovoljstvo pri delu govori hipoteza 6. Na podlagi dobljenih rezultatov jo potrdim.

Večja usklajenost med dejanskimi in želenimi osebnostnimi lastnostmi vpliva na večje zadovoljstvo pri delu. Graf o usklajenosti je v Prilogi 8.

*Tabela 15: Status hipotez*

	<b>Hipoteza</b>	<b>Status</b>
<b>RV</b>	Med dejanskimi in želenimi osebnostnimi značilnostmi zaposlenega obstajajo razlike.	<b>POTRDIM</b>
<b>H1</b>	Dejanske osebnostne značilnosti so zaznane na nižji ravni kot želeno osebnostne značilnosti zaposlenega.	<b>POTRDIM</b>
<b>H2</b>	Najmanjše odstopanje med dejanskimi in želenimi osebnostnimi značilnostmi je pri dimenziji ekstravertnost.	<b>ZAVRNEM</b>
<b>H3</b>	Obstajajo razlike v izraženosti dejanskih in želenih osebnostnih značilnosti pri dimenzijah prijetnost, nevroticizem in vestnost.	<b>DELNO POTRDIM</b>
<b>H4</b>	Starost zaposlenih pozitivno vpliva na zadovoljstvo pri delu.	<b>ZAVRNEM</b>
<b>H5</b>	Med moškim in ženskim spolom prihaja do razlik v izraženosti želenih osebnostnih značilnosti modela velikih pet.	<b>ZAVRNEM</b>
<b>H6</b>	Večja usklajenost med dejanskimi in želenimi osebnostnimi značilnostmi vodi v višjo raven zadovoljstva pri delu.	<b>POTRDIM</b>

### **3.6 Prenos ugotovitev in prispevki dela**

Raziskave o dejanskih in želenih osebnostnih značilnostih zaposlenih med pisanjem magistrskega dela nisem opazila ne v slovenski ne v tuji literaturi. Našla sem le raziskavo slovenskih avtorjev Cecić Erpič et al. (2002) Dejanske in zelene osebnostne lastnosti športnih pedagogov, vendar ta temelji na obsežnejšem vprašalniku modela velikih pet BFQ. V omenjeni raziskavi so se osredotočili le na športne pedagoge. Tuje raziskave so se ukvarjale predvsem s trenutnim oz. dejanskim stanjem osebnostnih značilnosti zaposlenih, žal pa nikjer nisem zasledila raziskave o idealnih ali želenih osebnostnih značilnostih zaposlenih. O povezanosti zadovoljstva pri delu in osebnostnih značilnosti zaposlenega sem našla kar nekaj tujih raziskav (Clark et al., 1996; Lau, 2012; Tziner, Waismal-Manor, Vardi, & Brodman, 2008). Rezultati moje raziskave dajo nov vpogled v zelene osebnostne značilnosti zaposlenega. Nazorno se nakazujejo podobnosti, razlike in usklajenost med spolom, starostjo, želenimi in dejanskimi osebnostnimi značilnostmi ter zadovoljstvom pri delu. Te ugotovitve lahko delodajalci uporabijo v svojo korist, kot pomoč pri uresničevanju večjega zadovoljstva in delovne uspešnosti zaposlenih. Kot lahko povzamemo iz raziskave,

si zaposleni na svojih delovnih mestih želijo biti še bolj odprti, kar pomeni, da imajo veliko zanimanja za novosti, za nove izkušnje, te osebe so domiselne, radovedne, iščejo neodvisnost in rade eksperimentirajo. Odprtost kot osebnostna značilnost je po mnenju avtorjev (Bing & Lounsbury, 2000; Dollinger & Orf, 1991) pozitivno povezana z delovno uspešnostjo. Takšna oseba je dobrodošla na delovnem mestu, kjer si sama kroji način in urnik dela.

Raziskava je lahko delodajalcem v korist tudi pri iskanju pravih motivacijskih dejavnikov za svoje zaposlene, saj sem s pomočjo vprašalnika zadovoljstva pri delu ugotovila, k čemu stremijo zaposleni oz. kaj je tisto, kar jih motivira k boljšemu delu. Iz raziskave lahko vidimo, da zaposleni le redko dobijo za dobro opravljeno delo priznanje ali pohvalo, čeprav jim to veliko pomeni, saj s tem dobijo potrditev, da so naredili nekaj dobrega za podjetje.

S pomočjo te raziskave delodajalci lahko ugotovijo, kaj je vzrok za manjšo učinkovitost zaposlenih, ob tem pa lahko poiščejo ukrepe, kako to izboljšati. Tudi pri zaposlovanju je lahko poznavanje osebnostnih značilnosti kandidata velika prednost za delodajalca, saj s tem lahko ugotovi, kakšen je kandidat in kakšne so njegove želje. Delodajalec si na ta način lahko zagotovi, da bo novi zaposleni uspešen na svojem delovnem mestu.

Podjetja, ki želijo imeti zadovoljne delavce, morajo preučiti usklajenost med dejanskimi in želenimi osebnostnimi značilnostmi zaposlenega. Le dobra usklajenost med značilnostmi vodi v zadovoljstvo zaposlenih pri delu. Zadovoljni zaposleni imajo visoko storilnost, kar vodi v boljše poslovanje podjetja in uspehe (Zupan & Svetlik, 2009).

Če želijo delodajalci vse navedene predloge začeti uresničevati, jim predlagam, naj se v posamezni organizaciji izvedeta anketa BFI, s strani dejanskih in želenih osebnostnih značilnosti vseh zaposlenih, ter anketa o zadovoljstvu pri delu. Z izvedbo takšne ankete bi lahko preverili, katere osebnostne značilnosti pripadajo zaposlenim in katere si jih ti želijo imeti. Seveda bi lahko ocenjevali tudi usklajenost med osebnostnimi značilnostmi in njen vpliv na zadovoljstvo pri delu. Ugotoviti je torej treba, katere lastnosti si zaposleni želijo imeti, ali je to biti bolj vljuden, sproščen, komunikativen, ali slučajno na delovnem mestu občutijo nezadovoljstvo, tekmovalnost, neprijaznost, tesnobo ali nedružabnost.

### **3.6.1 Metodološki in teoretični prispevki**

Metodološki prispevek magistrskega dela je merjenje želenih osebnostnih značilnosti zaposlenega, in sicer osredotočenje na to, katere osebnostne lastnosti si posamezen zaposleni želi imeti oz. jih želi izboljšati, spremeniti. Po našem poznavanju gre za edino raziskavo na svetovni ravni, ki meri tako dejanske kot zelene osebnostne značilnosti na ravni zaposlenega, in kako omenjena usklajenost vpliva na zadovoljstvo pri delu zaposlenih.

Vrednost magistrskega dela je v tem, da upošteva, pretehta in prikaže pretekle opredelitve osebnostnih značilnosti in modela velikih pet s strani domačih in tujih relevantnih avtorjev. Do zdaj so bile dejanske in zelene osebnostne značilnosti zaposlenega slabo raziskane, zato sem se ozirala le na podobne raziskave. Avtorji Cecić Erpič et al. (2002) so tudi raziskovali vpliv dejanskih in zelenih osebnostnih značilnosti, le da so uporabili daljši vprašalnik BFQ. Pri študiji GLOBE (Hoppe, 2007) preučujejo zelenost in neželenost osebnostnih lastnosti vodij in ne na ravni vseh zaposlenih.

Teoretični prispevek magistrskega dela je v merjenju vpliva usklajenosti med dejanskimi in zelenimi osebnostnimi značilnostmi na zadovoljstvo pri delu zaposlenega ter analizi, kako posamezne osebnostne značilnosti vplivajo na delo zaposlenega. Magistrsko delo utemelji dejanske in zelene osebnostne značilnosti z empiričnimi podatki. Razlike in povezanost med osebnostnimi značilnostmi dokažemo z vidika zaposlenih, usklajenost med osebnostnimi značilnostmi pa tudi z vidika zadovoljstva pri delu.

Nov pogled na zadovoljstvo zaposlenih nam daje tudi empirična potrditev, da usklajenost med dejanskimi in zelenimi osebnostnimi značilnostmi pozitivno vpliva na zadovoljstvo pri delu. Usklajenost in pozitivni vpliv dokažem s pomočjo multiple in polinomne regresije. S pomočjo obeh regresij lahko potrdim, da usklajenost med dejanskimi in zelenimi osebnostnimi značilnostmi pozitivno vpliva na zadovoljstvo pri delu.

### **3.6.2 Omejitve dela**

Raziskava je bila geografsko omejena na območje Slovenije, torej rezultati odražajo le stanje v Sloveniji in niso primerljivi z drugimi v evropskih državah. Med omejenost raziskave sodita tudi reprezentativnost in potencialno pristranski vzorec zaradi metode snežne kepe – več anketiranih žensk kot moških. Zaradi majhnega števila anketirancev, ki je posledica izvajanja ankete v kratkem časovnem obdobju, ne moremo posploševati na celotno populacijo, vendar lahko govorimo le o statističnem sklepanju. Omejitev magistrskega dela je tudi nizek determinacijski koeficient, ki nakazuje, da je poleg osebnosti še veliko dodatnih spremenljivk, ki vplivajo na zadovoljstvo pri delu. Zadnja omejitev je odkritost anketirancev. Pri vprašanjih o osebnem mnenju se anketiranci radi prikažejo za boljše, kot dejansko so. Do neodkritosti pride tudi zaradi uporabe Likertove lestvice, kjer anketiranci lahko obkrožijo odgovore, ki so na skrajni desni oz. levi.

### **3.7 Priporočila za nadaljnje raziskovanje**

Za nadaljnje raziskovanje bi priporočala v raziskavo vključiti več anketirancev. Dobra bi bila tudi vključitev vprašalnika o tem, kaj bi zaposlenim povečalo zadovoljstvo pri njihovem delu, plača, pohvala, priznanje, nagrada, večja varnost, večje/manjše zanimanje nadrejenih, itd. To bi lahko naredili z generično lestvico zadovoljstva pri delu, ki sem jo tudi sama uporabila v raziskavi, le da bi bilo treba spremeniti trditve iz trenutnih »za dobro opravljeno delo prejmem pohvalo, priznanje« v trditve, kaj si posamezen zaposleni želi, npr. »želim si, da bi za dobro opravljeno delo prejel pohvalo, priznanje«. Z dodanim

vprašalnikom bi raziskovalec videl, katere so tiste stvari, s katerimi bi lahko povečali zadovoljstvo zaposlenega.

Namesto po spolu bi lahko želene osebne lastnosti zaposlenega primerjali glede na stopnjo izobrazbe anketiranca in ugotavljali, ali izobrazba vpliva na želene osebne značilnosti. Zanimivo bi bilo primerjanje osebnostnih značilnosti glede na delovno mesto, npr. dejanske in želene osebne značilnosti zaposlenih v financah ali računovodstvu ali proizvodnji. Ugotovili, bi katere so osebne značilnosti zaposlenih po posameznih delovnih mestih ter kje in kakšne razlike se pojavljajo.

Raziskavo bi lahko nadgradili tudi z vključitvijo organizacije ter njihovih dejanskih in zelenih osebnostnih lastnosti zaposlenega. S tem bi videli, kakšen profil osebnostnih značilnosti zaposlenega imajo dejansko v posameznih organizacijah in kakšen profil osebnostnih značilnosti si želijo imeti. Nadaljevali bi lahko s primerjavo usklajenosti dejanskih in zelenih osebnostnih značilnosti med organizacijo in zaposlenimi ter ugotavljanjem, ali vodi večja usklajenost v večje zadovoljstvo pri delu.

Nizek determinacijski koeficient nam nakazuje, da je še veliko dodatnih spremenljivk, ki vplivajo na zadovoljstvo pri delu. Poleg osebnosti, bi lahko v nadaljnjih raziskavah upoštevali tudi nekatere druge spremenljivke, ki imajo prav tako vpliv na zadovoljstvo pri delu, in sicer narava dela, vrednote, delovno okolje itd,

V merjenje bi se lahko vključil vprašalnik modela velikih pet BFQ, ki prav tako meri osebne značilnosti modela, le da gre za daljši vprašalnik, s 132 trditvami. Tako bi lahko primerjali rezultate obeh vprašalnikov, BFI in BFQ, s pomočjo slednjega pa bi pridobili bolj poglobljene rezultate, saj je v vprašalnik poleg petih dimenzij modela velikih pet vključenih deset poddimenzij.

Za nadaljnje raziskovanje bi predlagala tudi vpogled v usklajenost med posameznimi dimenzijami dejanskih in zelenih osebnostnih značilnosti, in sicer usklajenost med dejansko in zeleno ekstravertnostjo, usklajenost med dejansko in zeleno odprtostjo itd. S tem bi lahko še podrobneje preverili, katere dimenzije imajo velik in katere majhen vpliv na zadovoljstvo pri delu.

## **SKLEP**

Temeljni cilj magistrskega dela je bil preveriti povezanost dejanskih in zelenih osebnostnih značilnosti v povezavi z zadovoljstvom pri delu ter preveriti obstoj razlik med omenjenimi značilnostmi. Da sem cilj dosegla, sem najprej preučila opredelitev osebnosti, modela velikih pet in zadovoljstva pri delu. Model velikih pet sestavlja pet dimenzij, ekstravertnost, nevroticizem, vestnost, prijetnost in odprtost, s katerimi sem ugotavljala dejanske in zelene osebne značilnosti zaposlenih. S pomočjo t-testa sem ugotavljala razlike med dejanskimi in zelenimi osebnostnimi značilnostmi, razlike med posameznimi dimenzijami ter razlike med spolom in zelenimi osebnostnimi značilnostmi. S pomočjo



linearne regresije sem ugotavljala vpliv starosti na zadovoljstvo pri delu. Vpliv usklajenosti med dejanskimi in želenimi osebnostnimi značilnostmi na zadovoljstvo pri delu sem preverjala s pomočjo multiple regresije.

Pomemben prispevek magistrskega dela je v preučevanju usklajenosti med dejanskimi in želenimi osebnostnimi značilnostmi glede na zadovoljstvo pri delu ter v preučevanju razlik med dejanskimi in želenimi osebnostnimi značilnostmi. Rezultati so pokazali, da ima večja usklajenost med dejanskimi in želenimi osebnostnimi značilnostmi pozitiven vpliv na zadovoljstvo pri delu. Neposredno pa zadovoljni zaposleni ne zamujajo na delo, niso pogosto odsotni z dela, ne kradejo, so bolj produktivni, uspešni in motivirani (Traven, 1998; McCrae & Costa, 1991). Glede razlik med dejanskimi in želenimi osebnostnimi značilnostmi lahko zaključim, da se pojavljajo statistično značilne razlike, ki so dobrodošle, saj tako vemo, da zaposleni želijo delati bolje in stremijo k spremembam osebnostnih značilnosti.

Na podlagi dobljenih rezultatov magistrskega dela lahko delodajalci preverijo, katere so lastnosti dejanskih in želenih osebnostnih značilnosti, kje se razlikujejo ter kje se usklajujejo. Delodajalci lahko v svoji organizaciji izvedejo tudi anketo BFI. Na ta način bodo ugotovili, ali prihaja do usklajenosti med dejanskimi in želenimi osebnostnimi značilnostmi, saj kot smo ugotovili v raziskavi, usklajenost pozitivno vpliva na zadovoljstvo pri delu. Večja ko je usklajenost med dejanskimi in želenimi osebnostnimi značilnostmi, večje je zadovoljstvo pri delu. Z ugotovljenimi razlikami med dejanskimi in želenimi značilnostmi delodajalci lahko ugotovijo, kaj si zaposleni v resnici želijo.

Z magistrskim delom lahko potrdim osnovno tezo, da so dejanske osebnostne značilnosti različno zaznane kot zelene ter da med njimi obstajajo statistično pomembne razlike. Dejanske osebnostne značilnosti so izražene na nižji ravni kot zelene. Z nadaljnjo analizo sem ugotovila, da obstajajo pomembne razlike pri dimenzijah nevroticizem, vestnost in odprtost, pri dimenzijah ekstravertnost in prijetnost pa teh razlik ni.

## LITERATURA IN VIRI

1. Allport, G. W., & Odbert, H. S. (1936). Trait-names: A psycho-lexical study. *Psychological Monographs*, 47(1), 171.
2. Avsec, A. (2010). Pet velikih faktorjev osebnosti. V A. Avsec, (ur.), *Psihodiagnostika osebnosti* (str. 121-186). Ljubljana: Znanstvena založba filozofske fakultete.
3. Avsec, A. (2014). Pet velikih. Najdeno 24. decembra 2014 na spletnem naslovu <http://www.psiha.net/aavsec/Podatki/07Petfakt.pdf>
4. Avsec, A., & Sočan, G. (2010). Vprašalnik petih velikih faktorjev BFI. V A. Avsec, (ur.), *Psihodiagnostika osebnosti* (str. 171-178). Ljubljana: Znanstvena založba filozofske fakultete.
5. Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
6. Bing, M. N., & Lounsbury, J. W. (2000). Openness and job performance in U.S.-based Japanese manufacturing companies. *Journal of Business and Psychology*, 14, 515-522.
7. Block, J. H., & Block, J. (1980). The role of ego-control and ego-resiliency in the organization of behavior. V W. A. Collins (ur.), *Development of cognitive, affect, and social relations: The Minnesota symposium in child psychology* (str. 39-101). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
8. Bogg, T., & Roberts, B. W. (2004). Conscientiousness and Health-Related Behaviors: A Meta-Analysis of leading Behavioral Contributors to Mortality. *Psychological Bulletin*, 130, 887-919.
9. Borgatta, E. F. (1964). The structure of personality characteristics. *Behavioral Science*, 9(1), 8-17.
10. Bratko, D., Chamorro-Premuzic, T., & Saks, Z. (2006). Personality and school performance: Incremental validity of self- and peer-ratings over intelligence. *Personality and Individual Differences*, 41, 131-142.
11. Bucik, V. (1998). Konvergentna in diskriminativna veljavnost modela "velikih pet" faktorjev osebnosti. *Psihološka obzorja*, 7(2), 5-24.
12. Bucik, V., Boben, D., & Kranjc, I. (1997). Vprašalnik BFQ in ocenjevalna lestvica BFO za merjenje "velikih pet" faktorjev osebnosti: slovenska priredba. *Psihološka obzorja*, 6(4), 5-34.

13. Byrne, D. (1961). The Repression-Sensitization Scale: Rationale, reliability, and validity. *Journal of Personality*, 29, 334-349.
14. Caprara, G. V., Barbaranelli, C., & Borgogni, L., (1993). *BFQ- Big Five Questionnaire. Manuale*. Firenze: Organizzazioni Speciali.
15. Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., Bucik, V., Boben, D., Hruševar-Bobek, B., Kranjc, I., Zupančič, M., & Horvat, M. (2012). *Model "Velikih pet": pripomočki za merjenje strukture osebnosti: priročnik*. Ljubljana: Center za psihodiagnostična sredstva.
16. Cascio, W. F. (1993). Downsizing: What Do We Know? What Have We Learned? *Academy of Management Executive*, 7(1), 95-104.
17. Caspi, A., Elder, G. H., & Ben, D. J. (1987). Moving against the world: Life course patterns of explosive children. *Developmental Psychology*, 23, 308-313.
18. Caspi, A., Roberts, B., & Shiner, R. L. (2005). Personality Development: Stability and Change. *Annual Review of Psychology*, 56, 453-484.
19. Cattell, R. B. (1943). The description of personality: Basic traits resolved into clusters. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 38, 476-506.
20. Cecić Erpič, S., Boben, D., Zabukovec, V., & Škof, Branko (2002). Dejanske in želenne osebnostne lastnosti športnih pedagogov. *Psihološka obzorja*, 11(4), 87-102.
21. Clark, A., Oswald, A., & Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of occupational and organizational psychology*, 69(1), 57-81.
22. Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1985). *The NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, Fla.: Psychological Assessment Resources.
23. Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992a). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences*, 13, 653-665.
24. Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992b). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
25. Čeh, S. (2013, 15. februar). Podjetja vse bolj zahtevajo formalno izobrazbo. *Delo*. Najdeno 18. februarja 2015 na spletnem naslovu <http://www.delo.si/druzba/znanost/podjetja-vse-bolj-zahtevajo-formalno-izobrazbo.html/>
26. Čizmić, S., & Kondić, V. (2003). *Psihologija rada v formuli uspeha organizacije*. Beograd: Centar za primenjenu psihologiju.

27. De Raad, B., & Perugini, M. (2002). *Big five assessment*. Ashland, OH, US: Hogrefe & Huber Publishers.
28. DeNeve, K. M., & Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, *124*, 197-229.
29. Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, *41*(1), 417-440.
30. Digman, J. M., & Takemoto-Chock, N. K. (1981). Factors in the natural language of personality: Reanalysis and comparison of six major studies. *Multivariate Behavioral Research*, *16*(2), 149-170.
31. Dollinger, S. J., & Orf, L. A. (1991). Personality and performance in "personality": Conscientiousness and openness. *Journal of Research in Personality*, *25*, 276-284.
32. Edwards, J. R. (1994). The study of Congruence in Organizational Behavior Research: Critique and a Proposed Alternative. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *58*, 51-100.
33. Edwards, J. R., & Parry, M. E. (1993). On the use of polynomial regression equations as an alternative to differences scores in organizational research. *Academy of Management Journal*, *36*, 1577-1613.
34. Eysenck, H. J., & Eysenck, S. B. G. (1975). *Manual of the Eysenck Personality Questionnaire*. San Diego, CA: EdITS.
35. Fiske, D. W. (1994). Two Cheers for the Big Five! *Psychological Inquiry*, *5*(2), 123-124.
36. Fiske, D. W. (1949). Consistency of the factorial structures of personality ratings from different sources. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, *44*(3), 329-344.
37. Fleenor, J. W., Smither, J. W., Altwater, L. E., Braddy, P. W., & Sturm, R. E. (2010). Self-other rating agreement in leadership: A review. *The Leadership Quarterly*, *21*(6), 1005-1034.
38. Furnham, A. (1994). *Personality at work: The role of individual differences in the workplace*. London: Routledge.
39. George, J., & Zhou, J. (2001). When openness to experience and conscientiousness are related to creative behavior: AN interactional approach. *Journal of Applied Psychology*, *86*, 513-524.

40. Gilmer, B. von H. (1969). *Industrijska psihologija*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
41. Goldberg, L. R. (1981). Language and individual differences: The search for universals in personality lexicons. V L. Wheeler (ur.), *Review of personality and social psychology* (str. 141-165). Beverly Hills, CA: Sage.
42. Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": The big five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, *59*, 1216-1229.
43. Goldberg, L. R., & Kilkowski, J. M. (1985). The prediction of semantic consistency in self-descriptions: Characteristics of persons and of terms that affect the consistency of responses to synonym and antonym pairs. *Journal of Personality and Social Psychology*, *48*(1), 82-98.
44. Goodwin, R. D., & Friedman, H. S. (2006). Health Status and the Five-factors Personality Traits in a Nationally Representative Sample. *Journal of Health Psychology*, *11*, 643-654.
45. Graziano, W. G., Jensen-Campbell, L. A., & Hair, E. C. (1996). Perceiving interpersonal conflict and reacting to it: The case for agreeableness. *Journal of Personality and Social Psychology*, *70*, 820-835.
46. Graziano, W. G., & Eisenberg, N. (1997). Agreeableness: A dimension of personality. V R. Hogan, J. Johnson & S. Briggs (ur.), *Handbook of personality psychology* (str. 795-824). San Diego, CA: Academic Press.
47. Graziano, W. G., Hair, E. C., & Finch, J. F. (1997). Competitiveness mediates the link between personality and group performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, *73*, 1394-1408.
48. Hogan, J., & Ones, D. S. (1997). Conscientiousness and integrity at work. V R. Hogan, J. Johnson & S. Briggs (ur.), *Handbook of Personality Psychology* (str. 849-870). San Diego, CA: Academic Press.
49. Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
50. Hoppe, M. H. (2007). Culture and Leader Effectiveness. *The GLOBE Study*. Najdeno 12. februarja 2015 na spletnem naslovu <http://www.inspireimagineinnovate.com/pdf/globesummary-by-michael-h-oppe.pdf>.
51. Hough, L. M. (1992). The "Big Five" personality variables-construct confusion: Description versus prediction. *Human Performance*, *5*, 139-155.
52. Hough, L. M., & Ones, D. S. (2001). The structure, measurement, validity, and use of personality variables in industrial work, and organizational psychology. V N.

- Anderon, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (ur.), *Handbook of industrial, work and organizational psychology, Vol. 1* (str. 233-277). Thousand Oaks, CA: Sage.
53. Howard, P. J., & Howard, J. M (1995). The big five quickstart: an introduction to the five-factor model of personality for human resource professionals. ERIC, Clearinghouse. Najdeno 26. novembra 2014 na spletnem naslovu <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED384754.pdf>
  54. Jensen-Camobell, L. A., & Graziano, W. G. (2001). Agreeableness as a moderator of interpersonal conflict. *Journal of Personality*, 69, 323-362.
  55. John, O. P. (1989). Towards a taxonomy of personality descriptors. V D. M. Buss and N. E. Cantor (ur.), *Personality psychology: Recent trends and emerging directions* (str. 261-271). New York: Springer-Verlag.
  56. John, O. P, Donahue, E. M., & Kentle, R. L (1991). *The "Big Five" Inventory – Versions 4a and 54*. Berkeley: University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research.
  57. John, O. P., & Srivastava S. (1999). The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives. V L. A. Pervin, & O. P. John (ur.), *Handbook of personality: Theory and research*, 2, 102-138.
  58. Kavav-vidmar, A. (1995). *Pravno formalni vidik kakovosti delovnega življenja*. Kranj: Moderna organizacija.
  59. Kelly, M. E. (2009). Social Cognitive career theory as applied to the school-to-work transition. *Seton Hall University Dissertations and Theses (ETDs)*, 1450.
  60. Klages, L. (1926). *The science of character*. London: Allen and Unwin.
  61. *Kriteriji kadrovnikov pri izbiri kandidatov*. Najdeno 12. februarja 2015 na spletnem naslovu <http://www.saop.si/poslovne-informacije/kariera-755/kadrovski-proces-771/kriteriji-kadrovnikov-pri-izbiri-kandidatov/>
  62. Krueger, R. E., Caspi, A., Moffitt, T. E., Silva, P. A., & McGee (1996). Personality traits are differentially linked to mental disorders: A multitrait-multidiagnosis study of an adolescent birth cohort. *Journal of Abnormal Psychology*, 105, 299-312.
  63. Lau, W. K. E. (2012). The impact of personality traits and goal commitment on employees' job satisfaction. *Business & Economics Journal*, 59(3), 1-12.
  64. Lipičnik, B. (1998a). *Ravnanje z ljudmi pri delu*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.

65. Lipičnik, B. (1998b). *Organizacija podjetja*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
66. Lipovec, F. (1987). *Razvita teorija organizacije*. Maribor: Obzorja.
67. Locke, E.A. (1976). The nature causes of a job satisfaction. V S. Macdonald, & P. MacIntyre (1997). The Generic Job Satisfaction Scale: Scale Development and its Correlates. *Employee Assistance Quarterly*, 13(2), 1-16.
68. MacDonald, K. (1995). Evolution, the five-factor model, and levels of personality. *Journal of Personality*, 63(3), 525-567.
69. MacDonald, S., & MacIntyre, P. (1997). The Generic Job Satisfaction Scale: Scale Development and its Correlates. *Employee Assistance Quarterly*, 13(2), 1-16.
70. Matthews, G., Deary, I. J., & Whiteman M. C. (2003). *Personality Traits*. New York: Cambridge University Press.
71. McAdams, D. P (2000). Extraversion and introversion. V A. E. Kazdin (ur.), *Encyclopedia of Psychology* (str. 305-308). New York: Oxford University Press.
72. McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1991). Adding liebe und arbeit: The full five-factors model and well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17(2), 227-232.
73. McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2006). *Personality in Adulthood*. New York: The Guilford Press.
74. Mihalič, R. (2008). *Povečajmo zadovoljstvo in pripadnost zaposlenih*. Škofja Loka: Mihalič in Partner.
75. Mineka, S., Watson D., & Clark, L. A. (1998). Comorbidity of anxiety and unipolar mood disorders. *Annual Review of Psychology*, 49, 377-412.
76. Mlakar, J. (2000). *Manual for organization of small and medium sized meetings, workshops and conferences*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.
77. Možina, S., Svetlik, I., Jamšek, F., Zupan, N., & Vodnik, Z. (2002). *Management kadrovskih virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
78. Mulej, M. (1986). *Inovacijski procesi in izobraževanje*. Kranj: Organizacija in kadri.
79. Musek, J. (1997). *Znanstvena podoba osebnosti*. Ljubljana: Educy.
80. Musek, J. (2002). Dimenzije in meje osebnosti. *Dialogi*, 38(9/10), 23-35.
81. Musek, J. (2005a). *Predmet, metode in področja psihologije*. Ljubljana: Filozofska fakulteta.

82. Musek, J. (2005b). *Psihološke dimenzije osebnosti*. Ljubljana: Filozofska fakulteta Univerze v Ljubljani, Oddelek za psihologijo.
83. *Negative Aspects of Personality*. Najdeno 18. februarja 2015 na spletnem naslovu <http://www.psychometric-success.com/personality-tests/personality-tests-negative-aspects.htm>
84. Norman, W. T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66(6), 574-583.
85. Norman, W. T. (1967). *2800 Personality traits descriptors: Normative operating characteristics for a university population*. Ann Arbor, MI: University of Michigan.
86. Phares, E. J., & Chaplin, W. F. (1997). *Introduction to personality*. New York: Longman.
87. Roberts, B. W., Walton, K. E., & Bogg, T. (2005). Conscientiousness and Health Across the Life Course. *Review of General Psychology*, 9, 156-168.
88. Robertson, I. T., Baron, H., Gibbons, P., MacIver, R., & Nyfield, G. (2000). Conscientiousness and managerial performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 171-180.
89. Salgado, J. F. (1997). The five-factor model of personality and job performance in the European community. *Journal of Applied Psychology*, 82, 30-43.
90. Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A social Capital Theory of Career Success. *Academy of Management Journal*, 44, 219-237.
91. Shiner, R. L. (2000). Linking childhood personality with adaptation: Evidence for continuity and change across time into late adolescence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 325-339.
92. Topovšek, K. (2006). Kako motivirati zaposlene – 2. del. Najdeno 26. decembra 2014 na spletnem naslovu <http://www.iracunovodstvo.eu/baza-znanja/delo-kadri/delovna-razmerja/kako-motivirati-zaposlene-2-del>
93. Traven, S. (1998). *Management človeških virov*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
94. Trstenjak, A. (1971). *Oris sodobne psihologije 2 - uporabna psihologija*. Maribor: Obzorja.
95. Trull, T. J., & Sher, K. J. (1994). Relationship between the five-factors model of personality and Axis I disorders in a nonclinical sample. *Journal of Abnormal Psychology*, 103, 350-360.



96. Tupes, E. C., & Christal, R. C. (1992). Recurrent personality factors based on trait ratings. *Journal of Personality*, 60(2), 225-251.
97. Tušak, M. (2001). *Psihologija športa 2*. Ljubljana: Znanstveni inštitut Filozofske fakultete.
98. Tziner, A., Waismal-Manor, R., Vardi, N., & Brodman, A. (2008). The personality dispositional approach to job satisfaction and organizational commitment 1. *Psychological reports*, 103(2), 435-442.
99. Uhan, S. (1998) Raziskave o motivaciji. *Organizacija-revija za management, informatiko in kadre*, 31(10), 591-602
100. Van Saane, N., Sluiter, J. K., Verbeek, J. H. A. M., & Frings-Dresen, M. H. W. (2003). Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction – a systematic review. *Occupational medicine*, 53(3), 191-200.
101. Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons Inc.
102. Watson, D., & Clark, L. A. (1997). Extraversion and its positive emotional core. V R. Hogan, J. Johnson, & S. Briggs (ur.), *Handbook of personality psychology* (str. 767 -793). San Diego, CA: Academic Press.
103. Watson, D., & Casillas, A. (2003). Neuroticism: Adaptive and maladaptive features. V Chang, E. C. & Sanna, L. J. (ur.), *Virtue, vice, and personality: The complexity of behavior* (str. 145-161). Washington, DC, US: American Psychological Association.
104. Watson, D., Clark, L. A., & Harkness, A. R. (1994). Structures of personality and their relevance o psychopathology. *Journal of Abnormal Psychology*, 103, 18-31.
105. Wiebe, J. S., & Christensen, A. J. (1997). Health beliefs, personality, and adherence in hemodialysis patients: A interactional perspective. *Annals of Behavioral Medicine*, 19, 31-35.
106. Wright, J. D., & Hamilton, R. F. (1978). Work satisfaction and age: Some evidence for the 'job change' hypothesis. *Social Forces*, 56(4), 1140-1158.
107. Zupan, N. (1999). Najboljše prakse ravnanja s človeškimi viri krepijo vlogo zaposlenih v podjetju. *Industrijska demokracija*, 10, 4-9.
108. Zupan, N. (2001). *Nagradite uspešne*. Ljubljana: GV založba.
109. Zupan, N., & Svetlik, I. (2009). *Menedžment človeških virov*. Ljubljana: fakulteta za družbene vede.



## **PRILOGE**



## **KAZALO PRILOG**

Priloga 1: Anketni vprašalnik .....	1
Priloga 2: Angleški vprašalnik BFI .....	8
Priloga 3: Generična lestvica zadovoljstva pri delu .....	10
Priloga 4: Slovar angleških izrazov .....	11
Priloga 5: Hipoteza 1, izpiski iz SPSS-a .....	12
Priloga 6: Hipoteza 2 in 3, izpiski iz SPSS-a .....	13
Priloga 7: Hipoteza 4, izpiski iz SPSS-a .....	16
Priloga 8: Hipoteza 6: izpisek iz SPSS-a, točke za prikaz na grafu in graf.....	18



## **Priloga 1: Anketni vprašalnik**

Spoštovani,

Sem Maruša Ovijač, dipl. ekn (UN) in študentka magistrskega programa managementa na Ekonomski fakulteti v Ljubljani. Za magistrsko delo sem se odločila preučiti dejanske in želene osebnostne značilnosti zaposlenega, zato potrebujem Vaše mnenje.

Namen vprašalnika je ugotoviti kakšne so Vaše dejanske osebnostne značilnosti in kakšne osebnostne lastnosti, bi si želeli imeti. Prosila bi Vas, če si lahko vzamete nekaj časa in odgovorite na vprašanja, seveda čim bolj iskreno in dosledno. Anketa je anonimna in bo uporabljena izključno pri izdelavi magistrskega dela.

Prosila bi Vas tudi, da anketo posredujete naprej svojim znancem, prijateljem, sodelavcem itd.

V naprej se Vam zahvaljujem za sodelovanje.

### **Spol**

- moški
- ženska

### **Starost**

- do vključno 19 let
- od 20 do vključno 29 let
- od 30 do vključno 39 let
- od 40 do vključno 49 let
- od 50 do vključno 59 let
- nad 60 let

### **Izobrazba:**

- osnovna šola ali manj
- poklicna šola (2 ali 3 letna strokovna šola)
- štiriletna srednja šola
- višja šola
- visoka šola – prva stopnja
- univerzitetna izobrazba ali bolonjska druga stopnja (bolonjski magisterij)
- znanstveni magisterij ali doktorat

Spodnje trditve se nanašajo na Vaše *dejanske* osebnostne značilnosti. Ocenite vsako trditev, ki je pomembna za delovno uspešnost tako, da izberete eno številko: **1 – nikakor se ne strinjam, 2- se ne strinjam, 3 – niti se ne strinjam, niti se strinjam, 4- se strinjam, 5 –popolnoma se strinjam.**

Sebe vidim kot zadržanega.	1	2	3	4	5
Na delovnem mestu sem večkrat depresiven, otožen.	1	2	3	4	5
V sodelavcih iščem napake.	1	2	3	4	5
Svoje delo opravljam temeljito.	1	2	3	4	5
Pri svojem delu sem izviren, podajam nove rešitve, ideje.	1	2	3	4	5
Pri delu sem včasih nekoliko nepreviden, nepremišljen.	1	2	3	4	5
Delo opravljam sproščeno, tudi s stresom se znam spopasti.	1	2	3	4	5
Sem zgovoren.	1	2	3	4	5
Sodelavcem sem v pomoč, z njimi sem nesebičen.	1	2	3	4	5
Sem zanesljiv delavec.	1	2	3	4	5
Zanima me veliko različnih stvari.	1	2	3	4	5
Sem iznajdljiv.	1	2	3	4	5
Polen sem energije.	1	2	3	4	5
Pogosto začnem prepir s sodelavci.	1	2	3	4	5
Sem bistroumen, globok mislec.	1	2	3	4	5
Imam nekaj umetniških interesov.	1	2	3	4	5
Prednost dajem rutinskemu delu.	1	2	3	4	5



Na delovnem mestu sem napet.	1	2	3	4	5
Delo opravljam z navdušenjem.	1	2	3	4	5
Po naravi sem prizanesljiv, toleranten.	1	2	3	4	5
Pogosto sem pri delu neorganiziran.	1	2	3	4	5
Imam bujno domišljijo.	1	2	3	4	5
Imam čut za umetnost in estetiko.	1	2	3	4	5
Precej sem zaskrbljen.	1	2	3	4	5
Praviloma sem tih.	1	2	3	4	5
Do sodelavcev sem zaupljiv.	1	2	3	4	5
Sem len.	1	2	3	4	5
Izražam se z iskanjem novih idej.	1	2	3	4	5
Na delovnem mestu sem zadržan, hladen.	1	2	3	4	5
Sem sramežljiv in zadržan.	1	2	3	4	5
Sem čustveno stabilen, ne vznemirim se zlahka.	1	2	3	4	5
Hitro se vznemirim.	1	2	3	4	5
Do svojih sodelavcev sem pozoren, prijazen.	1	2	3	4	5
Sem odločna oseba.	1	2	3	4	5
Sem muhast.	1	2	3	4	5
Pri delu vztrajam dokler ni povsem končano.	1	2	3	4	5
Sem razgledan na področju umetnosti, glasbe in literature.	1	2	3	4	5
V napetih (stresnih) situacijah se ostanem miren.	1	2	3	4	5

Rad sodelujem s sodelavci.	1	2	3	4	5
Delo opravljam učinkovito.	1	2	3	4	5
Včasih sem nesramen do svojih sodelavcev.	1	2	3	4	5
Za delo si naredim načrt, ki mu sledim.	1	2	3	4	5
Hitro postanem nervozen.	1	2	3	4	5
Sem družaben.	1	2	3	4	5

Spodnje trditve se nanašajo na Vaše *želene* (idealne) osebnostne značilnosti, na osebnostne značilnosti, ki bi jih želeli imeti. Ocenite vsako trditev, ki je pomembna za delovno uspešnost tako, da izberete eno številko: **1 – nikakor se ne strinjam, 2- se ne strinjam, 3 – niti se ne strinjam, niti se strinjam, 4- se strinjam, 5 –popolnoma se strinjam.**

Želim biti bolj zadržan.	1	2	3	4	5
Na delovnem mestu želim biti večkrat depresiven, otožen.	1	2	3	4	5
V sodelavcih želim iskati napake.	1	2	3	4	5
Svoje delo želim opravljam temeljito.	1	2	3	4	5
Pri svojem delu želim biti izviren, podajati nove rešitve, ideje.	1	2	3	4	5
Pri delu želim biti nekoliko nepreviden, nepremišljen.	1	2	3	4	5
Delo želim opravljati sproščeno, želim se znati spopasti s stresom.	1	2	3	4	5
Želim biti bolj zgovoren.	1	2	3	4	5
Sodelavcem želim biti v pomoč, z njimi želim biti nesebičen.	1	2	3	4	5
Želim biti zanesljiv delavec.	1	2	3	4	5

Želim, da bi me zanimalo veliko različnih stvari.	1	2	3	4	5
Želim biti iznajdljiv.	1	2	3	4	5
Želim biti bolj poln sem energije.	1	2	3	4	5
Pogosto želim začeti prepir s sodelavci.	1	2	3	4	5
Želim biti bistroumen, globok mislec.	1	2	3	4	5
Želim si, da bi imel nekaj umetniških interesov.	1	2	3	4	5
Želim si, da bi dal prednost rutinskemu delu.	1	2	3	4	5
Na delovnem mestu želim biti večkrat napet.	1	2	3	4	5
Delo želim opravljati z navdušenjem.	1	2	3	4	5
Želim si, da bi bil po naravi prizanesljiv, toleranten.	1	2	3	4	5
Želim biti neorganiziran pri delu.	1	2	3	4	5
Želim si, da bi imel bujno domišljijo.	1	2	3	4	5
Želim, da bi imel čut za umetnost in estetiko.	1	2	3	4	5
Želim biti zaskrbljen.	1	2	3	4	5
Želim biti bolj tih.	1	2	3	4	5
Do sodelavcev želim biti zaupljiv.	1	2	3	4	5
Želim si biti bolj len.	1	2	3	4	5
Želim, da bi se izražal z iskanjem novih idej.	1	2	3	4	5
Na delovnem mestu želim biti zadržan, hladen.	1	2	3	4	5
Želim si, da bi bil sramežljiv in zadržan.	1	2	3	4	5
Želim si, da bi bil čustveno stabilen, da se nebi zlahka	1	2	3	4	5

vznemiril.					
Želim si, da bi se hitreje vznemiril.	1	2	3	4	5
Do svojih sodelavcev želim biti pozoren, prijazen.	1	2	3	4	5
Želim biti odločna oseba.	1	2	3	4	5
Želim si biti muhast.	1	2	3	4	5
Želim si, da bi pri delu vztrajal dokler ni povsem končan.	1	2	3	4	5
Želim, da bi bil razgledan na področju umetnosti, glasbe in literature.	1	2	3	4	5
V napetih (stresnih) situacijah želim ostati miren.	1	2	3	4	5
Želim si, da bi rad sodeloval s sodelavci.	1	2	3	4	5
Delo želim opravljati učinkovito.	1	2	3	4	5
Včasih želim biti nesramen do svojih sodelavcev.	1	2	3	4	5
Želim si, da bi naredil načrt za delo, ki bi mu sledil.	1	2	3	4	5
Želim si hitreje postati nervozen.	1	2	3	4	5
Želim biti družaben.	1	2	3	4	5

Spodnje trditve se nanašajo na Vaše zadovoljstvo pri delu. Ocenite vsako trditev, ki je pomembna za delovno uspešnost tako, da izberete eno številko: **1 – nikakor se ne strinjam, 2- se ne strinjam, 3 – niti se ne strinjam, niti se strinjam, 4- se strinjam, 5 – popolnoma se strinjam.**

V službi se počutim odlično.	1	2	3	4	5
Verjamem, da je delo dobro za moje fizično zdravje.	1	2	3	4	5
Verjamem, da se vodstvo zanima za mene (je v skrbeh za mene).	1	2	3	4	5

Počutim se varnega.	1	2	3	4	5
Vse spretnosti in talenti, ki jih imam so vključeni v moje delo.	1	2	3	4	5
Z ljudmi ki delam sem si blizu.	1	2	3	4	5
V podjetju kjer delam se počutim dobro.	1	2	3	4	5
Plača je dobra.	1	2	3	4	5
Z nadrejenim se dobro razumem.	1	2	3	4	5
Za dobro opravljeno delo prejmem priznanje.	1	2	3	4	5

Hvala lepa za Vaše sodelovanje. Želim Vam lep dan!

Maruša Ovijač, dipl. ekn. (UN)

## Priloga 2: Angleški vprašalnik BFI

*Slika 1: Angleški vprašalnik BFI*

### The Big Five Inventory (BFI)

Here are a number of characteristics that may or may not apply to you. For example, do you agree that you are someone who likes to spend time with others? Please write a number next to each statement to indicate the extent to which you agree or disagree with that statement.

Disagree strongly 1	Disagree a little 2	Neither agree nor disagree 3	Agree a little 4	Agree strongly 5
---------------------------	---------------------------	------------------------------------	------------------------	------------------------

#### I see Myself as Someone Who...

- |  |   |
|--|---|
| ___ 1. Is talkative                            | ___ 23. Tends to be lazy                              |
| ___ 2. Tends to find fault with others         | ___ 24. Is emotionally stable, not easily upset       |
| ___ 3. Does a thorough job                     | ___ 25. Is inventive                                  |
| ___ 4. Is depressed, blue                      | ___ 26. Has an assertive personality                  |
| ___ 5. Is original, comes up with new ideas    | ___ 27. Can be cold and aloof                         |
| ___ 6. Is reserved                             | ___ 28. Perseveres until the task is finished         |
| ___ 7. Is helpful and unselfish with others    | ___ 29. Can be moody                                  |
| ___ 8. Can be somewhat careless                | ___ 30. Values artistic, aesthetic experiences        |
| ___ 9. Is relaxed, handles stress well         | ___ 31. Is sometimes shy, inhibited                   |
| ___ 10. Is curious about many different things | ___ 32. Is considerate and kind to almost everyone    |
| ___ 11. Is full of energy                      | ___ 33. Does things efficiently                       |
| ___ 12. Starts quarrels with others            | ___ 34. Remains calm in tense situations              |
| ___ 13. Is a reliable worker                   | ___ 35. Prefers work that is routine                  |
| ___ 14. Can be tense                           | ___ 36. Is outgoing, sociable                         |
| ___ 15. Is ingenious, a deep thinker           | ___ 37. Is sometimes rude to others                   |
| ___ 16. Generates a lot of enthusiasm          | ___ 38. Makes plans and follows through with them     |
| ___ 17. Has a forgiving nature                 | ___ 39. Gets nervous easily                           |
| ___ 18. Tends to be disorganized               | ___ 40. Likes to reflect, play with ideas             |
| ___ 19. Worries a lot                          | ___ 41. Has few artistic interests                    |
| ___ 20. Has an active imagination              | ___ 42. Likes to cooperate with others                |
| ___ 21. Tends to be quiet                      | ___ 43. Is easily distracted                          |
| ___ 22. Is generally trusting                  | ___ 44. Is sophisticated in art, music, or literature |

BFI scale scoring ("R" denotes reverse-scored items):

Extraversion: 1, 6R, 11, 16, 21R, 26, 31R, 36

Agreeableness: 2R, 7, 12R, 17, 22, 27R, 32, 37R, 42

Conscientiousness: 3, 8R, 13, 18R, 23R, 28, 33, 38, 43R

Neuroticism: 4, 9R, 14, 19, 24R, 29, 34R, 39

Openness: 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35R, 40, 41R, 44

Note. Copyright 1991 by Oliver P. John. Reprinted with permission.

*Vir: O. P. John & S. Srivastava, The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives, 1999, str. 1.*

### Priloga 3: Generična lestvica zadovoljstva pri delu

Slika 2: Generična lestvica zadovoljstva pri delu

#### Job Satisfaction Scale

For each statement, please circle the number to indicate your degree of agreement.

	Strongly Disagree	Disagree	Don't Know	Agree	Strongly Agree
I receive recognition for a job well done	1	2	3	4	5
I feel close to the people at work	1	2	3	4	5
I feel good about working at this company	1	2	3	4	5
I feel secure about my job	1	2	3	4	5
I believe management is concerned about me	1	2	3	4	5
On the whole, I believe work is good for my physical health	1	2	3	4	5
My wages are good	1	2	3	4	5
All my talents and skills are used at work	1	2	3	4	5
I get along with my supervisors	1	2	3	4	5
I feel good about my job	1	2	3	4	5

Add scores. Interpretation: 42-50—very high; 39-41—high; 32-38—average, 27-31—low, 10-26—very low. This scale is most accurate for employees between the ages of 25 and 60. Those under 25 tend to have lower job satisfaction and those 60 and over have higher job satisfaction. The scale works equally well for males and females from all occupations. Characteristics of high scorers—few sleeping problems, happy in personal life, don't feel worn out at end of day, don't desire counselling and rarely worry. Job satisfaction reflects how happy you are with your job. Job satisfaction can be improved by either changing one's attitude towards the job or changing to a new job environment.

Vir: S. MacDonal & P. MacIntyre, *Employee Assistance Quarterly*, 1997, str. 16.



#### Priloga 4: Slovar angleških izrazov

Tabela 1: Slovar angleških izrazov

Angleško	Slovensko
Agreeableness	Prijetnost
Big Five Inventory - BFI	Vprašalnik velikih pet BFI
Big Five Questionnaire - BFQ	Vprašalnik velikih pet BFQ
Clustering	Grozdenje
Conscientiousness	Vestnost
Culture	Kultura
Curvature on	Krivulja na
Extraversion	Ekstravertnost
Independent-Samples T Test	Neodvisen vzorec t-test
Likert scale	Likertova lestvica
Multiple regression	Multipla regresija
Neuroticism	Nevroticizem
Paired-Samples T-Test	Preizkus parov
Personality Factors	Osebnostni dejavniki
Personality Factors	Osebnostni faktorji
Response surface method	Metoda odziva površine
Slope along	Nagib vzdolž
Survivor's effect	Učinek preživelih
The Big five	Model velikih pet
The Generic Job Satisfaction Scale	Generična lestvica zadovoljstva pri delu
The negative aspects of personality	Negativni vidiki osebnosti
Work and motivation	Delo in motivacija

**Priloga 5: Hipoteza 1, izpiski iz SPSS-a**

*Tabela 2: T-test, preizkus parov*

**Paired Samples Statistics**

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	Dejanske osebnostne značilnosti	27,2696	115	1,68857	,15746
	Želene osebnostne značilnosti	28,0661	115	1,95614	,18241

**Paired Samples Correlations**

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	Dejanske osebnostne značilnosti & Želene osebnostne značilnosti	115	,217	,020

**Paired Samples Test**

		Paired Differences				t	df	Sig. (2-tailed)	
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower				Upper
Pair 1	Dejanske osebnostne značilnosti - Želene osebnostne značilnosti	-,79652	2,28941	,21349	-1,21944	-,37360	-3,731	114	,000

**Priloga 6: Hipoteza 2 in 3, izpiski iz SPSS-a**

*Tabela 3: T-test, neodvisni vzorec*

**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means			
		F	Sig.	t	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Ekstravertnost t želeno	Equal variances assumed	,283	,596	,474	,636	,25607	,54020
	Equal variances not assumed			,491	,625	,25607	,52192
Nevroticizem želeno	Equal variances assumed	1,182	,279	1,633	,105	,96491	,59073
	Equal variances not assumed			1,610	,112	,96491	,59950
Prijetnost želeno	Equal variances assumed	,020	,887	,016	,987	,00776	,48899
	Equal variances not assumed			,016	,987	,00776	,49010
Vestnost želeno	Equal variances assumed	,814	,369	-,175	,861	-,09109	,51965
	Equal variances not assumed			-,160	,874	-,09109	,57059
Odprtost želeno	Equal variances assumed	,116	,734	-1,272	,206	-1,36606	1,07387
	Equal variances not assumed			-1,269	,208	-1,36606	1,07619

Tabela 4: T-test, preizkus parov

Paired Samples Statistics					
		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	Ekstravertnost želeno	26,6000	115	2,73316	,25487
	Ekstravertnost dejansko	26,0957	115	2,13974	,19953
Pair 2	Nevroticizem želeno	20,6957	115	3,02090	,28170
	Nevroticizem dejansko	22,4870	115	2,41110	,22484
Pair 3	Prijetnost želeno	27,2000	115	2,47159	,23048
	Prijetnost dejansko	27,2783	115	1,99362	,18591
Pair 4	Vestnost želeno	28,5217	115	2,62694	,24496
	Vestnost dejansko	29,6609	115	2,26292	,21102
Pair 5	Odprtost želeno	37,3130	115	5,46659	,50976
	Odprtost dejansko	34,8783	115	4,61908	,43073

Paired Samples Correlations				
		N	Correlation	Sig.
Pair 1	Ekstravertnost želeno & Ekstravertnost dejansko	115	,083	,377
	Nevroticizem želeno & Nevroticizem dejansko	115	,021	,828
Pair 3	Prijetnost želeno & Prijetnost dejansko	115	,049	,602
Pair 4	Vestnost želeno & Vestnost dejansko	115	,173	,064
Pair 5	Odprtost želeno & Odprtost dejansko	115	,447	,000

### Paired Samples Test

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	Ekstravertnost želeno - Ekstravertnost dejansko	,50435	3,32817	,31035	-,11046	1,11916	1,625	114	,107
Pair 2	Nevroticizem želeno - Nevroticizem dejansko	-1,79130	3,82626	,35680	-2,49812	-1,08448	-5,020	114	,000
Pair 3	Prijetnost želeno - Prijetnost dejansko	-,07826	3,09824	,28891	-,65059	,49407	-,271	114	,787
Pair 4	Vestnost želeno - Vestnost dejansko	-1,13913	3,15641	,29434	-1,72221	-,55605	-3,870	114	,000
Pair 5	Odprtost želeno - Odprtost dejansko	2,43478	5,35270	,49914	1,44599	3,42358	4,878	114	,000

**Priloga 7: Hipoteza 4, izpiski iz SPSS-a**

*Tabela 5: Opisna statistika, korelacija, Anova, koeficienti*

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Zadovoljstvo pri delu	32,9035	6,24850	114
Starost:	2,97	1,051	114

**Correlations**

		Zadovoljstvo pri delu	Starost:
Pearson Correlation	Zadovoljstvo pri delu	1,000	-,019
	Starost:	-,019	1,000
Sig. (1-tailed)	Zadovoljstvo pri delu	.	,419
	Starost:	,419	.
N	Zadovoljstvo pri delu	114	114
	Starost:	114	114

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Starost: <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Zadovoljstvo pri delu

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	Sig. F Change
1	,019 <sup>a</sup>	,000	-,009	6,27517	,000	,042	1	,839

a. Predictors: (Constant), Starost:

b. Dependent Variable: Zadovoljstvo pri delu

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,635	1	1,635	,042	,839 <sup>b</sup>
	Residual	4410,304	112	39,378		
	Total	4411,939	113			

a. Dependent Variable: Zadovoljstvo pri delu

b. Predictors: (Constant), Starost:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	33,244	1,770		18,782	,000			
	Starost:	-,114	,561	-,019	-,204	,839	-,019	-,019	-,019

a. Dependent Variable: Zadovoljstvo pri delu

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	32,6717	33,0149	32,9035	,12027	114
Residual	-16,01489	15,32828	,00000	6,24734	114
Std. Predicted Value	-1,927	,926	,000	1,000	114
Std. Residual	-2,552	2,443	,000	,996	114

a. Dependent Variable: Zadovoljstvo pri delu

**Priloga 8: Hipoteza 6: izpisek iz SPSS-a, točke za prikaz na grafu in graf**

*Tabela 6: Koeficienti*

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	93,177	262,115		,355	,726
Spol:	-2,509	3,044	-,186	-,824	,420
Starost:	1,425	1,692	,222	,842	,409
Izobrazba:	-,573	1,155	-,114	-,496	,625
Dejanske osebnostne značilnosti	-5,260	6,518	-,884	-,807	,429
Želene osebnostne značilnosti	2,909	8,835	,461	,329	,745
Dejanske centrirane kvadrat	10,925	16,267	,788	,672	,510
Želene centrirane kvadrat	-4,165	26,462	-,283	-,157	,876
SKUPAJ centrirane DEJ in ŽEL	,862	8,001	,106	,108	,915

a. Dependent Variable: Zadovoljstvo pri delu

*Tabela 7: Točke na grafu*

		<b>X</b>				
		<b>-2</b>	<b>-1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>Y</b>	<b>2</b>	133,11	96,80	82,34	89,72	118,96
	<b>1</b>	144,42	107,24	96,09	98,45	126,83
	<b>0</b>	147,40	109,36	93,18	98,84	126,36
	<b>-1</b>	142,05	103,15	86,10	90,91	117,56
	<b>-2</b>	128,37	88,61	70,70	74,64	100,43



Slika 3: Zadovoljstvo pri delu po napovedi dejanskih osebnostnih značilnosti - zelenih osebnostnih značilnosti

**Zadovoljstvo pri delu po napovedi dejanskih osebnostnih značilnosti - zelenih osebnostnih značilnosti**

