

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

**VPLIV OSEBNOSTNIH LASTNOSTI NA IZBIRO ŠTUDIJA IN
POKLICA RAČUNOVODJE**

Ljubljana, september 2022

MOJCA SLAPNIK

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Mojca Slapnik, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Vpliv osebnostnih lastnosti na izbiro študija in poklica računovodje, pripravljenega v sodelovanju s svetovalko doc. dr. Mino Ličen

IZJAVLJAM

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

V Ljubljani, dne _____

Podpis študentke: _____

KAZALO

UVOD	1
1 TEORIJE IZBIRE POKLICA.....	3
1.1 Psihološke teorije poklica	3
1.1.1 Teorija lastnosti in zahtev	3
1.1.2 Ginzbergova, Ginsburgova, Axelradova in Hermova teorija	4
1.1.3 Teorija Anne Roe.....	5
1.1.4 Teorija Donalda E. Superja	5
1.1.5 Teorija Johna L. Hollanda	7
1.1.6 Teorije socialnega učenja	8
1.1.7 Hoppockova eklektična teorija	9
1.2 Nepsihološke teorije poklica	9
1.2.1 Teorija naključij.....	9
1.2.2 Ekonomske teorije	9
1.2.3 Sociološke teorije	10
2 POKLIC RAČUNOVODJE	10
2.1 Kodeks poklicne etike za računovodje.....	12
2.2 Dejavniki, ki vplivajo na izbiro računovodskega poklica	13
2.3 Dojemanje računovodskega poklica.....	15
3 OSEBNOSTNI TESTI	17
3.1 Osebnostni test Myers-Briggs	17
3.1.1 Tip osebnosti v računovodstvu	22
3.2 Model petih faktorjev	23
4 HIPOTEZE IN EMPIRIČNA RAZISKAVA	25
4.1 Namen in cilji empirične raziskave	25
4.2 Hipoteze	26
4.3 Opis vzorca	27
4.4 Metodologija.....	31
5 REZULTATI	32
5.1 Deskriptivna statistika.....	32
5.2 Korelacijska analiza	39

6	DODATNA KVALITATIVNA RAZISKAVA.....	43
6.1	Udeleženci.....	43
6.2	Vprašalnik	43
6.3	Rezultati.....	44
7	GLAVNE UGOTOVITVE.....	48
	SKLEP.....	50
	LITERATURA IN VIRI.....	53
	PRILOGE	1

KAZALO TABEL

<i>Tabela 1: Demografski podatki.....</i>	<i>28</i>
<i>Tabela 2: Tipi osebnosti glede na smer študija.....</i>	<i>34</i>
<i>Tabela 3: Tipi osebnosti po spolu za smeri računovodstvo in revizija ter management</i>	<i>35</i>
<i>Tabela 4: Faktorji in Cronbachova alfa</i>	<i>36</i>
<i>Tabela 5: Big 5 glede na smer in spol.....</i>	<i>38</i>
<i>Tabela 6: Korelacijska matrika za smer računovodstvo in revizija.....</i>	<i>40</i>
<i>Tabela 7: Korelacijska matrika za smer management.....</i>	<i>41</i>
<i>Tabela 8: Korelacijska matrika povezanosti smeri študija s osebnostnimi lastnostmi.</i>	<i>42</i>
<i>Tabela 9: Stopnja pomembnosti dejavnikov, ki vplivajo na izbiro študija računovodstvo in revizija.....</i>	<i>44</i>

KAZALO SLIK

<i>Slika 1: Velikih pet osebnostnih lastnosti.....</i>	<i>25</i>
<i>Slika 2: Konceptualni model dejavnikov, ki vplivajo na izbiro študija računovodstvo in revizija.....</i>	<i>27</i>
<i>Slika 3: Demografske značilnosti</i>	<i>29</i>
<i>Slika 4: Tipi osebnosti za smeri računovodstvo in revizija ter management</i>	<i>33</i>
<i>Slika 5: Čas izbire študija</i>	<i>45</i>
<i>Slika 6: Ustreznost izbire študija</i>	<i>45</i>
<i>Slika 7: Delo ob študiju</i>	<i>46</i>
<i>Slika 8: Načrti študentov zaključnega letnika dodiplomskega študija za prihodnost</i>	<i>46</i>

KAZALO PRILOG

<i>Priloga 1: Trditve, na podlagi katerih so se študenti morali opredeliti z Likertovo 7-stopenjsko lestvico s stopnjo pomembnosti</i>	<i>1</i>
<i>Priloga 2: Vprašalnik Big 5</i>	<i>3</i>

UVOD

Osebnostne lastnosti so zapleten pojav tako za opazovanje kot tudi merjenje. Izraz osebnost izvira iz latinske besede *persona*, kar v prevodu pomeni gledališka maska, ki jo nosijo nastopajoči zaradi projiciranja različnih vlog ali prekrivanja svoje identitete. Osebnost je tista, ki nas oblikuje v človeka, kakršni smo (Cherry, 2019a). Psihološka znanost se že dolgo ukvarja s problemom meritve osebnostnih lastnosti (Nieken & Störmer, 2010, str. 5), vendar pa strokovnjaki vse do danes niso enotnega mnenja, kako bi definirali »osebnost«. Najosnovnejša opredelitev pravi, da osebnost sestavljajo značilni vzorci misli, vedenj in občutkov, ki človeka naredijo edinstvenega (Cherry, 2019a). Ena od opredelitev pravi, da je osebnost trajen nabor lastnosti in stilov posameznika, katere značilnosti predstavljajo naravne ali osebne nagnjenosti osebe in načine, po katerih se razlikuje od običajno »normalne« osebe v svoji družbi. To je hipotetična oseba, ki se vede kot povprečna oseba v svoji družbi, torej nima izrazitih nagnjenj vedenja v eno ali drugo smer (Bergner, 2020, str. 4). S tem ko posamezniku pripišemo osebnostne značilnosti, vidimo, kako se razlikuje od drugih oseb in hkrati tudi, kako odstopa od običajno »normalne« osebe v svoji družbi. Razumevanje osebnosti nam omogoča, da lahko razumemo osebni, poslovni in politični svet. Izraz osebnost lahko razdelimo na dva pomena, ki ju med sabo moramo nujno razlikovati. Prvi izraz je osebnost od znotraj (identiteta), ki se nanaša na nas kot posameznika, kakršnega se poznamo in mislimo, da smo, na naše vrednote, strahove, sanje, kako najti smisel v življenju. Drugi izraz je osebnost od zunaj (ugled) in se nanaša na to, kako nas vidijo drugi kot posameznike glede na naše obnašanje (Hogan, 2017, str. 1, 5).

Na razvoj osebnosti vpliva več dejavnikov, kot so genetika, okolje, starši in družba. Stalna interakcija teh vplivov postopoma oblikuje osebnost, ki pa ne vključuje zgolj prirojenih lastnosti, ampak tudi razvoj kognitivnih in vedenjskih vzorcev. Tu ločimo temperament in značaj. Temperament določa genetika, medtem ko se značaj oblikuje na podlagi življenjskih izkušenj (Cherry, 2019b). Na številne vidike osebnosti vplivajo tudi kognitivni procesi. Tako so psihologi oblikovali različne teste in instrumente za zajem vidikov človeške psihe, vključno z osebnostnimi lastnostmi in vidikom kognitivne inteligence (Borghans, Duckworth, Heckman & Weel, 2008, str. 3).

Osebnost posameznika ima vpliv na izbiro študija in poklica posameznika. Vsakega posameznika zanimajo različne stvari in dejavnosti, razlikujemo se po lastnostih ter sposobnostih, zaradi katerih je posameznik uspešen pri opravljanju različnih poklicev. Zaradi različnih možnosti je dobro, da posameznik ve, kakšni so njegovi interesi, spoznava različne poklice in se informira o možnostih izobraževanja, ki vodijo do izbranega poklica. Odločanje za poklic ni enkraten življenjski dogodek, temveč se odločitev sprejema od mladosti in vse do konca aktivnega delovnega obdobja. Nekdaj, ko se tehnologija in pogoji gospodarstva niso tako izrazito hitro spreminjali, delitev dela pa je tekla počasneje, so poklici pomenili trdnost in dokončnost, zato je večina ljudi opravljala isti poklic celo aktivno

življenje (Tomažević Savnik & Žerovnik, 1997, str. 12–13). Trg dela je raznolik in ponuja veliko pestrost delovnih mest. Na eni strani imamo podjetja, ki ponujajo različne vrste delovnih mest, ki zahtevajo določene spretnosti, na drugi pa posameznika, ki izbere poklic glede na svoje osebne preference. Posameznik se odloči za delovno mesto, kjer bodo njegove posebne lastnosti, na primer izobrazba in izkušnje, prišle do izraza (Nieken & Störmer, 2010, str. 4).

Namen magistrskega dela je preučiti osebnostne lastnosti in poklicne odločitve posameznika. Ker osebnostne lastnosti med drugim vplivajo tudi na izbiro študija in poklicne poti, me predvsem zanima, kakšne so osebnosti študentov Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, ki so se odločili za študij računovodstva. Cilj magistrskega dela je preučiti, kako osebnostne lastnosti vplivajo na izbiro študija računovodstva in kako se študenti računovodstva razlikujejo od študentov drugih smeri. Želim tudi ugotoviti, kateri so še drugi glavni dejavniki poleg osebnostnih lastnosti, ki vplivajo na izbiro smeri računovodstva. Na koncu bom predstavila ugotovljene rezultate, pridobljene v teoretičnem delu na podlagi že izvedenih preteklih raziskav in v raziskovalnem delu na podlagi anketnega vprašalnika.

Magistrsko delo bo razdeljeno na teoretični in raziskovalni del. V prvem delu bom predstavila psihološke in nepsihološke teorije izbire poklica. Poiskala bom članke, tako slovenskih kot tujih avtorjev, s področja osebnostnih lastnosti in izbire študija oziroma poklicne poti. Opredelila bom dejavnike, ki vplivajo na izbiro poklica in dojemanje računovodskega poklica. Nadalje bom predstavila tudi Kodeks poklicne etike za računovodje, osebnostne teste in z njimi povezane rezultate iz preteklih študij, opravljenih v različnih državah sveta, z namenom ugotoviti, kateri poklic posamezniku glede na njegove osebnostne lastnosti najbolj pristoji. Uporabila bom deskriptivno metodo, s katero bom s sekundarno znanstveno literaturo domačih in tujih avtorjev, ki je javno dostopna, predstavila njihove dosedanje ugotovitve.

V raziskovalnem delu naloge bosta opravljeni dve raziskavi, v kateri bom vključila študente drugega in tretjega letnika Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani. Raziskavi bosta izvedeni na podlagi že pripravljenega osebnostnega vprašalnika, ki je dostopen na spletu, in anketnega vprašalnika. Slednji bo pripravljen s pomočjo merske lestvice, odgovori pa bodo pripravljeni s 7-stopenjsko Likertovo lestvico s stopnjo pomembnosti vpliva. Vključena bodo tudi vprašanja zaprtega tipa z možnostjo izbire enega od ponujenih odgovorov in vprašanja odprtega tipa, kjer lahko anketiranci prosto odgovorijo na vprašanje brez ponujenih odgovorov. Z raziskavo na študentih drugega letnika bom preučila razlike v osebnostnih lastnosti med študenti različnih smeri. Z raziskavo na študentih tretjega letnika pa bom dobila vpogled v glavne dejavnike, ki so prispevali k odločitvi za izbiro smeri študija računovodstva.

V zaključnem delu magistrskega dela bodo prikazani rezultati obeh raziskav. Z združitvijo teoretičnih ugotovitev in rezultatov iz opravljene raziskave bodo predstavljene ugotovitve kot tudi vrednotenje rezultatov analize.

1 TEORIJE IZBIRE POKLICA

Na eni strani obstajajo skupine poklicev, ki ustrezajo interesom, sposobnostim in lastnostim posameznika, na drugi pa takšne, ki mu ne ustrezajo. Posameznik, ki živi sam zase in ne mara stika z ljudmi, izbere poklic, ki ne zahteva veliko komuniciranja, obenem pa je lahko sam svoj šef (npr. področja financ, računovodstva, računalništva). Druge opredelitve izhajajo iz podobnosti in razlik v poklicih. Več časa kot posameznik nameni za pridobitev določenega poklica, težje ga bo povsem zamenjal. Večkratno poklicno odločanje ne pomeni, da smo lahko slabše pripravljeni, temveč da se je treba za vsak poklic dobro pripraviti. Posameznik mora, preden dokončno sprejme poklicno odločitev, pregledati osebne vrednote in stališča, prepoznati svoje lastnosti in značilnosti, poiskati in uporabiti prave informacije, pretehtati argumente ob določeni odločitvi ter pripraviti akcijski načrt, ki vsebuje (Tomažević Savnik & Žerovnik, 1997):

- Stališča in vrednote: vrednote se med ljudmi razlikujejo in so si nasprotujoče. Zaposlitev lahko komu pomeni glavno skrb v življenju, za drugega pa pomeni le materialno skrb.
- Osebne lastnosti in značilnosti: se delijo na interes (so močan spodbujevalec na poti do uspeha, uspeh pa interes še bolj pogloblja), sposobnost (omogočajo uspešno opravljene aktivnosti ter boljše rezultate, uspehe in učinke pri učenju in delu; ločimo umske, zaznavne, čutne, psihomotorne in fizične sposobnosti, med katerimi se najpogosteje omenja inteligentnost) ter osebno strukturo (znotraj tega ločimo temperament in značaj posameznika. Oba vplivata na ravnanje v različnih življenjskih situacijah. Temperament označuje način vedenja, značaj se kaže v odnosu človeka do samega sebe, drugih in dela. Je tesno povezan z osebnim sistemom vrednot).

1.1 Psihološke teorije poklica

Psihološkim teorijam poklica lahko rečemo tudi notranji dejavniki poklicnega odločanja. Tu je v ospredje postavljen posameznik, ki se glede na svoj značaj, sposobnosti in zahteve sam odloča, kateri poklic je zanj najprimernejši. Predpostavlja se, da je odločitev večinoma pogojena z značajem posameznika, vendar pomembno vpliva tudi okolje, v katerem posameznik odrasča in živi. Predpostavka vseh psiholoških teorij je, da posameznik prostovoljno izbere poklic in tako do neke mere vpliva na svojo karierno prihodnost (Brančič, 1986, str. 35). Teorij poklicnega razvoja je veliko, omenjene bodo le nekatere, ki so si pogosto nasprotujoče.

1.1.1 Teorija lastnosti in zahtev

Na področju izbire poklica je teorija lastnosti in zahtev najstarejši teoretični pristop, zasnovan na psihologiji individualnih razlik. Njen začetnik je Frank Parsons, ki je v začetku 20. stoletja poklicno svetovanje opisal kot stopenjski proces, ki spoznava lastnosti posameznika in analizira podatke o poklicih, ki so na voljo. Posameznik pride do pravilne

odločitve na podlagi sistematične primerjave svojih lastnosti glede na zahteve poklica. Pri tem mu pomaga svetovalec s strokovnimi, objektivnimi in poglobljenimi podatki o lastnostih ter zahtevah večjega števila poklicev. Pri tej teoriji je nastala težava procesa usklajevanja lastnosti in zahtev, teorijo je do določene mere izpeljal C. L. Hull s knjigo o testih sposobnosti, kjer je ločil dva problema: problem posameznika pri izbiri alternative in problem odločevalca ustanove pri izbiri posameznih kandidatov ter ju izboljšal z uporabo multiple regresijske analize, ki posamezniku izboljša odločitev o izbiri poklica. Izvedba takšnega programa ni enostavna in ima tudi precej pomanjkljivosti (Lapajne, 1997, str. 15–16). Osnovne predpostavke tega modela so naslednje (Brančič, 1986, str. 36):

- Ljudje se razlikujejo po svojih osebnostnih lastnostih.
- Poklici se razlikujejo po svojih zahtevah.
- Če lahko osebnostne lastnosti ljudi razlikujemo in merimo, potem lahko usklajujemo tudi ljudi s poklici.

1.1.2 Ginzbergova, Ginsburgova, Axelradova in Hermova teorija

Gre za skupino avtorjev, ki jo sestavljajo ekonomist, psihiater, sociolog in psiholog. Po njihovem mnenju je izbira poklica razvojni proces, kjer gre za zaporedje odločitev, ki jih človek sprejema v daljšem časovnem obdobju. Proces izbire poklica se zaključi s kompromisom med tistim, kar si nekdo želi, in možnostmi, ki jih ima. Avtorji so proces odločitev analizirali v okviru treh obdobj (Lapajne, 1997, str. 23):

- Fantazijsko obdobje: otrok med 6. in 11. letom razmišlja o poklicu v okviru svojih želja in predstav o odraslosti, ki so zelo odvisni od vplivov iz okolja. Verjame, da lahko postane vse, kar si želi.
- Obdobje poskusov: posameznik se med 12. in 17. letom zaveda resnosti izbire poklica. V tem obdobju avtorji ločijo faze interesov, sposobnosti, vrednot in prehodno fazo k naslednjemu, realističnemu obdobju.
- Realistično obdobje: posameznik od 18. leta dalje iz prejšnjih dveh obdobj večinoma spozna pomembnost kompromisa med tistim, kar si želi, in realnostjo. Avtorji menijo, da to obdobje obsega faze eksploracije, kristalizacije in specifikacije. V fazi eksploracije posameznik integrira osebne preference s sposobnostmi in zmožnostmi ter jih povezuje z družbenimi in osebnimi vrednotami, pri čemer skuša začasne izbire preizkusiti tudi v praksi. Rezultate poskusov vrednoti zelo realistično. To postopno vodi v fazo kristalizacije, za katero je značilen jasen poklicni vzorec, ki temelji na uspehih in neuspehih, izkušenih v fazi eksploracije. Ko je faza zaključena, preide v fazo specifikacije, kjer posameznik izbere pozicijo ali se poklicno specializira.

Teorijo je Ginzberg dopolnil z razmišljanjem, da je proces izbire poklica vseživljenjski, saj se ljudje odločajo o zaposlitvah in karieri zato, da bi bili čim bolj zadovoljni. Pri tem je

ključno vprašanje, ali jim uspe izrabiti prednosti posameznih možnosti ali ne (Lapajne, 1997, str. 25).

1.1.3 Teorija Anne Roe

Avtorica poudarja motivacijske faktorje izbire poklica, ki večinoma niso zavestni. Poklic in delo sta vir, ki zadovoljuje številne potrebe. Stopnja motivacije za doseg poklicnega cilja je odvisna od zastopanosti in intenzivnosti strukture posameznikovih potreb. Razlike v motivaciji pojasnijo različne dosežke oseb z enakimi sposobnostmi. Avtorica privzame hierarhijo in diferenciacijo potreb A. H. Maslowa (od osnovnih fizioloških potreb do potrebe po uresničevanju samega sebe; potrebe višjega reda bodo povsem zamrle, če so le redko zadovoljene, in potrebe nižjega reda bodo postale glavni motivatorji, če so redko zadovoljene) (Lapajne, 1997, str. 25).

Ključno pri izbiri poklica v odraslosti je odnos staršev do otroka v zgodnjem otroštvu. Loči med emocionalno koncentracijo na otroka oziroma pretirano zaščito ali postavljanje pretiranih zahtev, izogibanje otroku ali sprejemanje otroka. Avtorica je postavila domnevo, da je na podlagi izkušenj iz otroštva otrok usmerjen k ljudem ali stvarim. Posameznik, usmerjen k ljudem, bo bolj izbiral med poklici v storitvenih dejavnostih, obratno velja na primer za naravoslovce. Iz tega avtorica izpelje, da družinska atmosfera vpliva na vrsto poklicnih dejavnosti, generična struktura in nezavedni vzorec porabe psihične energije pa na raven, ki jo delavec lahko doseže. Ta teorija ne zavzema samo analize posameznika, temveč tudi klasifikacijo poklicev. Avtorica predlaga osem temeljnih skupin poklicev: storitvene dejavnosti, poslovni stili, uprava, tehnologija, terenski poklici, znanost, splošna kultura ter umetnost in zabava. Posamezne skupine povezuje z osnovnimi potrebami. Težava teorije je v tem, da temeljne domneve izhajajo iz analize precej rednih poklicnih skupin na višjih ravneh zahtevnosti in obenem priznava, da je njena teorija opozorila na motivacijo in njeno razvojno naravo, ki vpliva pri izbiri poklica (Lapajne, 1997, str. 27).

1.1.4 Teorija Donalda E. Superja

Teorija izhaja iz kritike teorije lastnosti in zahtev. Pod vplivom razvojne psihologije in psihologije jaza ter samopodobe je poskušal oblikovati dosledno teorijo poklicnega razvoja. Stopnje poklicnega razvoja po Superju (Super & Bohn, 1970, str. 136–137, v Lapajne, 1997, str. 32):

- Stopnja rasti (od rojstva do 14. leta): potrebe in fantazija so prevladujoče na začetku te stopnje, interesi in zmožnosti postajajo pomembnejši z udeležbo ter preskušanjem. Opreljuje naslednje faze:
 - fantazijska (4–10 let): prevladujoče so potrebe, pomembno je igranje vlog;
 - interesi (11–12 let): glavno je tisto, kar je otroku všeč;
 - zmožnosti (13–14 let): ključne postajajo sposobnosti, upoštevajoč zahteve dela.

- Stopnja raziskovanja (15–24 let): proučevanje sebe, preizkusi vlog in poklicno raziskovanje potekajo na različnih ravneh življenja. Faze so naslednje:
 - poskusna (15–17 let): upošteva potrebe, interese ipd. (npr. poskusne izbire preizkuša v pogovorih);
 - prehod (18–21 let): presoja realnosti dobiva večjo težo, ko posameznik vstopa na trg dela ali v poklicno usposabljanje;
 - poskus (22–24 let): začetna zaposlitev, ki jo preizkuša kot delo za vse življenje.
- Stopnja osnovanja (25–44 let): posameznik si želi v izbranem poklicu ostati. Fazi sta:
 - poskus (25–30 let): nezadovoljstvo z delovnim mestom lahko povzroči eno ali več sprememb, dokler se ne najde ustrezna vseživljenjska zaposlitev ali dokler ne pride do odločitve, da bo življenje zaporedje nepovezanih zaposlitev;
 - stabilizacija (31–44 let): kariera se stabilizira, ustvarjalna leta za večino posameznikov.
- Stopnja vzdrževanja (45–64 let): skrb posameznika, da delovno mesto obdrži, nadaljuje po zastavljeni poti.
- Stopnja upada (65 let in več): postopen upad na vseh področjih (telesno, duševno, delovno). Fazi sta naslednji:
 - upočasnitev (65–70 let): ritem dela se postopno upočasni, obveznosti prevzamejo drugi ali se prilagodi delovno mesto in delovni čas.
 - upokožitev (71 let in več): vsi enkrat doživijo popolno prenehanje zaposlitve, eni povsem enostavno, drugi težje, nekateri šele s smrtjo.

Poklicni razvoj po Superju predstavlja razlike med posamezniki v poklicni zrelosti. Dimenzije zrelosti po Superju naj bi bile naslednje (Lapajne, 1997, str. 33–34):

- Usmerjenost posameznika k izbiri poklica: poklicno zrel posameznik se zave problema izbire in pravočasno išče vire informacij kot pomoč pri odločanju, poklicno nezrel posameznik svojo odločitev odlaga.
- Informiranost in načrtovanje poklicnega razvoja ter odločitev: poklicno zrel posameznik spoznava različne poklice in ima na voljo več informacij ter svoje ravnanje načrtuje v skladu z obstoječim stanjem poklicnega razvoja.
- Konsistentnost poklicnih referenc ima tri indikatorje: konsistentnost poklicnih preferenc znotraj poklicnih področij, znotraj ravni in v okviru poklicnih družin.
- Kristalizacija lastnosti posameznika: poklicno zrel posameznik spreminja ali razvija osebnostne lastnosti, da se lahko čim bolj poistoveti z izbranim poklicem, medtem ko poklicno nezrel posameznik nasprotno, osebnostnih lastnosti ne spreminja, jih vzdržuje ali celo usmerja v konflikt.
- Modrost poklicnih preferenc: vsebuje indikatorje, ki kažejo na skladnost med sposobnostmi in preferencami, izmerjenimi interesi in preferencami, izobrazbeno ravno izmerjenih interesov in izobrazbeno ravno preferenc ter socialno ekonomsko dostopnostjo preference učencu.

Na poklicno zrelost naj bi po prvotnih domnevah vplivalo več skupin dejavnikov, in sicer biosocialni dejavniki (starost in inteligenca), dejavniki okolja (izobraženost staršev, stopnja akademskosti srednje šole ipd.; neugodno pa mestno okolje), poklicni dejavniki (višje poklicne aspiracije in višja stopnja skladnosti med aspiracijami in pričakovanji), dejavniki osebnosti in dosežki v mladostništvu (šolske ocene in uspeh, udeležba pri šolskih in izvenšolskih dejavnostih). Superjeva teorija je pomembno razširila seznam lastnosti posameznika, ki so pomembne pri načrtovanju kariere in poklicnem svetovanju, in sicer na zadovoljstvo z dejavnostmi, ki jih svetovalec opravlja, na delovne vrednote in različne vidike samopodobe. Pomanjkljivost te teorije je, da je množico informacij težko uporabiti na različnih ravneh poklicne zrelosti (Lapajne, 1997, str. 35–36).

1.1.5 Teorija Johna L. Hollanda

Njegova teorija temelji na tipoloških variantah psihologije osebnosti in zgodovinskem razvoju vprašalnikov poklicnih interesov. Hollandova teorija izbire poklica sodi med najplodnejše po številu empiričnih raziskav. Temeljne domneve teorije je Lapajne (1997, str. 40–41) razdelil takole:

- Realistični tip: prevladujejo dejavnosti, ki vsebujejo nedvomno, urejeno in sistematično ravnanje s predmeti, orodji, stroji ali živalmi. Do raziskovalnih, socialnih ali terapevtskih dejavnosti pa čuti odpor (avtomehanik, kmet ipd.). Tak posameznik ceni konkretne stvari, denar, moč in družbeni položaj. Okolica ga ocenjuje, da je nedružaben, varčen, nefleksibilen, odkrit, materialist ipd.
- Raziskovalni tip: prevladujejo dejavnosti, ki vsebujejo opazovalno, simbolično, sistematično in ustvarjalno raziskovanje fizikalnih, bioloških in kulturnih pojavov, da bi jih razumel in imel pod kontrolo. To so fiziki, matematiki, biologi ipd. Tak posameznik ceni znanost. Okolica ga ocenjuje kot analitičnega, zapletenega, natančnega, kritičnega ipd.
- Umetniški tip: daje prednost nejasnim, svobodnim in nesistematičnim dejavnostim, v katerih ustvarja umetniške oblike. Ceni umetniške kvalitete. Okolica meni, da je kompliciran, neurejen, ima bogato domišljijo ipd.
- Socialni tip: je tip, pri katerem prevladujejo dejavnosti, ki vključujejo delo z ljudmi (informiranje, izobraževanje, razvijanje, zdravljenje). To velja za učitelje, vzgojitelje, psihologe ipd. Ceni socialne in etične vrednote. Drugi o njem pravijo, da je prijazen, družaben, empatičen, obziren, odgovoren ipd.
- Podjetniški tip: prednost imajo dejavnosti, kjer gre za delo z ljudmi, da bi dosegli neki organizacijski ali ekonomski cilj. Sem spadajo poklici, kot so trgovski potnik, politik, prodajalec ipd. Drugi ga ocenjujejo kot ambicioznega, zgovornega, podjetnega, samozavestnega, družabnega ipd.
- Konvencionalni tip: prednjačijo dejavnosti, ki zajemajo nedvoumno, urejeno in sistematično delo s podatki (vođenje kartotek, urejanje arhiva, urejanje informacij).

Ceni poslovne in ekonomske dosežke. Drugi menijo, da je pozoren, odgovoren, urejen, vztrajen, učinkovit ipd.

Po tej teoriji je poklica odločitev izraz osebnosti kot celote. Izbira poklica ni le vrsta dela, ki ga nekdo opravlja, je tudi določen družben položaj, družbena vloga in način življenja v celoti. Holland sklepa, da je za uspešno in ustrezno izbiro poklica značilna skladnost med posameznikovo osebnostjo in značilnostmi okolja. Težava teorije je v tem, da lahko večino posameznikov pripišemo konvencionalnemu tipu (predvsem na nižjih stopnjah izobrazbe), težava je tudi v tem, da v določenih obdobjih posamezni tipi osebnosti postanejo modni. Nerešeno je še vprašanje, kako ta teorija velja za starejše ljudi (Lapajne, 1997, str. 44–45).

1.1.6 Teorije socialnega učenja

Skupina avtorjev, na čelu z Johnom D. Krumboltzem, so razvili teorijo, ki povzema pojme in konstrukte drugih teorij s poudarkom na socialnem učenju posameznika. Začne se s prirojenimi značilnostmi posameznika (rasa, spol, videz) in z domnevno podedovanimi sposobnostmi motoričnega, intelektualnega ter perceptivnega vedenja. Nadaljuje z dogodki in stanji v okolju, ki zadevajo družbene klime, individualne izkušnje, trg dela, izobraževalne zmožnosti, ki jih ima na voljo, družbene politike, ki vplivajo na poklicne odločitve, kot so izbirni postopki šol in zaposlovalcev, delovno zakonodajo, sindikalne zahteve ter postopke upokojevanja. Teorija se ukvarja z zgodovinami učenja, poslednja točka je spretnost, kako se lotevati naloge (Lapajne, 1997, str. 48).

Iz kombinacije dednosti, okolja, zgodovin učenja in spretnosti lotevanja nalog teorijo po Lapajne (1997, str. 48–49) delimo na naslednje posledice:

- posplošitve samega sebe (kako se posameznik vidi, interesi, ki jih izraža; interesi izvirajo iz izkušenj);
- spretnost, kako se lotiti naloge (ukvarjanje posameznika z okoljem, ga razlaga in napoveduje);
- izidi ukrepov (prijave na odprta delovna mesta, učenje specifičnih spretnosti ipd.).

Teorija skuša razložiti, kako posameznik pridobi posplošitve opazovanja sebe. Avtor meni, da ima teorija naslednje posledice svetovalcev za kariero: uporaba psiholoških diagnostičnih sredstev z namenom, da bi spodbudili novo učenje, pogostejšo uporabo izobraževalnih intervencij, postavljanje učnih izidov kot kriterij uspeha intervencij in programov, zmanjšanje razlike med svetovanjem za kariero in osebnim svetovanjem (Lapajne, 1997, str. 51). Lapajne (1997, str. 50) je teorijo povzel tako: *»[...] ljudje prinašajo v svoja specifična okolja skupek genetično in družbeno podedovanih značilnosti. Značilnosti in okolja vplivajo drug na drugega. Iz tega izhajajo pogledi na samega sebe, ki vplivajo na vedenja posameznika v zvezi z delom.«*

1.1.7 Hoppockova eklektična teorija

Avtor je v svojem učbeniku o poklicnem informiranju skušal razumljivo povzeti pomembne točke, s katerimi se strinja večina teoretikov. Večji del pozornosti posveča tistim načelom, ki vplivajo na svetovalčevo vsakdanje delo, manj pa akademskim in merskim vprašanjem. Pravi, da si poklic izberemo zato, da zadovoljimo svoje potrebe. V ta poklic moramo verjeti, da bo v čim večji meri zadovoljil naše potrebe (lahko jih zaznavamo intelektualno ali le čutimo brez znanega razloga). S tem se začne tudi poklicni razvoj in napreduje, ko smo zmožni napredovati, kar pa je odvisno od tega, koliko se poznamo in koliko vemo o izbranem poklicu. Bolj se poznamo, bolj vemo, kateri poklic nam ustreza in kaj lahko ponudimo v zameno. Informacija o poklicih pa nas informira o poklicih, da lahko spoznamo, kaj nam ponujajo in kaj bodo od nas zahtevali. S poklicem bomo zadovoljni, če bo to zadovoljevalo naše potrebe. Stopnja zadovoljstva je določena z razmerjem med tem, kar imamo, in tistim, kar želimo. Izbira poklica se vedno lahko spremeni, kadar verjamemo, da bo sprememba boljše zadovoljila naše potrebe (Hoppock, 1976, str. 91–92, v Lapajne, 1997, str. 51–52).

Ta teorija nudi tudi navodila svetovalcu, da bo lahko deloval v okviru svetovančevih potreb. Svetovallec mora poskrbeti, da bo svetovanec lahko izrazil svoje potrebe, ki jih mora zaznati in si jih zapomniti. Pomagati mora svetovancu, da dobi vse potrebne informacije v zvezi s poklicem in mu na podlagi potreb pomagati poiskati primeren poklic. Svetovancu naj stoji ob strani, če želeno delo ne bo na voljo. Če svetovanec dobi delo, naj ga svetovallec spremlja še nekaj mesecev, da vidi, ali ga to delo zadovoljuje (Hoppock, 1976, str. 100, v Lapajne, 1997, str. 52–53).

1.2 Nepsihološke teorije poklica

Nasprotno od psiholoških teorij nepsihološke ne upoštevajo individualnih lastnosti posameznika (inteligenca, interesi, druge osebnostne lastnosti), temveč določajo dejavnike poklicne odločitve v okolju posameznika. V to skupino sodijo teorija naključij, ekonomske in sociološke teorije (Brančič, 1986).

1.2.1 Teorija naključij

Teorija naključij je po Brančič (1986) ena najbolj razširjenih in laičnih razlag o odločitvi za poklic. Naključje je edini in najpomembnejši dejavnik pri izbiri poklica. Prav ta pa je posledica naključnih okoliščin in dogajanj, v katerih se posameznik znajde. Zagovorniki te teorije so Miller, Form in Caplow.

1.2.2 Ekonomske teorije

Predstavniki te teorije so ekonomisti, ki menijo, da se posamezniki odločajo za določen poklic na podlagi zaslužka. Zainteresiranost za poklic je večja, če so večje materialne koristi.

Zasluzek je odvisen od ponudbe in povpraševanja na trgu delovne sile. Velja, da so zasluški večji, če je večje povpraševanje po delavcih nekega profila in manjša ponudba specifične kvalificirane delovne sile. Zaradi kapitalizma ekonomska teorija izbire poklica postaja vse bolj aktualna. Potrošništvo je privedlo do prepričanja, da je človek vreden toliko, kolikor si lahko privošči. Odnos med delom in kapitalom je postal zelo pomemben, saj je delo, ki nudi dober zasluček, danes zelo cenjeno in zaželeno. Teorija bi zdržala, če bi obstajala popolna svoboda izbire poklica, ki pa je omejena z družbenoekonomskimi odnosi. Nekoč so bili nekateri poklici in izobraževanje omogočeni le bogatejši populaciji, revnejšim pa ne. Iz tega sledi, da zasluček oziroma prihodki niso edini dejavnik pri izbiri poklica (Brančić, 1986).

1.2.3 Sociološke teorije

Glavni predstavniki sociološkega pristopa so sociologi in teoretiki sociologije, ki menijo, da sta pripadnost posameznika in socialni položaj v družbi prvotna dejavnika za izbiro poklica. Miller in Form pravita, da je posamezniku takoj ob rojstvu določeno, kateri družini, nacionalnosti, družbenemu položaju ipd. bo pripadal. Prav od tega sta odvisni možnost izobraževanja in izbira poklica. Poklicni cilj in uspeh naj bi bila odvisna od poskusov ter napak. Tudi Caplow zagovarja teorijo naključij in meni, da naj bi otroci izbrali poklic, kot so ga izbrali starši ter s tem nadaljevali tradicijo (o Brančić, 1986). Hollingshead je dokazal, da se posamezniki odločajo med poklici, ki so značilni za pripadnike istega družbenega položaja in potrjujejo njihov socialni status v družbi (Caplow, 1994, po Brančić, 1986).

2 POKLIC RAČUNOVODJE

Računovodje so ključnega pomena za učinkovito delovanje gospodarstva. Pri vzpostavljanju in vzdrževanju sistemov za zbiranje ter poročanje informacij o poslovnih dejavnostih sodelujejo s podjetji vseh velikosti. Računovodenje je treba zasnovati tako, da sestavljanje računovodskih izkazov ne povzroča večjih težav. Pod pojmom računovodski izkazi razumemo bilanco stanja, izkaz poslovnega izida, izkaz denarnih tokov in izkaz gibanja kapitala. Za njihovo sestavljanje in predstavljanje je odgovorno posloводство. Računovodski standardi organizacije podrobneje opominjajo, katera pravila in postopke je treba upoštevati ter uporabljati pri sestavljanju računovodskih izkazov, posledično tudi pri celotnem računovodenju. Kakovostne značilnosti računovodskih izkazov so predvsem razumljivost, ustreznost, zanesljivost in primerljivost (SRS, 2016, str. 4).

Poznavanje računovodstva je zelo priročno in pomembno, ne samo za računovodje, temveč tudi za vse podjetniško usmerjene poklice, ki uporabljajo informacije v procesu poslovnega odločanja. Branje računovodskih izkazov morajo poznati tako na primer vodje trženja, nadzorniki proizvodnje, finančni direktorji, direktorji podjetja, vlagatelji v podjetja, upniki, davčni organi, regulativne agencije, stranke, sindikati idr. (Ilias, Yaso, Abd Rahman & Abd Razak, 2009, str. 53).

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (brez datuma) navaja, da je naloga računovodje skrb, da poslovno-finančni posli podjetja potekajo v skladu s pravilniki in standardi ter zakonskimi predpisi. Računovodja sprejema in izdaja knjigovodske listine. Pri tem mora biti dosleden, da je to narejeno pravočasno, v pravilnem zaporedju, popolno in pravilno. Računovodja sestavlja bilance stanja, uspeha in denarnega toka, pripravlja zaključne račune, računovodska poročila ter poslovna in finančna poročila. Dela tudi s plačilno listo, kjer izračunava osebne dohodke zaposlenim. Naloga računovodje je tudi kontrola računovodskih podatkov, ki zajema preverjanje pravilnosti in odpravljanje ugotovljenih nepravilnosti. Preverja usklajenost podatkov med poslovnimi knjigami, posebno pozornost pa daje preverjanju in ocenjevanju učinkovitosti računovodskih programov ter zavarovanju pred nedovoljenimi posegi. Računovodja že v času študija dobi veliko praktičnega znanja, kot so zapisi poslovnih dogodkov, obdelava podatkov in izdelava poročil, izračun osnovnih statističnih kazalcev ter uporaba načel civilnega in gospodarskega prava. Pomembno je dobro pisno in ustno izražanje, saj posreduje in razlaga rezultate sodelavcem ter strankam. Od računovodje se zahteva sposobnost logično-analitičnega mišljenja, predvsem pri analizi finančnih informacij. Imeti mora smisel za računanje, saj je to pri spremljanju premoženjskega stanja še kako pomembno, prav tako je pomembna tudi pozornost na podrobnosti (iskanje napak v tabelah). Delo računovodje zahteva visoko stopnjo zbranosti in je naporno zaradi dolgotrajnega sedenja pred računalnikom.

Računovodja pri svojem delu potrebuje različna znanja in kompetence. Računovodja kot subjekt potrebuje naslednje štiri skupine znanja in veščin (Kavčič & Mihelčič, 2005, str. 20–24):

- Poglobljeno strokovno znanje: poznati mora temeljna orodja računovodskega dela (računovodski standardi, slovenski in tuji) in jih potem prenesti ter pravilno uporabiti v sklopu poslovanja podjetja. Potrebno je tudi poznavanje gospodarskopravne zakonodaje in jo nadgrajevati s finančnim in davčnim znanjem. Prav tako se mora računovodja seznaniti s pojavi valutnega, obrestnega in kreditnega tveganja ter poznavanjem instrumentov varovanja pred njimi.
- Splošna poslovna znanja: biti mora več znanja s področja managementa, trženja in operative. Za postavitev računovodskega okvirja je potrebno dobro poznavanje poslovanja podjetja in vzpostaviti formalne in neformalne vire zajemanja informacij na različnih ravneh podjetja. Vzpostaviti mora tudi dober poslovno-informacijski proces za točnost in pravilnost podatkov. Potrebno je poznavanje davčnega, gospodarskega, tržnega in pravnega okolja podjetja.
- Mehko znanje: sem uvrščamo diplomacijo, prepričevanje, pogajalske sposobnosti, sposobnost komuniciranja in timsko delo. Za vodenje in usmerjanje delavcev mora imeti računovodja tudi dobro razvite motivacijske in mentorske sposobnosti. Za dobro sporazumevanje pa se mora znati pravilno pisno in ustno izražati.
- Informacijsko znanje: to znanje je povezano z informacijsko dejavnostjo poslovanja. Informatika se nenehno spreminja in nudi novosti, ki olajšujejo delo. Sodobna

informacijska orodja mora računovodja čim bolj poznati in biti neprestano v kontaktu z razvijalci programske opreme.

Zahteve računovodske stroke zahtevajo zelo široko zasnovanega računovodskega strokovnjaka, saj poklic kliče po spremembah, izboljšavah in napredku. Kljub temu je nepošteno pričakovati, da bodo tako študenti kot računovodski strokovnjaki učinkovito delovali v vseh potrebnih področjih, zagotovo pa morajo nenehno širiti svoje znanje in spretnosti. Navsezadnje pa je uspešno izvajanje vrste sposobnosti, ki jih zahteva poklic, verjetno najbolje doseči z uporabo učinkovite kombinacije posameznikov, vsak s svojim naborom edinstvenih sposobnosti. V ta namen lahko zaposlovanje posameznikov z različnimi osebnostnimi preferencami prinese pomembne razlike v računovodske procese (Kovar, Ott & Fisher, 2003, str. 75; Bryant, Murthy & Wheeler, 2009). Študenti računovodstva se lahko odločijo za napredovanje na enem od naslednjih področij: finančno računovodstvo, poslovodno računovodstvo, revizija, davki, finance ipd. (Ng in drugi, 2017).

2.1 Kodeks poklicne etike za računovodje

Slovenski inštitut za revizijo je razglasil Kodeks poklicne etike za računovodje (Slovenski inštitut za revizijo, 1995), ki pravi, da mora računovodja vzdrževati visoke standarde strokovne sposobnosti, morale in dostojanstva. Od računovodje se pričakujeta učinkovito opravljanje strokovnih nalog in dolžnosti ter popolno spoštovanje načel osebne in strokovne etike. Pri opravljanju obveznosti in odgovornosti se od njega zahteva strokovnost, biti mora zaupanja vreden, pošten, resnicoljuben ter prizadeven. Naloga vsakega računovodje je stalno spremljanje dosežkov na računovodskem področju in nenehno izpopolnjevanje. Načela obnašanja računovodje so naslednja (Slovenski inštitut za revizijo, 1995):

- **Strokovnost in odgovornost:** potrebna je najmanj visokošolska ali višješolska izobrazba, najuglednejši računovodje so registrirani pri Slovenskem inštitutu za revizijo. Računovodja sme prevzeti zgolj tiste naloge, ki jih bo opravil strokovno neoporečno. Znati mora ločiti bistveno od nebistvenega in poznati gospodarske teorije in prakse, zlasti ekonomske gospodarskih družb in računovodstva. Dolžan je ohranjati in nadgrajevati svoje teoretično znanje ter ohranjati ustrezno raven strokovnosti. Računovodja mora delovati v skladu s slovenskimi predpisi in računovodskimi standardi, obenem pa, kadar je potrebno, upoštevati tudi mednarodne računovodske standarde. Zanesljiv mora biti v vseh zadevah, ki se navezujejo na računovodsko dejavnost ter pripravljati popolna, jasna poročila in predloge.
- **Zaupnost:** računovodja je dolžan varovati zaupne informacije, razen če zakon narekuje drugače. Informacije, do katerih pride pri opravljanju dolžnosti, mora uporabljati preudarno in jih ne sme uporabljati v svojo korist ali kakšen drug namen.
- **Poštenost:** izogibati se mora vsaki dejavnosti, ki bi onemogočila pošteno opravljanje dolžnosti. Zavrnil mora vsako darilo, uslugo ali ponudbo, ki bi lahko vplivala na

njegovo poštenost. Izogibati se mora opravljanju vsake dejavnosti, ki bi lahko spravila njegovo stroko na slab glas.

- Resničnost: vzdržati se mora vsake dejavnosti, ki ni v skladu s koristmi njegove strokovne organizacije. Dolžan je sporočati informacije pristojnim odločitvenim ravšem, pošteno in resnično, popolnoma mora razkriti vse pomembne informacije, ki bi utegnile slabo vplivati na uporabnikovo razumevanje poročil, pripomb in predlogov.
- Prizadevnost: računovodja si mora prizadevati za izpolnjevanje znanja in za večjo učinkovitost ter kakovost svojega dela. Vsebinsko poenoti notranja in zunanja računovodska poročila. Pomaga povečevati učinkovitost in uspešnost gospodarjenja, zato zagotavlja natančne in pravočasne računovodske podatke, ki nudijo kakovostne informacije za odločevalce. Informacije morajo biti prilagojene potrebam uporabnikov, zgoščene in njim razumljive.

2.2 Dejavniki, ki vplivajo na izbiro računovodskega poklica

Večina študij, ki poskušajo ugotoviti vpliv na izbiro študija, se osredotoča na ZDA, zato te ni enostavno prenesti v druge države, saj prihaja do razlik v osebnostih lastnostih po vsem svetu (Schmitt, Allik, McCrae & Benet-Martínez, 2007). Rezultati študij so mešani in težko primerljivi, saj so študije uporabljale različne dejavnike, na rezultate pa vplivajo tudi kulturne in socialno-demografske razlike.

V teoretičnih in neteoretičnih študijah je bilo predlaganih več dejavnikov, ki vplivajo na izbiro poklica računovodstva. Glavni dejavniki na področju pričakovanj študentov so po Simons, Lowe in Stout (2004) naslednji:

- zaslužek (dolgoročni in začetni);
- karierne možnosti (možnost zaposlitve, razmere na trgu dela, razpoložljivost delovnih mest, izpostavljenost podjetja in možnost samozaposlitve);
- poklicne značilnosti (strukturirana karierna pot, doseženi socialni status, ugled, zahteve, raznolikost v delu, delo s številkami in možnost napredovanja);
- glavne značilnosti (zahtevana leta izobraževanja, zanimanje za to področje, zanimanje za predmet, tečaji in programi).

Na izbiro vplivajo tudi pretekle delovne izkušnje, poslušanje predmeta računovodstvo v srednji šoli in računovodske veščine, kjer se pogosto oceni vpliv pomembnih dejavnikov, kot so starši, prijatelji, svetovalec in učitelj.

Glede na pretekle raziskave na izbiro poklicne poti vplivajo notranja in zunanja motivacija ter vpliv drugih oseb (Ng in drugi, 2017). Syed Ali in Tinggi (2013, str. 33) sta v raziskavi ugotovila, da obstaja pomembna povezava med možnostjo zaposlitve in izbiro smeri računovodstva. Močno povezani so tudi dejavniki osebni interes in pretekli dosežki. Nadaljujeta, da je smiselno izbrati smer računovodstvo tistim, ki so dobri v igranju s številkami in matematiki. Hartwell, Lightle in Maxwell (2005) poročajo, da študenti menijo,

da bi bil računovodski študij koristen posameznikom, ki bi želeli zahtevno delo ali delo na vodilnih pomembnih položajih. Giladi, Amoo in Friedman (2001, str. 3) so ugotovili, da na odločitev vpliva možnost zaposlitve z dobrim zaslužkom in možnost napredovanja, najmanj pa priporočila svetovalcev in prijateljev ali družine. Kazi in Akhlaq (2017, str. 190–194) sta naredila raziskavo s študenti v Pakistanu in prišla do rezultatov, da je vpliv staršev najpomembnejši, sledijo vpliv vrstnikov, spola, tiskanih medijev, finančnih zmožnosti, zanimanje za računovodstvo idr. Law in Yuen (2012) sta v raziskavi na univerzi v Hongkongu tudi prišla do rezultata, da ima vpliv staršev največji vpliv, notranji interes je drugi najpomembnejši vplivni dejavnik, medtem ko predmet računovodstvo v srednji šoli in zaslužek nista dejavnika, ki bi vplivala na odločitev. Alanezi, Alfraih, Haddad in Altaher (2016, str. 166) so v Kuvajtu z raziskavo ugotovili, da vrstniki in družina ne vplivajo pomembno na izbiro študija, večji vpliv imajo zaslužek, ugled ter zanimanje za študij. Tan in Laswad (2006) sta na Novi Zelandiji ugotovila, da tržni dejavniki (plača, ugled in možnost zaposlitve) pomembno vplivajo za vse študente, ne glede na to, iz katere države izvirajo.

Razlike, ki nastajajo, so lahko dejavniki okolja v povezavi s kulturo. Mešani rezultati se pojavljajo pri študijah, ki so preučevale vpliv vrstnikov in družinskih članov. Predvsem za azijske študente velja, da imajo zakoreninjeno spoštovanje do staršev in starejših, zato jim njihovo mnenje veliko pomeni ter ga kot takega tudi upoštevajo (Syed Ali & Tingi, 2013, str. 27).

Po mnenju Emmerling in Cherniss (2003, str. 154) poklica ne bi smeli izbirati ločeno, temveč z združevanjem več odločitev, ki vključujejo naslednja vprašanja: Katere dejavnosti so mi zanimive? Kakšne so moje ambiciozne ravni? Kako se bodo med sabo prepletale povezave med osebnim in poklicnim življenjem ter čustveni vplivi?

Številne študije so preučevale, v katerem obdobju se posameznik odloči za smer študija. Nelson, Vendryzyk, Quirin in Allen (2002) so ugotovili, da se večina študentov za smer računovodstvo odloči v drugem letniku študija, takoj za tem pa je sledil odgovor v srednji šoli. Kot navajajo, bi bilo zanimivo ugotoviti, koliko teh dejansko ostane v računovodstvu in tudi koliko je takšnih študentov, ki se najprej odločijo za določen študij, potem pa svojo odločitev spremenijo ter se odločijo za študij računovodstva. Giladi, Amoo in Friedman (2001, str. 6) so prišli do drugačnih ugotovitev, in sicer, da se večina študentov za študij računovodstva odloči v srednji šoli. Simons, Lowe in Stout (2004) navajajo, da do odločitve pride nekje med srednjo šolo in prvim ali drugim letnikom fakultete. Prav tako so ugotovili Heiat, Brown in Johnson (2007, str. 96), da večina študentov (41 %) izbere študij pred vstopom na fakulteto ali pa v drugem letniku študija (30 %). Slednjo ugotovitev navajajo tudi Hunt, Intrieri in Flafiani (2004, str. 147), ki so v svoji raziskavi ugotovili, da se študenti odločijo za smer študija računovodstvo približno leto prej kot študenti drugih smeri. To povezujejo s poslušanjem predmeta računovodstvo v srednji šoli.

Narejenih je bilo že veliko raziskav, ki so proučevale vpliv spola na računovodsko uspešnost z nasprotujočimi si rezultati. Taylor (2000) navaja, da se za poklic računovodje pogosteje

odločajo ženske. Leppel, Williams in Waldauer (2001) so ugotovili, da ženske, katerih oče je strokovnjak na nekem področju, ima ta nanje večji vpliv pri izbiri poklica, kot če je ta oseba mama. Obratno velja za moške. Prav tako je manj verjetno, da bodo ženske z dobrim socialnoekonomskim statusom ubrale poslovno pot. Obratno velja za moške. Jackling in Calero (2006), ki sta naredila raziskavo v Avstraliji, ter Alanezi, Alfraih, Haddad in Altaher (2016, str. 166), ki so naredili raziskavo v Aziji, v svoji študiji niso ugotovili nobene pomembne razlike med moškimi in ženskami pri izbiri poklica računovodje. V raziskavi na Škotskem so Gammie, Paver, Gammie in Duncan (2003) ugotovili, da so ženske v prvem letu študija računovodstva bolj uspešne od moških, enako se je izkazalo tudi pri reviziji. V zadnjem letniku razlik ni bilo več.

2.3 Dojemanje računovodskega poklica

V zadnjem desetletju je bilo izvedenih več študij med študenti računovodstva in neračunovodstva v različnih delih sveta, predvsem v razvitih državah, da bi preučili, kako študenti dojemajo računovodstvo in dejavnike, ki vplivajo na izbiro študija računovodstva. Večina teh študij se je osredotočala na ZDA (Kovar, Ott & Fisher, 2003; Swain & Olsen 2012; Dalton, Buchheit & Mcmillan, 2014; Porter & Woolley, 2014), tudi Hongkong (Law & Yuen, 2012), Nova Zelandija (Tan & Laswad, 2009), Velika Britanija (Marriott & Marriott, 2003), Irska (Byrne & Willis, 2005) in Avstralijo (Jackling & Calero, 2006). Povod za te raziskave je bilo znatno zmanjšanje števila študentov, ki so končali računovodstvo na univerzitetni ravni. Temljeni cilj teh raziskav je bil predlagati načine, kako pritegniti več študentov k računovodskim izkazom in določiti osebne lastnosti tistih, ko so smer računovodstvo že izbrali (Alanezi, Alfraih, Haddad & Altaher, 2016, str. 165).

Računovodstvo v trenutni obliki ne privablja in ne zadržuje tega, kar potrebuje računovodska stroka ali pa vpisanim študentom ne daje priložnosti, da razvijejo zahtevane veščine (Briggs, Copeland & Haynes, 2007). Predhodne študije poudarjajo, da se študentje pred vpisom na univerzo ne zavedajo natančne vloge računovodij, zaradi česar računovodje zaznavajo kot dolgočasne (Cohen & Hanno, 1993). Po mnenju Roy (2019, str. 148) so te neusklajene predstave glavni vzrok, da računovodska stroka ni privabila in obdržala inteligentnih diplomantov.

Računovodje in poslovneži so enotnega mnenja, da je računovodsko izobraževanje zastarelo in bi ga bilo treba korenito spremeniti, da bi ustrezalo nenehno spreminjajočim se pričakovanjem. Zaradi spreminjajoče se narave gospodarstva in hitrega razvoja je bil računovodski sektor postavljen pred dejstvo, da mora zaposliti čim bolj raznolike študente, na kar so opozarjale že pretekle študije (Albrecht & Sack, 2000, str. 6; Ng in drugi, 2017). Avtorji Albrecht in Sack (2000, str. 5), Marriott in Marriott (2003) ter Byrne in Willis (2005) so ugotovili, da število in kakovost študentov upada; študenti naj ne bi več računovodstva cenili v enaki meri, kot so ga nekoč. Poslovne spremembe, razvoj inovativnih in zapletenih finančnih instrumentov, informacijska revolucija, globalizacija ter tehnologija spreminjajo

in preHITEvajo računovodsko stroko, zato nastajajo vse večje razlike med potrebami podjetja po kadru z računovodsko izobrazbo (Albrecht & Sack, 2000, str. 6; Walker, 2004; Sugahara, Boland & Cilloni, 2008).

Ugotovili so, da je upad zanimanja povezan s tem, da srednješolci računovodje označujejo kot profesionalce in inteligentne, jih povezujejo z matematiko in številkami ter z uporabo zapletenih numeričnih veščin, medtem ko imajo o samem delu napačne informacije (Albrecht & Sack, 2000, str. 9; Mladenovic, 2000). Oswick in Barber (1998) sta ugotovila, da so osebnostni vprašalniki pokazali, da so študenti računovodstva zelo vase zaprte osebnosti. Na manjše zanimanje vpliva tudi negativno prikazovanje računovodij v poslovnem tisku, revizijske napake, dvomljive računovodske prakse, okvare notranjega nadzora in pregledi revizijskih komisij. Hunt, Intrieri in Flafiani (2004, str. 142) so upad zanimanja pojasnili s stereotipi o računovodskem poklicu. Chen, Jones in McIntyre (2008) so ugotovili, da se dojemanje študentov o računovodstvu med izobraževanjem sčasoma spreminja. Študenti neračunovodskih smeri vidijo računovodje kot nefleksibilne, nezanimive in v podrobnosti zazrte posameznike. Študenti računovodstva v sebi prepoznajo nekatere lastnosti, ki so stereotipne za računovodje, hkrati pa menijo, da so računovodje voditelji, ki dajejo dobre poslovne nasvete. To kaže na to, da računovodski poklic privablja študente, ki so naklonjeni stereotipom tega poklica (Tan & Laswad, 2007). Stereotipi ljudem omogočajo sklepanje o človeku in so naravna poenostavitev našega dojemanja. Vendar pa lahko privedejo do nedoslednih in napačnih ocen ter pričakovanj (Robbins, 2005). Friedlan (1995) o stereotipih meni, da lahko ob napačnem dojemanju napačni ljudje postanejo računovodje in pravi izberejo drug poklic. V eni od študij je bilo ugotovljeno, da bolj ko se študentje zavedajo, da je mogoče računovodska načela uporabljati v svoji karieri, večje sta njihovo zanimanje in motivacija za študij računovodstva ter računovodsko stroko in poslovanje na splošno (Simons, Lowe & Stout, 2004). Študenti, ki računovodski poklic vidijo kot uglednega, potencial za dober zaslužek in možnosti za zaposlitev, imajo običajno več motivacije za nadaljevanje kariere v računovodstvu (Hunt, Intrieri & Flafiani, 2004, str. 147; Tan & Laswad, 2006). Friedman in Lyne (2001, str. 423) sta ugotovila, da mlade sloves računovodje kot dolgočasnega najbolj odvrča od tega, da bi si izbrali ta poklic. Če želi študij privabiti posameznike, ki imajo spretnosti in lastnosti, da postanejo učinkoviti računovodje, mora poskušati vplivati na njihovo dojemanje računovodstva, tako da jim zagotovi realističen prikaz dela računovodje (Byrne & Willis, 2005). Marriott in Marriott (2003) sta prišla do zanimive ugotovitve, da so študenti na začetku študija imeli razmeroma pozitivnejši odnos do računovodstva kot na koncu študija in tudi možnost zaposlitve kot računovodja jim je bila manj zanimiva, vendar so poklic še naprej imeli za dobro spoštovan.

Zanimivo je, da več študij poroča o upadanju kakovosti študentov računovodstva, medtem ko avtorji Nelson, Quirin, Vendryzyk in Kovar (2008, str. 11) v svoji raziskavi ugotavljajo, da kakovost študentov računovodstva ne upada. Nadalje navajajo, da bi zaradi teh nesoglasij bilo treba opraviti nadaljnje raziskave. Pomembno je, da ljudje na pravi način dojamejo računovodstvo in da razumejo, kaj pomeni biti računovodja ter kaj njegovo delo obsega. To

je zlasti pomembno zato, ker se zaradi stereotipov študenti ne odločajo za ta poklic. V današnjem poslovnem okolju bi poznavanje poklica lahko pritegnilo bolj raznolike osebnosti in motiviralo študente računovodstva, da se izpopolnijo na svojih šibkostih, recimo ustvarjalnosti in empatiji (Swain & Olsen, 2012).

Giladi, Amoo in Friedman (2001, str. 7) so ugotovili, da le 32 % študentov pričakuje, da bodo 10 let po diplomi delali v računovodstvu in zgolj 41 % študentov bi znova izbralo smer računovodstvo. Albrecht in Sack (2000, str. 8) sta ugotovila, da računovodje in profesorji računovodstva ne bi izbrali računovodstva, če bi se znova izobraževali. Študenti računovodske smeri v primerjavi z drugimi se najpogosteje (31,7 %) spremenijo ali razmišljajo o spremembi načrtovane kariere (Choi, Schuele, Sheldon & Webinger, 2019, str. 121). Bravidor, Krüger, Loy in Scharf (2018, str. 1) so na precej homogenem in majhnem vzorcu študentov podjetništva, managementa in ekonomije ene od nemških fakultet prišli do rezultata, da so osebnostne lastnosti same po sebi šibek pokazatelj poklicne usmeritve. Ugotovili so, da študenti s podobnimi lastnostmi izbirajo različne poklice.

3 OSEBNOSTNI TESTI

Tako za računovodski poklic kot za druge poklice obstaja določen profil človeka, ki se odloči za neki poklic. Zelo priročni so osebnostni vprašalniki, ki posamezniku pomagajo bolje spoznati samega sebe in odkriti, kateri poklic bi bil najprimernejši glede na njegovo osebnost. V nadaljevanju bosta predstavljena dva, ki sta bila v preteklih raziskavah tudi največkrat omenjena.

3.1 Osebnostni test Myers-Briggs

V psiholoških raziskavah je dobro znan vprašalnik MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) ali poznan tudi kot osebnostni test Myers-Briggs oziroma test 16 osebnosti, ki ga pod tem imenom poznamo od leta 1960. Zasnovan je po tipologiji Carla Junga, v takšno obliko, kot jo poznamo danes, pa sta ga razvili Katharine Briggs in Isabel Briggs. Je eden najboljših preverjenih osebnostnih testov, ki se pogosto uporablja v raziskovalne namene. Opisuje, kako posameznik vidi svet in kako sprejema odločitve, pomaga razumeti samega sebe in okolico ter ne poudarja pomanjkljivosti posameznika (Stein & Swan, 2019, str. 2). Rezultati sestavljajo naslednje 4 črke oziroma preference (Bates, 2019, str. 128):

1. Ekstravertiranost (E) – Introvertiranost (I) pojasni, kako se oseba odziva in komunicira s svetom. Ekstravertirana osebnost se osredotoča na zunanji svet in črpa energijo s povezovanjem z drugimi ljudmi in stvarmi. Introvertiran posameznik črpa energijo iz notranjega sveta, čustev in vtisov. Je vase zaprta oseba, ki globoko premišljuje ter ima raje samostojno delo.

2. Zaznavanje (S) – Intuicija (N) pojasni, kako posameznik opazuje in vidi svet, kako procesira informacije ter iz njih ustvarja smisel. Oseba, ki bolj zaznava, sprejema informacije skozi pet čutov. Bolj je nagnjena k dejstvu, uporabnosti, številkam, usmerjena je na sedanost, gre korak za korakom. Taka oseba je zelo praktična in izkustvena. Oseba, ki je bolj intuitivna, išče vzorce in koncepte v okolju, je ustvarjalna, domiselna, rada pridobiva nova znanja, osredotoča se na informacije, ki jih dobi znotraj sebe.
3. Razmišljanje (T) – Občutek (F) pojasni, kako se posameznik odloča in kaj vpliva na sprejemanje odločitev. Oseba, ki več razmišlja, večina časa organizira in strukturira informacije na logično usmerjen način. Taka oseba je racionalna, kritična, pravična in se odloča na podlagi logike. Oseba, ki dela po občutku, se večinoma odloča na osebno in vrednostno usmerjen način, je čuteča, senzitivna, empatična, subjektivna in čustvena.
4. Presojanje (J) – Dojemanje (P) pojasni, kako se posameznik loti dela in načrtovanja ter kako uporabi in umesti prejete informacije. Oseba, ki je bolj nagnjena k presojanju, navadno opazuje, kaj se dogaja zunaj nje in se skrbno odloča na podlagi zunanjih informacij iz okolja, iz katerih ustvari red. Do podrobnosti organizira zunanji svet, izpade dobro organizirana, urejen tip človeka, ki veliko planira. Je predvidljiva, jasna, strukturirana, zna biti tudi spontana. Nasproti pa imamo osebo, ki najprej pogleda, kaj se zdi smiselno, zbrati mora veliko informacij, a jih ne organizira v sebi. Je sproščena, spontana in prilagodljiva.

RRezultat vprašalnika MBTI je po ena črka in iz vsake zgoraj opisane kategorije in tako se sestavi 4-črkovna koda ter s tem kombinacija 16 možnih osebnostnih tipov, ki so predstavljeni v nadaljevanju. Nobena od teh kombinacij ni popolnoma pozitivna ali negativna. V širšem kontekstu je 16 tipov osebnosti združenih v 4 skupine: analitiki, diplomati, čuteči in raziskovalci.

Analitiki

Arhitekt INTJ: domiselni in misleci z načrtom za vse. Arhitekti predstavljajo 2 % prebivalstva, še posebej redke so ženske te vrste osebnosti, saj predstavljajo samo 0,8 % prebivalstva. Ljudje z osebnostjo arhitekta so iznajdljivi, vendar odločni, ambiciozni, zasebni, izredno radovedni, vendar ne tratijo svoje energije (NERIS Analytics Limited, brez datuma).

Logik INTP: inovativni izumitelji z nepotešljivo željo po znanju. Osebnost logika je dokaj redka in predstavlja samo 3 % prebivalstva, kar jim je zagotovo všeč, saj si ne želijo biti »vsakdanji«. So inovativni in kreativni, imajo edinstveno stališče ter živahen intelekt. Običajno so znani kot filozofi, misleci ali profesorji in so bili v zgodovini odgovorni za številna znanstvena odkritja (NERIS Analytics Limited, brez datuma).

Poveljnik ENTJ: drzni, domiselni voditelji z močno voljo, da vedno najdejo način ali pa izumijo novega. Poveljniki so naravni vodje. Ljudje s to vrsto osebnosti posebej darove karizme in samozvesti ter odražajo avtoriteto na način, ki združuje množice za doseg skupnega cilja. Za razliko od svojih bolj občutljivih protagonistov je za poveljnike značilna racionalnost, saj s pomočjo svojega elana, odločnosti in uma dosežejo vse, kar so si zadali. Predstavljajo 3 % prebivalstva in so tisti, ki se jim moramo zahvaliti za številna podjetja in ustanove, ki jih vsak dan jemljemo za samoumevne (NERIS Analytics Limited, brez datuma).

Razpravljavec ENTP: pametni in radovedni misleci, ki se ne morejo upreti intelektualnemu izzivu. Razpravljavec je tista vrsta osebnosti, ki je ultimativni hudičev odvetnik, saj svojo energijo črpa iz cefranja argumentov in prepričanj. Za razliko od bolj odločnih osebnosti razpravljavci tega ne počnejo, ker želijo doseči neki globlji pomen ali strateški cilj, ampak zgolj za zabavo. Nihče ne obožuje procesa miselnega dvoboja bolj kot razpravljavci, saj tako dobijo priložnost uporabiti svoj lahko hiter um, široko bazo znanja in zmožnost povezovanja povsem različnih zamisli, da bi dokazali svoje stališče (NERIS Analytics Limited, brez datuma).

Diplomati

Odvetnik INFJ: tihi in skrivnostni, vendar zelo navdušujoči in vztrajni idealisti. Osebnost odvetnika je zelo redka, predstavljajo samo 1 % prebivalstva, vendar pustijo svoj pečat v svetu. Od drugih idealističnih osebnosti se razlikujejo po svoji odločnosti in se neutrudno borijo za zamisel, v katero verjamejo. Hitro navežejo stik z drugimi, najdejo toplo in čutno besedo za sočloveka, ne vezano na čisto logiko in dejstva. Skrbijo za čustva drugih in enako pričakujejo nazaj. Ne pozabijo niti poskrbeti zase, njihova strast do prepričevanja jim zlahka prinese izčrpanost, bolezen in stres. Ko pride do spora ali kritike, se na vso moč branijo pred navidezno osebnimi napadi (NERIS Analytics Limited, brez datuma).

Posredovalec INFP: poetični in prijazni ljudje, ki vedno želijo dobrodušno pomagati. Predstavljajo 4 % prebivalstva. Čeprav se zdijo večkrat umirjeni, zadržani ali sramežljivi, zasijejo, ko najdejo ljudi z enakim načinom razmišljanja. Zmožni so globoke komunikacije z drugimi, z lahkoto govorijo o metaforah ter razumejo in ustvarjajo simbole, s katerimi lahko delijo svoje ideje. Znani posredovalci so recimo pesniki, igralci in pisatelji. Izjemno so nadarjeni za jezike, niso pa najbolj družabni, zato svojo pozornost namenijo le nekaterim. Če niso previdni, lahko izgubijo sebe, saj jih pogosto odnese v globoko razmišljanje in zato njihovi bližnji porabijo veliko energije, da jih spet vrnejo v resnični svet (NERIS Analytics Limited, brez datuma).

Protagonist ENFJ: karizmatični in navdihujoči voditelji, ki so zmožni očarati svoje poslušalce. So naravni vodje, polni strasti in karizme, predstavljajo okoli 2 % prebivalstva (pogosto politiki, trenerji in učitelji), ki želijo druge navdušiti, da bi dosegli cilje in delali dobro v svetu. Protagonisti so pristni in skrbni ljudje, ki vedo, kaj govorijo in se znajo temu

primerno obnašati. Njihov izziv je, da se znajo preveč zaplesti v težave drugih in te težave vidijo tudi v sebi ter skušajo popraviti nekaj, kar sploh ne obstaja (NERIS Analytics Limited, brez datuma).

Aktivist ENFP: navdušeni, kreativni in družabni ljudje, svobodnega duha, ki vedno najdejo razlog za nasmeh. So šarmantni, izredno samostojni, energični in sočutni. Predstavljajo 7 % prebivalstva; bolj kot k stabilnosti in varnosti stremijo h kreativnosti ter svobodi. Ne marajo administrativnih del in rednih vzdrževanj, kar sodi k vodilnemu položaju. Ves čas morajo imeti občutek svobode in možnosti, da so lahko inovativni, sicer postanejo nepotrpežljivi, saj ne marajo dolgotrajnih vlog (NERIS Analytics Limited, brez datuma).

Čuteči

Logistik ISTJ: praktični posamezniki, ki se odločajo na podlagi dejstev in katerih zanesljivost je nevpitljiva. Predstavlja okoli 13 % prebivalstva, zato velja za najbolj razširjeno. So pošteni, praktični in neutrudno predani. Ključni kader so v mnogih družinah, pa tudi organizacijah, ki so tradicionalne, se držijo pravil in standardov (odvetniške pisarne, regulativni organi, vojska). Ti ljudje so odgovorni za svoja dejanja in so ponosni na svoje delo. Vsako od zastavljenih nalog dokončajo s potrpežljivostjo in natančnostjo ter se temu popolnoma posvetijo. Vedno preverijo dejstva, nikoli ne predvidevajo. Kadar rečejo, da bodo nekaj naredili, to tudi naredijo. Ne glede na vse izpolnijo svoje dolžnosti. Iskrenost jim pomeni več kot čustveno spoštovanje, zato drugi sklepajo, da so hladni in robotski, vendar jih močno prizadene, kadar kdo trdi, da se ne znajo vživeti v čustva drugih (NERIS Analytics Limited, brez datuma).

Branilec ISFJ: zelo predani in topli zaščitniki, ki so vedno pripravljeni braniti svoje ljubljene. Čeprav se znajo vživeti v čustva sočloveka, znajo biti nasilni, če morajo zaščititi svojo družino ali prijatelje. So tihi, zadržani, imajo dobro razvite človeške sposobnosti in trdna družbena razmerja. Čeprav stremijo k varnosti in stabilnosti, so zelo odprti za spremembe. Predstavljajo 13 % prebivalstva, najdemo jih v poklicih, vezanih na zgodovino, šolstvo in zdravstvo, ter v dobrodelnih ustanovah. So zanesljivi, pogosto vzkipljive narave, vendar pa svoje delo jemljejo osebno in gredo prek svojih zmožnosti ali še dlje, da bi dosegli ali presegli pričakovanja in zadovoljstvo drugih tako na delovnem mestu kot doma. So zadržani do svojih dosežkov, zato imajo izziv, kako zagotoviti, da bodo njihova dela opažena. Morajo vedeti, kdaj reči ne in se postaviti zase, saj njihova prijaznost lahko privede do tega, da drugi nanje naložijo ali preložijo delo (NERIS Analytics Limited, brez datuma).

Direktor ESTJ: odlični administratorji, neobremenjeni v vodenju stvari ali ljudi. So zastopniki tradicije in reda, povezujejo družine ter skupnosti. Cenijo iskrenost, predanost in dostojanstvo. Te osebe so zlasti cenjene zaradi jasnih napotkov in nasvetov ter z veseljem vodijo druge po težki poti. Večina znanih političnih in poslovnih vodij ima to lastnost, predstavljajo pa le 11 % prebivalstva. Njihova mnenja niso prazno govoričenje, saj sprejemajo tudi najzahtevnejše izzive. Ne delajo sami, od drugih pričakujejo zanesljivost in

delovno vnemo. Največji izziv jim je prepoznati, da ne prispevajo vsi enako. Morajo prepoznati dobre lastnosti posameznikov in skupine, da lahko uresničijo ideje (NERIS Analytics Limited, brez datuma).

Konzul ESFJ: izjemno skrbni in priljubljeni ljudje, ki vedno skušajo pomagati. So precej pogosta osebnost (12 % prebivalstva), ki so tudi zelo priljubljeni. So zelo ustrežljivi in uživajo v vsaki vlogi, če le vedo, da so pri tem tudi cenjeni in spoštovani. So izredno zvesti in vdani partnerji ter starši, ki spoštujejo hierarhijo, obenem pa si prizadevajo ustvariti nekakšno svojo avtoriteto tako doma kot v službi. Podpirajo druge, vedno najdejo čas za pogovor in smeh, ne marajo sporov. Največji izziv je njihova občutljivost, kadar se ljudje ne strinjajo z njimi (NERIS Analytics Limited, brez datuma).

Raziskovalci

Virtuoz ISTP: drzni in praktični preizkuševalci, mojstri vsega mogočega orodja. Radi raziskujejo z rokami in očmi, se dotikajo ter raziskujejo svet okoli sebe. So naravni izdelovalci, premikajo se od projekta do projekta (pogosto mehaniki in inženirji), radi si umažejo roke, razstavljajo in sestavljajo stvari, da so vedno boljše kot prej. Všeč jim je, če se kdo zanima za njegov projekt, vendar brez prevelikega vmešavanja. So zelo redki (5 % prebivalstva), še posebej redke so ženske. So zelo težko predvidljive osebnosti, zdijo se zelo zvesti in umirjeni, vendar lahko eksplodirajo brez opozorila. Največji izziv jim je to, da velikokrat reagirajo prehitro, radi povedo brezčutno šalo, se vtikajo v projekte drugih in nenadoma spremenijo svoje načrte (NERIS Analytics Limited, brez datuma).

Pustolovec ISFP: prilagodljivi in šarmantni umetniki, ki so vedno pripravljeni na pustolovščine in nova doživetja. So resnični umetniki za estetiko in dizajn, navsezadnje tudi svoje izbore in dejanja uporabljajo za prestavljanje družbenih norm. Živijo v barvnem, čutnem svetu, nobena druga osebnost ne raziskuje in eksperimentira na ta način v takšni meri. So zagotovo introvertirane osebe, ne ukvarjajo se s preteklostjo in prihodnostjo, temveč razmišljajo o tem, kdo so. Radi tvegajo, zato se pogosteje kot ostale osebnosti poslužujejo iger na srečo in ekstremnih športov. Največji izziv jim je načrtovanje prihodnosti v smislu sredstev in pokojnine. Lahko postanejo samovšečni in se vedejo sebično, manipulativno ter egoistično (NERIS Analytics Limited, brez datuma).

Podjetnik ESTP: pametni, energični in zelo pozorni ljudje, ker res uživajo v življenju na robu. Predstavljajo 4 % prebivalstva. Radi so v središču pozornosti, se sukajo od ene skupine ljudi do druge. Radi se izpostavijo, so energični in inteligentni. Zelo radi se pogovarjajo o tem, kaj je treba narediti in to potem tudi naredijo. Radi živijo tvegano, radi imajo dramo, strast in zadovoljstvo. Njihova slabost je, da gredo lahko pri njih stvari predaleč in s tem lahko hudo prizadenejo bolj občutljive ljudi, pozabijo lahko celo na lastno varnost in zdravje (NERIS Analytics Limited, brez datuma).

Zabavljaj ESFP: spontani, energični in navdušeni zabavljaji, življenje z njimi ni nikoli dolgočasno. So od vseh osebnosti zelo spontani, radodarni s časom in energijo ter s

spodbujanjem drugih. Morajo biti v središču pozornosti, najbolj zaživijo na odru; veliko slavnih s to osebnostjo je igralcev. Govorijo z edinstvenim smislom za humor, so neverjetno družabni in preprosti, obožujejo dobro zabavo. Imajo razvit čut za estetiko in modo. Njihova slabost je ta, da so večkrat osredotočeni na trenutne užitke, zaradi česar zanemarijo odgovornosti in dolžnosti, ki jim to ugodno življenje omogočajo. So slabi načrtovalci, živijo prek svojih zmožnosti, posebej nevarne zanje so kreditne kartice (NERIS Analytics Limited, brez datuma).

3.1.1 Tip osebnosti v računovodstvu

Računovodska raziskava, ki so jo izvedli Kovar, Ott in Fisher (2003) ter tudi Wheeler (2001) z uporabo vprašalnika MBTI, je pokazala, da med računovodji prevladujeta osebnostna tipa logistik (ISTJ) in direktor (ESTJ). Ta dva namreč kažeta na stabilne, vase zaprte osebnosti, ki se za odločanje bolj kot na intuicijo zanašajo na podlagi presojanja in konkretnih izkušenj. Bealing, Baker in Russo (2006) so ugotovili, da je tip ESTJ na dodiplomskem študiju prevladujoč tudi pri ostalih študentih ekonomske smeri. Tip STJ je na splošno prevladujoč v poslu, vendar večina posameznikov v poslu ne doseže vodstvenih položajev. To kaže tudi raziskava, ki so jo izvedli Briggs, Copeland in Haynes, (2007) v Avstraliji. Ta je namreč pokazala, da je v petletnem opazovalnem obdobju znašal stalni delež STJ tipa nekje med 35 in 46 %, kar je bilo več od ameriškega povprečja, ki je znašal 19 %. Schloemer in Schloemer (1997) sta ugotovila, da pri 61 % partnerjev podjetja CPA (Certified Public Accountant) prednjači intuicija pred zaznavanjem, kar je v nasprotju z zaznavanjem večine računovodij. Le 20 % je takšnih, ki imajo podobne želje in razmišljanje. To lahko odraža dejstvo, da partnerji potrebujejo široko perspektivo, zaposleni morajo biti sposobni uporabljati abstraktno razmišljanje in nestrukturirane veščine reševanja problemov. Rezultati kažejo, da strokovnjaki ne dajejo prednosti delu s tistimi s podobnimi preferencami, kar kaže na to, da je cenjena različnost v kolektivu. Nourayi in Cherry (1993) v svoji študiji o osebnosti in uspešnosti študentov računovodstva nista opazila nobenih pomembnih razlik v nobenem merilu uspešnosti v primerjavi z ekstravertiranimi in introvertiranimi posamezniki, kar je v nasprotju s stereotipom, da so računovodje introvertirani. Zato preferenca introvertiranost ni nujno značilna za računovodje.

Swain in Olsen (2012) sta ugotovila, da osebo z osebnostma S (zaznavanje) in J (presojanje) privlačita, obenem pa zadržujeta tako študij računovodstva kot računovodska stroka. Nasprotno pa kaže, da oseba z osebnostma N (intuicija) in P (opazovanje) računovodstva ne izbira. Študentje, katerih pristop zbiranja informacij temelji na konkretnih izkušnjah (S), kažejo bolj pozitiven odnos do računovodstva in obenem višjo namero, da bi se ukvarjali z računovodstvom kot študentje, ki si pri zbiranju podatkov prizadevajo razumeti pomen, možnosti in odnos (N). Študentje, ki se nagibajo k agresivnemu sprejemanju odločitev načrtno in urejeno (J), lahko dosežejo višjo raven uspešnosti študija kot študentje, ki odložijo odločanje, da bi zbrali več informacij, da bi videli vse možnosti odločitve (P). Ta bolj pozitiven odnos in namen do računovodstva ter višja raven uspešnosti študija vodijo v to, da

se za računovodsko smer v večji meri odločajo osebe s črko S (dejstva, številke, čutila) in računovodsko delo izberejo kot prvo delovno mesto, medtem ko oseba s črkama N (intuicija) in P (manjša organiziranost, sproščenost, spontanost) izbere neračunovodska dela. Če torej pogledamo celostno, so v tem poklicu potrebni tudi posamezniki, ki so spretni za intuitivno raziskovanje (N).

Obstajata dva možna pristopa za spremembo kombinacije osebnostnih preferenc, povezanih z računovodstvom. Prvič, računovodski programi in računovodska podjetja si lahko prizadevajo zaposliti bolj raznoliko skupino osebnostnih tipov. Računovodska podjetja bi lahko zaposlovala bolj raznolike skupine osebnostnih tipov, ki se med seboj dopolnjujejo. Raznolikost je večinoma noviteta. Želja po iskanju perspektiv, potrebnih v poklicu, obstaja že od nekdaj, kar dokazujejo pogosti pozivi k spremembi izobraževalnih metod, da bi pritegnili bolj raznolike osebnosti študentov. Če se diverzifikacija na ta način ne razširi, to pripelje do drugega pristopa, ki je razvojni, tako na univerzitetni kot strokovni ravni. Pri tem pristopu se, namesto da bi se osredotočili zgolj na metode izobraževanja in poklicno prakso ter zaposlili bolj raznolike osebnosti, poudarek razširi na razvoj raznolikih značilnosti, stališč ter lastnosti tako znotraj kot med dano populacijo računovodskih študentov in strokovnjakov. Intuitorji (N) imajo na primer manj pozitiven odnos do računovodstva v primerjavi s senzorji (S), zato si je treba prizadevati, da bi računovodstvo predstavili posebej intuitorjem (N). Poleg tega oseba z osebnostjo (P) ne deluje tako dobro kot osebnost (J). S tem vedenjem si lahko prilagodimo izobraževalne metode, ki bodo osebnosti (P) pomagale k boljšemu delovanju. Glede na prevladovanje osebnosti (S) in (J) v računovodstvu, ki se v veliki meri odločajo, da ostanejo v računovodski stroki, naj uspešno razvijajo svoje manj priljubljene lastnosti. Vendar ta vzorec lahko tudi nakazuje, da kljub pozivom k spremembi lastnosti ljudi, ki jih računovodska stroka zaposli in jih obdrži, študentje in strokovnjaki računovodstva še naprej dokazujejo svoje naravne, lahko bi rekli tudi stereotipne osebne lastnosti. Čeprav ti rezultati močno nakazujejo prisotnost osebnosti (S) in (J) v računovodstvu, tega ni mogoče razlagati tako, da lahko samo ti tipi osebnosti opravljajo računovodsko delo. Ti so prevladujoča osebnost, vendar raziskave kažejo, da so tudi druge osebe zastopane v računovodski stroki (Swain & Olsen, 2012).

3.2 Model petih faktorjev

Model petih faktorjev po McCrae in Costa (2003), sestavljen iz petih širokih dimenzij osebnosti, velja za enega najbolj priljubljenih in široko uporabljenih modelov za spoznavanje osebnosti posameznika. V angleškem jeziku se imenuje the *Big five model*, večkrat ga lahko zasledimo tudi pod imenom »ocean«, ki predstavlja začetnice dimenzij – odprtost (angl. openness), vestnost (angl. conscientiousness), ekstravertiranost (angl. extraversion), sprejemljivost (angl. agreeableness) in nevroticizem (angl. neuroticism). Te lastnosti se delijo na negativne (nizke ocene) in pozitivne (visoke ocene) vidike posamezne lastnosti. Mnogi avtorji uporabljajo ta model kot merilo za razumevanje koncepta osebnosti. Osebnost

je dejavnik, ki ima vpliv na obnašanje posameznika v vseh možnih situacijah (Atli, 2017, str. 153).

Odprtost je povezana s sprejemanjem svežih idej in drugih stališč, ustvarjalnostjo, domiselnostjo. Osebe s to lastnostjo uživajo v avanturah, so kreativni misleci, torej uživajo v vsem, kar je povezano z radovednostjo in vedoželjnostjo. To velja za osebe, ki dosegajo visoke ocene, medtem ko nižje ocene dosegajo posamezniki, ki so običajni, prizemljeni, neobčutljivi. Osebe s to osebnostjo se ne spopadajo dobro s spremembami. Odprtost je tudi lastnost, ki se lahko v odrasli dobi spremeni (Ham, Junankar & Wells, 2009; McCrae & Costa, 2003).

Vestnost pomeni, da so osebe z visokim številom točk skrbne, organizirane, samodisciplinirane, previdne, usmerjene v dosežke in se držijo rokov. Zavedajo se okolice in kako njihova dejanja vplivajo na druge ljudi. Osebe z nižjim številom točk so neodgovorne, neorganizirane, brezvestne. Vestnost pomeni, da osebe z visokim številom točk opisuje sočutnost, empatičnost, nežnost, skromnost, skladnost, medtem ko so osebe z nižjim številom točk razdražljive, neprilagodljive, neusmiljene. Vestnost je povezana z dosežki na področju izobraževanja in tudi na poklicni poti (Ham, Junankar & Wells, 2009; McCrae & Costa, 2003).

Ekstravertiranost pomeni, da osebe z visokim številom točk izžarevajo samozavest, energičnost, se radi pogovarjajo, uživajo v spoznavanju novih ljudi in se udeležujejo druženj. Z lahkoto navežejo stik in imajo običajno veliko prijateljev. Nasprotno pa se osebe z nižjim številom točk, znane kot introverti, kažejo kot zadržane in previdne. Ne marajo pogovorov in druženj, ne želijo biti v središču pozornosti. Ekstravertirane osebe črpajo energijo iz množice in imajo dobre podjetniške spretnosti (Ham, Junankar & Wells, 2009; McCrae & Costa, 2003).

Sprejemljivost pomeni, da so osebe z visokim številom točk prijazne, prilagodljive, ne skušajo na vsak način uveljaviti svojega mnenja. Osebe s to osebnostjo so zelo skrbne do drugih, vedno poskušajo pomagati, so zelo empatične. Nasprotno, osebe z nizkim številom točk, so manj sprejemljive, zavistne in velikokrat uporabljajo manipulacijo, da dosežejo svoje (Ham, Junankar & Wells, 2009; McCrae & Costa, 2003).

Za lastnost **nevroticizem** velja ravno nasprotno kot za druge prej. Posamezniki z visokim številom točk so depresivni, pod stresom, negotovi, zaskrbljeni, jezni, tisti, ki imajo nižje število točk, so mirni in čustveno stabilni. Osebe z visoko stopnjo nevrotičnosti se hitro razburijo in nanje zlahka vplivajo situacije, ki povzročajo stres. Pogosto doživijo depresijo, tesnobo in jezo, so se slabše sposobni spopadati s težavami. (Ham, Junankar & Wells, 2009; McCrae & Costa, 2003). Slika 1 prikazuje upodobitev lastnosti velikih pet dimenzij osebnosti.

Slika 1: Velikih pet osebnostnih lastnosti



Vir: Cherry (2022).

Bravidor, Krüger, Loy in Scharf (2018, str. 6) so ugotovili, da študenti računovodstva v Nemčiji dosegajo višje ocene zavesti, torej se vedejo bolj etično in odgovorno, ter nižje ocene za odprtost do izkušenj in za ekstravertiranost. Ugotovili so tudi, da je prihodnja računovodska kariera povezana z lastnostjo, ki ima jasno in mirno osebnost. Vestnost in ekstravertiranost sta Barrick in Mount (1991) prepoznala kot posebej dobra napovedovalca poklicnih odločitev. Nieken in Strömer (2010) sta ugotovila, da so fizični delavci manj ekstravertirani, bolj vestni ter manj prijetni in odprti kot zaposleni v večini drugih poklicnih skupinah. Pri vodstvenih in prodajnih poklicih, ki zahtevajo družabnost, zgovornost in aktivnost, se najbolj kaže lastnost ekstravertiranost. Računovodstvu ne moremo pripisati lastnosti odprtost in spretnost. Poslovni strokovnjaki imajo višje število točk v ekstravertiranosti in odprtosti (Carnegie & Napier 2010).

4 HIPOTEZE IN EMPIRIČNA RAZISKAVA

4.1 Namen in cilji empirične raziskave

Namen empirične raziskave je ugotoviti, kakšne so osebnostne lastnosti študentov Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, ki so se odločili za študij računovodstva. Cilj je preučiti, kako osebnostne lastnosti vplivajo na izbiro študija računovodstva in kako se študenti računovodstva razlikujejo od študentov drugih smeri. Želim tudi ugotoviti, kateri so še drugi glavni dejavniki poleg osebnostnih lastnosti, ki vplivajo na izbiro smeri računovodstva.

4.2 Hipoteze

Na podlagi predstavljene teorije v prvem delu magistrske naloge napovedujemo 4 hipoteze. Slika 2 prikazuje konceptualni model predstavljenih hipotez oziroma dejavnikov, ki vplivajo na izbiro študija.

Osebnostni tip STJ je prevladujoč v poslu in kaže bolj vase zaprte posameznike, ki se odločajo na podlagi dejstev in konkretnih izkušenj in ne na podlagi intuicije. Za računovodje velja stereotip, da so vase zaprti posamezniki in se ne odločajo na podlagi lastnih občutkov, temveč imajo raje dejstva, zato predpostavljam, da med študenti računovodstva in revizije prevladuje osebnostni tip STJ. Ta lastnost je značilna za logistike in direktorje.

Hipoteza 1: Med študenti računovodstva prevladujeta osebnostna tipa logistik (ISTJ) in direktor (ESTJ).

Pretekle raziskave so pokazale, da obstaja veliko dejavnikov, ki vplivajo na izbiro študija. Ti dejavniki se glede na območje bivanja razlikujejo po vrstnem redu pomembnosti. Tržni dejavniki imajo glede na ugotovitve večine predhodnih študij najmočnejši vpliv, zato predpostavljam, da je zaslužek tisti, ki prevladuje za izbiro študija.

Hipoteza 2: Zaslužek in možnost zaposlitve sta najpomembnejša dejavnika za izbiro študija računovodstvo in revizija.

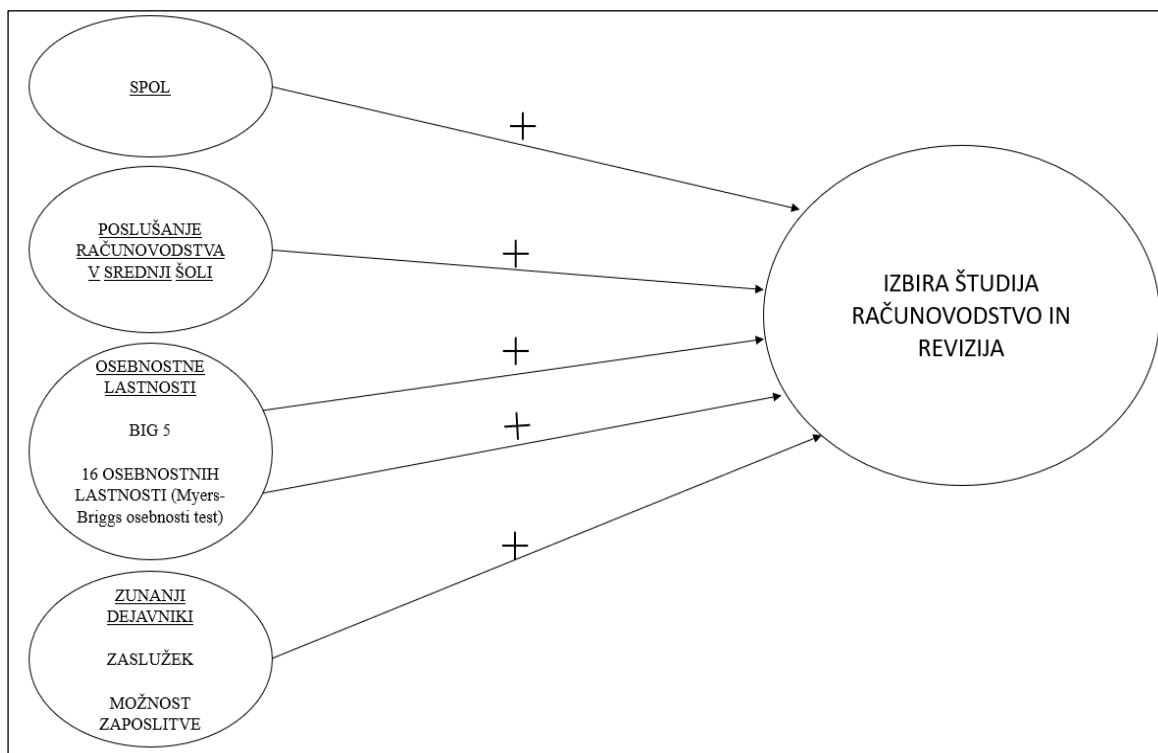
Predhodne raziskave so pokazale, da naj bi se študenti za smer računovodstvo odločili približno leto prej, kot študenti drugih smeri. To naj bi bilo povezano s tem, da je študentom ekonomije računovodstvo blizu že v srednji šoli, ker se imajo možnost tam srečati z njim in dobijo občutek ali jim je delo s številkami všeč ali ne.

Hipoteza 3: Večina študentov se za smer študija računovodstva in revizije odloči v srednji šoli, ker so tam že poslušali predmet računovodstvo.

Prehodne študije si glede spola niso enoznačne, je pa ena izmed njih pokazala, da naj bi se za računovodstvo pogosteje odločale ženske. Glede na samo naravo poklica, predpostavljam, da se za poklic računovodje pogosteje odločajo ženske.

Hipoteza 4: Računovodstvo je bolj ženski poklic. Za management se odločajo predvsem moški.

Slika 2: Konceptualni model dejavnikov, ki vplivajo na izbiro študija računovodstvo in revizija



Vir: lastno delo.

4.3 Opis vzorca

V prvem delu empirične raziskave je sodelovalo 282 študentov Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, od tega 65,2 % žensk (N = 184) in 34,8 % moških (N = 98). Udeleženci so stari med 20 in 35 let, pri čemer je povprečna starost 21,6 leta. Med študenti je največ vpisanih v univerzitetni program (UPEŠ), in sicer 55,3 % (N = 156), ostali v visokošolski program (VPŠ). Največ je redno vpisanih, in sicer 93,3 % (N = 263), ostali so izredni študenti, ponavljavci ali pavzerji. Večina, 84,0 % (N = 237) anketiranih študentov, je vpisanih v 2. letnik dodiplomskega študija, majhen delež obiskuje 3. letnik in le peščica je absolventov. Največ anketiranih študentov obiskuje smer računovodstvo in revizija, in sicer 22,3 % vseh (N = 63), sledita smeri management z 19,9 % (N = 56) vpisom in trženje (N = 55) z 19,5 % vpisom, najmanj je vpisanih na smer mednarodno poslovanje. Regija, iz katere prihaja največ študentov (45,0 %), je osrednjeslovenska, najmanj jih je iz pomurske in koroške. Glede na osebnostni tip je bilo največ anketiranih (19,1 %) z osebnostjo konzul (N = 54), najmanj, 1,1 %, pa arhitektov (N = 3). Demografski podatki so prikazani v tabeli 1 in sliki 3.

Tabela 1: Demografski podatki

Podatki o udeležencih v raziskavi	Število (N)	Delež (%)
Spol		
Moški	98	34,8
Ženske	184	65,2
Starostna struktura		
20 let	66	23,4
21 let	109	38,7
22 let	60	21,3
23 let	21	7,4
Nad 23 let	26	9,2
Status		
Redni študent	263	93,3
Izredni študent	10	3,5
Ponavljavec	7	2,5
Pavzer	2	0,7
Letnik		
Dodiplomski – 2. letnik	237	84,0
Dodiplomski – 3. letnik	36	12,8
Absolvent	9	3,2
Program		
VPŠ	126	44,7
UPEŠ	156	55,3
Smer		
Bančni in finančni management	29	10,3
Management	56	19,9
Mednarodno poslovanje	4	1,4
Podjetništvo	35	12,4
Poslovna informatika	16	5,7
Poslovna logistika	11	3,9
Računovodstvo in revizija	63	22,3
Trženje	55	19,5
Turizem	13	4,6
Regija		
Gorenjska	36	12,8
Goriška	20	7,1
Jugovzhodna Slovenija	29	10,3
Koroška	4	1,4
Obalno-kraška	14	5,0
Osrednjeslovenska	127	45,0
Podravska	5	1,8
Pomurska	2	0,7
Posavska	6	2,1
Primorsko-notranjska	7	2,5
Savinjska	21	7,4
Tujina	5	1,8
Zasavska	6	2,1
Osebnostni tipi		
Aktivist (ENFP)	18	6,4
Arhitekt (INTJ)	3	1,1
Branilec (ISFJ)	46	16,3

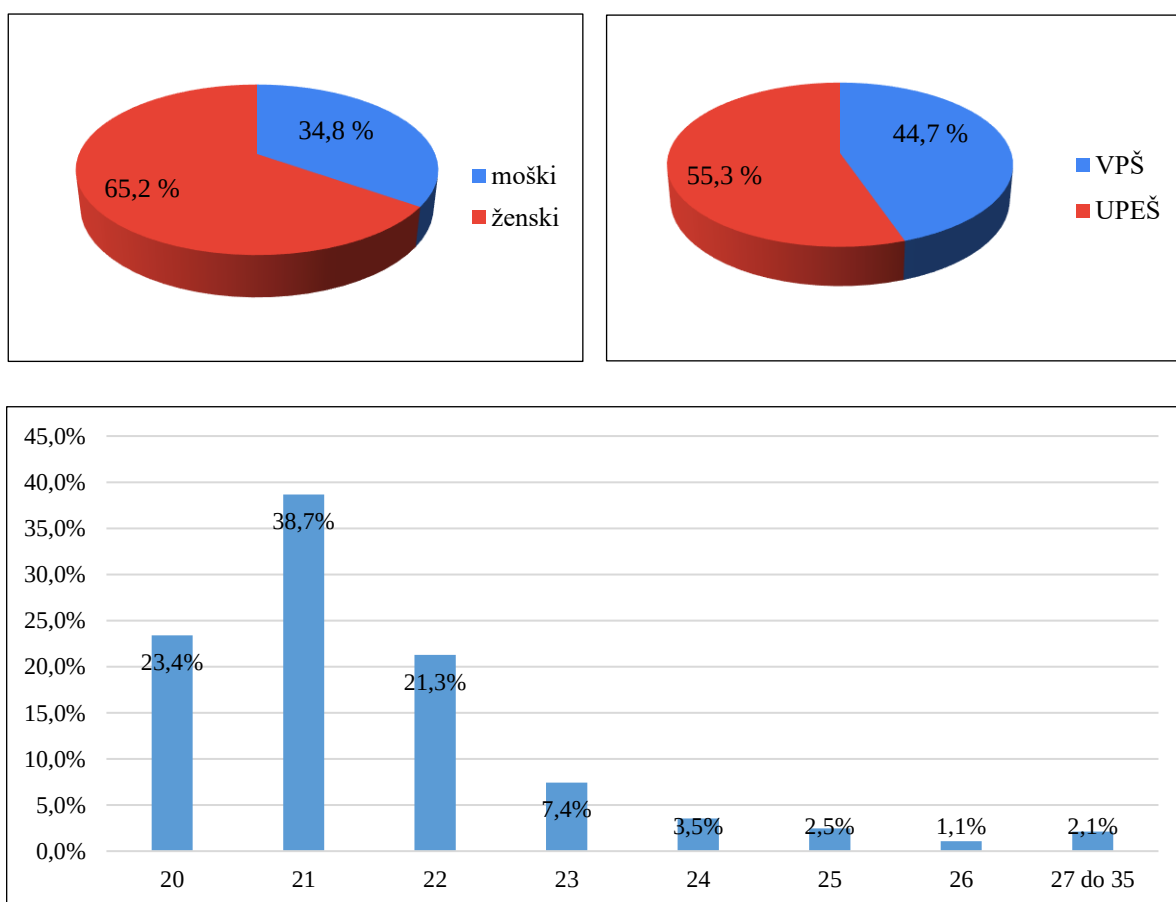
se nadaljuje

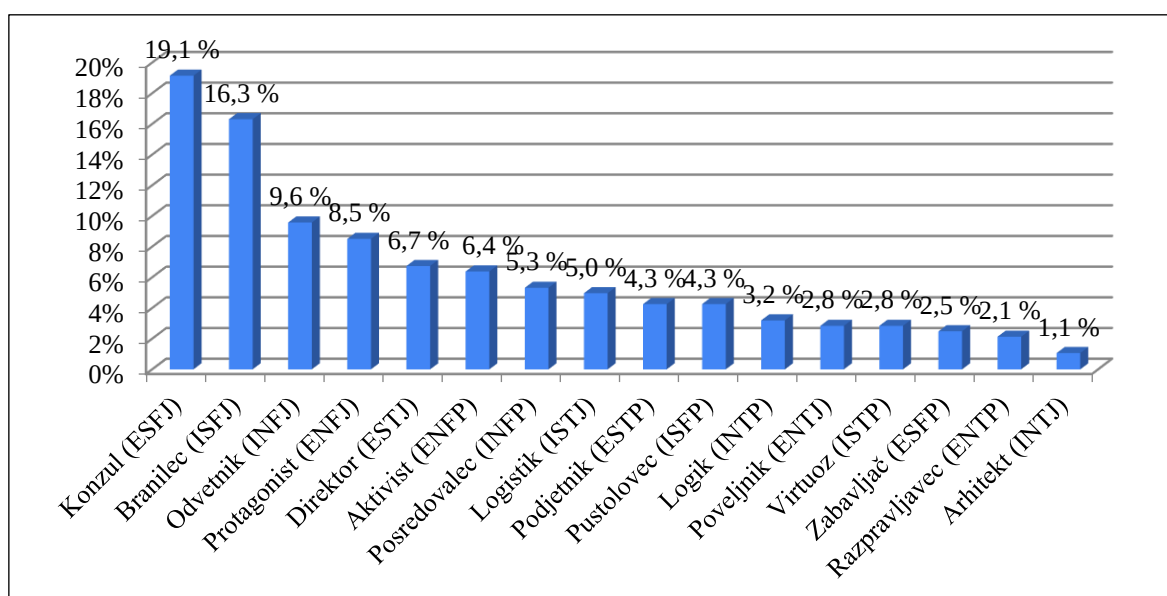
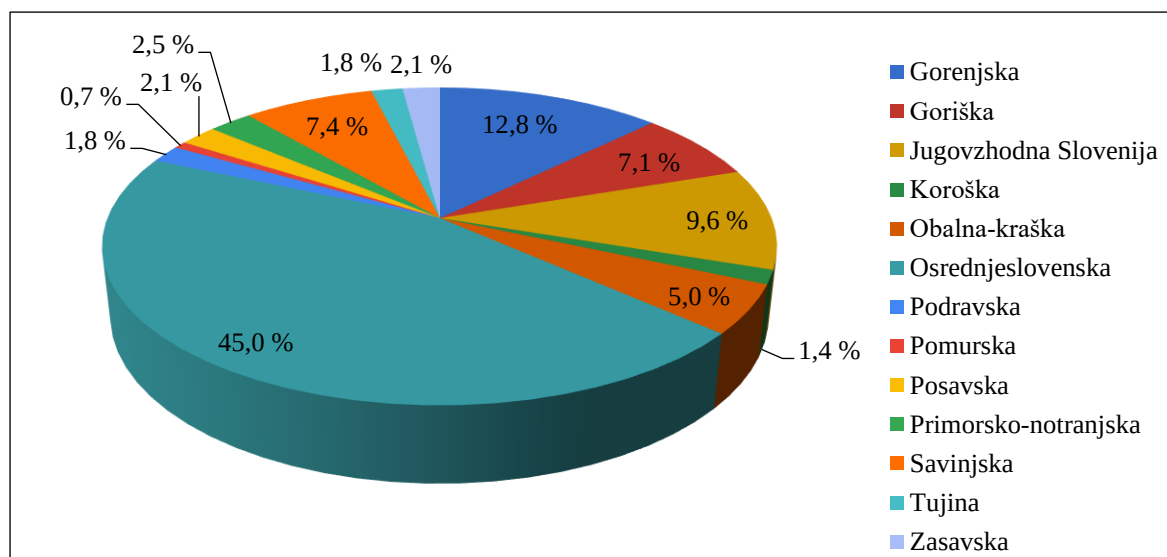
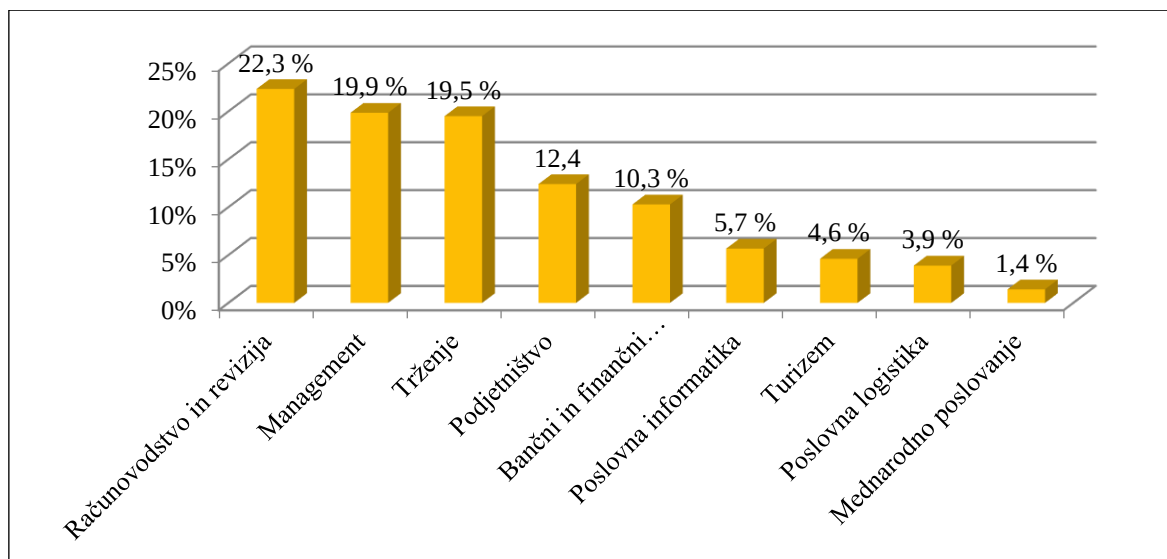
Tabela 1: Demografski podatki (nad.)

Podatki o udeležencih v raziskavi	Število (N)	Delež (%)
Direktor (ESTJ)	19	6,7
Konzul (ESFJ)	54	19,1
Logik (INTP)	9	3,2
Logistik (ISTJ)	14	5,0
Odvetnik (INFJ)	27	9,6
Podjetnik (ESTP)	12	4,3
Posredovalec (INFP)	15	5,3
Poveljnik (ENTJ)	8	2,8
Protagonist (ENFJ)	24	8,5
Pustolovec (ISFP)	12	4,3
Razpravljavec (ENTP)	6	2,1
Virtuoz (ISTP)	8	2,8
Zabavljač (ESFP)	7	2,5
Skupaj anketirancev	282	100

Vir: lastno delo.

Slika 3: Demografske značilnosti





Vir: lastno delo.

4.4 Metodologija

Raziskovalni del magistrskega dela je bil izveden s kvantitativno metodo. Izvedena je bila anketa med študenti dodiplomskega študija Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, ki predstavlja osrednji del magistrskega dela. Anketo so študenti rešili anonimno prek spletne strani *1ka.si*. Podatki, zbrani s spletnim anketnim vprašalnikom, so najprej analizirani deskriptivno, in sicer s programom SPSS. Nadalje so razlike med spremenljivkami, merjene s pomočjo t-testa, in korelacijske analize, na podlagi katere so postavljene hipoteze ovržene ali sprejete.

Prvi del raziskave je bil izveden s pomočjo že pripravljenega osebnostnega testa, ki je dostopen na spletni strani <https://www.16personalities.com/sl/brezplacen-test-osebnosti> in anonimnega anketnega vprašalnika, izdelanega na spletni strani 1KA. Študenti so najprej rešili osebnostni test, ki je sestavljen iz 60 trditev, iz katerih so se morali s pomočjo 7-stopenjske Likertove lestvice opredeliti, koliko se s ponujeno trditvijo strinjajo ali ne strinjajo. Reševanje testa traja približno 12 minut, zaželeno je, da so odgovori čim bolj iskreni in da je na čim manj vprašanj odgovorjeno z »nevtralno«.

Rezultat rešenega osebnostnega testa je tip osebnosti, ki mu oseba najbolj ustreza in so razporejeni v naslednje kategorije 16 tipov osebnosti: arhitekt, logik, poveljnik, razpravljač, odvetnik, posredovalec, protagonist, aktivist, logistik, branilec, direktor, konzul, virtuoz, pustolovec, podjetnik in zabavljač. Dobljen rezultat oz. tip osebnosti so potem vnesli v anketni vprašalnik 1KA in odgovarjali še na nadaljnja vprašanja. Najprej so ustrezno opredelili demografske podatke. Z zaprtim tipom vprašanj so opredelili spol, starost so v prazen okvir zapisali sami, za regijo so imeli prav tako zaprt tip vprašanj, kjer so med 13 ponujenimi regijami izbrali tisto, iz katere prihajajo. Potem so spet z zaprtim tipom vprašanja opredelili študentski status (redni/izredni/ponavljavec/pavzer), smer izobraževanja (VPŠ ali UPEŠ), program izobraževanja (9 ponujenih možnosti smeri izobraževanja, ki jih ponuja Ekonomska fakulteta).

V zadnjem delu ankete so študenti svoje osebnostne lastnosti testirali še z vprašalnikom *Big 5* oz. velikih 5 faktorjev osebnosti (BFI; John, Donahue in Kentle, 1991), in sicer prav tako s 5-stopenjsko Likertovo lestvico strinjanja glede na podane trditve (1 – sploh se ne strinjam in 5 – popolnoma se strinjam). Prvoten vprašalnik zajema 44 trditev: ekstravertiranost (osem postavk), nevroticizem (osem postavk), odprtost (deset postavk), sprejemljivost (devet postavk) in vestnost (devet postavk), ampak zaradi lažjega analiziranja je bilo v anketo vključenih le 21 trditev. Vprašalnik je časovno ekonomičen in dobro merljiv (Srivastava, John, Gosling & Potter, 2003). Prav tako je vprašalnik preveden v slovenščino (Avsec & Sočan, 2007) ter je zajet v poglavju priloge.

5 REZULTATI

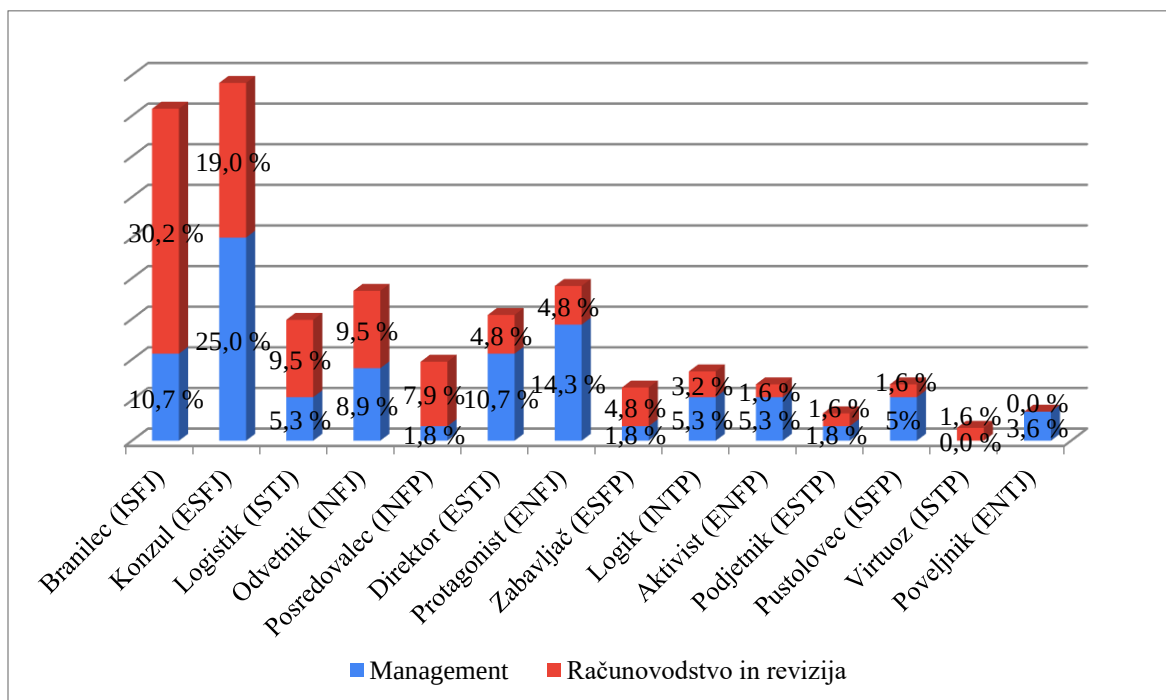
5.1 Deskriptivna statistika

Na podlagi izvedene raziskave je bil cilj ugotoviti, ali se osebnostne lastnosti razlikujejo glede na smer izobraževanja. Rezultati raziskave so prikazani v tabeli 2. Med 29 anketiranimi študenti, ki so vpisani na smeri bančni in finančni management, je 27,6 % takšnih ($N = 8$), ki jim ustreza osebnostna lastnost konzula. Tudi na smeri management je med 56 vpisanimi študenti s 25,0 % ($N = 14$) lastnost konzula tista, ki je prevladujoča. Iz smeri mednarodno poslovanje so bili anketirani samo štirje študenti in vsak pripada drugi osebnostni lastnosti. Kar 20,0 % študentom ($N = 7$) na smeri podjetništvo prav tako ustreza osebnostna lastnost konzula. Na smeri poslovna informatika je med 16 anketiranimi 25,0 % ($N = 4$) takšnih, ki ustrezajo osebnostni lastnosti branilca, ostali so razporejeni različno. Študenti poslovne logistike ($N = 11$) nimajo prevladujoče osebnostne lastnosti, temveč so različno razporejeni. Največ študentov, vključenih v anketo, je iz smeri računovodstvo in revizija ($N = 63$). Med njimi je 30,2 % takih, ki ustrezajo lastnosti branilca, nekaj manj je takšnih (19,0 %), ki ustrezajo lastnosti konzula. Iz smeri trženje je bilo anketiranih 55 študentov, ki jim najbolj ustreza lastnost konzula (14,6 %). Sledi še smer trženje, kjer je bilo anketiranih 13 študentov, med katerimi je 23,1 % takšnih, ki ustrezajo osebnostni lastnosti aktivista, ostali so različno razporejeni.

Raziskava je pokazala, da se osebnostna lastnost konzula na vsaki od smeri izobraževanja pojavi vsaj enkrat. Delež osebnostne lastnosti konzul je 19,2 % ($N = 54$) med vsemi osebnostnimi lastnostmi med 282 študenti vseh smeri skupaj. Kot vodilna osebnostna lastnost se kaže v kar štirih smereh izobraževanja od devetih (bančni in finančni management, management, podjetništvo in trženje). Zelo blizu je tudi študentom računovodstva in revizije. Branilec je takoj za konzulom s 16,3 % ($N = 46$) naslednja osebnostna lastnost, ki ji najbolj ustrezajo študenti računovodstva in revizije (41,3 %), blizu je tudi študentom trženja. Naslednji osebnostni lastnosti sta lastnost odvetnika, ki že precej zaostaja (9,6 %), in protagonist (8,5 %), ostali so že znatno nižji.

Zaradi preobsežnosti podatkov in nepreglednosti grafa so na sliki 4 predstavljeni tipi osebnosti samo za smeri računovodstvo in revizija ter management, na kateri je vpisanih tudi največ anketiranih študentov. Tudi v nadaljevanju bodo rezultati raziskav predstavljeni zgolj na teh dveh smereh. Iz slike 4 je razvidno, da na obeh smereh najbolj prevladujeta tipa osebnosti branilec in konzul, pri čemer je na smeri računovodstvo in revizija prevladujoč branilec (30,2 %), na smeri management pa konzul (25,0 %). Iz tabele 3 je razvidno, da je na smeri management od skupno 14 takšnih, ki jim ustreza ta lastnost, kar 12 žensk in samo 2 moška. Tudi na smeri računovodstvo in revizija ni veliko drugače, saj konzul ustreza 10 ženskam in 2 moškima. Pri branilcu lahko vidimo, da na smeri management ta lastnost ustreza samo ženski populaciji, na smeri management pa tudi v večini ($M = 2$, $\check{Z} = 17$). Na smeri management recimo moški najbolj izstopajo pri osebnostnem tipu direktor ($M = 5$, $\check{Z} = 1$), na smeri računovodstvo in revizija moški ne izstopajo pri nobenem osebnostnem tipu. Če pogledamo smer računovodstvo in revizija, je branilec osebnostna lastnost, ki bi jo lahko prisodili računovodji. Za branilce velja, da so pripravljeni braniti tisto, kar mislijo, da je prav (lahko bi rekli, da v tem poklicu branijo zakone). Stremijo k varnosti in stabilnosti, so zanesljivi, svoje delo tako doma kot v službi jemljejo osebno, obenem pa naredijo veliko več, da je le opravljeno tako, kot mora biti. Branilcem lahko pripišemo tudi, da so zadržani in tihi, kar je tudi eden od stereotipov, ki velja za računovodje. Na smeri management prevladuje konzul, za katerega velja, da so skrbni, ustrezljivi, zvesti, vdani in vedno skušajo pomagati.

Slika 4: Tipi osebnosti za smeri računovodstvo in revizija ter management



Vir: lastno delo.

Tabela 2: Tipi osebnosti glede na smer študija

	Bančni in fin. Management	Management	Mednarodno poslovanje	Podjetništvo	Poslovna informatika	Poslovna logistika	Računovodstvo in revizija	Trženje	Turizem	Skupaj
Aktivist (ENFP)	2	3	1	1	1		1	6	3	18
Arhitekt (INTJ)	1			1	1					3
Branilec (ISFJ)	4	6	1	3	4	2	19	7		46
Direktor (ESTJ)	3	6		4			3	3		19
Konzul (ESFJ)	8	14	1	7	1	1	12	8	2	54
Logik (INTP)		3		2		2	2			9
Logistik (ISTJ)		3		2			6	2	1	14
Odvetnik (INFJ)	3	5		3	2	1	6	6	1	27
Podjetnik (ESTP)	3	1		1	1		1	5		12
Posredovalec (INFP)		1		1		2	5	4	2	15
Poveljnik (ENTJ)		2		2	2	1		1		8
Protagonist (ENFJ)	2	8		4	1		3	4	2	24
Pustolovec (ISFP)	1	3		1		2	1	2	2	12
Razpravljavec (ENTP)	1			2				3		6
Virtuoz (ISTP)	1		1		2		1	3		8
Zabavljač (ESFP)		1		1	1		3	1		7
Skupaj	29	56	4	35	16	11	63	55	13	282

Vir: lastno delo.

Tabela 3: Tipi osebnosti po spolu za smeri računovodstvo in revizija ter management

	Management		Skupaj	Računovodstvo in revizija		Skupaj	Skupaj po spolu glede na tip osebnosti
	Moški	Ženski		Moški	Ženski		
Konzul (ESFJ)	2	12	14	2	10	12	26
Branilec (ISFJ)		6	6	2	17	19	25
Odvetnik (INFJ)		5	5	3	3	6	11
Protagonist (ENFJ)	1	7	8	1	2	3	11
Direktor (ESTJ)	5	1	6	1	2	3	9
Logistik (ISTJ)	1	2	3	1	5	6	9
Posredovalec (INFP)		1	1		5	5	6
Logik (INTP)		3	3	1	1	2	5
Aktivist (ENFP)		3	3		1	1	4
Pustolovec (ISFP)	2	1	3	1		1	4
Zabavljač (ESFP)	1		1	1	2	3	4
Podjetnik (ESTP)	1		1	1		1	2
Poveljnik (ENTJ)	1	1	2				2
Virtuoz (ISTP)				1		1	1
Skupaj glede na smer	14	42	56	15	48	63	119

Vir: lastno delo.

Za preverbo ustreznosti vprašalnika *Big 5* je bila izvedena faktorska analiza s pomočjo programa SPSS. Pred faktorsko analizo so bile trditve preverjene z metodo Cronbachove alfe ($\alpha > 0,6$), ki jo uporabljamo za preverjanje ustreznosti trditev, ki kažejo določeno lastnost. Rezultati faktorske analize so predstavljeni v tabeli 4.

Iz tabele 4 je razvidno, da so trditve ustrezne, najmanjši α je pri lastnosti odprtost. Za ekstravertiranost je bilo treba med petimi trditvami, ki kažejo to lastnost, izločiti trditev Q16 (zadržan, vase zaprt), saj se je pri faktorski analizi izkazalo, da ni najboljši pokazatelj ekstravertiranosti. Sprejemljivost se je prvotno merila na podlagi četrte trditve, zaradi boljše vrednosti α je bila izločena trditev Q22 (pogosto išče napake drugih). Prav tako je bila pri lastnosti vestnost α merjena s štirimi trditvami in potem izločena trditev Q23 (ga stalno kaj skrbi). Nevroticizem je bil merjen s tremi trditvami in zaradi ustrezne vrednosti α izločanje ni bilo potrebno. Skupno so bile torej izločene 3 trditve.

Nadalje je bila izdelana faktorska analiza. Najprej so bile v analizo zajete vse spremenljivke, pri čemer je KMO znašal 0,70 in $p < 0,001$, 5 faktorjev pojasni 41,6 % celotne variabilnosti. Faktorska analiza je pokazala, da je vprašalnik ustrezen, saj KMO znaša 0,67 in $p < 0,001$, kar pomeni, da so podatki statistično značilni in primerni za faktorsko analizo. Ker se je v prvem koraku izkazalo, da 3 spremenljivke niso najbolj ustrezne, so bile nadalje iz analize

izključene, pri čemer nova vrednost KMO znaša 0,67, Bartlettov test je statistično značilen pri $p < 0,001$, 5 faktorjev pojasni 44,1 % celotne variabilnosti. Faktorska analiza nam spremenljivke razporedi na 5 faktorjev, ki jim te spremenljivke pripadajo. Iz tabele 5 je razvidno, da imajo prve 4 lastnosti najvišje vrednosti pri faktorju 1 (ekstravertiranost), naslednje 3 lastnosti imajo najvišje vrednosti pri faktorju 2 (vestnost), naslednje 3 pripadajo faktorju 3 (sprejemljivost), naslednje 3 faktorju 4 (nevroticizem) in zadnje 4 faktorju 5 (odprtost).

Tabela 4: Faktorji in Cronbachova alfa

	Osebnostne lastnosti	M	SD	F 1	F 2	F 3	F 4	F 5
Ekstravertiranost	Je zadržan in zaprt vase.	3,57	1,13	0,63	0,10	0,20	-0,31	-0,05
	Je bolj miren po naravi.	2,74	1,26	0,86	-0,04	-0,11	0,07	-0,06
	Družaben, gre rad med ljudi.	3,97	0,98	0,51	0,22	0,09	-0,16	0,17
	Ima malo umetniških interesov.	2,94	1,30	0,69	-0,02	0,01	0	0,14
	Cronbach α	0,766						
Vestnost	Temeljito opravi svoje delo.	4,11	0,73	0,13	0,75	0,11	0,07	0,02
	Učinkovito opravi svoje delo.	4,18	0,73	0,13	0,66	0,16	0,06	0,17
	Načrtuje svoje delo in se svojih načrtov tudi drži.	3,59	0,94	0,13	0,53	-0,05	-0,07	-0,01
	Cronbach α	0,659						
Sprejemljivost	Pogosto išče napake drugih.	3,46	1,00	0,03	0,01	0,49	-0,09	0,09
	Je lahko hladen in vzvišen.	3,73	1,10	0,13	0	0,57	-0,12	-0,01
	Včasih lahko osoren do drugih.	3,68	0,98	0,13	0,13	0,72	-0,19	-0,02
	Cronbach α	0,635						
Nevroticizem	Je depresiven in otožen.	2,13	1,02	0,13	-0,13	-0,17	0,57	0,13
	Ga stalno kaj skrbi.	3,60	1,13	0,13	0,09	-0,1	0,60	-0,05
	Hitro postane nervozen.	3,17	1,09	0,13	0	-0,19	0,66	0,04
	Cronbach α	0,660						
Odprtost	Ga zanima veliko različnih stvari.	4,07	0,97	0,13	0,22	0,12	-0,04	0,59
	Bistroumen, veliko razmišlja.	3,72	0,83	0,13	0,37	-0,21	-0,07	0,44
	Ima bujno domišljijo.	3,60	1,05	0,13	-0,09	-0,08	-0,02	0,62
	Ceni umetniške, estetske izkušnje.	3,51	1,02	0,13	0	0,12	0,14	0,42
	Cronbach α	0,582						

Vir: lastno delo.

V tabeli 5 so predstavljeni rezultati povprečnih vrednosti vprašalnika *Big 5* glede na smer in spol. Zanimivo je, da se vrednosti na vseh smereh gibljejo okoli zlate sredine. Lastnost ekstravertiranost je najvišja pri študentih na smeri podjetništvo (M moški = 3,53, SD = 0,66; M ženske = 3,50, SD = 0,67), sledita smeri trženje (M moški = 3,35, SD = 0,60; M ženske = 3,53, SD = 0,91) in management (M moški = 3,41, SD = 0,71; M ženske = 3,51 SD = 0,88).

Najnižje povprečje dosegajo na smeri mednarodno poslovanje (M moški = 2,80, SD = 1,41; M ženske = 3,00, SD = 0,28). Najvišja razlika med spoloma se pokaže na smeri turizem (M moški = 2,65, SD = 0,96; M ženske = 3,36, SD = 0,38). Glede na spol ne moremo enoznačno trditi, da je ta lastnost bolj značilna samo za določen spol. Ženske so bolj ekstravertirane na smereh management, bančni in finančni management, mednarodno poslovanje, poslovna logistika, računovodstvo in revizija ter turizem, medtem ko so moški bolj na smereh podjetništvo, trženje in poslovna informatika.

Lastnost sprejemljivost je najvišja na smeri management (M moški = 3,79, SD = 0,43; M ženske = 3,58, SD = 0,70), sledita smeri turizem (M moški = 3,94, SD = 0,83; M ženske = 3,39, SD = 0,38) in trženje (M moški = 3,49, SD = 0,55; M ženske = 3,50, SD = 0,67). Najnižje povprečje je spet na smeri mednarodno poslovanje (M moški = 2,88, SD = 1,24; M ženske = 2,63, SD = 0,18). Najvišja razlika med spoloma se pokaže na smeri bančni in finančni management (M moški = 3,08, SD = 2,88; M ženske = 3,75, SD = 2,63). Moški so bolj sprejemljivi na smereh management, mednarodno poslovanje, poslovna logistika in turizem, medtem ko ženske na smereh bančni in finančni management, podjetništvo, poslovna informatika, računovodstvo in revizija ter trženje.

Vestnost je lastnost, ki dosega najvišje povprečje na smeri management (M moški = 3,98, SD = 0,32; M ženske = 3,85, SD = 0,44), sledita smeri podjetništvo (M moški = 3,75, SD = 0,33; M ženske = 3,79, SD = 0,52) in poslovna logistika (M moški = 3,82, SD = 0,59; M ženske = 3,50, SD = 0,41). Najnižje povprečje imajo študenti iz smeri mednarodno poslovanje (M moški = 3,38, SD = 0,53; M ženske = 3,75, SD = 0,71). Med spoloma je najvišja razlika pri študentih smeri poslovna informatika (M moški = 3,56, SD = 0,43; M ženske = 3,94, SD = 0,52). Moški so bolj vestni na smereh bančni in finančni management, management, poslovna logistika ter turizem, ženske pa na smereh mednarodno poslovanje, podjetništvo, poslovna informatika, računovodstvo in revizija ter trženje.

Nevroticizem je »negativna« osebnotna lastnost. Najnižje povprečje imajo študenti poslovne informatike (M moški = 2,56, SD = 0,52; M ženske = 2,92, SD = 1,07), sledijo študenti podjetništva (M moški = 2,95, SD = 0,88; M ženske = 2,89, SD = 0,79) in managementa (M moški = 2,59, SD = 1,05; M ženske = 3,05, SD = 0,92), najvišje pa študenti mednarodnega poslovanja (M moški = 2,83, SD = 1,79; M ženske = 3,83, SD = 0,71), kjer je tudi najvišja razlika med spoloma. Moški so bolj nevroticistični na smereh bančni in finančni management, management, poslovna logistika, računovodstvo in revizija ter turizem, ženske pa na smereh mednarodno poslovanje, podjetništvo, poslovna informatika in trženje.

Lastnost odprtost dosega najvišje povprečje med študenti smeri management (M moški = 3,68, SD = 0,41; M ženske = 4,02, SD = 0,63), sledita smeri poslovna informatika (M moški = 3,77, SD = 0,55; M ženske = 4,25, SD = 0,79) in podjetništvo (M moški = 4,02, SD = 0,58; M ženske = 3,75, SD = 0,52). Najnižje povprečje dosegajo študenti smeri turizem (M moški = 3,43, SD = 0,69; M ženske = 3,31, SD = 0,78), najvišja razlika med spoloma je pri študentih

smeri mednarodno poslovanje (M moški = 3,38, SD = 0,18; M ženske = 4,00, SD = 0,35). Moški so bolj odprti na smereh podjetništvo, poslovna logistika, računovodstvo in revizija ter turizem, ženske pa na smereh bančni in finančni management, management, mednarodno poslovanje, poslovna informatika ter trženje.

Tabela 5: Big 5 glede na smer in spol

Smer	N	Ekstravertiranost	Sprejemljivost	Vestnost	Nevroticizem	Odprtost
Bančni in fin. man.	29	3,46	3,45	3,67	3,02	3,63
Moški	13	3,40	3,08	3,77	2,79	3,58
Ženske	16	3,51	3,75**	3,59	3,21	3,67
Management	56	3,47	3,63	3,88	2,93	3,94
Moški	14	3,41	3,79	3,98	2,60	3,68
Ženske	42	3,49	3,58	3,85	3,05	4,02 .
Mednarod. poslov.	4	2,90	2,75	3,56	3,33	3,69
Moški	2	2,80	2,88	3,38	2,83	3,38
Ženske	2	3,00	2,63	3,75	3,83	4,00
Podjetništvo	35	3,51	3,42	3,77	2,91	3,86
Moški	14	3,53	3,16	3,75	2,95	4,02
Ženske	21	3,50	3,60 .	3,79	2,89	3,75
Posl. Informatika	16	2,99	3,41	3,66	2,65	3,89
Moški	12	3,00	3,27	3,56	2,56	3,77
Ženske	4	2,95	3,81 .	3,94	2,92	4,25
Poslovna logistika	11	3,36	3,25	3,70	2,97	3,66
Moški	7	3,31	3,32	3,82	3,05	3,86
Ženske	4	3,45	3,13	3,50	2,83	3,31
Računov. in revizija	63	3,23	3,46	3,69	3,02	3,52
Moški	15	3,09	3,15	3,70	3,02	3,72
Ženske	48	3,28	3,56 .	3,69	3,01	3,46
Trženje	55	3,47	3,50	3,62	2,95	3,77
Moški	17	3,35	3,49	3,50	2,84	3,72
Ženske	38	3,53	3,50	3,68	3,00	3,79
Turizem	13	3,14	3,56	3,63	3,28	3,35
Moški	4	2,65	3,94	3,75	3,33	3,44
Ženske	9	3,36	3,39	3,58	3,26	3,31
Skupaj	282	3,40	3,48	3,72	2,97	3,73

Opomba: . $p < 0,1$, * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Vir: lastno delo.

V tabeli 5 je razvidno, da študenti smeri računovodstva in revizije ne izstopajo pri nobeni od lastnosti, dosegajo pa najvišje povprečje pri lastnosti vestnost (M moški = 3,70, SD = 0,36; M ženske = 3,69, SD = 0,44), sledijo odprtost (M moški = 3,72, SD = 0,82; M ženske = 3,46, SD = 0,69), sprejemljivost (M moški = 3,15, SD = 0,82, M ženske = 3,56, SD = 0,59), ekstravertiranost (M moški = 3,09, SD = 0,72; M ženske = 3,28, SD = 0,72) in nevroticizem (M moški = 3,02, SD = 0,21; M ženske = 3,01, SD = 0,63).

Razlike med moškimi in ženskami v osebnostnih lastnostih sem testirala s t testom in rezultati kažejo marginalno razliko na smeri management za lastnost odprtost, pri čemer so ženske bolj odprte (t (54) = -1,91, p = 0,061). Za lastnost sprejemljivost kažejo močno značilno razliko na smeri bančni in finančni management (t (27) = -3,33, p = 0,003) ter marginalno razliko na smeri podjetništvo (t (33) = -1,91, p = 0,064), pri poslovni informatiki (t (14) = -1,81, p = 0,091), ter na smeri računovodstvo in revizija (t (61) = -2,13, p = 0,089), kjer so bolj spremenljive ženske v primerjavi z moškimi.

5.2 Korelacijska analiza

Za preverjanje hipotez je bila uporabljena metoda analize korelacijskih koeficientov. V analizo sta vključeni samo smeri računovodstvo in revizija ter management. V prvem delu je narejena korelacijska analiza med 16 osebnostnih lastnosti in *Big 5* za vsako smer ločeno, v drugem delu analize pa je preučena razlika v povezavah v odvisnosti od smeri. Ker se tip osebnosti arhitekt in razpravljaec ne pojavita pri nobeni od preučevanih smeri, sta te dve lastnosti izločeni. Rezultati so prikazani v tabeli 6 za računovodstvo in revizijo ter v tabeli 7 za management. V drugem delu je analizirana povezava med smerjo računovodstvo in revizija v primerjavi z managementom in osebnostnimi lastnostmi, kar je prikazano v tabeli 8.

Na smeri računovodstvo in revizija se očitno značilna razlika pokaže med osebnostnima lastnostma odvetnik in ekstravertiranost (r = -0,324, p = 0,006) ter med osebnostnima lastnostma zabavljač in nevroticizem (r = -0,377, p = 0,002). Značilna razlika se pokaže med osebnostnima lastnostma konzul in ekstravertiranost (r = -0,312, p = 0,013) ter med osebnostnima lastnostma virtuoz in spremenljivost (r = -0,281, p = 0,026). Osebnostna lastnost odvetnik je tudi značilno različna z odprtostjo (r = 0,273, p = 0,031).

Na smeri management se značilna razlika pokaže med starostjo in osebnostnima lastnostma logik (r = 0,265, p = 0,048) in vestnost (r = -0,295, p = 0,027). Osebnostna lastnost ekstravertiranost je značilno povezana z osebnostnimi lastnostmi posredovalca (r = -0,334, p = 0,012), branilca (r = -0,291, p = 0,029), direktorja (r = -0,263, p = 0,050) in močno značilno povezana z osebnostno lastnostjo konzula (r = 0,526, p = 0,000). Osebnostna lastnost odprtost je značilno povezana z osebnostno lastnostjo protagonist (r = 0,279, p = 0,037) in močno značilno povezana z osebnostjo pustolovec (r = -0,409, p = 0,002).

Tabela 6: Korelacijska matrika za smer računovodstvo in revizija

	Spol	Starost	Logik	Odvetnik	Posredov.	Protag.	Aktivist	Logistik	Branilec	Direktor	Konzul	Podjetnik	Zabavljač	Pustolovec	Virtuoz	Ekstrav.	Sprejemlj.	Vestnost	Nevrotic.	Odprtost
Spol	1	,011	-,111	-,200	,164	-,050	,071	,054	,205	,101	,081	-,227	-,050	-,227	-,227	,113	,263*	-,013	-,005	-,153
Starost		1	,025	,100	-,127	-,066	-,081	-,152	,223	,212	-,081	-,081	,088	,050	-,081	-,197	,051	,042	-,032	,045
Logik			1	-,059	-,053	-,040	-,023	-,059	-,119	-,033	-,088	-,023	-,040	-,023	-,023	-,009	-,126	,080	,222	,215
Odvetnik				1	-,095	-,073	-,041	-,105	-,213	-,059	-,157	-,041	-,073	-,041	-,041	-,342**	-,103	-,148	,019	,273*
Posredov.					1	-,066	-,037	-,095	-,193	-,053	-,142	-,037	-,066	-,037	-,037	,019	-,071	-,275*	,081	-,192
Protag.						1	-,028	-,073	-,147	-,040	-,108	-,028	-,050	-,028	-,028	,096	,098	-,013	,032	,175
Aktivist							1	-,041	-,083	-,023	-,062	-,016	-,028	-,016	-,016	,139	,008	-,134	-,003	,129
Logistik								1	-,213	,250*	-,157	-,041	-,073	-,041	-,041	-,171	-,226	,111	,073	,066
Branilec									1	,078	-,319*	-,083	-,147	-,083	-,083	-,231	,184	,156	,157	-,150
Direktor										1	-,088	-,023	-,040	-,023	-,023	-,139	-,126	,134	,176	-,068
Konzul											1	-,062	-,108	-,062	-,062	,312*	,182	,142	-,112	-,041
Podjetnik												1	-,028	-,016	-,016	,176	-,137	-,134	-,003	,085
Zabavljač													1	-,028	-,028	,224	,155	-,147	-,377**	-,161
Pustolovec														1	-,016	,030	,008	,094	,060	-,224
Virtuoz															1	-,043	-,281*	,094	-,066	,129
Ekstrav.																1	,291*	-,088	-,321*	-,099
Sprejemlj.																	1	-,045	-,386**	-,088
Vestnost																		1	,440**	,295*
Nevrotic.																			1	,148
Odprtost																				1

Vir: lastno delo.

Tabela 7: Korelacijska matrika za smer management

	Spol	Starost	Logik	Odvetnik	Posredov.	Protag.	Aktivist	Logistik	Branilec	Direktor	Poveljnik	Konzul	Podjetnik	Zabavljač	Pustolovec	Ekstrav.	Sprejemlj.	Vestnost	Nevrotic.	Odprtost
Spol	1	,101	,137	,181	,078	,118	,137	-,046	,200	,200	-,111	,143	-,234	-,234	-,229	,037	-,141	-,139	,205	,252
Starost		1	,265*	,006	-,007	-,127	-,067	,044	,104	,003	,024	,058	-,054	-,101	-,123	,011	,009	-,295*	-,218	,037
Logik			1	-,074	-,032	-,097	-,057	-,057	-,082	-,082	-,046	-,137	-,032	-,032	-,057	-,076	-,048	,019	,127	,192
Odvetnik				1	-,042	-,128	-,074	-,074	-,108	,094	-,060	-,181	-,042	-,042	-,074	-,206	-,014	,089	,218	,165
Posredov.					1	-,055	-,032	-,032	-,047	-,047	-,026	-,078	-,018	-,018	-,032	-,334*	-,290*	,038	,244	-,156
Protag.						1	-,097	-,097	-,141	,024	-,079	-,236	-,055	-,055	-,097	-,045	-,082	,116	,188	,279*
Aktivist							1	-,057	-,082	,174	-,046	-,137	-,032	-,032	-,057	,209	-,079	-,320*	-,067	,158
Logistik								1	-,082	,174	-,046	-,137	-,032	-,032	-,057	-,228	-,172	-,078	-,094	-,108
Branilec									1	,067	-,067	-,200	-,047	-,047	-,082	-,291*	-,047	-,008	,044	-,134
Direktor										1	-,067	-,067	-,047	-,047	-,082	-,263*	-,138	,169	-,037	-,085
Poveljnik											1	-,111	-,026	-,026	-,046	,100	,111	,113	,181	-,101
Konzul												1	-,078	-,078	-,137	,526**	,237	-,088	-,162	,078
Podjetnik													1	-,018	-,032	,118	,078	,038	-,132	,071
Zabavljač														1	-,032	-,011	,131	-,044	-,179	-,099
Pustolovec															1	-,209	,138	,019	-,011	-,409**
Ekstrav.																1	,222	-,082	-,329*	,205
Sprejemlj.																	1	-,002	-,333*	-,125
Vestnost																		1	,137	,080
Nevrotic.																			1	,145
Odprtost																				1

Vir: lastno delo.

Tabela 8: Korelacijska matrika povezanosti smeri študija s osebnostnimi lastnostmi.

	Smer	Spol	Starost	Logik	Povelj.	Odvet.	Posred.	Protag.	Aktiv.	Logist.	Bran.	Direkt.	Konzul	Virtuoz	Podjet.	Zabav.	Pustolov.	Ekstrav.	Sprejem.	Vestn.	Nevrotic.	Odprt.
Smer	1	,014	-.184*	-,054	-,139	,010	,140	-,164	-,104	,079	.238**	-,150	-,072	,087	-,008	,082	-,104	-,150	-,129	-.227*	,050	-.300**
Spol		1	,058	,021	-,078	-,022	,131	,046	,106	,014	.197*	,152	,111	-,162	-.230*	-,111	-.220*	,071	,072	-,073	,112	,015
Starost			1	.182*	,044	,044	-,094	-,074	-,050	-,064	,104	,091	,014	-,062	-,062	-,012	-,050	-,040	,050	-,097	-,160	,092
Logik				1	-,027	-,067	-,048	-,067	-,039	-,060	-,108	-,056	-,111	-,019	-,027	-,039	-,039	-,039	-,077	,058	,159	.206*
Povelj.					1	-,042	-,030	-,042	-,024	-,037	-,067	-,035	-,069	-,012	-,017	-,024	-,024	,094	,092	,106	,137	-,017
Odvet.						1	-,074	-,102	-,060	-,091	-,165	,030	-,169	-,029	-,042	-,060	-,060	-.270**	-,064	-,041	,127	.213*
Posred.							1	-,074	-,043	-,066	-,119	-,062	-,122	-,021	-,030	-,043	-,043	-,113	-,146	-.198*	,132	-.210*
Protag.								1	-,060	-,091	-,165	,030	-,169	-,029	-,042	-,060	-,060	,030	,014	,096	,127	.255**
Aktiv.									1	-,053	-,096	,136	-,099	-,017	-,024	-,035	-,035	.194*	-,029	-.206*	-,052	,160
Logist.										1	-,148	,177	-,151	-,026	-,037	-,053	-,053	-.201*	-.211*	,016	-,005	-,020
Bran.											1	,026	-.273**	-,047	-,067	-,096	-,096	-.272**	,063	,035	,107	-.205*
Direkt.												1	-,061	-,025	-,035	-,050	-,050	-.189*	-,106	,178	,021	-,023
Konzul													1	-,049	-,069	-,099	-,099	.432**	.216*	,045	-,143	,033
Virtuoz														1	-,012	-,017	-,017	-,041	-.216*	,047	-,035	,071
Podjet.															1	-,024	-,024	,145	-,033	-,048	-,076	,077
Zabav.																1	-,035	,110	,131	-,124	-.261**	-,159
Pustolov.																	1	-,107	,095	,069	,005	-.259**
Ekstrav.																		1	.269**	-,047	-.328**	,085
Sprejem.																			1	,005	-.353**	-,059
Vestn.																				1	.248**	.258**
Nevrotic.																					1	,119
Odprt.																						1

Vir: lastno delo.

V tabeli 8 so prikazani rezultati korelacijske analize med smerjo računovodstvo in revizija v primerjavi z managementom in osebnostnimi lastnostmi, pri čemer pozitivna vrednost pomeni, da je povezava s smerjo računovodstvo in revizija, negativna vrednost pa, da je povezava s smerjo management. Rezultati kažejo močno pozitivno značilno povezavo med osebnostnim tipom branilec in izbrano smerjo študija ($r = 0,283$, $p = 0.009$), kar kaže, da se za smer računovodstvo in revizija odloča več ljudi s karakteristikami tipa branilec. Nasprotno pa rezultati kažejo marginalno značilno negativno povezavo med osebnostnim tipom protagonist ($r = -0,164$, $p = 0.074$) in direktor ($r = -0,150$, $p = 0.103$) in izbrano smerjo študija. Za smer management se torej odloča več ljudi s karakteristikami tipa protagonist ali direktor. Rezultati korelacijske analize kažejo tudi močno značilno povezavo med vestnostjo ($r = -0,227$, $p = 0.013$) in odprtostjo ($r = -0,300$, $p = 0.001$) s smerjo študija. Študenti računovodstva in revizije so manj vestni in prej bolj zaprte narave, kot študenti managementa.

6 DODATNA KVALITATIVNA RAZISKAVA

6.1 Udeleženci

Po opravljeni začetni raziskavi pri dodiplomskih študentih, kjer so ugotovljene razlike v osebnostnih lastnosti študentov, ki se odločajo za smer računovodstvo in revizija, je bila opravljena še dodatna raziskava. Z dodatno raziskavo izključno na študentih 3. letnika dodiplomskega študija smer računovodstvo in revizija sem želela poiskati poglobljene razloge za izbiro tega na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani. Anketiranih je bilo 43 študentov, od tega je bilo 42 veljavnih odgovorov.

6.2 Vprašalnik

Vprašalnik je bil sestavljen iz 8 vprašanj, kjer je bilo pri začetnem vprašanju treba določiti stopnjo pomembnosti s 7-stopenjsko Likertovo lestvico. Pri tem vprašanju so morali študenti izbrati, kako močno (1 – zelo pomembno in 7 – zelo nepomembno) so naštetih dejavniki (možnost zaposlitve, zaslužek, delo s številkami, ugled poklica, vpliv vrstnikov, vpliv družine, vpliv medijev in poslušanje predmeta računovodstvo v srednji šoli) vplivali na izbiro študija. Naslednje vprašanje se je nanašalo na čas izbire za študij računovodstva. Nadalje so študenti označili čas izbire za študij računovodstva in revizije. Ponujeni odgovori so bili na fakulteti, delo s številkami me veseli od nekdaj, računovodstvo mi je bilo všeč že v srednji šoli in v računovodstvu se vedno najde služba. Sledilo je vprašanje, ali je bila izbira študija zanje prava izbira, študenti so izbirali med odgovori da, ne, ne vem in drugo. Nadalje je bilo študentom postavljeno vprašanje, ali poleg študija že delajo v računovodstvu ali reviziji. Anketni vprašalnik je bil zastavljen študentom zadnjega letnika dodiplomskega študija računovodstva, zato so jim bila postavljena tudi vprašanja odprtega tipa. Vprašanja so se nanašala na načrte za prihodnost in kako gledajo na poklic računovodja.

6.3 Rezultati

Rezultati ankete so pokazali, da je študentom pri izbiri študija najpomembnejši dejavnik možnost zaposlitve, kar je razvidno iz tabele 9. Tako je odgovorilo 45,2 % študentov (N = 19), nihče ni odgovoril, da je ta dejavnik nepomemben. Kar 42,9 % študentov (N = 18) je odgovorilo, da jim je zaslužek pomemben, le 9,5 % (N = 4) jih je odgovorilo, da jim je zelo pomemben, prav tako jih je 9,5 % zaslužek označilo kot nepomemben dejavnik. Zelo pomembna se jim zdi tudi možnost samozaposlitve, in to kar 28,6 % študentom (N = 12), ostali so se odločali različno, tudi do stopnje zelo nepomembno. Prav tako je 28,6 % študentov kot zelo pomemben dejavnik izbralo delo s številkami, nihče ni določil dejavnika kot zmerno nepomembnega ali zelo nepomembnega. Ugled poklica jim je pomemben do zmerno pomemben (31,0 % za vsak dejavnik). Dejavniki, kot so vpliv vrstnikov, vpliv družine, vpliv medijev in poslušanje predmeta računovodstvo v srednji šoli, so se izkazali za nepomembne.

Tabela 9: Stopnja pomembnosti dejavnikov, ki vplivajo na izbiro študija računovodstvo in revizija

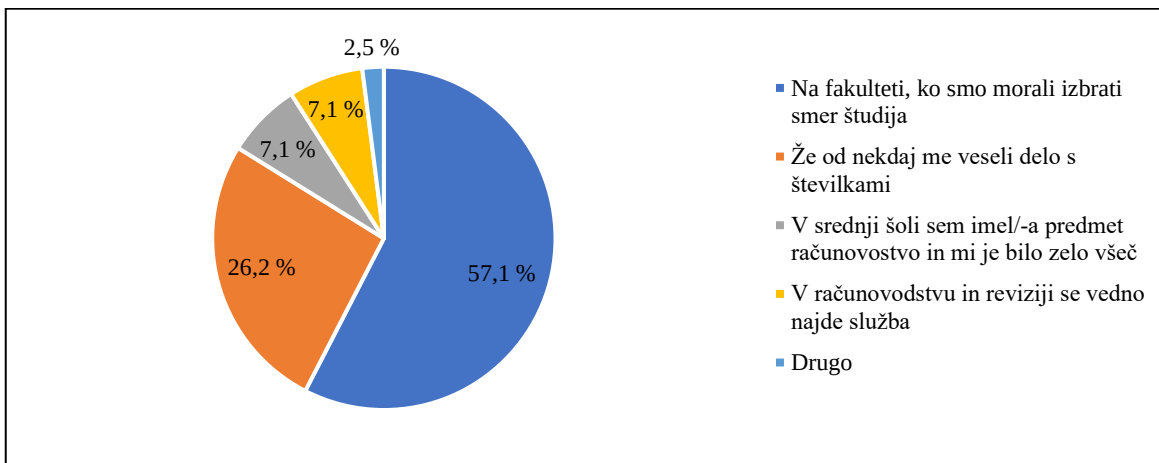
	Zelo pomemb.	Zmerno pomemb.	Pomemb.	Niti pomembno niti nepomembno	Nepomem.	Zmerno nepomem.	Zelo nepomem.	Skupaj	Povpre.	Std. odklon
	1	2	3	4	5	6	7			
Zaslužek	4	13	18	3	4	0	0	42	2,8	1,05
	9,5 %	31,0 %	42,9 %	7,1 %	9,5 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %		
Možnost zaposlitve	19	15	7	1	0	0	0	42	1,8	0,82
	45,2 %	35,7 %	16,7 %	2,4 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %		
Možnost samozaposlitve	12	8	8	8	2	2	2	42	2,9	1,72
	28,6 %	19,0 %	19,0 %	19,0 %	4,8 %	4,8 %	4,8 %	100,0 %		
Ugled poklica	5	13	13	5	5	1	0	42	2,9	1,27
	11,9 %	31,0 %	31,0 %	11,9 %	11,9 %	2,3 %	0,0 %	100,0 %		
Vpliv vrstnikov	2	3	2	6	10	7	12	42	5,1	1,76
	4,8 %	7,1 %	4,8 %	14,3 %	23,8 %	16,7 %	28,5 %	100,0 %		
Vpliv družine	1	2	9	8	7	5	10	42	4,7	1,71
	2,4 %	4,8 %	21,4 %	19,0 %	16,7 %	11,9 %	23,8 %	100,0 %		
Vpliv medijev	0	0	2	9	9	5	17	42	5,6	1,34
	0,0 %	0,0 %	4,8 %	21,4 %	21,4 %	11,8 %	40,6 %	100,0 %		
Delo s številkami	12	11	11	6	2	0	0	42	2,4	1,19
	28,6 %	26,2 %	26,2 %	14,3 %	4,7 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %		
Predmet rač. sem imel že v srednji šoli	2	1	2	5	3	3	26	42	5,8	1,79
	4,8 %	2,4 %	4,8 %	11,9 %	7,1 %	7,1 %	61,9 %	100,0 %		

Vir: lastno delo.

Slika 5 prikazuje čas izbire za študij računovodstva in revizije. 57,1 % študentov (N = 24) je odgovorilo, da so se za študij odločili na fakulteti, ko se je bilo treba odločiti za smer študija. Nadalje 26,2 % študentov (N = 11) že od nekdaj veseli delo s številkami, 7,1 % študentov (N = 3) je odgovorilo, da jim je bilo računovodstvo vseč že v srednji šoli, 7,1 % (N = 3) jih

meni, da se v računovodstvu in reviziji vedno najde služba. Eden od študentov je odgovoril, da v računovodstvu dela že od 16. leta, saj je mami vodja računovodstva.

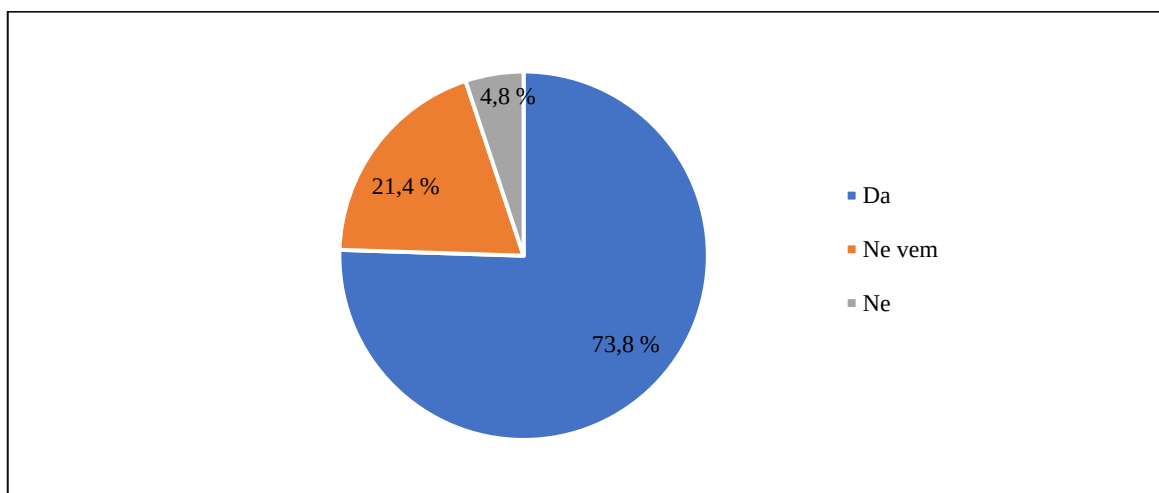
Slika 5: Čas izbire študija



Vir: lastno delo.

Slika 6 prikazuje odgovore na vprašanje o ustreznosti izbire študija. 73,8 % študentov (N = 31) meni, da so se za izbiro študija odločili prav, 21,4 % študentov (N = 9) ne ve, ali je bila odločitev prava, 4,8 % študentov (N = 2) je odgovorilo z ne.

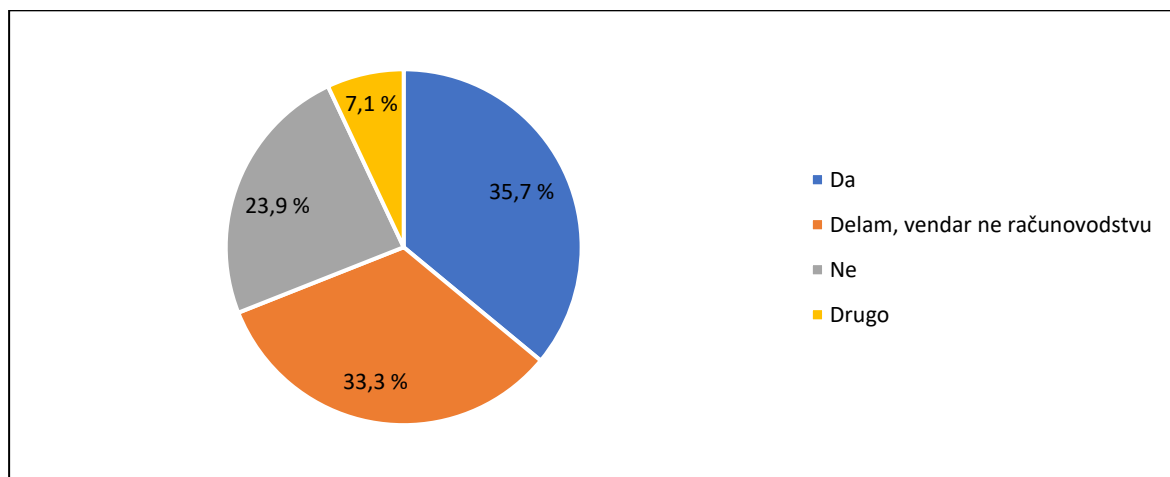
Slika 6: Ustreznost izbire študija



Vir: lastno delo.

Slika 7 prikazuje delo ob študiju. 35,7 % vprašanih študentov (N = 15) že dela v računovodstvu, 33,3 % študentov (N = 14) dela, vendar ne v računovodstvu 23,9 % študentov (N = 10) ne dela nikjer, 2 študenta sta pod možnost drugo napisala, da bosta začela delati v računovodstvu, 1 od študentov pa računovodstvo inštruirala.

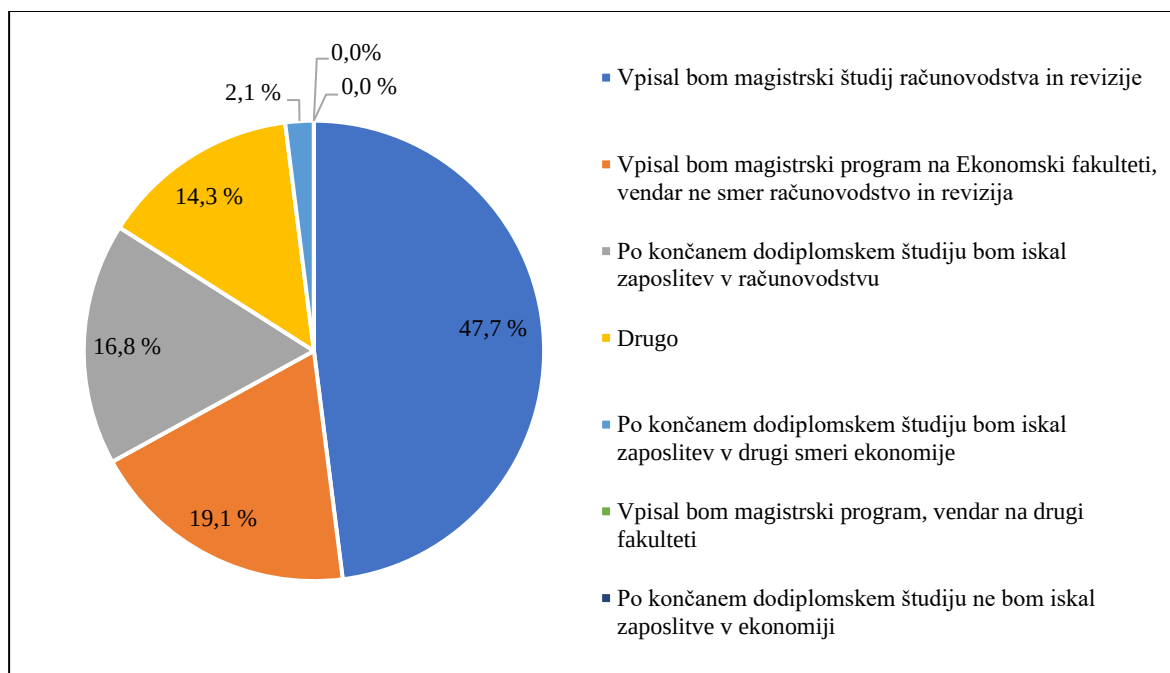
Slika 7: Delo ob študiju



Vir: lastno delo.

Magistrski študij iz računovodstva in revizije bo, kot prikazuje slika 8, vpisalo 47,7 % študentov (N = 20), 19,1 % študentov (N = 8) bo vpisalo magistrski program na Ekonomski fakulteti, vendar ne smeri računovodstvo in revizija. Zaposlitev v računovodstvu bo iskalo 16,8 % študentov (N = 7), 1 od študentov bo iskal zaposlitev v drugi smeri ekonomije, nihče ni izbral možnosti, da bi vpisal magistrski študij na drugi fakulteti in iskanje zaposlitve zunaj ekonomske smeri. 14,3 % študentov (N = 6) je pod možnost drugo zapisalo, da že delajo v računovodstvu, nekateri bodo koristili status absolventa, spet drugi se bodo vpisali izredno in se zaposlili, tretji pa še ne vedno, kam jih bo zanesla pot.

Slika 8: Načrti študentov zaključnega letnika dodiplomskega študija za prihodnost



Vir: lastno delo.

Študentom, ki se ne nameravajo vpisati na magistrski program računovodstvo in revizija, je bilo zastavljeno podvprašanje, kaj jih je od tega študija odvrgnilo in kateri študij bodo izbrali. Nekateri so odgovorili, da je računovodstvo dolgočasno, monotono, drugi pa, da je študij težek ipd. V nadaljevanju delim nekaj odgovorov študentov:

»Prvotni razlog je bil, ker je to smer, v kateri sem vedel, da se bom največ naučil, pridobil največ znanja. Se pa od vedno zavedam, da v računovodstvu ne bom delal, saj je preveč monotono delo. Trenutno delam v podjetju, prvotno sem bil v računovodstvu, ampak mi ni bilo v redu.«

»Tekom 3. letnika sem spoznala, da me računovodstvo ne veseli toliko, kot me je v prvem letniku. Prvotno sem se vpisala z željo postati revizor, vendar se v prihodnosti vidim bolj v podjetništvu in managementu. Menim pa, da je bilo pridobljeno znanje zelo koristno za prihodnost.«

»Nisem prepričana, da bi se s tem ukvarjala v prihodnosti. Študij mi je zanimiv, ampak sem mnenja, da ni zame.«

»Zanima me še področje bančništva in poslovne informatike, tako da bom verjetno izbral študij v teh smereh.«

Prav tako je bilo študentom, ki so se odločili za študij računovodstva, postavljeno podvprašanje v zvezi z odločitvijo za študij, kaj jih pri tem poklicu navdušuje in ali se v prihodnosti vidijo delati kot računovodje ali revizorji? Odgovori so bili različni, od tega, da je to edini res uporabni program študija, da znanja ni nikoli preveč, delo s številkami, višja plača z višjo izobrazbo, razširitev znanja, ker je računovodstvo zelo razširjeno in so za naprej razširjene možnosti, zaradi boljše zaposlitve ipd. Delim nekaj bolj obširnih odgovorov študentov:

»Študij mi je zanimiv, zato bom šel 1 stopnjo višje, poleg tega pa ob študiju delam v računovodstvu preko študenta, kar mi doprinese ogromno izkušenj in novih poznanstev ter morebitnih možnosti zaposlitev.«

»Za nadaljevanje na tej smeri sem se odločila, ker mi je snov računovodstva zelo všeč, saj je logična, številke pa se vse lepo 'poklopijo' med seboj. Ob učenju snovi pri računovodskih predmetih se počutim zelo dobro, pomembno. Všeč so mi tudi številke in pa to, da jih je treba urejati in računati, vendar pa to ni tako zahtevno kot pri npr. matematiki. Po študiju se vidim kot zaposlena v tej smeri ali v računovodstvu ali v reviziji.«

»Ker želim imeti narejen magisterij in če ga ne bom naredila zdaj, ga ne bom nikoli. Zdi se mi, da imamo po magisteriju tudi boljše priložnosti za zaposlitev. Po končanem študiju se vidim kot zaposlena na tem področju.«

Sledili sta še 2 vprašanji odprtega tipa. Anketa je bila pripravljena v času koronavirusa, zato je bilo študentom zastavljeno vprašanje, kako vidijo poklic računovodja v tem času, kakšne so možnosti zaposlitve, ali so po njihovem mnenju računovodje bolj obremenjeni zaradi nenehnih sprememb zakonodaje in protikoronskih paketov? Svoje mnenje so lahko podkrepili še z osebno izkušnjo. Večina je odgovorila, da je računovodski poklic že sam po sebi zahteven, saj je treba nenehno spremljati spremembe zakonov. Strinjali so se, da je bilo za računovodje v tem obdobju še težje in zelo stresno, ker so se spremembe dogajale na dnevni ravni, zato niso več vedeli, kdaj točno uporabiti katerega od ukrepov. Študenti v večini menijo, da je poklic računovodje vedno iskan, tudi v času korone, saj tehnologija ne more popolnoma nadomestiti dela računovodje. Tukaj delim nekaj odgovorov študentov:

»Da, v teh časih je težje, saj je treba dobro spremljati zakonodajo in jo poznati. Imam izkušnje v računovodstvu, kjer sem morala določati, koliko dni so zaposleni morali delati od doma, in ko so dobili korono, ali je to nadomestilo 100 % plače ali 80 %, ali je samoizolacija ali bolniška ipd. Vseeno se mi zdi, da je možnost zaposlitve še kar v redu in je možnost samozaposlitve tudi dobra, saj je vedno več podjetij na trgu, ki rabijo zunanje računovodstva.«

»Računovodje so že v navadnih okoliščinah visoko obremenjeni, sploh v času sestavljanja letnih izkazov, zaradi velike količine raznih ukrepov pa se je gotovo stres le še povečal. V vsakem primeru pa je računovodstvo temeljna služba v vsakem podjetju, tako da ni prišlo do večjih odpuščanj.«

»Nekaj časa nazaj sem se pogovarjala v računovodskem servisu in so mi omenili, da je sedaj veliko bolj naporno zaradi vseh sprememb, ki se morajo upoštevati pri knjigovodstvu. Zdi pa se mi še vedno, da je delo računovodje močno iskano delo, vendar premalo cenjeno, saj so bili včasih računovodje veliko bolj cenjeni.«

»Menim, da je veliko možnosti za zaposlitev, saj vsako podjetje potrebuje računovodjo. V času korone pa menim, da so računovodje močno spregledan poklic, saj resnično opravljajo čudeže z vsemi novimi navodili. Prav tako se mi zdijo malo smešne cene izobraževanj in tečajev za izpopolnjevanje znanja računovodij.«

7 GLAVNE UGOTOVITVE

Po opravljenih raziskavah lahko preverim pravilnost zastavljenih hipotez.

Hipotezo 1, da med študenti računovodstva prevladujeta osebnostna tipa logistik (ISTJ) in direktor (ESTJ), na podlagi rezultatov raziskave zavračam. Namreč ugotovljeno je, da pri študentih Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani na smeri računovodstvo in revizija prevladujeta osebnostni lastnosti branilec (ISFJ) in konzul (ESFJ). Ugotavljam, da so nekatere lastnosti branilca zelo podobne logistiku (zanesljivost, svoje delo jemljejo zelo resno, zadržanost do dosežkov), prav tako ga v nekaterih lastnostih lahko povežemo tudi z

osebnostno lastnostjo direktorja (zanesljivost, odličen administrator, smisel za vodenje). Zato je osebnostna lastnost branilec za študente smeri računovodstva in revizije nekako razumljiv. Bolj pa preseneča, da tako prednjači osebnostna lastnost konzula, ki ni povsem tipična za računovodje, je pa na splošno najpogostejša osebnostna lastnost.

S hipotezo 2 napovedujem, da sta zaslužek in možnost zaposlitve najpomembnejša dejavnika za izbiro študija računovodstvo in revizija. Hipoteza se delno potrdi, saj so možnost zaposlitve študenti izbrali za zelo pomemben dejavnik, na drugem mestu pa je bilo izpostavljeno delo s številkami. Zaslužek je sicer med študenti pomemben dejavnik za izbiro študija računovodstvo in revizija, ni pa najpomembnejši. V primerjavi s tujimi študijami, kjer je zaslužek med najpomembnejši dejavniki, rezultat te raziskave ne preseneča. Pri nas poklic računovodje ni tako cenjen in dobro plačan kot v tujini, da bi se tako za ta študij kot poklic odločali ravno na podlagi zaslužka.

Hipotezo 3, da se večina študentov za smer študija računovodstva odloči v srednji šoli, ker so tam že poslušali predmet računovodstvo, se zavrne. Študenti so v večini odgovorili, da so se za študij odločili šele na fakulteti, ob koncu prvega letnika, ko se je bilo treba odločiti za smer študija. Sledil je odgovor, da jih že od nekdaj veseli delo s številkami, odgovor, da so se za študij odločili v srednji šoli, pa je na tretjem mestu.

S hipotezo 4 napovedujem, da se za študij na smeri računovodstvo in revizija odloči več žensk kot moških, saj je računovodstvo bolj ženski poklic, za management pa se odločajo predvsem moški. Hipoteza se zavrne, spol nima značilnega vpliva na izbiro študija računovodstvo in revizija. Ženske sicer prednjačijo, vendar je enako tudi na preostalih smereh študija, saj je na Ekonomski fakulteti že od začetka vpisanih več žensk kot moških.

V prvem delu raziskave je bil poudarek na iskanju osebnostnih lastnosti, ki se najbolj odražajo pri študentih računovodstva in revizije v primerjavi z ostalimi smermi, še posebej s smerjo management. Največ je bilo študentov smeri računovodstvo in revizija, po spolu pa so prevladovale ženske, ki sicer prevladujejo na vseh smereh vpisa. Rezultat raziskave je pokazal, da se na obeh smereh najpogosteje pojavita osebnostni lastnosti konzula in branilca, na smeri računovodstvo prevladuje branilec, na smeri management pa konzul. Skupno vsem smerem je, da se je najpogosteje pojavila osebnostna lastnost konzula. Na podlagi vprašalnika *Big 5* so študenti računovodstva in revizije najvišje povprečje dosegli pri lastnosti vestnost, treba pa je poudariti, da ni nobena od lastnosti izstopala. Študenti managementa so najvišje povprečje dosegli pri osebnostni lastnosti odprtost. Za študij se študenti večinoma odločajo zaradi možnosti zaposlitve. Večina študentov meni, da so se za študij odločili prav, predvsem pa zaradi veselja do dela s številkami. Večina študentov bo nadaljevala študij na magistrskem programu.

SKLEP

Osebnostne lastnosti posameznika vplivajo tako na izbiro študija kot tudi poklica. Znanost se že vrsto let ukvarja s preučevanjem osebnostnih lastnosti, zato so zapleten pojav za preučevanje, saj na osebnost vpliva več različnih dejavnikov (Nieken & Störmer, 2010, str. 5). Včasih je veljalo, da izbira poklica velja za vse življenje. Danes pa se tehnologija in gospodarstvo tako hitro spreminjata, s tem pa tudi nastajanje ter izginjanje določenih poklicev, zaradi česar posameznik med aktivno dobo življenja zamenja več poklicev. Ločimo psihološke in nepsihološke teorije izbire poklica (Tomažević Savnik & Žerovnik, 1997, str. 12–13). Psihološke teorije ali notranji dejavniki poklicnega odločanja predpostavljajo, da je odločitev predvsem odvisna od značaja posameznika, vpliva pa tudi okolje. Poznamo Ginzbergovo, Ginsburgovo, Axelradovo in Hermovo teorijo, nato teorije Anne Roe, Donalda E. Superja, Johna L. Hollanda, teorije socialnega učenja, Hoppockovo eklektično teorijo ter druge. Nepsihološke teorije poklica ne upoštevajo individualnih lastnosti posameznika, temveč predpostavljajo, da posameznik nima vpliva na izbiro poklica. To so teorija naključij ter ekonomske in sociološke teorije (Brančič, 1986, str. 35).

Magistrsko delo je posebej osredotočeno na osebnostne lastnosti, ki vplivajo na izbiro računovodskega poklica. Računovodje so za gospodarstvo zelo pomembni, saj na podlagi pripravljenih izkazov podjetniki dobijo vpogled v poslovanje podjetja, kar dokazuje, da je poznavanje računovodstva pomembno na vseh ravneh gospodarstva. Za računovodje velja stereotip, da so zelo vase zaprte osebnosti, ki uživajo v delu s številkami in opravljajo monotono delo. Pri svojem delu morajo biti natančni, vestni in dosledni, upoštevati morajo kodeks računovodske etike, navsezadnje pa redno spremljati zakone, da pri svojem delu vedno uporabijo prave informacije (Ilias, Yaso, Abd Rahman & Abd Razak, 2009, str. 53).

Opravljenih je bilo že veliko raziskav o vplivu osebnostnih lastnosti na izbiro poklica, ki se večinoma osredotočajo na ZDA in jih zaradi različnih dejavnikov (kulturnih, demografskih, ipd.) ni enostavno vnesti v katerikoli prostor (Schmitt, Allik, McCrae & Benet-Martínez, 2007). Posameznik se za poklic računovodja najpogosteje odloča zaradi možnosti zaposlitve, zaslužka in ugleda. Za študente azijskih držav pa velja, da imajo družina in vrstniki večji vpliv od ostalih dejavnikov (Syed Ali & Tingi, 2013, str. 27). Stroka in podjetniki menijo, da je računovodsko znanje zastarelo in bi ga bilo treba prilagoditi potrebam hitro spreminjajočega se gospodarstva (Albrecht & Sack, 2000, str. 6; Ng in drugi, 2017). Zaradi nepoznavanja računovodskega poklica se zanj ne odločajo le posamezniki, ki bi za to bili primerni in bi prispevali k raznolikosti zaposlenih v tej stroki (Swain & Olsen, 2012). Zanimiva je tudi ugotovitev, da študenti računovodstva najpogosteje razmišljajo o spremembi nadaljevanja študija (Choi, Schuele, Sheldon & Webinger, 2019, str. 121).

V empiričnem delu magistrskega dela sta bili izvedeni dve raziskavi. Najprej je bil za preučevanje osebnostnih lastnosti študentov ekonomije Ekonomske fakultete v Ljubljani uporabljen osebnostni test Myers-Briggs ali test 16 osebnosti. Rezultat testa pove, kako posameznik vidi svet in kako se odloča. Na vzorcu 282 študentov je bilo ugotovljeno, da sta

prevladujoči osebnostni lastnosti branilca (ISFJ) in konzula (ESFJ). To je v nasprotju s tem, kar so ugotovili v preteklih raziskavah, tj., da v računovodski stroki prevladujeta osebnostna tipa logistik (ISTJ) in direktor (ESTJ). Uporabljen je bil tudi test petih faktorjev, sestavljen iz naslednjih dimenzij osebnosti: odprtost, vestnost, ekstravertiranost, vestnost in nevroticizem. Študenti smeri računovodstva so glede na povprečja v zlati sredini, najvišje povprečje dosežejo pri lastnosti vestnost, sledijo odprtost, sprejemljivost, ekstravertiranost in nevroticizem. Rezultat je pričakovan, saj je vestnost ena od glavnih lastnosti, ki je pri tem poklicu zelo zaželen, če ne celo nujna.

Po izdelani korelacijski analizi se je izkazalo, da se za smer računovodstvo in revizija očitno značilna razlika pokaže med osebnostnima lastnostma odvetnik in ekstravertiranost ter med osebnostnima lastnostma zabavljak in nevroticizem. Značilna razlika se pokaže med osebnostnima lastnostma konzul in ekstravertiranost ter med osebnostnima lastnostma virtuoz in spremenljivost. Osebnostna lastnost odvetnik je tudi značilno različna z odprtostjo. Na smeri management se značilna razlika pokaže med starostjo in osebnostnima lastnostma logik in vestnost. Osebnostna lastnost ekstravertiranost je značilno povezana z osebnostnimi lastnostmi posredovalca, branilca, direktorja in močno značilno povezana z osebnostno lastnostjo konzula. Osebnostna lastnost odprtost je značilno povezana z osebnostno lastnostjo protagonist in močno značilno povezana z osebnostjo pustolovec.

Analizirana je bila tudi povezava med smerjo računovodstvo in revizija v primerjavi z managementom in osebnostnimi lastnostmi. Rezultati kažejo močno pozitivno značilno povezavo med osebnostnim tipom branilec in izbrano smerjo študija, kar pomeni, da se za smer računovodstvo in revizija odloča več ljudi s karakteristikami tipa branilec. Nasprotno pa rezultati kažejo, da se za smer management odloča več ljudi s karakteristikami tipa protagonist ali direktor. Rezultati korelacijske analize kažejo tudi močno značilno povezavo med vestnostjo in odprtostjo s smerjo študija. Študenti računovodstva in revizije so manj vestni in prej bolj zaprte narave, kot študenti managementa.

V drugem delu raziskovalnega dela so bili iskani poglobljeni razlogi za vpis na študij računovodstvo in revizija ter kakšni so načrti študentov za prihodnost. Večina se je za ta študij odločila zaradi možnosti zaposlitve in veselja do dela s številkami, tudi zaslužek jim je pomemben, ni pa najpomembnejši, kot je bilo predvideno na začetku. Nekaj je takšnih, ki bodo vpisali magistrski študij na Ekonomski fakulteti smer računovodstvo in revizija, nekateri tudi že delajo v računovodstvu, zato se bodo takoj po končanju dodiplomskega študija zaposlili.

Kot omejitev pri raziskavi se lahko navede neprisotnost vseh študentov v času izvajanja anketnega vprašalnika. Raziskava je bila omejena zgolj na študente Ekonomske fakultete v Ljubljani. V raziskavo bi lahko bili zajeti študenti vseh ekonomskih šol v Sloveniji ali pa bi bila opravljena ločena raziskava za vsako ekonomsko šolo posebej, da bi lahko primerjali rezultate.

Za nadaljnje raziskovanje bi bilo zanimivo ugotoviti, koliko teh študentov je uresničilo svoje želje in dejansko tudi dela v računovodstvu. Lahko bi tudi intervjuvali zaposlene v računovodskih servisih, zlasti o njihovih začetkih, kaj so pričakovali in kakšna je realnost, kako so dobili to službo, kakšen se jim zdi poklic računovodja, ali so zadovoljni s svojim delom ipd. Prav tako bi bilo zanimivo ugotoviti, kakšne so njihove osebnostne lastnosti.

LITERATURA IN VIRI

1. Alanezi, F. S., Alfraih, M. M., Haddad, A. E. & Alaher, N. (2016). Factors Influencing Students' Choice of Accounting as a Major: Further Evidence from Kuwait. *Global Review of Accounting and Finance*, 7(1), 165–177.
2. Albrecht, S. & Sack, B. (2000). Accounting Education: Charting the Course Through a Perilous Future. *Accounting Education Series*, 16, 5–11.
3. Allen, C. L. (2004). Business students' perception of the image of accounting. *Managerial Auditing Journal*, 19(2), 235–258.
4. Andrade dos Santos, E. & Brito de Almeida, L. (2017). To pursue a career in accounting or not: a study based on the Theory of Planned Behavior. *Revista Contabilidade & Finanças*, 29(76), 114–128.
5. Atli, A. (2017). Five-Factor Personality Traits as Predictor of Career Maturity. *Eurasian journal of education research*, 17, 151–165.
6. Avsec, A. & Sočan, G. (2007). Vprašalnik petih velikih faktorjev BFI. V A. Avsec (ur.), *Psihodiagnostika osebnosti* (str. 171–179). Ljubljana: Filozofska fakulteta.
7. Barrick, M. R. & Mount, M. K. (1993). Autonomy as a moderator of the relationships between the Big Five personality dimensions and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 78, 111–118.
8. Bates, B. (2019). *Learning Theories Simplified: ... and how to apply them to teaching*. (2. izd.). London: SAGE Publications Limited.
9. Bealing, W. E., Baker, R. L. & Russo, C. J. (2006). Personality: What It Takes To Be An Accountant. *The accounting educators journal*, 16, 119–128.
10. Bergner, R. M. (2020). What is personality? Two myths and a definition. *New Ideas in Psychology*, 57, 1–8.
11. Borghans, L., Duckworth, A., Heckman, J. J. & Weel, B. (2008). The economics and psychology of personality traits. *Journal of Human Resources, University of Wisconsin Press*, 43(4), 1–164.
12. Brančić, B. (1986). *Psihološke teorije izbora zanimanja; Nove tendencije u profesionalnoj orientaciji*. Beograd: Naučna knjiga.
13. Bravidor, M., Krüger, J. M., Loy, T. R. & Scharf, C. (2018). Personality Traits across Accounting Students' Life Cycle. *SSRN Electronic Journal*.
14. Briggs, S. P., Copeland, S. T. & Haynes, D. (2007). Accountants for the 21st Century, where are you? A five-year study of accounting students' personality preferences. *Critical Perspectives on Accounting*, 18(5), 511–537.
15. Bryant, S., Murthy, U. S. & Wheeler, P. (2009). The effects of cognitive style and feedback type on performance in an internal control task. *Behavioral Research in Accounting*, 21(1), 37–58.
16. Byrne, M. & Willis, P. (2005). Irish secondary students' perceptions of the work of an accountant and the accounting profession. *Accounting Education*, 14(4), 367–381.

17. Carnegie, G. D. & Napier, C. J. (2010). Traditional accountants and business professionals: Portraying the accounting profession after Enron. *Accounting, Organizations and Society*, 35(3), 360–376.
18. Chen, C., Jones, K. & McIntyre, D. D. (2008). Analyzing the Factors Relevant to Students' Estimations of the Benefits and Costs of Pursuing an Accounting Career. *Accounting Education*, 17(3), 313–326.
19. Cherry, K. (2019a, 3. november). What Is Personality and Why Does It Matter?. *Verywell Mind*. Pridobljeno 26. maja 2021 iz <https://www.verywellmind.com/what-is-personality-2795416>
20. Cherry, K. (2019b, 20. oktober). The Psychology of Personality Formation. *Verywell Mind*. Pridobljeno 26. maja 2021 iz <https://www.verywellmind.com/personality-development-2795425>
21. Cherry, K. (2022, 4. avgust). What Are the Big 5 Personality Traits? *Openness, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, and Neuroticism*. Pridobljeno 1. septembra 2022 iz <https://www.verywellmind.com/the-big-five-personality-dimensions-2795422>
22. Choi, A., Schuele, K., Sheldon, M. D. & Webinger, M. (2019). Examining the use of Accounting Information in Planned Careers: A Group Project to more Fully Engage Students' in Introductory Accounting Courses. *The accounting educators journal*, 29, 115–135.
23. Dalton, D. W., Buchheit, S. & Mcmillan, J. (2014). Audit and Tax Career Paths in Public Accounting: An Analysis of Student and Professional Perceptions. *Accounting Horizons*, 28, 213–231.
24. Emmerling, R. J. & Cherniss, C. (2003). Emotional intelligence and the career choice process. *Journal of Career Assessment*, 11(2), 153–167.
25. Friedlan, J. (1995). The effects of different teaching approaches on students' perceptions' of the skills needed for success in accounting courses and by practicing accountants. *Issues in Accounting Education*, 10(1), 47–63.
26. Friedman, A. L. & Lyne, S. R. (2001). The beancounter stereotype: towards a general model of stereotype generation. *Critical Perspectives on Accounting*, 12(4), 423–451.
27. Gammie, E., Paver, B., Gammie, B. & Duncan, F. (2003). Gender differences in accounting education: an undergraduate exploration. *Accounting Education*, 12(2), 177–196.
28. Giladi, K., Amoo, T. & Friedman, H. H. (2001). »A Survey of Accounting Majors: Attitudes and Opinions«. *National Public Accountant*, 46(2), 25–27.
29. Ham, R., Junankar, P. N. R. & Wells, R. (2009). *Occupational Choice: Personality Matters* (IZA Discussion Papers, No. 4105). Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).
30. Hartwell, C. L., Lightle, S. S. & Maxwell, B. (2005). High School Students' Perceptionsof Accounting. *The CPA Journal*, 2(1), 62–67.
31. Heiat, A., Brown, D. & Johnson, D. M. (2007). An Empirical Analysis Of Underlying Factors Affecting The Choice Of Accounting Major. *Journal of College Teaching & Learning (TLC)*, 4(8), 83–89.

32. Hogan, R. (2017). *Personality and the fate of organizations* (2. izd.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
33. Hunt, S., Intrieri, R. & Falgiani, A. (2004). The Nature and Origins of Students' Perceptions of Accountants. *The Journal of Education for Business*, 79(3), 142–148.
34. Ilias A., Yaso, R. M., Abd Rahman, R. & Abd Razak, M. Z. (2009). The study of students' perception towards Principle of Accounting (PA): A survey among business students'. *International Business Education Journal*, 2(1), 53–66.
35. Jackling, B. & Calero, C. (2006). Influences on undergraduate students' intentions to become qualified accountants: evidence from Australia, *Accounting Education. An international Journal*, 15(4), 419–437.
36. Kavčič, S. & Mihelčič, E. (2005). Znanja, ki jih potrebuje računovodja. *Zbornik referatov 8. letne konference računovodij* (str. 19–31). Otočec: Slovenski inštitut za revizijo.
37. Kazi, A. S. & Akhlaq, A. (2017). Factors Affecting Students' Career Choice. *Journal of Research and Reflections in Education*, 2, 187–196.
38. Kovar, S. E., Ott, R. L. & Fisher, D. G. (2003). Personality preferences of accounting students': a longitudinal case study. *Journal of Accounting Education*, 21(2), 75–94.
39. Lapajne, Z. (1997). Psihološke teorije izbire poklica. Prispevki o poklicnem svetovanju V S. Niklanovič (ur.), *Kako naj svetujem? Prispevki o poklicnem svetovanju* (str. 9–55). Ljubljana: Izida.
40. Law, P. & Yuen, D. (2012). A multilevel study of students' motivations of studying accounting: Implications for employers. *Education + Training*, 54(1), 50–64.
41. Leppel, K., Williams, M. L. & Waldauer, C. (2001). The impact of parental occupation and socioeconomic status on choice of college major. *Journal of Family and Economic issues*, 22, 373–394.
42. Marriott, P. & Marriott, N. (2003). Are we turning them on? A longitudinal study of undergraduate accounting students' attitudes towards accounting as a profession. *Accounting Education*, 12(2), 113–133.
43. Mauldin, S., Crain, J. L. & Mounce, P. H. (2000). The Accounting Principles Instructor's Influence on Students' Decision to Major in Accounting. *Journal of Education for Business*, 75(3), 142–148.
44. McCrae, R. R. & Costa, P. T., Jr. (2003). *Personality in adulthood: A five-factor theory perspective* (2. izd.). Guilford Press.
45. Mladenovic, R. (2000). An investigation into ways of challenging introductory accounting students' negative perceptions of accounting. *Accounting Education*, 9(2), 135–155
46. Nelson, I. T., Vendrzyk, V. P., Quirin, J. J. & Allen, R. D. (2002). No, the Sky Is Not Falling: Evidence of Accounting Student Characteristics at FSA Schools, 1995–2000. *Issues in Accounting Education*, 17(3), 269–287.
47. Nelson, I. T., Vendrzyk, V. P., Quirin, J. J. & Kovar, S. E. (2008). Trends in accounting student characteristics: Results from a 15-year Longitudinal Study at FSA Schools. *Issues in Accounting Education*, 23(3), 373–389.

48. NERIS Analytics Limited. (brez datuma). Brezplačen Test Osebnosti. *16 Personalities*. Pridobljeno 1. marca 2022 iz <https://www.16personalities.com/sl/brezplacen-test-osebnosti>
49. Ng, Y. H., Lai, S., Su, Z. P., Yap, J. Y., Teoh, H. Q. & Lee, H. (2017). Factors influencing accounting students' career paths. *Journal of Management Development*, 36 (3), 319–329.
50. Nieken, P. & Störmer, S. (2010). *Personality as Predictor of Occupational Choice: Empirical Evidence from Germany*. Diskussionspapiere des Schwerpunktes Unternehmensführung am Fachbereich BWL der Universität Hamburg, No. 8/2010.
51. Nourayi, M. M. & Cherry, A. A. (1993). Accounting students' performance and personality types. *Journal of Education for Business*, 69(2), 111–115.
52. Oswick, C. & Barber, P. (1998). Personality type and performance in an introductory level accounting course: A research note. *Accounting Education*, 7, 249–254.
53. Porter, J. & Woolley, D. J. (2014). An Examination of the Factors Affecting Students' Decision to Major in Accounting. *International Journal of Accounting and Taxation*, 2(4), 1–22.
54. Robbins, S. P. (2005). *Organizational behavior: Concepts, controversies and applications*. Prentice-Hall of India.
55. Roy, S. (2019). The Prevailing Issues Pertaining to Students' Conception About Accountancy. *American Journal of Education and Learning*, 4(1), 147–156.
56. Schloemer, P. G. & Schloemer, M. S. (1997). The personality types and preferences of CPA firm professionals: An analysis of changes in the profession. *Accounting Horizons*, 11(4), 24–39.
57. Schmitt, D. P., Allik, J., McCrae, R. R. & Benet-Martínez, V. (2007). The Geographic Distribution of Big Five Personality Traits: Patterns and Profiles of Human Self-Description Across 56 Nations. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 38(2), 173–212.
58. Schmutte, J. (1998). Student and public accounting firm recruiter attitudes toward the desirability of student characteristics: a longitudinal study. *Journal of Accounting Education*, 16(3/4), 429–461.
59. Simons, K. A., Lowe, D. R. & Stout, D. E. (2004). Comprehensive Literature Review: Factors Influencing Choice Of Accounting As A Major. *Journal of the Academy of Business Education*, 5(3), 97–110.
60. Slovenski inštitut za revizijo. (1995). *Kodeks poklicne etike računovodje*. Pridobljeno 16. septembra 2020 iz https://si-revizija.si/datoteke/splosno/696/rac-kodeks_etike-racunovodja.pdf
61. Stein, R. & Swan, A. B. (2019). Evaluating the validity of Myers-Briggs Type Indicator theory: A teaching tool and window into intuitive psychology. *Social and Personality Psychology Compass*, 13(2), 1–11.
62. Sugahara, S., Boland, G. & Cilloni, A. (2008). Factors Influencing Students' Choice of an Accounting Major in Australia. *Accounting Education*, 17(S1), 37–54.

63. Swain, M. R. & Olsen, K. J. (2012). From Student to Accounting Professional: A Longitudinal Study of the Filtering Process. *Issues in Accounting Education*, 27(1), 17–52.
64. Syed Ali, S. S. & Tinggi, M. (2013). Factors Influencing the Students' Choice of Accounting as a Major. *The IUP Journal of Accounting Research & Audit Practices*, 12(4), 26–42.
65. Tan, L. M. & Laswad, F. (2006) Students' beliefs, attitudes and intentions to major in accounting. *Accounting Education*, 15(2), 167–187.
66. Taylor Research and Consulting Group, Inc. (2000). *AICPA Student and Academic Research Study–Final Quantitative Report*. Durham: Association of International Certified Professional Accountants.
67. Tomaževič Savnik, L. & Žerovnik, V. (1997). Vloga samospoznavanja v procesu poklicnega odločanja ali kaj mora mladostnik vedeti o sebi pred izbiro poklica. V *Iskanje pravega poklica: priročnik za svetovalce, učitelje in starše* (str. 11–24). Ljubljana: Izida.
68. Walker, M. (2004). Recovering accounting: an economic perspective. *Critical Perspectives on Accounting*, 15, 519–527.
69. Walstrom, K. A., Schambach, T. P., Jones, K. T. & Crampton, W. J. (2008). Why Are Students' Not Majoring in Information Systems? *Journal of Information Systems Education*, 19(1), 43–55.
70. Wheeler, P. (2001). The Myers-Briggs Type Indicator and Applications to Accounting Education and Research. *Issues in Accounting Education*, 16(1), 125–150.
71. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (brez datuma). *Opis poklica*. Pridobljeno 16. septembra 2020 iz https://www.ess.gov.si/ncips/cips/opisi_poklicev/opis_poklica?Kljuc=644&Filter

PRILOGE

Priloga 1: Trditve, na podlagi katerih so se študenti morali opredeliti z Likertovo 7-stopenjsko lestvico s stopnjo pomembnosti

1.	Težko se predstavite drugim ljudem.
2.	Pogosto se tako izgubite v mislih, da prezrete svojo okolico ali nanjo pozabite.
3.	Na svoja e-poštna sporočila poskušate odgovarjati, takoj ko je mogoče, in ne prenašate neurejenega e-poštnega predala.
4.	Zlahka ostanete sproščeni in zbrani, tudi kadar ste nekoliko pod pritiskom.
5.	Po navadi ne začenjate pogovorov.
6.	Redko storite kaj zgolj iz čiste radovednosti.
7.	Počutite se, da ste vrednejši od drugih ljudi.
8.	Urejenost je za vas pomembnejša od prilagodljivosti.
9.	Po navadi ste zelo motivirani in energični.
10.	Za vas je pomembnejše zagotoviti, da se nihče ne vznemiri, kot pa zmagati v debati.
11.	Pogosto se počutite, kot da se morate opravičevati pred drugimi ljudmi.
12.	Vaše domače in delovno okolje je zelo urejeno.
13.	Ni vam težko biti v središču pozornosti.
14.	Imate se bolj za praktičnega kot pa ustvarjalnega človeka.
15.	Ljudje vas lahko le redko vznemirijo.
16.	Vaši potovalni načrti so po navadi dobro premišljeni.
17.	Pogosto se težko vživite v čustva drugih ljudi.
18.	Vaše razpoloženje se lahko zelo hitro spreminja.
19.	V pogovoru mora biti resnica pomembnejša od občutljivosti ljudi.
20.	Redko vas skrbi, kako vaša dejanja vplivajo na druge ljudi.
21.	Vaš slog dela je bližji naključnim energijskim konicam kot pa metodičnemu in urejenemu pristopu.
22.	Pogosto ste zavistni do drugih.
23.	Zanimiva knjiga ali videoigra sta pogosto boljša od družabnega dogodka.
24.	Najpomembnejši del vsakega projekta je, da ste sposobni izdelati načrt in se ga držati.
25.	Le redko vas prevzamejo fantazije in ideje.
26.	Kadar se sprehajate v naravi, se pogosto zalotite, da ste globoko zatopljeni v mislih.
27.	Če nekdo ne odgovori na vaše e-poštno sporočilo hitro, vas začne skrbeti, ali ste napisali kaj neprimerne.
28.	Kot starš bi raje videli, da vaš otrok odraste v prijaznega kot pa v pametnega človeka.
29.	Ne pustite, da bi drugi ljudje vplivali na vaša dejanja.
30.	Vaše sanje so večinoma osredotočene na resničen svet in dogodke v njem.
31.	Na novem delovnem mestu ne potrebujete veliko časa, da se začnete vključevati v družabne dejavnosti.
32.	Ste bolj rojen improvizator kot pa skrben načrtovalec.
33.	Vaša čustva vas nadzirajo bolj, kot vi nadzirate njih.
34.	Zelo radi se udeležujete družabnih dogodkov, ki vključujejo preoblačenje ali igro vlog.
35.	Pogosto preživljate čas tako, da preučujete neresnične in nepraktične, toda mikavne ideje.

36.	Raje improvizirate, kot pa da bi porabljali čas za pripravo podrobnega načrta.
37.	Ste razmeroma zadržan in tih človek.
38.	Če bi imeli podjetje, bi vam bilo zelo težko odpustiti uslužbenca, ki so sicer zvesti, vendar pa ne delajo dovolj dobro.
39.	Pogosto premišľujete o razlogih za človekov obstoj.
40.	Logika je po navadi pomembnejša od srca, kadar je treba sprejeti pomembne odločitve.
41.	Pušćanje odprtih možnosti je pomembnejše od seznama stvari, ki jih morate opraviti.
42.	Če je vaš prijatelj žalosten zaradi nečesa, mu boste najbrž raje nudili čustveno podporo, kot pa da bi mu predlagali načine za rešitev težave.
43.	Le redko se počutite negotovi.
44.	Brez vsakršnih težav si izdelate svoj osebni urnik in se ga držite.
45.	Pri ekipnem delu je za vas pomembnejše, da imate prav, kot pa da ste pripravljeni sodelovati.
46.	Menite, da je treba spošćovati mnenja vseh, ne glede na to, ali so podprta z dejstvi ali ne.
47.	Po preživljanju časa s skupino ljudi se počutite bolj energični.
48.	Pogosto založite svoje stvari.
49.	Imate se za zelo čustveno uravnotežene.
50.	Vaše misli so ves čas polne neraziskanih idej in načrtov.
51.	Sami se ne bi označili za sanjača.
52.	Po navadi se težko sprostite, kadar govorite pred večjim številom ljudi.
53.	Na splošno se bolj zanašate na svoje izkušnje kot pa na domišľijo.
54.	Preveć vas skrbi, kaj si mislijo drugi ljudje.
55.	Če je soba polna, se zadržujete bliže stenam in se izogibate sredini.
56.	Po navadi odlašate tako dolgo, da ni več dovolj časa, da bi naredili vse.
57.	V stresnih situacijah ste zelo zaskrbljeni.
58.	Verjamete, da vam bolj kot vpliv večje zadovoljstvo prinese to, da vas imajo drugi radi.
59.	Vedno so vas zanimale nenavadne in dvoumne stvari, npr. v knjigah, umetnosti ali filmih.
60.	V družabnih situacijah pogosto prevzamete pobudo.

Priloga 2: Vprašalnik Big 5

Q1	Je zgovoren.	Q23	Je nagnjen k lenarjenju.
Q2	Pogosto išče napake drugih.	Q24	Je čustveno stabilen, se ne razburi hitro.
Q3	Temeljito opravi svoje delo.	Q25	Je iznajdljiv.
Q4	Je depresiven, otožen.	Q26	Je samozavesten.
Q5	Je originalen, poln novih idej.	Q27	Je lahko hladen in vzvišen.
Q6	Je zadržan, vase zaprt.	Q28	Vztraja, dokler ne dokonča dela.
Q7	Je nesebičen in pomaga drugim.	Q29	Je lahko muhast, slabe volje.
Q8	Je lahko nekoliko nepreviden.	Q30	Ceni umetniške, estetske izkušnje.
Q9	Je sproščen, obvladuje stres.	Q31	Je včasih plašen, zavrt.
Q10	Ga zanima mnogo različnih stvari.	Q32	Je obziren in prijazen do večine ljudi.
Q11	Ima polno energije.	Q33	Učinkovito opravi svoje delo.
Q12	Je prepirljiv.	Q34	Ostane miren v napetih situacijah.
Q13	Je zanesljiv delavec.	Q35	Raje dela rutinske stvari.
Q14	Je lahko napet.	Q36	Je družaben, gre rad med ljudi.
Q15	Je bistroumen, veliko razmišlja.	Q37	Je včasih osoren do drugih.
Q16	Je entuziastičen.	Q38	Načrtuje svoje delo in se načrtov tudi drži.
Q17	Hitro odpusti drugim.	Q39	Hitro postane nervozen.
Q18	Je nagnjen k neredu.	Q40	Rad premišljuje in se poigra z idejami.
Q19	Ga stalno kaj skrbi.	Q41	Ima malo umetniških interesov.
Q20	Ima bujno domišljijo.	Q42	Rad sodeluje z drugimi.
Q21	Je bolj miren po naravi.	Q43	Je raztresen, se hitro zmede.
Q22	Na splošno zaupa ljudem.	Q44	Se spozna na umetnost, glasbo ali književnost.