

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA VISOKE POSLOVNE ŠOLE
**PREPOZNAVANJE IN ODZIVANJE NA OSEBNOST ZAPOSLENIH
GLEDE NA RAZLIČNE TIPOLOGIJE**

Ljubljana, junij 2023

NEA MITROVSKI

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Nea Mitrovski, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Prepoznavanje in odzivanje na osebnost zaposlenih glede na različne tipologije, pripravljene v sodelovanju s svetovalcem red. prof. dr. Matejem Černetom

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 plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem 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.
11. da sem preveril verodostojnost informacij, ki izhajajo iz zapisov na podlagi uporabe orodij umetne inteligence.

V Ljubljani, dne 15. 6. 2023

Podpis študentke: Nea Mitrovski

KAZALO

UVOD	1
1 OSEBNOST.....	2
1.1 Razvoj osebnosti.....	2
2 TIPOLOGIJE OSEBNOSTI	3
2.1 Tipologija DISC	5
2.1.1 Rdeča barva	6
2.1.2 Rumena barva	6
2.1.3 Zelena barva	7
2.1.4 Modra barva.....	7
2.1.5 Sporazumevanje z določeno barvo	7
2.2 Prepoznavna »psihopata« in njegova manipulacija	8
2.3 Hipokrat – Gelenova tipologija temperamenta.....	9
2.3.1 Kolerik.....	10
2.3.2 Sangvinik.....	10
2.3.3 Flegmatik.....	11
2.3.4 Melanholik.....	11
2.3.5 Spopadanje s težavami glede na temperament	12
3 DINAMIKA OSEBNOSTI	12
3.1 Frustracija, konflikt, stres in kriza	12
3.1.1 Premagovanje frustracij, konflikta, stresa in krize	13
4 RAZISKOVALNI DEL.....	14
4.1 Spol.....	14
4.2 Starost	14
4.3 Izobrazba	15
4.4 Ugotovitve raziskave.....	16
4.4.1 Vpliv na dobro delovno vzdušje oz. odnose med sodelavci.....	16
4.4.2 Odziv na nesramen ukaz nadrejenega	17
4.4.3 Količina povzročene stresa na nesramen ukaz nadrejenega	18
4.4.4 Odziv na različne situacije na delovnem mestu.....	18
4.4.5 Premagovanje stresne situacije na delovnem mestu.....	19
4.4.6 Odziv na konflikt na delovnem mestu.....	20

4.4.7	Vpliv dejavnikov na povzročitev stresa	21
4.4.8	Odziv na stres in pritisk.....	22
5	DISKUSIJA.....	23
	SKLEP.....	24
	LITERATURA IN VIRI.....	25
	PRILOGE	26

KAZALO TABEL

Tabela 1:	Pregled najpomembnejših skupin tipologij osebnosti.....	4
Tabela 2:	Značilnosti kolerika na delovnem mestu.....	10
Tabela 3:	Značilnosti sangvinika na delovnem mestu	10
Tabela 4:	Značilnosti flegmatika na delovnem mestu.....	11
Tabela 5:	Značilnosti melanholika na delovnem mestu.....	12

KAZALO SLIK

Slika 1:	Prikaz dejavnikov tipologije DISC	5
Slika 2:	Prikaz spola.....	14
Slika 3:	Prikaz starosti zaposlenih.....	15
Slika 4:	Prikaz izobrazbe zaposlenih.....	15
Slika 5:	Prikaz osebnosti zaposlenih glede na sistem DISC	16
Slika 6:	Prikaz vpliva na vzdušje oz. odnosov med sodelavci po barvah osebnosti	17
Slika 7:	Delež v odstotku zaposlenih glede na količino povzročene stresa	18
Slika 8:	Delež v odstotku zaposlenih glede odziva na različne situacije na delovnem mestu	19
Slika 9:	Delež v odstotku zaposlenih glede premagovanja stresne situacije na delovnem .	20
Slika 10:	Delež v odstotku zaposlenih glede odziva na konflikt.....	21
Slika 11:	Delež v odstotku zaposlenih glede na to kateri dejavnik jim povzroča največ stresa	22
Slika 12:	Delež v odstotku zaposlenih glede odziva na stres in pritisk.....	23

KAZALO PRILOG

Priloga 1:	Rezultat ankete po spremenljivkah.....	1
Priloga 2:	Rezultat spremenljivk osebnosti rdeče barve	2
Priloga 3:	Rezultat spremenljivk osebnosti rumene barve	2

Priloga 4: Rezultat spremenljivk osebnosti zelene barve	3
Priloga 5: Rezultat spremenljivk osebnosti modre barve	4
Priloga 6: Rezultati ankete.....	4

SEZNAM KRATIC

angl. – angleško

DISC– (angl. (D)ominance, (I)nfluence, (S)teadiness and (C)onscientiousness);
dominantnost, iniciativnost, stabilnost in analitičnost

UVOD

Za zaključno strokovno nalogo sem se odločila raziskati in predstaviti prepoznavanje osebnosti zaposlenih po različnih tipologijah, bolj podrobno po klasifikaciji vedenja s štirimi barvami, in sicer dominantnost, iniciativnost, stabilnost in analitičnost (angl. dominance, influence, steadiness and conscientiousness, v nadaljevanju tipologija DISC) in Hipokrat-Gelenovi tipologiji temperamenta. Tipologija DISC se nanaša na štiri barve, in sicer na rdečo, rumeno, zeleno in modro, te pa se nanašajo na posamezen tip osebnosti. Tipologija se uporablja kot pripomoček za prepoznavo oz. analizo posameznika predvsem v podjetjih. Hipokrat-Gelenova tipologija temperamenta pa bolj podrobno oz. splošno opisuje temperament osebe. Deli se na temperament kolerika, sangvinika, flegmatika in melanholika. Glede na tipologiji bom opisala tudi prepoznavo odzivanja na negativne situacije na delovnem mestu.

Namen moje zaključne strokovne naloge je narediti podroben pregled nad tipologijami in dinamiko osebnosti. S teoretičnim znanjem bom v raziskovalnem delu primerjala osebnosti po tipologiji DISC in raziskala njihov odziv na konflikte, stres, frustracije in krize na delovnem mestu.

Temeljni cilj naloge je natančno predstaviti tipologijo DISC, njen namen, značilnosti, razložiti posamezne barve, njihove prednosti, slabosti in sporazumevanje ter na njeni podlagi raziskati odzive zaposlenih na negativne situacije na delovnem mestu. Ostali cilji se nanašajo na predstavitev drugih tipologij osebnosti, kot je npr. Hipokrat-Gelenova tipologija temperamenta. Poleg tega pa želim predstaviti tudi manipulacijo in negativne situacije na delovnem mestu.

Pri pisanju naloge sem si pri teoretičnem delu pomagala z različno strokovno in akademsko literaturo. V drugem delu sem s pomočjo ankete 1ka pridobila zelene podatke s strani zaposlenih na različnih delovnih mestih, ki sem jih uporabila v raziskavi.

V zaključni strokovni nalogi sem zajela celotno strukturo, ki je bila predpisana in upoštevala APA standarde. Sestavljena je iz štirih poglavij. V teoretičnem delu sem na podlagi literature razložila termine, ki se nanašajo na tipologije osebnosti in negativne situacije na delovnem mestu. V prvem delu sem na psihološki ravni opisala osebnost, njen razvoj ter na kratko predstavila več vrst tipologij osebnosti. V drugem delu sem podrobneje opisala tipologijo DISC. Opisala sem njeno zgodovino, značilnosti, tipe osebnosti, sporazumevanje s posameznimi tipi osebnosti in prepoznavo manipulacije na delovnem mestu. V drugem delu sem opisala tudi Hipokrat-Gelenovo tipologijo temperamenta. Predstavila sem zgodovino tipologije, posamezne temperamente in spopadanje s težavami glede na temperament. V tretjem delu sem predstavila dinamiko osebnosti, termine frustracija, kriza, stres in konflikt ter premagovanje le teh. Četrty del je namenjen raziskavi. V njej sem najprej ugotovila, katera osebnost pripada zaposlenemu in nato povezala, kako se določena osebnost odzove na negativne situacije na delovnem mestu.

1 OSEBNOST

Osebnost je trajna in edinstvena celota duševnih, telesnih in vedenjskih značilnosti po katerih se posameznik razlikuje od drugih. Osebnostne značilnosti se pri ljudeh povezujejo in sestavljajo neko celoto značilnosti, ki je enkratna. Po njej se ločimo drug od drugega. Osebnost daje vsakemu posamezniku identiteto, po katerem ga prepoznamo. Je tudi psihofizična celota, saj zajema posameznikove notranje, zunanje in telesne vidike. Izoblikuje pa se tudi preko značilnosti družbenega okolja. Na tak način ima človek, ki so ga oblikovali objektivni pogoji, določeno strukturo svoje osebnosti, katera se posebi s posameznimi lastnostmi (Kompore in drugi, 2005, str. 218).

1.1 Razvoj osebnosti

Poznamo dva načina razvoja osebnosti, in sicer prekinjen oz. stopenjski razvoj in neprekinjen razvoj. Pri prekinjenem razvoju se stopnje med seboj kakovostno in vsebinsko razlikujejo. Za vsako fazo je značilno prevladujoče specifično vedenje. Vedenje se na vsaki stopnji razlikuje in vsi ljudje gredo skozi iste faze v istem vrstnem redu. Pri neprekinjenem razvoju pa naj bi ta potekal postopno in kontinuirano. Se pravi se postopoma gradijo majhne kvantitativne spremembe (Kompore in drugi, 2005, str. 288).

Razvoj osebnosti razdelimo na nekaj osnovnih obdobij, in sicer na predrojstveno, otroštvo, mladostništvo in odraslost. Da pa bi bolj razumeli celoten proces, bom opisala obdobja osebnostnega razvoja po Eriksonu, saj gre za eno izmed najbolj pomembnih razlag. Eriksonova razlaga temelji na stopenjskem razvoju, saj meni, da se osebnost razvija po notranjih zakonitostih, ki sledijo v nespremenljivem vrstnem redu (Musek & Pečjak, 2001, str. 194):

- **Zgodnje detinstvo:** to je prva faza, ki se obravnava v prvem letu starosti. Pridobijo se osnovne izkušnje z okoljem. S tem lahko pridobi pozitivne in negativne izkušnje. Večinoma pridobi pozitivne in s tem tudi osvoji zaupanje, ki ga bo ohranil in definiral samopodobo. Pri negativnih izkušnjah pa pridobi ravno obratno – nezaupanje.
- **Pozno detinstvo:** druga faza od prvega do četrtega leta. Kaže se zmožnost nadziranja lastnega ravnanja. Če okolica to samostojnost odobrava, posameznik pridobi občutje neodvisnosti. Če pa ga kritizirajo, pa razvije občutje sramu, dvoma in ostaja odvisen.
- **Zgodnje otroštvo:** tretja faza od četrtega do petega leta. Posameznik poskuša ravnati po lastnih pobudah. Želi realizirati prve osebne ideje. Pri tem lahko pridobi občutje osebne odgovornosti ali pa krivdo.

- **Srednje otroštvo:** je četrta faza, ki traja od šestega do enajstega leta. V tej stopnji se začne posameznik učiti reševanja problemov z delom in metodičnimi napori. Uspešnost tega se pri posamezniku odraža z delavnostjo. Neuspešnost se lahko razvije v lenobo.
- **Puberteta in adolescenca:** peta faza je od dvanajstega do dvajsetega leta starosti. Tukaj se poudarja potreba po oblikovanju izdelane samopodobe. Posameznik aktivno preizkuša različne vloge in pričakovanja. Pri tem lahko naleti na razne konflikte in se »izgubi« v iskanju samega sebe.
- **Vmesno obdobje:** šesta stopnja postadolescence traja od dvajsetega do štiriindvajsetega leta. Odraža se značilno obnašanje, kot da ne želimo odrasti.
- **Zgodnje odraslo obdobje:** Posameznik teži k tesnejšim partnerskim odnosom. Ob pozitivnih izkušnjah oblikuje zaupne odnose, ob negativnih pa se izolira.
- **Zrelo obdobje:** V tej fazi lahko posameznik napreduje ali pa stagnira v življenju.
- **Pozno obdobje:** V zadnji fazi je posameznik zmožen opraviti bilanco življenja. S tem lahko pridobi pozitivna (smiselnost življenja) in negativna (nesmiselnost življenja) stališča.

Osebnost se razvija skozi celo življenje, vendar ohranja svoje glavne značilnosti kot identiteta. Same spremembe se bolj izrazito opazijo v kritičnih obdobjih. Pri samem razvoju ima interakcija med vzgojo in dednostjo najbolj pomembno vlogo (Musek & Pečjak, 2001, str. 200).

2 TIPOLOGIJE OSEBNOSTI

Teorija osebnosti je znanstvena razlaga, ki skuša povezati spoznanja o osebnosti v celovit sistem. Poznamo več tipologij osebnosti, s katerimi lahko razumemo posameznikovo ravnanje, doživljamo njegovo življenje in napovedujemo vedenje oz. dogodke. Napovedi o vsem naštetem se lahko med tipologijami razlikujejo. Razlikujemo jih glede na to, kje iščejo izvor osebnosti (Kompore & drugi, 2005, str. 222). Tipologij je zelo veliko, zato bom v tabeli 1 izpostavila samo najpomembnejše. Tabela 1 prikazuje najpomembnejše tipologije osebnosti.

Tabela 1: Pregled najpomembnejših skupin tipologij osebnosti

Teorije osebnosti	Avtorji	Pojmi pri opisu osebnosti	Razlaga osebnosti
Strukturne teorije	Hipokrat in Galen, Ernest Kretschmer, Hans Jürgen Eysenck	Tipi, dimenzije, osebnostne lastnosti, dispozicije	Osebnost najbolje opišemo s strukturnimi lastnostmi; lastnosti so dispozicije za vedenje, omogočajo razlikovanje med ljudmi
Psihoanalitične teorije	Sigmund Freud, Carl Gustav Jung, Erik Erikson	Nezavedno, libido, jaz, ono, nadjaz, kolektivno nezavedno	Pomemben del duševnosti je nezavedno, ki vpliva na človeka izza njegovega hrbtna; razvoj poteka v določenih fazah
Vedenjske teorije	Burrhus Frederic Skinner, Alfred Bandura, Edward Tolman	Učenje, vedenje, vpliv okolja	Človek je rezultat učenja, vplivov okolja in determiniran
Humanistične teorije	Abraham Maslow, Carl Rogers, Viktor Emmanuel Frankl	Samouresničitev, težnja organizma k rasti, brezpogojno sprejemanje	Temeljna značilnost človeka je potreba po samouresničitvi, človek ima svobodno voljo in se lahko odgovorno odloča
Kognitivne teorije	Jean Piaget, George Kelly, Leon Festinger	Miselne sheme, skripti in osebni konstrukti, razvoj mišljenja	Človek nenehno razlaga in ocenjuje informacije; odziva se na realnost, kot jo dojema, ne na takšno, kot je

Vir: Kompare in drugi (2005, str. 223).

V nadaljevanju bom izpostavila in bolj podrobno opisala dve tipologiji osebnosti, in sicer DISC tipologijo in Hipokrat-Galenovo tipologijo temperamenta. Tipologiji sta si med seboj podobni, vendar se v praksi marsikje razlikujeta.

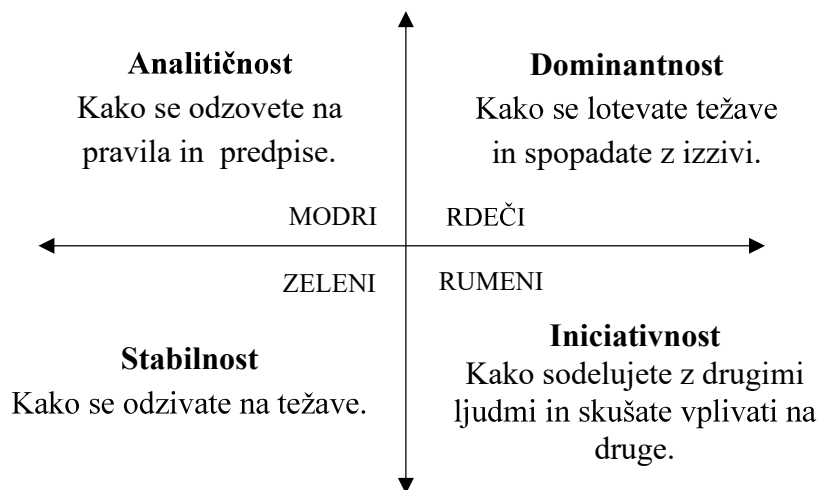
2.1 Tipologija DISC

Model DISC je nastal okoli 14. do 16. stoletja, kjer naj bi Azteki – (starodavno ljudstvo), skušali deliti ljudi v različne kategorije. Takrat so uporabljali le to, kar so poznali, in sicer štiri elemente: ogenj, vodo, zemljo in zrak. Da so bili oni prvi, ni dokazano, vendar je zanesljivo, da so se opirali na to predstavo, saj najdbe (klesana dela), ponazarjajo tak pristop. Ognjeni ljudje naj bi bili eksplozivni, vročekrvni, bojevniki. Predstavljali so vodje. Vodni ljudje so bili tihi in samozavestni. Zemeljski ljudje naj bi ustvarjali trajne stvari za prihodnost, bili stabilni in predstavljali varnost. Zračni ljudje pa so bili podobni ognjenim, vendar precej bolj sproščeni (Erikson, 2014, str. 257).

William Moulton Marston je bil prvi, ki je odkril, da barvni jezik deluje samo pri duševno stabilnih ljudeh. To je bil povod za razvoj modela v sodobnem svetu. Na podlagi njegovih opazanj je Walter Clarke razvil model za kategoriziranje različnih vrst človekovega vedenja imenovan DISC (Erikson, 2014, str. 259).

Model predstavlja štiri barve in vsaka izmed njih ima svojo značilnost. Rdeča barva predstavlja dominantnost, modra analitičnost, zelena stabilnost in rumena iniciativnost (Erikson, 2014, str. 261). Osebnostni tipi se poistovetijo s Hipokratovo teorijo o človekovem temperamentu, ki jo bom kasneje v nalogi opisala. Slika 1 prikazuje, kaj različni dejavniki merijo.

Slika 1: Prikaz dejavnikov tipologije DISC



Vir: Erikson (2014, str. 261).

Model se je začel uporabljati kot pripomoček pri analizi celotnega posameznika, predvsem v podjetjih, saj z njegovo uporabo razjasnimo kar 80 % človekovega delovanja. Pri približno 80 % vseh ljudi prevladuje kombinacija dveh barv, ki vplivata na vedenje. Ena barva prevladuje pri 5 % ljudi in pri 3 % prevladujejo tri barve. Odkrilo pa se je tudi, da je to dober pripomoček pri odkrivanju psihopatov, saj se ta ne poistoveti z nobeno barvo (Erikson, 2017, str. 10; Erikson 2014, str. 27).

2.1.1 Rdeča barva

Rdeča oseba je znana po tem, da je drugačna od večine. Če pogledamo zunanji pristop, rdečo osebo prepoznamo po pokončni drži, pogledom usmerjenim naravnost naprej in pričakovanjem, da se jim drugi umikajo. Rokujejo se čvrsto oz. dominantno. Tudi, ko se srečajo z ljudmi jih bodo gledali nekaj sekund v oči in ne bodo umaknili pogleda, saj preučujejo potencialno nasprotovanje (Erikson, 2017, str. 69). Rdeča oseba je ambiciozna, pogumna, vročekrvna, zagnana, glasna in dominantna. V življenju ima visoko postavljene cilje in ne odstopa od njih, saj verjame v prepričanje, da lahko doseže karkoli, če za to dela dovolj. Ljudje, ki so podvrženi tej barvi so ekstrovertirani, radi imajo izzive, hitro se odločajo in ni jim problem tvegati. Imajo temperament tekmovalnosti. To, kar mislijo, povedo direktno, brez olupševanja. Če povzamem te značilnosti z eno besedo, bi bila ta vtis vodje (Erikson, 2014, str. 31–42).

Če smo na sestanku, jo lahko prepoznamo po tem, da več ne posveča pozornosti, saj je izgubil zanimanje. Razlog za to je, da rdeči hitro razmišljajo in gredo naprej precej prej kot vsi ostali. Ne zapravljajo časa za stvari, pri katerih ni napredka. To lahko vidimo tudi pri načinu dela. Če je naloga pomembna, jo bo opravil do konca, če pa se mu zdi nesmiselna, pa jo bo zavrgel. Kljub vsemu pa je lahko rdeča oseba skromna, saj ji status ne pomeni toliko - dela zaradi sebe in ne drugih (Erikson, 2014, str. 38–40).

Slabosti rdeče osebe so, da se hitro naveliča statusa quo in ga hitro spremeni. Mirno hodi čez druge. Je pa tudi lahko nestrpna, sebična in za marsikoga naporna (Erikson, 2014, str. 41).

2.1.2 Rumena barva

Že sama barva kaže na pozitivnost in takšna je tudi glavna značilnost rumenih oseb. Telesna govorica rumenega je odprta, radi se dotikajo drugih in so zraven sproščeni. Za razliko od rdečih, rumeni gledajo prijazno v oči in se premikajo hitro. Izžarevajo samozavest. Pri govoru uporabljajo veliko kretenj in se ne ozirajo na osebni prostor. Govorijo predano in energično (Erikson, 2019, str. 131). Rumena oseba izžareva optimizem, veselje, odprtost, ustvarjalnost, iznajdljivost itd. Nenehno išče priložnost za zabavo, saj jih ženeta veselje in smeh. Rumena oseba je tista, ki ves čas govori, vendar ne samo v prazno. Zna zlahka prepričati in pritegniti pozornost zaradi edinstvenega načina izražanja. Odloča se na podlagi občutka ter vedno išče priložnost in rešitev. Je zelo iznajdljiva oseba, saj razmišlja zunaj ustaljenih okvirov. Rumena oseba svoje sodelavce navdihuje, jih motivira. Ni ji težko pohvaliti kogarkoli. Sprejema druga mnenja in s tem ustvarja dobro vzdušje v skupini (Erikson, 2014, str. 44–52). Slabosti, ki jih opazimo pa so egocentričnost, pretirana samozavest, selektiven spomin, zlahka je prizadeta, preveč govori in s tem ne poslušajo drugih (Erikson, 2017, str. 176).

2.1.3 Zelena barva

Oseba, ki ima v obnašanju vzorce zelene barve, je sproščena, njegova govorica izraža mir in samozavest. Rad je v manjših skupinah, saj je bolj introvertirana oseba. Zaščitniški je do svojega osebnega prostora in ne mara biti v središču pozornosti. Ima počasen tempo gibanja in govori z nizkim oz. tihim tonom (Erikson, 2014, str. 133).

Zelena oseba je tudi najpogostejša, saj je nekako povprečje vseh barv. Opisali bi jih lahko kot umirjene, ležerne, prijazne, nezahtevne, pozorne, potrpežljive itd. Zelena oseba ne bo nikoli užalila nikogar, raje bo sledila tempu dogajanja. Je zelo strpna oseba in rada priskoči na pomoč. Velikokrat ji več pomeni zadovoljstvo drugih kot svoje. Ne marajo konfliktov in so v skupini (npr. na delovnem mestu tisti), ki mirijo situacijo ali tempo. Delo z njo je prijetno, saj pusti, da se delo izvaja kakor komu odgovarja. Je zvesta oseba tudi, če se mora podrediti, saj si prizadeva zadovoljiti vsakogar (Erikson, 2014, str. 53–64). Slabosti zelene osebe so zadržanost, boji se nesoglasja, pasivnost, neiskrenost, občutljivost na kritike, dolgovezi, neodločnost in nemara sprememb (Erikson, 2017, str. 186).

2.1.4 Modra barva

Telesna govorica modre osebe je pogosto zelo zaprta, saj radi držijo druge na razdalji. Govorijo brez kretenj, lahko sedijo ali pa stojijo nepremično. Očesni stik te osebe ne moti in se tudi ne zmeni, če je drugim ob tem neprijetno. Daje vtis obvladanosti. To se opazi pri hitrosti govora, saj ga ta ne zanima, trajalo bo tako dolgo, kot bo (Erikson, 2014, str. 135).

Za modro osebo bi lahko rekli, da pozna vse pravilne odgovore. Vedno ima vse preračunano in pretehtano. Je realist, saj vidi napake in zaznava tveganja. Lahko bi jo opisali z naslednjimi značilnostmi: disciplinirana, razumna, analitična, točna, natančna, sistematična, pozorna itd. Za modro osebo je pot pomembnejša od cilja (obratno kot pri rdečem). Če ne more oceniti tveganja, se naloge ne bo lotila. Razmišlja logično in razumsko. Z eno besedo bi jo lahko opisali kot perfekcionista. Je zelo introvertirana oseba, ne čuti potrebe po tem, da bi bila slišana. Na delovnem mestu je dobro imeti tako osebo, saj bo vedno prišlo do dejanske pravilne rešitve (Erikson, 2014, str. 65–78). Tako kot ostale osebe ima tudi modra svoje pomanjkljivosti. Zna biti osorna, godrnjava, včasih neodločna, zadržana, ne mara družabnosti, počasna in še bi lahko naštevali (Erikson, 2017, str. 197).

2.1.5 Sporazumevanje z določeno barvo

Vsako obnašanje, ki temelji na eni izmed barv ima svoje prednosti in slabosti. Iz njih lahko razberemo, na kakšen način komunicirati, česa se izogniti, da imamo dober odnos. Treba se je prilagajati, saj se le s tem lahko spopadamo s pestrim naborom okoliščin in da se bi bili zmožni odzivati na različne vrste ljudi. V nadaljevanju bom predstavila načine, kako se najlažje prilagodiš določeni osebnosti na delovnem mestu.

Rdečemu se je najlažje prilagajati s hitrim tempom, saj ne mara neskončnega razpravljanja. Potrebno je biti jasen in neposreden, da se izpostavi samo bistvo in nato se predstavijo podrobnosti. Na sestanku se je potrebno držati teme. Pri rdeči osebi se ne vzpostavlja odnosov, saj je tam samo zaradi enega razloga (lahko, da je to posel). Pri podajanju mnenja je treba biti suveren, saj bo le tako temu dal pozornost. Vedenje rdeče osebe ne smeš jemati osebno, vendar se mu moraš takoj upreti (Erikson, 2014, str. 150–154).

Obstajajo stvari, na katere so rumeni zelo občutljivi. Ne marajo hladnega odnosa in pomankanja čustev. Med samim pogovorom z rumeno osebo je potrebno omogočiti dovolj možnosti. Pomembno je ustvariti dobro, prijetno vzdušje. Tako kot pri rdečemu, je tudi pri rumenemu treba izločiti detajle, saj drugače izgubi zanimanje. Približaš se mu lahko tako, da upoštevaš svoj občutek ter da si dostopen. Ker imajo rumeni visok ego, jih je treba pripraviti do tega, da niso samo oni edini, ki imajo prav. Zato moraš biti pogumen in vztrajen, da te uslišijo (Erikson, 2014, str.155–172).

Zelena oseba je odlična za sodelovanja in timsko delo. Rešitve pogosto prispevajo zaradi svoje mirnosti. Ker so introvertirani je treba postopati nežno in previdno. Zardi misli o tveganjih je treba prisluhniti. Zeleni osebi je treba preprosto predati navodila in ona bo delala po njih. Ne mara sprememb in se z njimi ne spoprime dobro. Tukaj je potrebno pristopiti s potrpežljivostjo in večkrat natančno pojasniti nalogo (Erikson, 2014, str. 177–181).

Pri modri osebi se ne sme ravnati spontano. Informacije morajo biti natančno preverjene. Predstavitev njih je jasna in detajlna. Pri delu je potrebno biti skrben, saj le to modri opazijo in se kasneje približajo. Ne razumejo ljudi, kot so npr. rumeni, zato jih je potrebno pohvaliti pri njihovem kakovostnem delu. Modro osebo je treba spomniti, da imajo drugi čustva, saj se ne zaveda, da daje vtis hladnosti (Erikson, 2014, str. 182–193).

V podjetju bi bilo najbolje imeti vse barve, saj je tako razgibanost velika. Pomembno je, da se med sabo razumejo in da delajo na položajih, ki ustrezajo njihovi osebnosti. Da bi sestavili popolno sožitje med osebnostmi, je potrebno izbrat določene kombinacije barv. Najbolj idealen par bi bila zelena in modra oseba. Ker sta oba introvertirana, se počutita varno drug ob drugem. Predvsem gre za enako energijo. Res je, da se težko odločita, vendar, ko se odločita so te odločitve dobro premišljene. Drugi idealen par pa bi bila rdeča in rumena oseba, saj se ves čas pomikata naprej. Oba imata zastavljene jasne ter visoke cilje, ki jim sledita s hitrim tempom. Rumena klepetavost ne pride toliko do izraza, saj nobena od oseb ni dober poslušalec. Takrat bi se oba potegnili vase (Erikson, 2014, str. 221).

2.2 Prepoznavna »psihopata« in njegova manipulacija

Tukaj bi poudarila, da gre za tipologijo temne triade, ki predstavlja motnjo osebnosti s kombinacijo narcizma, psihopatije in makijevilizma (Cummings, 2023). Psihopat pa je metafora za ta tip osebnosti. Težava je v tem, da so vsi nad njem očarani in niti ne opazijo, da svojih nalog ne opravlja dobro. Psihopati redko dosegajo dobre rezultate ali pa najraje nič

ne delajo, saj lahko delo prestavijo na drugega. Vendar to naredijo tako, da je zasluga za delo na koncu vseeno njihova. Mnogi psihopati so videti zamišljeni in se pogosto ne smehljajo. Ljudi okoli sebe si pridobijo z naučenim pristopom in jih brez obžalovanja izkoristijo. V DISC tipologiji se beseda psihopat včasih uporablja samo kot prisposoba (Erikson, 2017, str. 64).

Kot že omenjeno, ima vsaka barva značilne slabosti oz. pomanjkljivosti. Na njih težko vplivajo, saj se jih pogosto ne zavedajo. Zato psihopat cilja najšibkejšo točko. Osebo z rdečim vedenjem je težko zmanipulirati. Pri tej mora biti psihopat precej potrpežljiv. Če je rdeča oseba znana po maščevalnosti, se ji lažje približa. Vendar mora prvo pridobiti zaupanje, to pa lahko traja kar nekaj časa. Svoja dejanja skriva za čim drugim, saj bi rdeča oseba lahko hitro ugotovila namero. Druga možnost pa je, da psihopat omili najslabše vedenje rdečega. Pri rumeni osebi bo psihopat vzel tisto kar ima najraje, in sicer druženje ter veliko govorjenja. Bil bo posrednik toliko časa, dokler se odnosi ne skrhajo. Če si psihopat želi pridobiti na svojo stran zeleno osebo, usmeri pozornost na njeno občutljivost na kritiko in strah pred nesoglasjem. Manipulacija pa se najtežje izvede pri modrih osebah, saj so zelo analitične. Če pa se jo psihopat loti, pa mora biti zelo pretkan, saj se ji mora približevati posredno (Erikson, 2017, str. 175–195).

2.3 Hipokrat – Galenova tipologija temperamenta

Hipokrat - Galenovo tipologijo temperamenta je razvil oče medicine Hipokrat, 400 let pr. n. št. Povezal je štiri telesne tekočine s štirimi temperamenti, saj je menil, da je temperament temeljna podstavka našega odzivanja. Verjel je, da smo zdravi takrat, ko so štiri tekočine – kri (lat. sanguis), sluz (lat. phlegma), rumeni žolč (lat. kholé) in črni žolč (lat. melan kholía) v ravnotežju (Erikson, 2014, str. 256). Štirje temperamenti ljudi so kolerik (rumeni žolč), sangvinik (kri), melanholik (črni žolč) in flegmatik (sluz).

Kot že omenjeno, sta tipologiji med seboj podobni. Značilnosti temperamentov in barv so enaki. Vendar gre Hipokrat- Galenova tipologija bolj v podrobnosti, saj opisuje na splošno temperament osebe. DISC tipologija pa je sodobnejša verzija, ki se na svetu najpogosteje uporablja za opisovanje razlik v človeškem sporazumevanju. Z njo so razvili razne pripomočke, predvsem za podjetja. Razlika pa je tudi, da lahko z njo lažje prepoznamo manipulacijo oz. »psihopate«. Za lažje razumevanje in povezovanje tipologiji pa je rdeča barva enaka koleriku, rumena - sangviniku, zelena - flegmatiku in modra - melanholiku.

V nadaljevanju bom podrobneje opisala značilnosti temperamentov in kako prepoznati posamezen tip temperamenta sodelavca. Poudarila pa bi, da tako kot pri barvah, smo tudi pri Hipokratu mešanica vsaj dveh temperamentov, en pa vedno prevladuje.

2.3.1 Kolerik

Koleriki so znani po funkcionalnosti in enoličnosti. To se pozna tudi pri oblačilih. Pomembno jim je da se počutijo udobno, hkrati pa jim je pomembno, da bodo imeli z oblačilom še mogočnejši videz. Prepozna se ga tudi po močnih korakih in po nespoštovanju drugega »osebnega prostora«. S svojo mimiko telesa in besedami kažejo odločnost (Littauer, 1999, str. 41–43).

V svojem delovnem okolju ima rad red, ne prenese nepotrebnih dodatkov in rajši ima staro funkcionalno mizo. Je ves čas aktiven, saj nemara lenarjenja. Delujejo po trenutnem navdihu ter tako nato vse organizirajo. Ko si zadajo cilj, do njega pridejo za vsako ceno (Littauer, 1999, str. 44). V tabeli 2 so našteje najbolj prepoznavne značilnosti kolerika na delovnem mestu.

Tabela 2: Značilnosti kolerika na delovnem mestu

Prednosti	Slabosti
Neustrašen aktivist	Majhna potreba po prijateljih
Odločen	Deloholik
Rojen vodja	Živčen
Rad ima izzive	Neemocionalen
Hiter organizator	Preveč samozavesten
Odlčuje se v krizi	Aroganten
Rešuje probleme	Vztrajen
Samoobvladan	Ne zna se sprostiti

Vir: Littauer & Littauer (1999, str. 75).

2.3.2 Sangvinik

Sangvinika opazimo po njegovih izstopajočih oblačilih. Opazimo ga tudi po glasnem govorjenju in živahni govorici telesa. Že samo, ko se pogovarjajo po telefonu, mahajo z rokami, da bi poudarili, to kar govorijo. Sangvinik je znan po tem, da je dober govorec (Littauer, 1999, str. 25–28). V tabeli 3 so prikazane še druge značilnosti.

Tabela 3: Značilnosti sangvinika na delovnem mestu

Prednosti	Slabosti
Rad ima ljudi (odnose)	Motiviran s čustvi
Smisel za humor	Ne mara reda
Očara ljudi	Preveč govori
Dober prodajalec	Hitro se zdolgočasi

Vir: Littauer & Littauer (1999, str. 59).

Delovno okolje sangvinika bi lahko z eno besedo opisali kot kaos. Delovna miza je razmetana, ne marajo imeti stvari v predalih, da česa ne pozabijo. Med dokumenti se najdejo tudi osebne stvari. Poleg tega ima dokumente označene z barvami in ne s številkami, saj si lažje zapomni. Kljub navidezni neurejenosti pa bo vseeno našel potrebne dokumente, vendar bo tudi kaj pozabil. Okoli sebe potrebuje ljudi, ki ga pohvalijo. Kot že omenjeno, je rojen za prodajo, saj mu to dopušča prilagodljivost in delo z ljudmi (Littauer, 1999, str. 29 in 62–66).

2.3.3 Flegmatik

Vizualno je najtežje prepoznati prav ta temperament, saj je povprečni človek, ki ne kaže nobenih očitnih potez. Oblečen je nevpadljivo in se ne obremenjuje ali paše skupaj ali ne. Govori tišje in počasi ter kretnje so nevpadljive, saj ne mara biti v središču pozornosti (Littauer, 1999, str. 47 in 48). V tabeli 4 so prikazane še ostale značilnosti flegmatika.

Tabela 4: Značilnosti flegmatika na delovnem mestu

Prednosti	Slabosti
Obziren	Odlaša z nalogami
Zanesljiv	Ne mara sprememb
Dober poslušalec	Ne mara konfliktov
Dober motivator	Preveč miren

Vir: Littauer & Littauer (1999, str. 85).

Flegmatiku je vseeno, na katero delovno mesto ga postaviš. Nikoli se ne bo pritoževal. Delovni prostor ima urejen, čeprav ima vse postavljeno na mizi, da ima pri roki. Projekti niso vedno dokončani, saj imajo nizko raven motivacije ter tako delo z lahkoto preložijo (Littauer, 1999, str. 49).

2.3.4 Melanholik

Melanholika prepoznamo po popolno urejenem in konzervativnem videzu. Pričakujemo lahko pokončno držo in diskretne geste. Cenijo svoj osebni prostor. V tabeli 5 so prikazane še druge značilnosti melanholika.

Delovno okolje je popolno in profesionalno. Vsaka stvar ima svoje mesto in natančno ve, kaj kje pospravi. Dokumenti so urejeni in s pravljene v mape. Na mizah so samo projekti, ki jih trenutno dela, na koncu dela pa jih pospravi, na svoje mesto (Littauer, 1999, str. 35–37).

Tabela 5: Značilnosti melanholika na delovnem mestu

Prednosti	Slabosti
Analitičen	Pomankanje spontanosti
Organiziran	Težko ga je zadovoljiti
Pošten	Preveč perfekcionističen
Dobro dela sam	Ne dela dobro pod pritiskom

Vir: Littauer & Littauer (1999, str. 67).

2.3.5 Spopadanje s težavami glede na temperament

Vsak temperament ima pozitiven in negativen vpliv, tako na dogajanje v življenju, kot na delovnem mestu. To pomeni kakšen pristop imamo do stvari, ter kako se na njih odzovemo ob različnih težavah.

Kolerik se najtežje spopade s težavami, kadar nimajo stvari pod nadzorom. Potrebuje občutek vrednosti, da ga ljudje cenijo in hvalijo. Ko se znajde v težavah, da ne more ničesar narediti, se umakne. Ob takih situacijah je najbolje, da se aktivno prisostvuje na drugih področjih življenja ali pa da začne z novim projektom. Sangvinik ravno obratno rešuje težave. Te se pojavijo, ko ni v središču pozornosti in ne dobiva dovolj pozornosti. Ob težavah potrebuje družbo in čustveno podporo. Nasprotno težave rešuje melanholik. Ta potrebuje mir, tišino in veliko sočutja. Vse stvari jemlje preveč resno, zato so tudi najbolj nagnjeni k depresiji. Ravno zato je pomembno, da jih pozorno poslušamo, ko želijo kaj povedati. Stres sprošča tudi z organiziranim osebnim prostorom. Tako kot melanholik tudi flegmatik ob težavah potrebuje mir in tišino. Najbolje se je izogniti konfliktov in soočanja s situacijo, saj jim to povzroča še več stresa (Littauer, 2006, str. 326–336).

3 DINAMIKA OSEBNOSTI

Dinamika osebnosti se aktivira, ko je zadovoljevanje potreb ovirano. Delovanje osebnosti je povezano z motivacijskimi dejavniki. V danem trenutku lahko na nas vpliva več motivov hkrati. Ko se motivi med seboj ne ujemajo, nastanejo ovire. Neujemanje motivov preide v stres, konflikt, frustracije in krize (Musek & Pečjak 2001, str. 215).

3.1 Frustracija, konflikt, stres in kriza

Kot že omenjeno, lahko v motivacijski situaciji naletimo na oviro, ki prepričuje zadovoljitev in doseganje cilja. Tukaj govorimo o frustraciji, ki je stanje oviranosti. Na začetku lahko frustracija poveča privlačnost cilja in čustveno stanje. Če te ovire na premagamo, pa postane ta neprijetna in okrepi razdraženost. Kadar pa se med seboj pojavita nasprotujoča si motiva pa govorimo o konfliktu (Musek & Pečjak 2001, str. 217). V vsakem podjetju so prisotni

konflikti, odvisno je le v kakšni intenziteti so prisotni. V delovnem okolju naj bi bila prevladovala optimalna raven konflikta. Ta pozitivno vpliva na raven uspešnosti in učinkovitosti. Zanj je značilen zmeren konflikt, hitre prilagoditve na spremembo, učinkovito iskanje rešitev za probleme itd. Če pa je raven konflikta prenizka ali previsoka, pa ta vpliva negativno. Prenizko raven konflikta je treba hitro stimulirati, da podjetje ne zaide v težave in začne stagnirati. Previsoko raven konflikta pa je treba znižati, saj povzroča kaos in razdor medsebojnih odnosov, kar pa vpliva na delovanje podjetja (Buelens, 2002, str. 362). Tukaj lahko poudarimo, da je zelo pomembno kdo sodeluje s kom. Če gledamo osebnostni tip pri modelu DISC, bi prišlo do večjih konfliktov pri kombinaciji rdeče in zelene barve ter modre in rumene. Na začetku so zeleni nedejavni v primerjavi z rdečim. Rdeča oseba pa bo kritična do nenehnega pritoževanja zelene osebe. Pri modri in rumeni osebi pa bi prišlo do konflikta že v samem začetku, saj se noben ne zaveda, kako delujeta njuni osebnosti. Spontanost rumenega in analitičnost modrega ne delujeta v sožitju. Nasprotja se v tem primeru ne privlačijo (Erikson, 2014, str. 223–224).

Poznamo pa tudi druge oblike psihične obremenitve. Stres je tisti, ki psihično ali telesno obremenjuje osebnost. Enako kot pri konfliktu poznamo tudi pozitiven in negativen stres. V podjetju lahko stres opredelimo na več kategorij, in sicer stres, ki izhaja iz dela, odgovornosti, odnosov na delovnem mestu, kariernega odnosa, organizacijske strukture, kulture in klime (Stemberger, 2014, str. 16). Posebna oblika psihične obremenitve pa je kriza. Je huda stiska, ki je po navadi trajnejša in prizadene duševno ravnovesje. Na delovnem mestu govorimo o krizah, ki izhajajo iz velikih sprememb, npr. izguba službe (Musek & Pečjak, 2001, str. 217).

3.1.1 Premagovanje frustracij, konflikta, stresa in krize

Pri premagovanju oz. reševanju konfliktov si lahko pomagamo z različnimi metodami in načeli. Metode se delijo v tri skupine. Prva je metoda sodelovanja, ki z raznimi pogovori reši konflikt, druga je metoda pomirjanja, ki omili situacijo s kompromisi in zadnja je metoda preoblikovanja, ki delno ali v celoti spremeni trenutno stanje (npr. novi delovni pogoji) (Možina in drugi, 2002, str. 602). Načel pa imamo več, in sicer pravijo, da se problem definira kot cilj. Ko je konflikt odkrit se, najprej poišče rešitev, nato vzrok. Med celotnim procesom pa je treba dobro komunicirati.

Poleg optimalnih konfliktov in raznih frustracij, pa je potrebno na delovnem mestu optimizirati tudi stres in krize. Z optimizacijo stresa ima podjetje manjši absentizem, zaposleni pa zadovoljstvo. Za zmanjšanje stresa lahko podjetje poskrbi z različnimi koraki, kot so možnost soodločanja, fleksibilni delovni čas, podpora nadrejenih, možnost izobraževanja, rotacija delavcev, zagotovitev delovne varnosti itd. (Lipičnik & Mežnar, 1998, str. 213–215). Skrb za duševno zdravje zaposlenih naj bi predstavljala eno izmed temeljnih vrednost podjetja, kar poveča tudi njegovo uspešnost in konkurenčnost na trgu (Gajšek, 2019, str. 39).

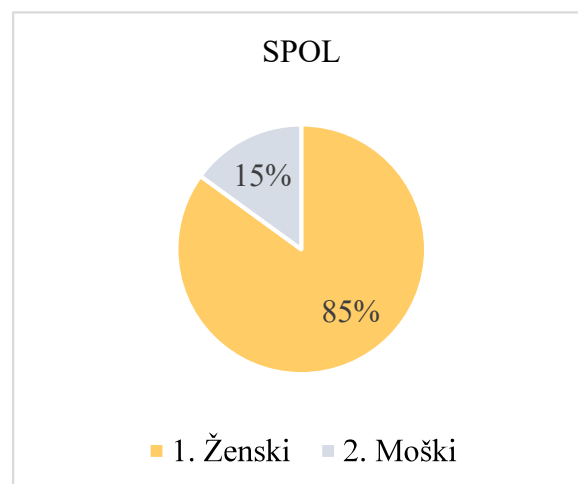
4 RAZISKOVALNI DEL

Namen raziskave je ugotoviti, kako se določen tip osebnosti po sistemu DISC odziva na različne situacije na delovnem mestu kot so stres, konflikti in frustracije. Pri raziskavi sem uporabila neslučajnostno priložnostno vzorčenje. Naredila sem spletno anketo, 1ka, ki se nahaja v prilogi 6 in na katero je odgovorilo (n=65) zaposlenih na različnih delovnih mestih. Anketo sem delila po svojih kontaktih v mesecu februarju. V prvem delu vprašanj sem želela ugotoviti koliko zaposlenih sodi h kateri osebnosti oz. v tem primeru barvi. Ta vprašanja sem v obliki spremenljivk povezala z drugim delom vprašanj, ki je namenjen odzivu. Tako sem na koncu dobila želen rezultat, ki temelji na prepoznavi, kako se določene osebnosti odzivajo na negativne situacije na delovnem mestu.

4.1 Spol

Na sliki 2 je prikazan delež v odstotku glede na spol. Celotno anketo je rešilo 65 zaposlenih od tega 55 žensk (85 %) in 10 moških (15 %).

Slika 2: Prikaz spola

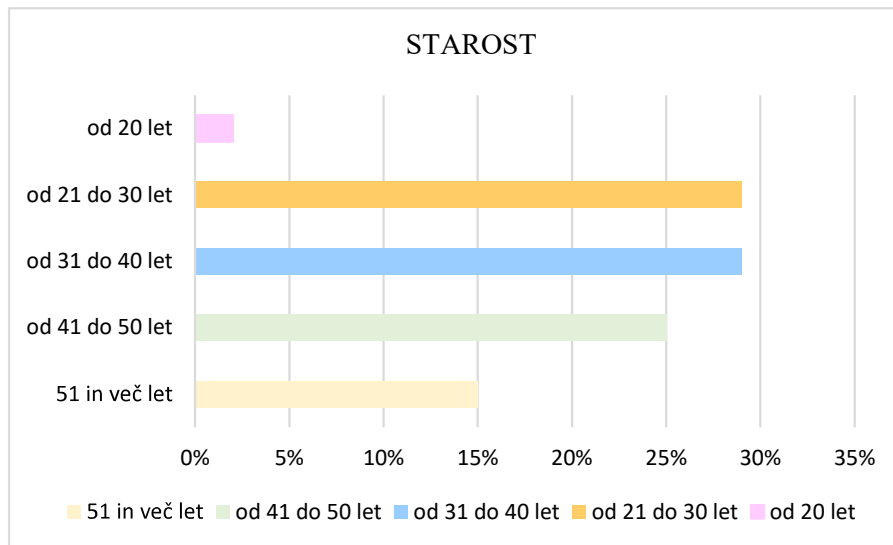


Vir: lastno delo.

4.2 Starost

V anketi so sodelovali zaposleni vseh starosti (n=65). Samo ena (2 %) oseba je bila v kategoriji do 20. leta starosti. Največ jih je sodelovalo v kategoriji od 21 do 30 let starosti in od 31 do 40 let starosti. V vsaki izmed teh dveh kategorij je bilo 19 (29 %) zaposlenih. V kategoriji od 51 in več let starosti pa je sodelovalo 10 (15 %) zaposlenih. Na sliki 3 je po kategorijah prikazana starost zaposlenih.

Slika 3: Prikaz starosti zaposlenih

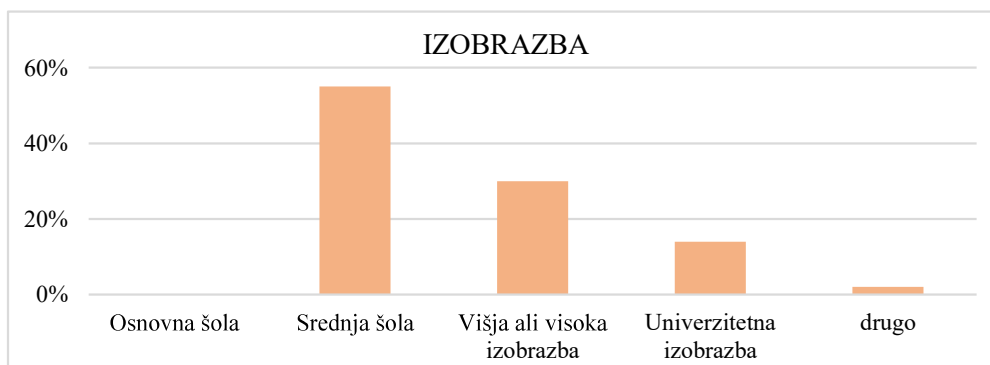


Vir: lastno delo.

4.3 Izobrazba

Na sliki 4 je prikazana izobrazba zaposlenih (n=65). Izobrazba lahko o osebnosti s psihološkega vidika pove kar nekaj. Ni pravilo, vendar naj bi imeli ljudje z višjo izobrazbo močnejšo osebnost. Vsi zaposleni imajo končano osnovno šolo. Kar 35 (54 %) zaposlenih ima dokončano srednješolsko izobrazbo. Sledijo zaposleni, ki imajo višjo ali visoko izobrazbo teh je 19 (29 %). Zaposlenih z univerzitetno izobrazbo pa je sodelovalo 9 (14%). Od vseh anketiranih pa ima en zaposleni drugo izobrazbo (višjo kot univerzitetna).

Slika 4: Prikaz izobrazbe zaposlenih



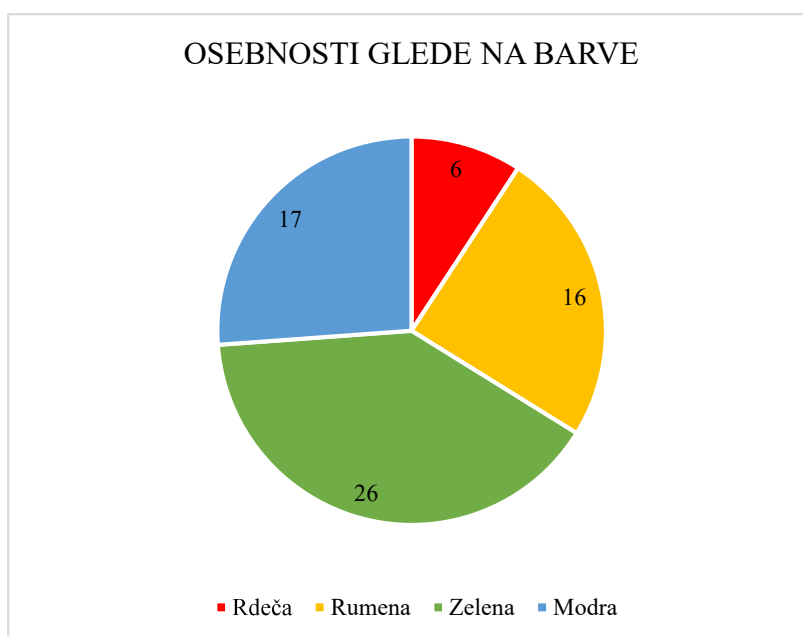
Vir: lastno delo.

4.4 Ugotovitve raziskave

V nadaljevanju bodo podatki predstavljeni s spremenljivkami. Spremenljivke bodo prikazane s števkami na naslednji način: 1 pomeni osebnost rdeče barve, 2 pomeni osebnost rumene barve, 3 pomeni osebnost zelene barve in 4 pomeni osebnost modre barve. Kot že omenjeno v teoriji ima, lahko oseba lastnosti večih barv, vendar ena vedno prevladuje. Zato bodo podatki predstavljeni na modusu oz. vrednosti, ki se največkrat ponovi (prevladujoče barve oseb).

Na sliki 5 so podani deleži osebnosti glede na sistem DISC. Po raziskavi je razvidno, da je v anketi sodelovalo 6 zaposlenih s prevladujočo osebnostjo rdeče barve. Zaposlenih s prevladujočo modro barvo je 17, rumenih 16 in kot pričakovano glede na teorijo jih je bilo največ pri zeleni barvi kar 26 - (Vprašanja za pridobitev teh podatkov so v prilogi št. 1).

Slika 5: Prikaz osebnosti zaposlenih glede na sistem DISC



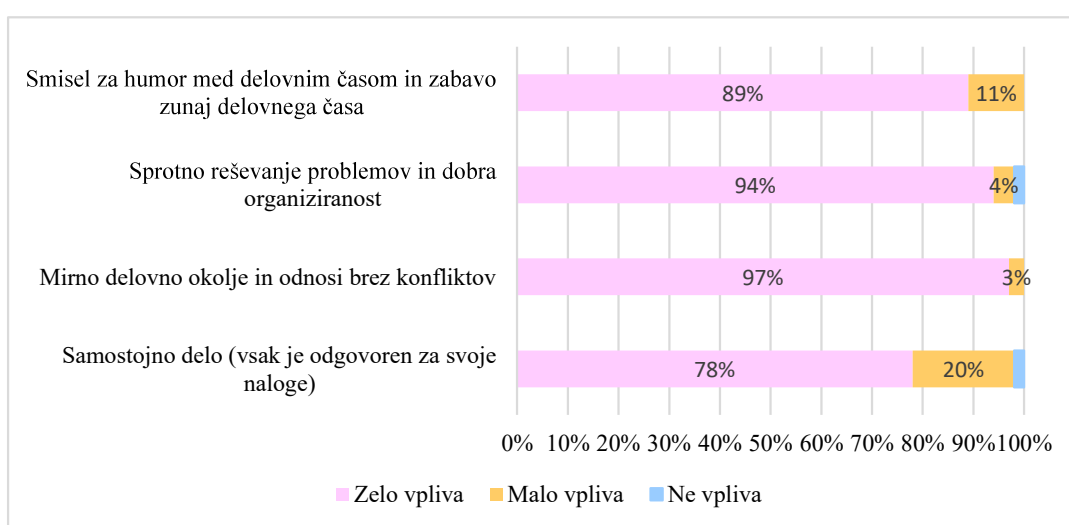
Vir: lastno delo.

4.4.1 Vpliv na dobro delovno vzdušje oz. odnose med sodelavci

Iz raziskave (n=65) na sliki 6 je razvidno, da pri večini osebnosti vse kategorije zelo vplivajo na dobro delovno vzdušje. Pri mirnem delovnem okolju in odnosih brez konfliktov kar 97 % zaposlenih meni, da zelo vpliva na dobro delovno vzdušje. Ta trditev se nanaša na značilnost osebnosti zelene barve. Glede na to, da je v anketi sodelovalo največ zaposlenih z osebnostjo zelene barve, je to značilnost najvišji procent tudi potrdil. Samo na 3 % zaposlenih pa ta trditev malo vpliva. Da sprotno reševanje problemov in dobra organiziranost zelo vplivata na dobro vzdušje na delovnem mestu trdi 94 %, na 5 % pa trditev vpliva malo

ali pa sploh ne. Ta trditev se nanaša na osebnost rdeče barve. Čeprav je v anketi sodelovalo najmanj zaposlenih z rdečo barvo, bi lahko trdila, da so tudi zaposleni z drugo osebnostjo pri tem procentu pripomogli, saj je iz podatkov pri spremenljivkah ponekod očitno, da imajo tudi druge barve v sebi delček rdeče osebnosti (to je prikazano v prilogi št. 1). Smisel za humor med delovnim časom in zabava zunaj delovnega časa kar 89 % zaposlenih to zelo vpliva na dobro delovno vzdušje. Na 11 % zaposlenih pa to vpliva malo. Trditev se nanaša na značilnost osebnosti rumene barve. Lahko bi trdila podobno kot pri prejšnji trditvi. Trditev samostojno delo se nanaša na osebnost modre barve. Da ta trditev zelo vpliva na zaposlene trdi 78 %, 20 % trdi, da malo vpliva in 2 % trdi da to na dobro vzdušje ne vpliva. Slika 6 prikazuje vpliv na vzdušje oz. odnosov med sodelavci po barvah osebnosti.

Slika 6: Prikaz vpliva na vzdušje oz. odnosov med sodelavci po barvah osebnosti



Vir: lastno delo.

4.4.2 Odziv na nesramen ukaz nadrejenega

Trditve:

- Naredim delo, ko si vzamem čas (1)
- Naredim delo, ko me nanj opomnejo (3)
- Takoj naredim delo (4)
- Delo naredim z velikim odporom (ker moram) (2)

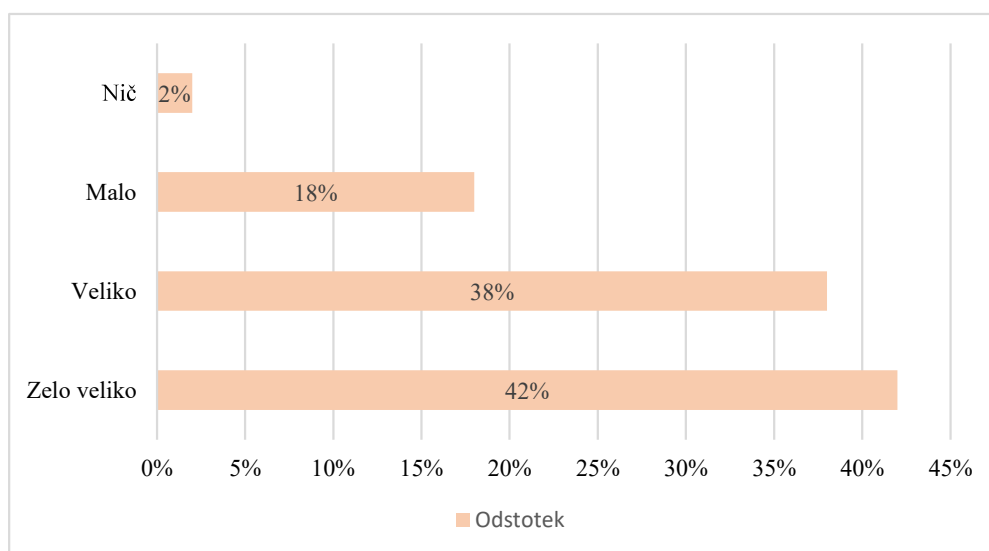
Pri trditvah številke zraven oklepajev pomenijo določene barve. Podatki so računani z modusom, kot je že zgoraj omenjeno. V prilogi 2 so prikazani podatki za rdečo osebnost. Po raziskavah je razvidno, da se zaposleni, ki jim prevladuje osebnost rdeče barve odzovejo na ukaz tako, da delo naredijo z velikim odporom. Ta trditev pa naj bi spadala pod značilnosti rumene barve (n=6). Iz priloge 3 je razvidno, da se osebnost rumene barve odzove na nesramen ukaz tako, kot je značilno za to osebnost. Se pravi, da delo naredi z velikim

odporom. (n=16). Podatki za zeleno osebnost so prikazani v prilogi 4 in za modro osebnost v prilogi 5. Pri zaposlenih z osebnostjo zelene (n= 26) in modre (n=17) barve prevladuje odziv rumene osebe, se pravi se največkrat vse barve odzovejo na nesramen ukaz, da delo naredijo z odporom. Je pa iz vseh tabel razvidno, da se posamezni zaposleni pri določeni barvi poistovetijo s svojo značilnostjo.

4.4.3 Količina povzročenega stresa na nesramen ukaz nadrejenega

Po večini kar 27 (42 %) zaposlenih je na to vprašanje odgovorilo, da jim tak način dela povzroča zelo veliko stresa. 25 (38 %) zaposlenim povzroča veliko stresa, malo stresa povzroča 12 (18 %) zaposlenim in enemu (2 %) zaposlenemu ne povzroča stresa. To je prikazano tudi na sliki 7.

Slika 7: Delež v odstotku zaposlenih glede na količino povzročenega



Vir: lastno delo.

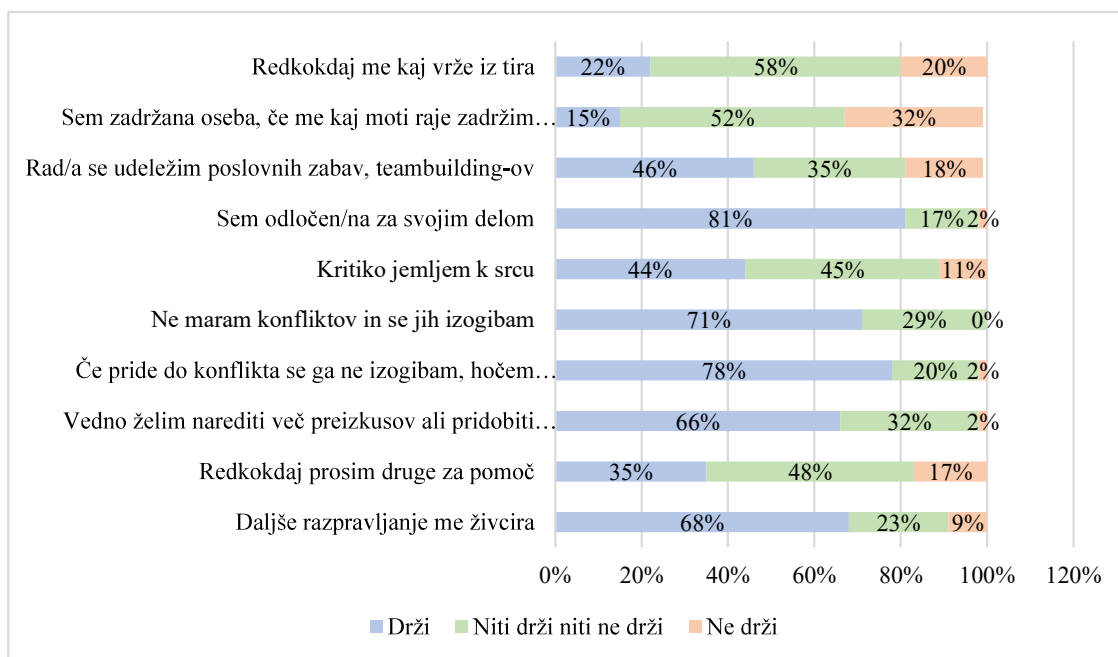
4.4.4 Odziv na različne situacije na delovnem mestu

Iz podatkov (n=65) na sliki 8 pri prvi trditvi je razvidno, da več kot večino zaposlenih kar 58 % trdi, da ta trditev za njih niti drži niti ne drži. Pri drugi trditvi je razvidno enako kar 52 % zaposlenih meni, da svoje mnenje zadrži zase, za njih niti drži niti ne drži. 46 % zaposlenih se radi udeležijo poslovnih zabav in krepitev tima. 35 % zaposlenih pa se teh radi udeležijo (delež rumene osebnosti). Kar 81 % zaposlenih je odločnih na svojem delovnem mestu. Peta trditev se nanaša na lastnost rumene barve, kar lahko potrdi tudi ta odstotek, in sicer 44 % zaposlenih trdi, da kritiko jemljejo k srcu. Poleg tega ima 13 oseb druge osebnosti v sebi lastnosti rumene, tako da se trditev ujema s teorijo. Kar 71 % zaposlenih ne mara konfliktov in se jih izogiba. Vendar jih po večini želi razčistiti. Pri trditvi »vedno želim narediti več preizkusov ali pridobiti več podatkov pred odločitvijo« jih največ 66 % to tudi

trdi. Skoraj polovica (48%) zaposlenih niti drži niti ne drži, da redkokdaj prosi druge za pomoč. Ter večino zaposlenih daljše razpravljanje živcira.

Slika 8 je dober primer teorije v praksi. Kot že omenjeno, ima ena oseba lahko značilnosti več osebnosti in tukaj se to dobro opazi, saj iz njega ne moreš natančno razbrati katera barva stoji za katero trditvijo. Slika 8 prikazuje odstotek zaposlenih glede odziva na različne situacije na delovnem mestu.

Slika 8: Delež v odstotku zaposlenih glede odziva na različne situacije na delovnem mestu



Vir: lastno delo.

4.4.5 Premagovanje stresne situacije na delovnem mestu

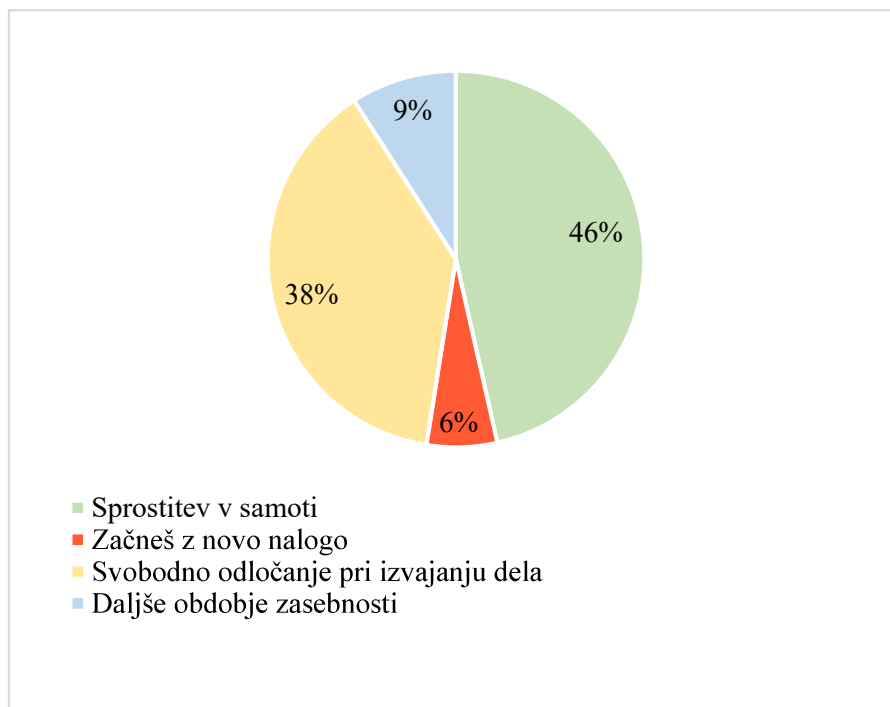
Trditve:

- Začneš z novo nalogo (1)
- Svobodno odločanje pri izvajanju dela (2)
- Sprostitev v samoti (3)
- Daljše obdobje zasebnosti (4)

Na sliki 9 je prikazano, da največ zaposlenih, kar 46 % premaguje stresno situacijo na delovnem mestu tako, da se sprošča v samoti. Svobodno odločanje pri izvajanju dela se uvrsti na drugo mesto z 38 % zaposlenih. Daljše obdobje zasebnosti potrebuje 9 % zaposlenih in 6 % jih začne z novo nalogo, (n=65).

Trditve »začneš z novo nalogo« je značilnost osebnosti rdeče barve. Na podlagi podatkov iz spremenljivk z računanim modusom se največkrat zaposleni rdeče barve lotijo premagovanja stresa na tak način. Druga trditev se nanaša na rumeno barvo. Tudi tukaj se po večini zaposleni rumene barve odločijo za svobodno odločanje pri izvajanju dela. Zaposleni osebnosti zelene barve se največkrat odločijo za sprostitev v samoti, kar pa je tudi značilnost te barve. Pri osebnosti modre barve, pa se je največkrat ponovil odgovor, ki je značilen za zeleno barvo in sicer sprostitev v samoti. Kar pa ni spet veliko odstopanja od teorijske trditve (daljše obdobje zasebnosti). Podatki, kako posamezna osebnost premaguje stresno situacijo, so prikazani v prilogi št. 2, 3, 4 in 5. Slika 9 prikazuje odstotek zaposlenih glede premagovanja stresne situacije na delovnem mestu.

Slika 9: Delež v odstotku zaposlenih glede premagovanja stresne situacije na delovnem



Vir: lastno delo.

4.4.6 Odziv na konflikt na delovnem mestu

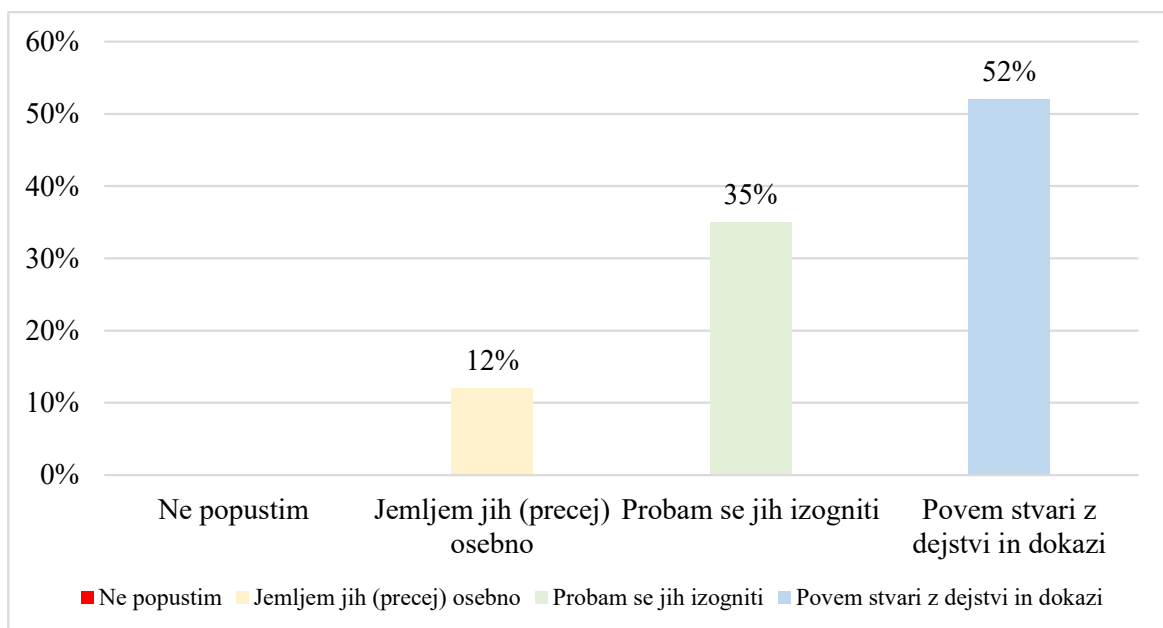
Trditve:

- Ne popustim (1)
- Jemljem jih (precej) osebno (2)
- Probam se jih izogniti (3)
- Povem stvari z dejstvi in dokazi (4)

Na podlagi podatkov iz slike 10 je razvidno, da se največ zaposlenih, kar 52 % (34), na konflikt odzove tako, da pove dejstva in dokaze. Kar 35 % (23) se odzivov na konflikt proba izogniti, 12 % (8) jih jemlje precej in 0 % jih ne popusti, (n=65).

Zaposleni z osebnostjo rdeče barve se na podlagi izračunanega modusa najraje probajo izogniti odzivu konflikta. Zaposleni z osebnostjo rumene, zelene in modre barve pa najbolj pogosto odzovejo na konflikt, da povedo stvari z dejstvi in dokazi. Podatki, kako se posamezna osebnost odzove na konflikt, so prikazani v prilogi št. 2, 3, 4 in 5. Slika 10 prikazuje odstotek zaposlenih glede odziva na konflikt.

Slika 10: Delež v odstotku zaposlenih glede odziva na konflikt



Vir: lastno delo.

4.4.7 Vpliv dejavnikov na povzročitev stresa

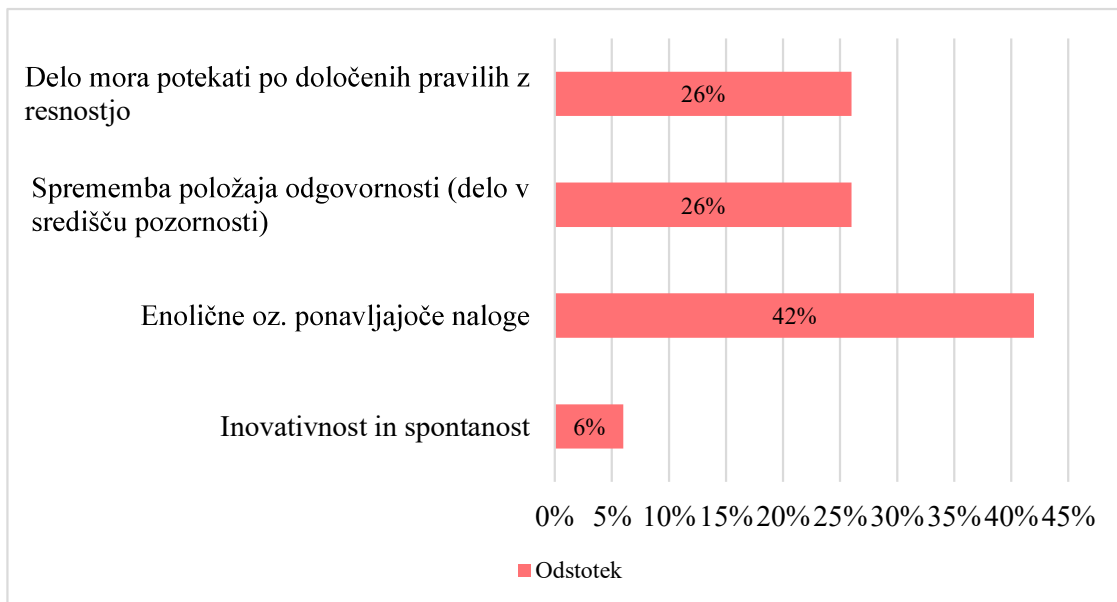
Trditev:

- Enolične oz. ponavljajoče naloge (1)
- Delo mora potekati po določenih pravilih z resnostjo (2)
- Sprememba položaja odgovornosti (delo v središču pozornosti) (3)
- Inovativnost in spontanost (4)

Na podlagi podatkov iz slike 11 je razvidno, da kar 42 % (27) zaposlenim, največ stresa povzročajo enolične oz. ponavljajoče naloge. Sledita dejavnika sprememba položaja odgovornosti in potek dela po določenih pravilih. Oba dejavnika povzročata stres 26 % (17) zaposlenim. Ter 6 % (4) zaposlenim največ stresa povzroči delo, ki temelji na inovativnosti in spontanosti, (n=65).

Na podlagi izračunanega modusa zaposlenim z osebnostjo rdeče barve največ stresa povzroča delo, ki poteka po določenih pravilih z resnostjo. Zaposlenim z rumeno osebnostjo največ stresa povzročajo enolične oz. ponavljajoče naloge. Prav tako zaposlenim z osebnostjo zelene barve največ stresa povzročajo enolične naloge. Vendar pa se skoraj največkrat ponovi tudi spremenljivka 3. Tako da poleg enoličnih nalog pri večini »zelenih« tudi sprememba položaja odgovornosti povzroča stres. Ter zaposlenim z modro osebnostjo prav tako sprememba položaja odgovornosti povzroča največ stres. Podatki, koliko zaposlenim posameznih barv določen dejavnik povzroči stres, so prikazani v prilogi št. 2, 3, 4 in 5. Slika 11 prikazuje odstotek zaposlenih glede na to kateri dejavnik jim povzroča največ stresa.

Slika 11: Delež v odstotku zaposlenih glede na to kateri dejavnik jim povzroča največ stresa



Vir: lastno delo.

4.4.8 Odziv na stres in pritisk

Trditve:

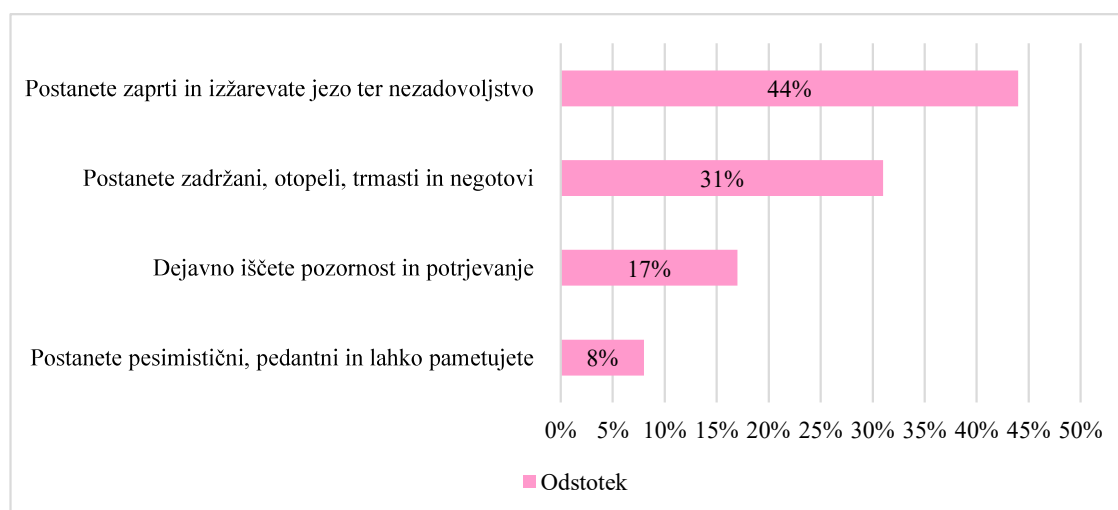
- Postanete pesimistični, pedantni in lahko pametujete (1)
- Dejavno iščete pozornost in potrjevanje (2)
- Postanete zadržani, otopeli, trmasti in negotovi (3)
- Postanete zaprti in izžarevate jezo ter nezadovoljstvo (4)

Na podlagi podatkov iz slike 12 je razvidno, da se zaposleni na stres odzovejo različno. Največ, kar 44 % (28) zaposlenih se zapre vase in izžareva jezo ter nezadovoljstvo. Kar 31 % (20) postane zadržanih, otopelih, trmastih in negotovih. 17 % (11) jih ob stresu in pritisku

išče pozornost in potrjevanje. Najmanj 8 % (5) pa jih postane pesimističnih in pedantih, (n=65).

Zaposleni z osebnostjo rdeče barve se po izračunanem modusu največkrat odzovejo na stres in pritisk, da postanejo pesimistični, pedantni in lahko začnejo pametovati. Rumeni zaposleni največkrat iščejo pozornost in potrjevanje. Zaposleni z zeleno osebnostjo se odzovejo enako kot rdeče osebe, ter sledi spremenljivka 3. Kar pomeni, da se nekateri odzovejo tako, kot je značilno za zeleno osebnost. Zaposleni z modro osebnostjo se največkrat odzovejo s pesimističnim, pedantnim obnašanjem ter pametovanjem. Prav tako pa se dosti krat ponovi spremenljivka 3. Podatki, kako se zaposleni posameznih barv odzovejo na stres in pritisk, so prikazani v prilogi št. 2, 3, 4 in 5. Slika 12 prikazuje odstotek zaposlenih glede odziva na stres in pritisk.

Slika 12: Delež v odstotku zaposlenih glede odziva na stres in pritisk



Vir: lastno delo.

5 DISKUSIJA

Osebnost barve ničesar ne pove o pragu stresa, pove pa kaj jo spravlja v stres in kako se nanj odziva. Kadar je oseba pod stresom postaneta tipično obnašanje in vedenje bolj izrazita. Če bi ljudje znali tako v zasebnem življenju, kot v službi, prepoznati vedenjske profile bi se lahko izognili kakršnimkoli negativnim situacijam, predvsem stresu. Po teoriji osebnost rdeče barve postane bolj strožja in malenkost bolj agresivnejša do sodelavcev. To se je tudi izkazalo v praksi, saj se po večini rdeči strinjajo s to trditvijo. Pri osebnosti zelene barve se teorija in praksa ne ujemata. Nekateri zeleni so odgovorili skladno s teorijo, vendar po večini so se poistovetili z odzivom rdeče barve. Tukaj bi podarila, da imajo zelene osebe v sebi kar nekaj osebnosti rdeče. To je vidno v prilogi 1. Po teoriji bi govornica telesa postala bolj toga in zaprta. Postanejo neprijazni in hladni ne glede na katero osebo. Stres jim povzroča negotovost. Lahko se zgodi, da ponotranji krivdo. Na delovnem mestu odraža trmoglavost

in izziva sodelavce s tem, da noče ničesar spremeniti. Pri rumenih se praksa ujema s teorijo. Karakter bo ob stresu še bolj izstopal, kipel bo od optimizma, tako da bo že vdeti pretirano nestvarno. Iskala bo pozornost in se vsiljevala v središče dogajanja. Osebnost modre barve se v praksi odziva na stres skladno s teorijo, da postane pesimističen in pedanten. Kar nekaj modrih pa se nagiba k odzivu, ki je značilen za osebnost zelene barve. To se vidi v prilogi 1. Sicer pa sta si modra in zelena po teoriji pri odzivu dosti podobni, pri obeh se tempo dela ustavi.

Če pa bi že prišlo do stresne situacije, je dobro vedeti, kako določeni osebnosti pomagati, da ta ne bi vplivala na ostale sodelavce. Predvsem je najprej dobro vedeti, kaj ima oseba rada, kaj jo spravlja v veselje ali pa pomirja. Če posplošim, je potrebno rdeči osebnosti samo povedati ali pa nakazati, da naj se zbere. Potrebno jo je motivirati za druge stvari. Če bi podjetje strmelo k promociji zdravja na delovnem mestu, bi ga lahko poslali na kakšno telesno aktivnost oz. na karkoli, s čimer bi pokuril nemirno energijo. Lahko jo pošlješ preučevati, voditi novo nalogo, kjer bo fokus na nečem drugem. Rdeči imajo radi tudi tekmovalnost, zato bi ga lahko poslali tudi na kakšno tekmovanje. Zelena osebnost bi bilo na splošno najbolje pustiti, da ne dela ničesar, vendar si tega na delovnem mestu ne more privoščiti. V praksi bi se lahko v oddelku dogovorili, da jo pustijo čisto na miru in da deluje v svojem tempu. Nič kaj posebnega oz. drugega jo ne bi spravilo iz stresa. Rumena osebnost potrebuje zabavo. V podjetju bi lahko večkrat organizirali krepitev timov in inovativne dogodke, kjer bi se rumeni najbolj sprostili. Ali pa samo naredili bolj zabavno vzdušje v oddelku. Enako kot pri zeleni osebnosti, tudi modra potrebuje mir. Potrebno ji je pustiti čas za razmislek, da analizira situacijo.

Če povzamem, lahko pritrdim, da se teorija in praksa po večini ujemata. Ta manjši odstotek neujemanja pa je posledica različnih dejavnikov. Eden od njih je tudi to, kot že večkrat omenjeno, da sem raziskavo preučevala na prevladujoči barvi. Pomembno pa je podariti tudi, da okoliščine na delovnem mestu niso odvisne samo od ene osebe. Če osebe med sabo niso kompatibilne, se bo seveda stresa težje izogibati. Pa vseeno bi lahko s prepoznavo vedenja, kako se sporazumevati z določeno osebnostjo, to omilili.

SKLEP

Kako se na določenem delovnem mestu počutimo ni le odvisno od izbire podjetja in nas samih, vendar je velik poudarek na razumevanju vedenja sodelavcev. Potrebno je sprejemanje drugih takih kot so. Za boljše razumevanje se je dobro zavedati in poznati oz. prepoznati različne osebnosti. Ko jih prepoznamo tako lažje razumemo zakaj se določena oseba tako obnaša. Tako lahko lažje sodelujemo, komuniciramo in se odzivamo na razne situacije ne glede ali so te pozitivne ali negativne. To pa je ključ za dobro poslovanje podjetja.

Ljudje smo si med seboj zelo različni. Že sama osebnost enega človeka je lahko razpršena na več delčkov drugih vrst osebnosti. Vsaka tipologija pa po svoje razlaga tipe osebnosti. Čeprav smo si med seboj različni pa vseeno obstajajo podobnosti, ki jih po tipologiji DISC

ali pa Hipokrat-Gelenovi tipologiji lahko uvrstimo v štiri barve ali temperamente. Rumena, modra, rdeča in zelena barvo lahko povezujemo z sangvinikom, melanholikom, kolerikom in flegmatikom. V oddelku bi bilo najboljše imeti kombinacijo zaposlenih, ki bi vsebovalo vsako barvo.

Razlikovanje med tipi osebnosti se opazi tudi pri odzivanju zaposlenih na negativne situacije, kot so konflikt, stres, frustracije in krize. Zaposleni z rumeno osebnostjo stvari jemljejo k srcu in ob pomankanju pozornosti, prevelikemu stresu iščejo pozornost in potrditve. Medtem, ko rdeči ratajo negativni in na veliko pametujejo. V stres jih spravljajo čisto drugačni dejavniki. Modri se odzovejo podobno kot zeleni, samo na malce drugačen način to pokažejo. Oboji se izolirajo ter izžarevajo nezadovoljstvo.

Misel za konec: »Če se prilagodite temu, kako drugi želijo, da se z njimi ravna, postanete bolj učinkovitejši pri komunikaciji.« (Erikson, 2014).

LITERATURA IN VIRI

1. Buelens, M. (2002). *Organizational Behaviour*. (2. izd.) London: McGraw Hill.
2. Cummings, S. (2023). *Temna triada: kaj je in kako najti te lastnosti pri ljudeh*. Pridobljeno 27. aprila 2023 iz <https://sl.lifesizemagazine.com/what-is-a-dark-triad>
3. Erikson, T. (2014). *Obkroženi z idioti*. Tržič: Učila International.
4. Erikson, T. (2017). *Obkroženi s psihopati*. Tržič: Učila International.
5. Gajšek Korez, A. (2019, oktober/november). *HRM strategije za vodenje visokega potenciala; Vodenje in razvoj*. Pridobljeno 3. februarja 2023 iz <https://spletna.hrm-revija.si/hrm-okt-nov-2019/teaser#!page4>
6. Kompare, A., Stražišar, M., Vec, T., Dogša, I., Jaušovec, I. & Curk, J. (2005). *Psihologija: spoznanja in dileme*. Ljubljana: DZS.
7. Littauer, F. & Littauer, M. (1999). *Osebnostna sestavljanica*. Ljubljana: Lisac & Lisac.
8. Littauer, F. & Littauer M (2006). *Kako se razumeti s skoraj vsakomer?* Varaždin: Katarina Zrinski.
9. Lipičnik, B. & Mežnar, D. (1998). *Ravnanje z ljudmi pri delu*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
10. Možina, S., Rozman, R., Glas, M., Tavčar, M., Pučko, D., Kralj, J., Ivanko, Š., Lipičnik, B., Gričar, J., Tekavčič, M., Dimovski, V. & Kovač, B. (2002). *Management: nova znanja za uspeh*. Radovljica: Didakta.
11. Musek, J. & Pečjak, V. (2001). *Psihologija*. Ljubljana: Educy.
12. Stemberger, P. J. (2014). *Coaching za več zdravja in dobrega počutja zaposlenih*. Pridobljeno 4. februarja 2023 iz http://www.glottanova.si/coaching/coaching_konferenca/media/zbornik_5konferenca_kariernih_coachev.pdf

PRILOGE

Priloga 1: Rezultat ankete po spremenljivkah

Q4	Q5	Q6	Q7		Q9	Q11	Q13	Q14	Q15
Katere lastnosti pri vas najbolj izstopajo in bi si jih prepisali?	S katerim od naštetih odgovorov se najbolj poistovetite?	Kakšno delo opravlja?	Kakšno je vaše delovno mesto oz. delovni prostor?	barve	Predpostavka, da je vaš nadrejeni (nesramno) ukazoval n. Kako bi se odzvali na tak ukaz?	Kako premagujete stresno situacijo na delovnem mestu?	Kako se na delovnem mestu odzovete na konflikt?	Kateri od spodaj naštetih dejavnikov bi vam povzročil največ stresa?	Kaj naredite kadar ste pod stresom in pritiskom?
2	4	4	4	MODRA	4	1	4	3	1
2	1	2	1	RDEČA	2	1	4	1	3
3	4	3	1	ZELENA	4	3	2	3	1
3	1	4	1	RDEČA	2	2	3	2	3
2	3	3	1	ZELENA	4	2	3	3	3
3	3	3	4	ZELENA	4	1	3	2	1
2	3	4	2	RUMENA	3	2	4	4	1
3	4	4	2	MODRA	4	4	3	3	3
2	2	4	4	MODRA	2	2	4	1	4
2	1	2	3	RUMENA	4	3	4	1	2
2	4	4	1	MODRA	2	2	4	3	3
4	4	2	4	MODRA	2	4	4	1	1
4	4	1	4	MODRA	2	3	4	1	1
3	2	2	3	ZELENA	1	2	3	3	3
2	1	3	1	RDEČA	4	3	3	2	1
4	3	2	4	MODRA	2	3	4	1	1
1	4	4	4	MODRA	2	3	3	1	1
4	4	4	4	MODRA	4	4	4	1	1
3	3	3	3	ZELENA	2	3	3	1	1
2	3	3	3	ZELENA	3	2	3	1	3
2	2	2	3	RUMENA	2	3	2	3	3
1	4	2	4	MODRA	2	2	4	2	4
4	4	4	1	MODRA	2	3	4	3	1
2	4	2	3	MODRO	4	2	4	4	3
4	2	1	3	MODRA	4	3	4	3	1
2	2	2	2	RUMENA	2	2	4	1	1
3	4	1	1	LENA	1	2	3	2	3
4	3	2	1	ZELENA	1	2	3	2	3
3	4	4	4	MODRA	2	3	3	3	1
2	4	3	1	ZELENA	1	2	4	1	1
4	3	3	3	ZELENA	2	4	2	2	2
3	1	2	2	ZELENA	2	3	3	1	3
3	3	4	4	ZELENA	4	3	3	3	3
2	3	2	1	ZELENA	1	3	4	1	1
2	1	2	3	RUMENA	1	1	4	1	1
4	3	4	4	MODRA	4	3	2	2	1
3	4	2	2	RUMENA	2	3	4	1	2
4	4	4	1	MODRA	3	3	3	4	3
3	3	4	4	ZELENA	4	3	4	3	3
3	1	4	3	ZELENA	2	3	2	3	1
2	3	4	1	ZELENA	2	2	3	3	4
3	3	2	3	ZELENA	1	3	2	1	1
3	3	2	1	ZELENA	4	2	4	1	3
3	2	2	4	RUMENA	2	4	3	2	4
4	3	4	1	MODRA	2	3	3	3	3
3	2	2	4	RUMENA	1	3	3	3	1
3	3	4	1	ZELENA	4	2	4	2	2
1	3	1	1	RDEČA	4	3	3	2	1
2	1	2	4	RUMENA	3	2	4	2	2
2	3	3	1	ZELENA	4	2	4	1	2
2	2	3	1	RUMENA	1	2	4	1	2
3	4	2	1	ZELENA	1	4	2	2	3
4	3	3	4	ZELENA	2	3	4	4	1
2	3	2	1	RUMENA	2	2	3	1	1
2	3	2	2	RUMENA	1	1	3	1	2
2	3	3	1	ZELENA	2	3	3	3	1
2	1	2	2	RUMENA	1	2	4	1	2
4	3	3	4	MODRA	4	3	4	2	3
4	4	2	1	MODRA	2	2	4	1	1
3	3	2	3	ZELENA	2	4	4	1	2
2	1	3	3	ZELENA	1	3	4	2	1
2	3	1	3	ZELENA	1	3	4	1	2
2	2	3	1	RUMENA	4	2	4	1	1
3	2	4	3	ZELENA	2	2	4	2	4
3	2	1	4	ZELENA	2	3	2	2	3

Priloga 2: Rezultat spremenljivk osebnosti rdeče barve

	4.4 2	4.4 5	4.4 6	4.4 7	4.4 8
Rdeča	2	1	4	1	3
	2	2	3	2	3
	4	3	3	2	1
	1	2	3	2	3
	1	1	4	1	1
	4	3	3	2	1
Skupaj	2	1	3	2	1

Priloga 3: Rezultat spremenljivk osebnosti rumene barve

	4.4 2	4.4 5	4.4 6	4.4 7	4.4 8
Rumena	3	2	4	4	1
	2	2	4	1	4
	4	3	4	1	2
	2	3	2	3	3
	4	2	4	4	3
	2	2	4	1	1
	2	3	3	1	3
	2	3	4	1	2
	2	4	3	2	4
	1	3	3	3	1
	3	2	4	2	2
	1	2	4	1	2
	2	2	3	1	1
	1	1	3	1	2
	1	2	4	1	2
	4	2	4	1	1
Skupaj	2	2	4	1	2

Priloga 4: Rezultat spremenljivk osebnosti zelene barve

	4.4 2	4.4 5	4.4 6	4.4 7	4.4 8
Zelena	4	3	2	3	1
	4	2	3	3	3
	4	1	3	2	1
	1	2	3	3	3
	2	3	3	1	1
	3	2	3	1	3
	1	2	3	2	3
	1	2	4	1	1
	2	4	2	2	2
	4	3	3	3	3
	1	3	4	1	1
	4	3	4	3	3
	2	3	2	3	1
	2	2	3	3	4
	1	3	2	1	1
	4	2	4	1	3
	4	2	4	2	2
	4	2	4	1	2
	1	4	2	2	3
	2	3	4	4	1
	2	3	3	3	1
	2	4	4	1	2
	1	3	4	2	1
	1	3	4	1	2
	2	2	4	2	4
	2	3	2	2	3
Skupaj	2	3	4	1	1

Priloga 5: Rezultat spremenljivk osebnosti modre barve

	4.4 2	4.4 5	4.4 6	4.4 7	4.4 8
Modra	4	1	4	3	1
	4	4	3	3	3
	2	2	4	3	3
	2	2	4	1	1
	2	3	4	1	1
	2	3	4	1	1
	2	3	3	1	1
	4	4	4	1	1
	2	2	4	2	4
	2	3	4	3	1
	4	3	4	3	1
	2	3	3	3	1
	4	3	2	2	1
	3	3	3	4	3
	2	3	3	3	3
	4	3	4	2	3
	2	2	4	1	1
Skupaj	2	3	4	3	1

Priloga 6: Rezultati ankete

Q1	Spol				
...	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (Ženski)	55	85%	85%	85%
	2 (Moški)	10	15%	15%	100%
▼ Veljavni	Skupaj	65	100%	100%	/

Q2	Starost				
...	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (do 20)	1	2%	2%	2%
	2 (21- 30)	19	29%	29%	31%
	3 (31-40)	19	29%	29%	60%
	4 (41- 50)	16	25%	25%	85%
	5 (51 in več)	10	15%	15%	100%
▼ Veljavni	Skupaj	65	100%	100%	/

Q3 Stopnja izobrazbe					
***	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (osnovna šola)	0	0%	0%	0%
	2 (srednja šola)	35	54%	55%	55%
	3 (višja ali visoka izobrazba)	19	29%	30%	84%
	4 (univerzitetna izobrazba)	9	14%	14%	98%
	5 (drugo)	1	2%	2%	100%
▼ Veljavni	Skupaj	64	98%	100%	/

Q4 Katere lastnosti pri vas najbolj izstopajo in bi si jih prepisali?					
***	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (Dominantnost, ambicioznost, zagnanost, pogumnost, tekmovalnost)	3	5%	5%	5%
	2 (Energičnost, optimističnost, iznajdljivost, odprtost)	26	40%	40%	45%
	3 (Umirjenost, nezahtevnost, zanesljivost, potrpežljivost)	22	34%	34%	78%
	4 (Discipliniranost, vztrajnost, analitičnost, natančnost, točnost)	14	22%	22%	100%
▼ Veljavni	Skupaj	65	100%	100%	/

Q5 S katerim od naštetih odgovorov se najbolj poistovetite?					
***	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (Rad/a imam direktnost)	10	15%	15%	15%
	2 (Rad/a imam spontanost)	11	17%	17%	32%
	3 (Rad/a priskočim na pomoč)	26	40%	40%	72%
	4 (Rad/a imam organiziranost)	18	28%	28%	100%
▼ Veljavni	Skupaj	65	100%	100%	/

Q6 Kakšno delo opravljate?					
***	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (Delo z ljudmi na socialni in psihološki ravni)	17	26%	26%	26%
	2 (Vodstveno delo)	5	8%	8%	34%
	3 (Delo s številkami)	18	28%	28%	62%
	4 (Delo z ljudmi (npr. prodaja, nastopanje))	25	38%	38%	100%
▼ Veljavni	Skupaj	65	100%	100%	/

Q7 Kakšno je vaše delovno mesto oz. delovni prostor?					
***	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (Urejeno, vedno imam vse pri roki)	14	22%	22%	22%
	2 (Urejeno, pomembna mi je funkcionalnost)	25	38%	38%	60%
	3 (Urejeno, vsaka stvar ima svoje mesto)	18	28%	28%	88%
	4 (Neurejenn)	8	12%	12%	100%
▼ Veljavni	Skupaj	65	100%	100%	/

Q8 Koliko po vašem mnenju spodnje trditve vplivajo na dobro delovno vzdušje oz. odnose med sodelavci?									
***	Podvprašanja	Odgovori				Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. odklon
		Frekvence		Odstotki					
		Zelo vpliva	Malo vpliva	Ne vpliva	Skupaj				
Q8a	Smisel za humor med delovnim časom in zabavo zunaj delovnega časa	58 89%	7 11%	0 0%	65 100%	65	65	1.1	0.31
Q8b	Sprotno reševanje problemov in dobra organiziranost	61 94%	3 5%	1 2%	65 100%	65	65	1.1	0.32
Q8c	Mirno delovno okolje in odnosi brez konfliktov	63 97%	2 3%	0 0%	65 100%	65	65	1.0	0.17
Q8d	Samostojno delo (vsak je odgovoren za svoje naloge)	51 78%	13 20%	1 2%	65 100%	65	65	1.2	0.46

Q9 Predpostavka, da je vaš nadrejeni (nesramno) ukazovalen. Kako bi se odzvali na tak ukaz?					
***	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (Naredim delo, ko si vzamem čas)	14	22%	22%	22%
	2 (Naredim delo, ko me nanj opomnejo)	4	6%	6%	28%
	3 (Takoaj naredim delo)	18	28%	28%	55%
	4 (Delo naredim z velikim odporom (ker moram))	29	45%	45%	100%
▼ Veljavni	Skupaj	65	100%	100%	/

Q10 Navezava na prejšnje vprašanje. Koliko stresa vam povzroča tak način dela?					
***	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (Zelo veliko)	27	42%	42%	42%
	2 (Veliko)	25	38%	38%	80%
	3 (Malo)	12	18%	18%	98%
	4 (Nič)	1	2%	2%	100%
▼ Veljavni	Skupaj	65	100%	100%	/

Q11 Kako premagujete stresno situacijo na delovnem mestu?					
***	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (Sprostitev v samoti)	30	46%	46%	46%
	2 (Daljše obdobje zasebnosti)	6	9%	9%	55%
	3 (Svobodno odločanje pri izvajanju dela)	25	38%	38%	94%
	4 (Začneš z novo nalogo)	4	6%	6%	100%
▼ Veljavni	Skupaj	65	100%	100%	/

Q12 Kako se odzovete na različne situacije na delovnem mestu?									
***	Podvprašanja	Odgovori				Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. odklon
		1- drži	2- niti drži niti ne drži	3- ne drži	Skupaj				
Q12a	Redkokdaj me kaj vrže iz tira	14 22%	38 58%	13 20%	65 100%	65	65	2.0	0.65
Q12b	Sem zadržana oseba, če me kaj moti raje zadržim zase	10 15%	34 52%	21 32%	65 100%	65	65	2.2	0.67
Q12c	Rad/a se udeležim poslovnih zabav, teambuilding-ov	30 46%	23 35%	12 18%	65 100%	65	65	1.7	0.76
Q12d	Sem odločen/na za svojim delom	51 81%	11 17%	1 2%	63 100%	63	65	1.2	0.45
Q12e	Kritiko jemljem k srcu	28 44%	29 45%	7 11%	64 100%	64	65	1.7	0.67
Q12f	Ne maram konfliktov in se jih izogibam	46 71%	18 28%	1 2%	65 100%	65	65	1.3	0.50
Q12g	Če pride do konflikta se ga ne izogibam, hočem razčistiti	51 78%	13 20%	1 2%	65 100%	65	65	1.2	0.46
Q12h	Vedno želim narediti več preizkusov ali pridobiti več podatkov pred odločitvijo	43 66%	21 32%	1 2%	65 100%	65	65	1.4	0.51
Q12i	Redkokdaj prosim druge za pomoč	23 35%	31 48%	11 17%	65 100%	65	65	1.8	0.70
Q12j	Daljše razpravljanje me živcira	44 68%	15 23%	6 9%	65 100%	65	65	1.4	0.66

Q13 Kako se na delovnem mestu odzovete na konflikt?					
***	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (Povem stvari z dejstvi in dokazi)	34	52%	52%	52%
	2 (Probam se jih izogniti)	23	35%	35%	88%
	3 (Ne popustim)	0	0%	0%	88%
	4 (Jemljem jih (precaj) osebno)	8	12%	12%	100%
▼ Veljavni	Skupaj	65	100%	100%	/

Q14 kateri od spodaj naštetih dejavnikov bi vam povzročil največ stresa?					
***	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (Enolične oz. ponavljajoče naloge)	27	42%	42%	42%
	2 (Delo mora potekati po določenih pravilih z resnostjo)	17	26%	26%	68%
	3 (Sprememba položaja odgovornosti (delo v središču pozornosti))	17	26%	26%	94%
	4 (Inovativnost in spontanost)	4	6%	6%	100%
▼ Veljavni	Skupaj	65	100%	100%	/

Q15 Kaj naredite kadar ste pod stresom in pritiskom?					
***	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (Postanete zaprti in izžarevate jezo ter nezadovoljstvo)	28	43%	44%	44%
	2 (Dejavno iščete pozornost in potrjevanje)	11	17%	17%	61%
	3 (Postanete zadržani, otopeli, trmasti in negotovi)	20	31%	31%	92%
	4 (Postanete pesimistični, pedantni in lahko pametujete)	5	8%	8%	100%
▼ Veljavni	Skupaj	64	98%	100%	/