

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

ZAKLJUČNA PROJEKTNA NALOGA

DALIJA ČUČKO

KOPER, 2019

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

Zaključna projektna naloga

POVEZANOST OSEBNOSTI Z
ZADOVOLJSTVOM PRI DELU V PODJETJU X

Dalija Čučko

Koper, 2019

Mentor: doc. dr. Jana Hojnik

POVZETEK

Namen zaključne projektne naloge je bil ugotoviti povezanost osebnostnih dimenzij zaposlenih v podjetju x z zadovoljstvom pri delu. Podatki so bili zbrani na vzorcu 51 udeležencev v enem izmed velikih slovenskih podjetij, ki so odgovarjali na vprašanja o osebnostnih dimenzijah s pomočjo modela velikih pet faktorjev osebnosti in na vprašanja v povezavi z zadovoljstvom pri delu. Rezultati so pokazali povezanost le ene osebnostne dimenzije z zadovoljstvom pri delu – in sicer dimenzije sprejemljivosti. Na podlagi pridobljenih rezultatov smo lahko potrdili le eno od petih postavljenih hipotez.

Ključne besede: zadovoljstvo pri delu, osebnostne dimenzije, podjetje, psihologija, model velikih pet faktorjev osebnosti.

SUMMARY

The goal of the final project assignment was to determine the relationship between the personality dimensions of employees at Company x with job satisfaction. The data was collected from a sample of 51 participants in one of the large Slovenian companies, the participants answered questions about personality dimensions using the Big Five Personality Factor model and questions related to job satisfaction. The results showed a correlation with only one personality dimension - specifically, the agreeableness dimension. Based on the obtained results, we were able to confirm only one of the five hypotheses.

Key words: job satisfaction, personality dimensions, company, psychology, big five personality model.

UDK: 159.923:331.101.6(043.2)

ZAHVALA

Zahvalo v prvi vrsti namenjam svoji mentorici, doc. dr. Jani Hojnik, za potrpežljivost, vztrajnost, vodenje, strokovnost, nasvete ter izkazano zaupanje v moje delo.

Zahvaljujem se tudi vsem sodelujočim v podjetju x pri raziskovalnem delu naloge.

Posebna zahvala je namenjena moji družini, ki mi je omogočila študij – očetu Dragu, bratu Dejanu, zlasti pa mami Dominiki za vso podporo in pomoč med študijem.

Partnerju Niku za vse ljubeče in spodbudne besede, ki sem jih potrebovala. Brez tebe mi ne bi uspelo. Hvala!

VSEBINA

1	Uvod.....	1
1.1	Opis področja in opredelitev problema.....	1
1.2	Namen, cilji in hipoteze	2
1.3	Predpostavke in omejitve.....	3
1.4	Metode	3
2	Zadovoljstvo pri delu	4
2.1	Opredelitev zadovoljstva pri delu.....	4
2.2	Dejavniki, ki vplivajo na zadovoljstvo pri delu	4
2.3	Pomembnost zadovoljstva na delovnem mestu.....	7
3	Osebnost	10
3.1	Opredelitev osebnosti	10
3.2	Model velikih pet faktorjev osebnosti	10
3.3	Temeljne dimenzije osebnosti	11
3.3.1	Sprejemljivost.....	11
3.3.2	Vestnost	12
3.3.3	Ekstrovertnost.....	13
3.3.4	Nevroticizem	13
3.3.5	Odprtost.....	14
3.4	Vpliv osebnostnih dimenzij na zadovoljstvo pri delu	14
3.5	Primernost delovnega mesta glede na osebnost	15
3.5.1	Sprejemljivost.....	15
3.5.2	Ekstrovertnost in introvertnost.....	16
3.5.3	Odprtost.....	16
3.5.4	Vestnost	17
3.5.5	Nevroticizem	17
3.6	Pomembnost osebnosti za delovno mesto.....	17
4	Empirični del.....	19
4.1	Predstavitev vzorca.....	19
4.2	Opis vprašalnika	21
4.3	Rezultati in analiza raziskave	21
4.3.1	Odprtost.....	21
4.3.2	Ekstrovertnost.....	24
4.3.3	Vestnost	26
4.3.4	Sprejemljivost.....	28
4.3.5	Nevroticizem	30

5 Sklep	32
Literatura.....	35
Priloga.....	39

SLIKE

Slika 1: Struktura anketirancev glede na starost	19
Slika 2: Struktura anketirancev glede na spol	20
Slika 3: Struktura anketirancev glede na izobrazbo	20
Slika 4: Struktura anketirancev glede na vrsto zaposlitve	20
Slika 5: Distribucija odprtosti	22
Slika 6: Distribucija ekstrovertiranosti	24
Slika 7: Distribucija vestnosti	26
Slika 8: Distribucija sprejemljivosti	28
Slika 9: Distribucija nevrotičnosti	30

PREGLEDNICE

Preglednica 1: Statistika odprtosti in zadovoljstva pri delu	22
Preglednica 2: Dejavniki zadovoljstva pri delu za dimenzijo odprtosti	23
Preglednica 3: Statistika ekstrovertnosti in zadovoljstva pri delu	24
Preglednica 4: Dejavniki zadovoljstva pri delu za dimenzijo ekstrovertiranosti	25
Preglednica 5: Statistika vestnosti in zadovoljstva pri delu	26
Preglednica 6: Dejavniki zadovoljstva pri delu za dimenzijo vestnosti	27
Preglednica 7: Statistika sprejemljivosti in zadovoljstva pri delu	28
Preglednica 8: Dejavniki zadovoljstva pri delu za dimenzijo sprejemljivosti	29
Preglednica 9: Statistika nevroticizma in zadovoljstva pri delu	30
Preglednica 10: Dejavniki zadovoljstva pri delu za dimenzijo nevroticizma	31

1 UVOD

V uvodnem poglavju smo predstavili vsebine, ki se navezujejo na uvodni del zaključne projektne naloge. Prvo poglavje zajema opis področja in opredelitev problema, drugo poglavje namen, cilje in hipoteze, tretje poglavje predpostavke in omejitve, četrto poglavje pa uporabljene metode.

1.1 Opis področja in opredelitev problema

Glavni cilj vsake organizacije je ustvariti presežek dobička. Za uresničitev tega cilja mora vodstvo vzpostaviti učinkovito okolje, v katerem bodo zaposleni lahko delali produktivno in učinkovito ter bodo na delovnem mestu zadovoljni. Delodajalec pa ima ključno vlogo pri izpolnjevanju njihovih potreb (Najam-us-Sahar 2016, 1–9). Ohranjanje zadovoljstva zaposlenih pri delu je izjemno koristno za vsako organizacijo, saj bodo zadovoljni delavci verjetno bolj uspešni pri delu kot nezadovoljni delavci. Stopnja, do katere ima posameznik rad svoje delo, je znana kot zadovoljstvo pri delu. Sklepamo lahko, da oseba z večjim zadovoljstvom pri delu kaže manj možnosti za odhod kot pa oseba z nižjim zadovoljstvom pri delu. Raziskovalci, ki preučujejo zadovoljstvo pri delu, trdijo, da lahko osebnostna dimenzija posameznika pojasni, zakaj so razlogi za odhod iz organizacije tako individualni. Zadovoljstvo pri delu je glavni napovednik o nameri zapustitve organizacije (Eason idr. 2015). Osebnost je pomemben dejavnik na individualni ravni, ki ga je treba upoštevati pri ocenjevanje rezultatov na delovnem mestu (Eason idr. 2015). Zato je pomembno, da organizacije razmislijo o uporabi ocenjevanja osebnostnih dimenzij posameznikov med procesom razgovora, saj bodo le tako lahko našle pravo osebo za želeno delovno mesto in posledično dvignile učinkovitost posameznika ter organizacije.

Psihologija osebnosti se ukvarja z analizo in teorijami, ki so povezane z osebnostjo posameznika, torej z modelom osebnosti velikih pet faktorjev, ki ga sestavljajo ekstrovertnost, sprejemljivost, vestnost, nevroticizem in odprtost (Musek 2010, 75–138). Domneva se, da lahko te osebnostne dimenzije igrajo pomembno vlogo pri obravnavanju okoljskih vprašanj, kot so delovne razmere. To domnevo želimo potrditi z raziskavo, kjer smo uporabili anketni vprašalnik. Osnova anketnega vprašalnika bo dimenzionalni model osebnosti velikih pet faktorjev (angl. the big five). Glavni cilj zaključne projektne naloge je preučiti razmerje med osebnostnimi dimenzijami in zadovoljstvom pri delu. Če ugotovimo, kateri tip osebnosti je primeren za delovno mesto, potem je lahko to orodje za izbiro prave osebe za pravo delovno mesto.

1.2 Namen, cilji in hipoteze

Namen zaključne projektne naloge je ugotoviti, ali so osebnostne značilnosti posameznika povezane z zadovoljstvom na delovnem mestu. Da bi s to zaključno projektno nalogo pridobili čim boljše razumevanje zadovoljstva na delovnem mestu, bo treba s pomočjo dimenzionalnega modela osebnosti velikih pet faktorjev (angl. the big five) (IPIP 1992) in anketnim vprašalnikom o zadovoljstvu na delovnem mestu (Millikin 2016; Forsey 2018) ugotoviti osebnostne dimenzije posameznika, saj bomo le tako lahko ugotovili, ali je osebnost posameznika dejansko povezana z zadovoljstvom na delovnem mestu. Z zaključno projektno nalogo želimo preučiti razmerje med zadovoljstvom pri delu in izbranimi osebnostnimi spremenljivkami. Zadovoljstvo zaposlenih je v zadnjih letih postalo pomemben korporativen cilj. Zadovoljno osebje je lahko odločilen dejavnik za uspeh organizacije. Organizacije ne morejo doseči konkurenčne ravni kakovosti, če se zaposleni ne počutijo zadovoljni. Zadovoljstvo pri delu je eden od najpogostejše raziskanih odnosov do dela (Franek in Večera 2008, 63–76).

Glavni cilj naloge je ugotoviti povezanost osebnostnih dimenzij zaposlenih z zadovoljstvom na delovnem mestu.

Postavili smo si tudi *sprotne cilje*, in sicer:

- predstaviti teoretične osnove za lažje razumevanje vsebin raziskave;
- proučiti osebnostne dimenzije in njihovo povezanost z zadovoljstvom na delovnem mestu;
- s pomočjo korelacij proučiti razmerje med osebnostnimi dimenzijami in zadovoljstvom pri delu.

Raziskavo smo zasnovali na osnovi naslednjih *hipotez*:

- H 1: Ekstrovertnost zaposlenih v izbranem podjetju je pozitivno povezana z zadovoljstvom na delovnem mestu.
- H 2: Vestnost zaposlenih v izbranem podjetju je pozitivno povezana z zadovoljstvom na delovnem mestu.
- H 3: Nevroticizem zaposlenih v izbranem podjetju je negativno povezan z zadovoljstvom na delovnem mestu.
- H 4: Sprejemljivost zaposlenih v izbranem podjetju je pozitivno povezana z zadovoljstvom na delovnem mestu.
- H 5: Odprtost zaposlenih v izbranem podjetju je negativno povezana z zadovoljstvom na delovnem mestu.

1.3 Predpostavke in omejitve

Predpostavljamo, da bo ustreznost anketnega vprašalnika zagotovila ustrezne rezultate, s katerimi bomo lahko potrdili povezanost med osebnostjo in zadovoljstvom pri delu, kar je ključno v tej zaključni projektni nalogi.

Pri izdelavi zaključne projektne naloge smo upoštevali naslednje omejitve:

- Odgovori, ki jih bodo podali na anketah, lahko padejo pod vpliv pristranskosti družbene zaželenosti (Edwards 1957). Pristranskost družbene zaželenosti je težnja subjektov, da si pripisujejo zaželene izjave ali zavrnejo tiste, ki so nezaželene.
- Emocionalno razpoloženje osebe lahko vpliva na mnenje o osebnostni dimenziji. Študija, ki je bila objavljena leta 2014, je pokazala, da lahko žalost vpliva na povišano ocenjevanje dimenzije nevroticizma, znižano poročanje pa na dimenzijo ekstrovertnosti. Žalost lahko tudi sproži različne samopodobe v dovzetnih ljudeh, ki povzročajo motnje dojemanja osebnosti (Querengässer in Schindler 2014).
- Vzorec anketiranih bo relativno omejen in specifično izveden v izbranem podjetju, kjer je lahko distribucija osebnostnih značajev homogena. Posploševanje je torej lahko vprašljivo.

1.4 Metode

Zaključna projektna naloga bo oblikovana na dva načina. V prvem delu bo izhodišče teoretična osnova, v drugem delu pa empirična osnova. V prvem delu smo proučili relevantno literaturo v slovenskem in angleškem jeziku na temo osebnosti in zadovoljstva na delovnem mestu. V teoretičnem delu smo se torej dotaknili ključnih definicij za lažje razumevanje empiričnega dela, saj moramo, če želimo razumeti rezultate oziroma ugotovitve empiričnega dela, poznati ozadje teoretičnega dela. Empiričnega dela smo se lotili s kvantitativnim pristopom, kjer smo kot instrument raziskovanja uporabili anketni vprašalnik, ki bo razdeljen na dva dela – na osebnost anketiranca ter na njegovo zadovoljstvo na delovnem mestu, da smo lahko potrdili ali ovrgli povezanost med tema dvema spremenljivkama.

2 ZADOVOLJSTVO PRI DELU

Steve Jobs (2005) je na Standfordu dejal: »Vaše delo bo zapolnilo velik del vašega življenja in edini način, da ste resnično zadovoljni, je, da počnete tisto, v kar verjamete.« Med drugimi je tudi Malcolm Forbes (2001), nekdanji založnik časopisa Forbes, dejal: »Največja napaka, ki jo ljudje v življenju naredijo, ni to, da ne poskušajo živeti, ampak da počenjajo tisto, v čemer ne uživajo.« Ali je dobro življenje odvisno od dobrega dela? Malo verjetno. Čeprav je zadovoljstvo pri delu pomembno iz mnogih razlogov, ga je težko opredeliti kot potrebo po življenjskem zadovoljstvu.

2.1 Opredelitev zadovoljstva pri delu

Zadovoljstvo pri delu je ena najbolj raziskanih spremenljivk na področju psihologije na delovnem mestu in je hkrati povezano s številnimi psihosocialnimi vprašanji (Lu idr. 2012) ter zelo pomemben del življenjskega cikla in motivacije zaposlenih, da ostajajo zvesti organizaciji. Zadovoljstvo pri delu je bilo vedno, zaradi globokih učinkov in posledic ob nezadovoljstvu, zanimivo za zaposlene in delodajalce (Chung 2017). Po Ali idr. (2014) je zadovoljstvo pri delu konstruktivna ali pozitivna misel o delu in delovnem okolju, Locke (1976) pa jo opredeljuje kot dejanje navideznega razmerja med tem, kar človek pričakuje od dela in tistim, kar zaznava. Po Lockovih besedah je bilo od leta 1976 dalje opravljenih približno 3.000 raziskav in sorodnih študij, ki se osredotočajo na zadovoljstvo pri delu in je do danes še zmeraj zelo aktualna študija. To kaže, da je pomembnost stalnega raziskovanja na to temo še vedno zelo pomembna in zanimiva na področju znanosti. Raziskave na temo, kako osebne značilnosti vplivajo na zadovoljstvo pri delu, so privedle do številnih različnih opredelitev, teorij in ukrepov. Zato je pomembno, da smo pazljivi, saj obstajajo številne slabo opredeljene teorije in meritve, ki lahko škodujejo našemu razumevanju zadovoljstva pri delu.

2.2 Dejavniki, ki vplivajo na zadovoljstvo pri delu

Obstajajo številni dejavniki, ki lahko vplivajo na raven zadovoljstva pri delu. Nekateri od teh dejavnikov vključujejo plačilo in ugodnosti, pravičnost sistema v podjetju, delovne pogoje, delovne razmere, kakovost odnosov z nadrejenimi ter sodelavci, samostojnost pri delu, napredovanje, varnost, delo samo itd. Ti dejavniki vplivajo na delovno uspešnost, odnos do dela in produktivnost. Zato je zadovoljstvo na delovnem mestu pomembno področje pri organizacijskih študijah, ker vpliva na blagajno organizacije. Seveda je vsaka oseba edinstvena v tem, kar želi oz. pričakuje od dela, vendar obstajajo nekateri dejavniki zadovoljstva pri delu, o katerih se psihologi običajno strinjajo. Ker je delo pomemben vidik življenja ljudi in večina ljudi preživlja velik del svojega življenja na delovnem mestu, je razumevanje dejavnikov, povezanih z zadovoljstvom pri delu, ključnega pomena za izboljšanje uspešnosti in produktivnosti zaposlenih (Kapur 2018).

Dejavniki, ki vplivajo na stopnjo zadovoljstva na delovnem mesu, so plača, napredovanje, varnost, delovne razmere, avtonomnost, odnos z zaposlenimi, odnos z nadrejenimi in narava dela. V nadaljevanju smo opisali vsakega od navedenih dejavnikov.

Plača

Vsi bi se strinjali, da visoke plače vplivajo na zadovoljstvo pri delu. Nekateri ljudje se počutijo zadovoljni z visoko plačo, četudi jim delo ni preveč všeč in niso zadovoljni pri delu, spet drugi pa so bolj zadovoljni, če so v službi prisotni dobri delovni pogoji in dobri odnosi s sodelavci kot pa visoka plača – odvisno od posameznika in njegovih pričakovanj do dela. Izboljšanje zadovoljstva pri delu je odvisno tudi od tega, ali plačilo ustreza pričakovanjem, potrebam in željam zaposlenega. Leta 2000 je bila izvedena študija, ki je pokazala, da je plačilo prvi in zelo pomemben dejavnik zadovoljstva pri delu v vseh tipih organizacije (Bajpai in Srivastava 2004). Zaposleni pogosto vidijo plačo kot odsev, kako organizacija gleda na njihov prispevek k organizaciji.

Napredovanje

Napredovanje je eden od motivacijskih dejavnikov, ki lahko učinkovito prepreči nezadovoljstvo pri delu in obstajajo dokazi, da so napredovanja pozitivno povezane z zadovoljstvom pri delu (Moynihan in Pandey 2007). Zdi se, da imajo možnost napredovanja različen učinek na zadovoljstvo pri delu, zato so ta napredovanja v različnih oblikah in imajo različne spremenljive nagrade, kot so plače, bonusi, napredovanje na višje delovno mesto ipd.

Varnost

Pomembno je, da se posameznik počuti varno v delovnem okolju. Vidiki, kot so ranljivost, dovzetnost, šibkost in nemoč, ne vzbuja zadovoljstva pri delu. Glede na anketo Harris Interactive iz leta 2013 (Woods 2019) je več kot 56 % Američanov zaskrbljenih zaradi varnosti zaposlitve. Če zaposlenim zagotovimo, da jih bo podjetje obdržalo, tudi če bo trg buren, jim damo veliko mero zaupanja. Varnost in zaščita imata pomembno vlogo. Če se zaposleni v organizaciji ne počuti varnega, se bo zadovoljstvo z delom na koncu zmanjšalo (Kapur 2018).

Delovne razmere

Ustvarjanje zadovoljstva pri delu se začne z zagotavljanjem pozitivnega delovnega okolja, ki ugodno vpliva na celotni razvoj zaposlenih. Zaposleni potrebujejo okolje, ki je zdravo, varno in skrbi za osebno udobje ter omogoča dobro odpravljenost dela. Za ugodne delovne pogoje prispevajo stvari, kot so zagotavljanje prostornih delovnih mest, namesto zgoščenih, ustrezna osvetlitev, udobna delovna mesta ipd. Zagotavljanje teh orodij za produktivnost kot nadgrajena

informacijska tehnologija zaposlenim omogoča učinkovitejše izpolnjevanje nalog, prispeva pa tudi k povišanemu zadovoljstvu pri delu (Kapur 2018).

Avtonomnost

Pričakuje se, da bo večja avtonomnost na delovnem mestu povezana z večjim zadovoljstvom pri delu, ker imajo zaposleni več svobode pri določanju lastnih prizadevanj in urnika dela (Bradley, Nguyen in Taylor 2003). Ljudje se počutijo zadovoljne pri delu, ko podjetje podpira in ceni njihovo mnenje. Kadar podjetje daje pravico, da sprejemajo nominalne odločitve, lahko zaposleni izkažejo boljše rezultate. Enak učinek je tudi, če niso preveč pod nadzorom (Maharjan 2018).

Odnos z zaposlenimi

Družbeno okolje organizacije lahko vpliva na zadovoljstvo zaposlenih, zlasti pri interakcijah s sodelavci. Dobri odnosi na delovnem mestu so pomembni za opravljanje dobrega dela. Družbena podpora na delovnem mestu je glavni napovednik zadovoljstva pri delu (UpCounsel 2019). Ni treba, da so prijatelji s svojimi sodelavci, najpomembnejše je, da zaposleni čutijo, da se lahko obrnejo na svoje sodelavce za pomoč, podporo ali nasvete, ko se srečujejo s težavami pri delu. Včasih se zaposleni srečujejo s težavnimi sodelavci, vendar obstaja vseeno nekaj koristi za interakcijo s težavnimi sodelavci, saj takšni tipi ljudi, dokler so dobronamerni, pogosto povedo tako, kot je in zagotavljajo poštene in koristne povrtane informacije.

Odnos z nadrejenimi

Vsi zaposleni se želijo počutiti spoštovane in cenjene zaradi svojega dela, ki ga opravljajo. Ta vrsta spoštovanja povečuje zadovoljstvo pri delu (UpCounsel 2019). Delo, kjer se zaposleni počutijo nepoštene, podcenjene, bo verjetno povzročilo neučinkovitost pri delu. Skupina, ki ima demokratični stil vodenja je bolj zadovoljna kot skupina avtokratskega stila vodenja (Khan, Nawaz in Khan 2011). Konstruktivne povratne informacije in odprta komunikacija med delodajalcem in zaposlenim spodbuja spoštovanje in zadovoljstvo na delovnem mestu. Študija, ki jo je izvedla družba SHRM, društvo za upravljanje človeških virov leta 2016, je pokazala, da je približno polovica zaposlenih mnenja, da je vodjevo spoštovanje do njihovih idej zelo pozitivno vplivala na zadovoljstvo (UpCounsel 2019). Učinkoviti vodje vedo, da morajo svoje zaposlene pohvaliti za svoje napore in dosežke.

Narava dela

Naravo dela lahko opredelimo kot pripravljenost za delo. Raven dela osebe ali dela je pogosto neposredno povezana z naravo ali vrsto dela, ki je dodeljena zaposlenemu. Uspešnost se lahko

izboljša z boljšim usklajevanjem delavcev z delovnimi mesti. Naravo dela zaposlenega je najbolje opredeliti kot vrsto dela, ki je dodeljena zaposlenemu, stopnja uspešnosti pa se nanaša na kakovost opravljenega dela. Oba koncepta sta povezana, saj se stopnja uspešnosti ocenjuje glede na naravo delovnega mesta (Lewis 2019).

Na raven zadovoljstva vplivajo različni dejavniki. Najpogostejši so tisti, ki so navedi od zgoraj. Današnja delovna sila je lačna novih izzivov ter možnosti za rast in če jim njihova delovna mesta to ne zagotovijo, ne oklevajo z iskanjem drugega delovnega mesta, kjer jim to omogočajo. Pomembno je, da ima zaposleni raven zadovoljstva, ki izhaja iz dela, ki ga opravlja (Juneja 2019).

2.3 Pomembnost zadovoljstva na delovnem mestu

Obstaja veliko razlogov, zakaj je zadovoljstvo na delovnem mestu pomembno. Najbolj pomemben razlog je strošek. Ti stroški vključujejo stroške zaposlovanja, usposabljanja, odsotnosti zaposlenih in druge stroške, kot so plačila za nadurno delo in nenadomestljive izgube, ko odide dober delavec, saj s seboj odnese vse znanje in izkušnje. Zaposlene je treba obravnavati kot premoženje in ne kot strošek. Človeški kapital je močen toliko, kolikor so zaposleni zadovoljni pri delu, saj so številne raziskave pokazale, da zadovoljstvo pri delu pozitivno vpliva na številne značilnosti delovnega mesta, kot so višja produktivnost, manjša odsotnost z dela in večja organizacijska pripadnost podjetju (Johnson 2012). Posledica te ugotovitve kaže, da bodo podjetja povečala prihodke, če bodo njihovi zaposleni zadovoljni pri delu.

Študije o zadovoljstvu z delom se močno prepletajo s teorijami motivacije, ki tvorijo še en steber zadovoljstva pri delu, ki omogoča pozitivno preoblikovanje delovnih mest. To sta teoriji Abrahama Maslowa in Fredericka Herzberga, ki imata pomemben vpliv na organizacijsko upravljanje.

Psiholog Abraham Maslow (1943) je razvil teorijo, ki kaže, da smo ljudje motivirani za zadovoljitev petih osnovnih potreb. Te potrebe so urejene v hierarhiji. Maslow predlaga, da najprej poskušamo zadovoljiti najnižjo raven potreb. Ko se to zgodi, si prizadevamo zadovoljiti vsako višjo stopnjo potreb, dokler ne zadostimo vsem petim potrebam. Medtem ko novejša raziskava kažejo nekatere pomanjkljivosti te teorije, na primer pomanjkanje empiričnih dokazov za nekatere zaključke, Maslowa teorija hierarhije potreb ostaja pomembna in preprosto motivacijsko orodje za razumevanje ter uporabo managerjev.

Maslowa hierarhija potreb je sestavljena iz naslednjih petih osnovnih potreb (Tanner 2019):

- *fiziološke potrebe* (osnove potrebe po preživetju, kot so hrana, voda, spolnost, počitek, plača in stabilna zaposlitev ipd.);

- *potrebe po varnosti* (potreba po stabilni psihični, emocionalni, socialni varnosti, varno delovno okolje ipd.);
- *potreba po pripadnosti* (sprejemanje in izražanje ljubezni, naklonjenosti, sprejemanje v družbo, kot je prijateljstvo ali sodelovanje ter prijetno delovno okolje ipd.);
- *potreba po ugledu, spoštovanju* (pozitivna samopodoba in spoštovanje drugih, deležnost pozornosti, pomembnosti, npr. na delovnem mestu ipd.);
- *potreba po samoučinkovitosti* (dosežki, kot so avtonomija na delovnem mestu, zahtevno delo in strokovni status na delovnem mestu).

Za Maslowovo teorijo je smiselno, da zaposleni začnejo poudarjati potrebe po fiziologiji in varnosti nižjega razreda. Na splošno bo oseba, ki bo začela svojo kariero zelo zaskrbljena zaradi fizioloških potreb, kot so ustrezne plače in stabilna potreba po dohodku ter varnosti. Vsi želimo dobro plačo, ki bi zadovoljila potrebe naše družine in delati v stabilnem okolju. Zaposleni, potrebe na najnižji ravni niso bile izpolnjene, se bodo vrnil k zadovoljevanju svojih najnižjih potreb, ko te potrebe ne bodo več izpolnjene ali če bodo ogrožene (na primer v času gospodarske recesije) (McLeod 2018). Ko se te osnovne potrebe zadovoljijo, bo zaposleni želel, da bodo izpolnjene njegove potrebe po pripadnosti. Stopnja socialne interakcije, ki jo želi zaposleni, se bo razlikovala glede na to, ali je zaposleni introvertiran ali ekstrovertiran. Ključna točka je, da zaposleni želijo delati v okolju, v katerem so sprejeti in imajo nekaj interakcij z drugimi – koliko je odvisno od tega, ali je zaposlen introvert ali ekstrovert. To pomeni, da so potrebni učinkoviti medosebni odnosi. Ko bodo te potrebe uresničene, bo zaposleni želel, da bodo izpolnjene potrebe po spoštovanju in samouresničevanju na višji ravni hierarhije. Potrebe po spoštovanju so vezane na podobo zaposlenega o sebi in njegove želje po spoštovanju in priznavanju drugih. Tudi če posameznik v prihodnosti ne želi postati manager, verjetno dvajset let ne želi opravljati enakega dela. Morda bo želel biti v projektni ekipi, opraviti posebno nalogo, se učiti drugih nalog ali pa na neki način razširiti svoje naloge. Za managerje je še posebej pomembno, da morajo svojim zaposlenim zagotoviti nagrade, ki prihajajo iz podjetja in od samega dela. Nagrade morajo biti uravnotežene, da imajo največji učinek. Ne nazadnje, prav toliko, kot so delovne naloge in nagrade pomembni premisleki za zadovoljevanje potreb zaposlenih, je pomembna pravičnost na delovnem mestu. S samoaktualizacijo bo zaposleni zainteresiran za rast in individualni razvoj. Prav tako bo moral biti usposobljen za to, kar počne. Morda si bo želel zahtevno delo, priložnosti za dokončanje nadaljnjega izobraževanja, večjo svobodo pred nadzorom ali avtonomijo pri opredelitvi lastnih procesov za doseganje ciljev. Na tej najvišji ravni se managerji osredotočajo na spodbujanje okolja, v katerem lahko zaposleni zadovolji svoje potrebe po samorealizaciji (Tanner 2019).

Osnovna zamisel Maslowe hierarhije potreb je, da se naše potrebe nenehno spreminjajo. Ko je ena potreba izpolnjena, si želimo zadovoljiti druge. To je še kako smiselno, saj ali bo povišanje zaposlenega, ki ga je prejel pred tremi leti, motiviralo za naslednjih deset let? Ali bo izzivalno delo, ki ga je zaposleni začel pred petimi leti, imelo enak učinek nanj danes? Ali bo nagrada za uspešnost, ki jo je prejel lani, popolnoma zadovoljila njegovo potrebo po priznanju do konca

življenja? Odgovori so očitno ne. Maslow je razumel te resnice in to lepoto njegove teorije motivacije. Pomembno je tudi, da se tista podjetja, ki uporabljajo Maslowo teorijo potreb, zavedajo, da Maslowa teorija vedno deluje v ozadju. To ni nekaj, kar se ustavi, ko zadovoljish potrebe svojih zaposlenih (Tanner 2019).

Psiholog Frederick Herzberg (Herzberg, Mausner in Bloch Snyderman 1959) pa je razvil teorijo motivacije ali teorijo dveh faktorjev in trdil, da obstajata dva dejavnika, ki ju podjetje lahko prilagodi, da bi vplivala na motivacijo na delovnem mestu. Želel je izvedeti, kako odnos vpliva na motivacijo zaposlenih. To je storil tako, da je ljudi prosil, naj opišejo delovne razmere, zaradi katerih so se počutili zelo dobro glede svojih delovnih mest in situacij, v katerih so se počutili slabo. Njegove ugotovitve so pokazale, da so tisti, ki so se počutili dobro glede svojega dela, dali zelo različne odgovore kot ljudje, ki so se počutili slabo oz. jim delo ni bilo všeč. O rezultatih svoje študije je pisal v članku z naslovom »One more time: How to motivate employees«, njegove ugotovitve pa so bile že petdeset let temelj poslovnih motivacijskih praks (Lombardo 2019).

Ta dva faktorja sta (EPM 2018):

- Motivatorji, ki lahko spodbudijo zaposlene k večjemu delu in povečajo zadovoljstvo zaposlenih na delovnem mestu. Ti so na primer dosežki, priznanje, delo samo, odgovornost, napredovanje in rast.
- Higieniski dejavniki, ki pa ne bodo spodbudili zaposlenih k večjemu trudu, ampak bodo povzročili, da bodo ti postali nemotivirani, če niso prisotni, in zmanjšali zadovoljstvo pri delu. To so na primer politika podjetja, nadzor, odnosi, delovni pogoji, nadomestila, plača in varnost.

Kot smo že omenili, se značilnosti nezadovoljstva z delovnim mestom imenujejo higieniski dejavniki. Da bi motivirali zaposlene, se mora podjetje osredotočiti na dejavnike zadovoljstva, kot so priznanje, odgovornost in dosežki. V skladu s to teorijo ima motivacija zaposlenih dva koraka. Prvi korak je odpraviti nezadovoljstvo pri delu, drugi pa ustvariti pogoje, ki vodijo k zadovoljstvu pri delu. Slabo politiko podjetja je treba odpraviti skupaj z zagotavljanjem konkurenčnih plač in varnosti delovnih mest. Zaposlenim je treba dati priložnost za napredovanje, priznavanje za svoje delo in jim dati več odgovornosti, da jih ti motivirajo. Uporaba te teorije lahko sistematično pomaga ustvariti motivirane zaposlene, ki bodo podjetju pomagali uspeti (Lombardo 2019).

Herzberg je spoznal, da zadovoljstvo pri delu in nezadovoljstvo nista nasprotujoči si sili, saj reševanje vzrokov nezadovoljstva ni bilo nujno, da so bili zaposleni zadovoljni s svojim delom. Če podjetje želi uporabiti to teorijo v svojem podjetju, naj začne tako, da odpravi vse higieniske dejavnike. Ko bo to storilo, lahko poveča motivacijo in zadovoljstvo tako, da uporablja čim več motivacijskih dejavnikov – motivatorjev (EPM 2018).

3 OSEBNOST

Skoraj vsak dan opisujemo in ocenjujemo osebnosti ljudi okoli nas. Naša osebnost je tisto, zaradi česar smo edinstveni posamezniki. Čeprav obstaja veliko teorij osebnosti, je prvi korak, da razumemo izraz osebnosti, zato smo v tem poglavju raziskali in razčlenili osebnost ter njene vplive na zadovoljstvo pri delu.

3.1 Opredelitev osebnosti

Psihologija osebnosti je hitro rastoča znanost, ki je pomembna tako na konceptualnem kot na metodološkem področju. Vprašanja o razvoju osebnosti so pritegnila pozornost in ustvarjala polemike že stoletja. Osebnost je opredeljena kot značilen nabor vedenja, spoznanj ter čustvenih vzorcev, ki se razvijajo iz bioloških in okoljskih dejavnikov (Corr in Matthews 2009, 265–272). Po Pervinu (1989) je osebnost pragmatični mehanizem, ki se uporablja za opisovanje, razlaganje in razumevanje človeškega vedenja. Vsak posameznik je edinstven, v smislu, da nobeni osebi nista povsem enaki v temperamentu, obnašanju in preferencah (Perera 2016). Goldberg (1990) navaja, da vsak posameznik v smislu osebnosti spada v pet osnovnih kategorij. To so ekstrovertnost, odprtost, sprejemljivost, vestnost in nevroticizem. V zadnjih letih je bilo nekaj eksperimentalnih študij (Rhodes in Hammer 2000; Judge, Heller in Mount 2002), ki so ugotovile, da ima osebnost jasen vpliv na zadovoljstvo pri delu.

Ideološki temelj naše kulture je ponos. Prizadevamo si, da najdemo svoje mesto v svetu. Naša osebnost je edinstvena in jo oblikujejo številni dejavniki. Smo posamezniki, ki prispevamo k nečemu večjemu od nas. A vendar ne smemo zanemariti dejstva, da smo povezani tudi z drugimi. Svoje vidike osebnosti delimo z drugimi. Osebnost nam daje temelj razumevanja sebe in drugih, kako se obnašamo v določenih situacijah in nam daje okno, kako obdelujemo informacije glede na to, kako drugi vidijo stvari. Osebnost nam daje okvir za razumevanje individualnih razlik. Daje nam vpogled v naše potencialne prednosti in slabosti. Naša naloga pa je, da se zavedamo svojih pomanjkljivosti in jih sprejmemo kot del sebe (Personality in the workplace 2019).

3.2 Model velikih pet faktorjev osebnosti

Od začetka psihologije so raziskovalci skušali razviti merilo osebnosti, ki bi lahko opisalo vse bistvene značilnosti osebe. Ni dvoma, da je model velikih pet (angl. the big five) osebnostnih lastnosti trenutno najbolj prevladujoča paradigma v raziskavah, ki temeljijo na osebnosti in hkrati eden najbolj vplivnih modelov v celotni psihologiji. Digmanova raziskava leta 1990 na temo modela velikih pet faktorjev osebnosti je postala najbolj citirana v zgodovini letnega pregleda psihologije z več kot 1.200 citati (Corr in Matthews 2009, 148). Torej, model velikih pet je sestavljen iz naslednjih osebnostnih lastnosti: odprtost, vestnost, ekstrovertnost, sprejemljivost in nevrotičnost. Digman (1990) ter McCrea in Costa (1996) definirajo model

velikih pet faktorjev osebnosti kot taksonomijo, ki celovito opisuje človeško osebnost, katere veljavnost je močno podprta z empiričnimi dokazi. Značilnosti osebnosti se nanašajo na kognitivne in vedenjske vzorce, ki kažejo stabilnost skozi čas in v različnih situacijah (Bozionelos 2004, 69–81).

Z modelom velikih pet lahko napovedujemo tudi uspešnost zaposlitve in je posebej zasnovan za pomoč podjetjem pri učinkovitejšem zaposlovanju. Velikih pet dimenzij osebnosti, in z njimi povezane skale (družabnost, potreba po priznavanju, usmerjenost v vodstvo, sodelovanje, upoštevanje, zanesljivost, zaupanje, abstraktno in ustvarjalno razmišljanje) ter štiri lestvice uspeha (timsko delo, predanost delu, orientiranost v učenje in integriteta) lahko ocenijo, ali se kandidat dobro ujema z določenim delom (Costa 2018). Štiri lestvice uspehov zagotavljajo pomemben vpogled v uspešnost zaposlitve in primernost podjetja, kjer timsko delo meri, kako dobro bo kandidat delal v skupinskih projektih, predanost delu ocenjuje kandidatovo težnjo, da ostane na položaju za daljše časovno obdobje, usmerjenost k učenju ocenjuje kandidatovo sposobnost za učenje novih veščin, integriteta pa ocenjuje kandidatovo poštenost. Da bo osebnostni test prinesel vrednost organizaciji, mora test najprej opisati lastnosti posameznika na pravilen in natančen način. Če test ne more razlikovati med posamezniki in dosledno zagotoviti enake in ponavljajoče se rezultate za istega posameznika, je malo verjetno, da bi bil uporaben. Če pa se je izkazalo, da je osebnostni test zanesljiv in sposoben razlikovati ljudi, ga je treba nato preveriti za napovedno verjetnost – sposobnost testa za napovedovanje obnašanja posameznika. Ta zadnja zahteva (napovedovanje obnašanja) je najverjetneje težka za izpolnitev povprečnega kratkega osebnostnega testa. Razlog za to je preprost – v večini primerov na vedenje osebe bolj vplivajo razmere, v katerih živijo, in ljudje okoli njih kot pa njihove notranje lastnosti (Price 2018). Drugače rečeno, nekdo, ki je na enem delovnem mestu družaben, vesel in produktiven, je lahko na drugem delovnem mestu slab, pesimističen in neproduktiven.

3.3 Temeljne dimenzije osebnosti

Temeljne dimenzije osebnosti so sprejemljivost, vestnost, ekstrovertnost, nevroticizem in odprtost. Podrobneje smo jih opisali v nadaljevanju.

3.3.1 Sprejemljivost

Ljudje, ki kažejo visoko stopnjo sprejemljivosti, so prijazni, zaupljivi, moralni, skromni, sočutni in timsko naravnani. Na delovnem mestu so naklonjeni sodelovanju z drugimi sodelavci (Mount, Barrick in Stewart 1998). Glede na ugodne učinke izboljšanih socialnih odnosov sprejemljivi ljudje lahko pričakujejo pozitivno povezavo z zadovoljstvom pri delu. Vendar pa zaradi svoje težnje, da se izognjeno konfliktom, pogosto prikrivajo in skrivajo svoje misli. Ljudje z nizko stopnjo sprejemljivosti niso tako zelo prijazni, ampak kažejo lastnosti, kot so trma, krutost, tekmovalnost in dominanca. Ljudje z zmerno nizko stopnjo sprejemljivosti

dojemamo kot tekmovalne, hladnejše in manj empatične. Manj verjetno je, da bodo iskali najboljše v drugih in niso posebej tolerantni, za razliko od sprejemljivih ljudi, ki cenijo prijaznost. So pa bistveno manj zaskrbljeni zaradi emocionalnega stanja drugih in ne bodo odnehali v konfliktu ter žrtvovali miru in harmonije, samo zaradi tega, da nasprotnika ne bi užalili, zato take ljudi velikokrat dojemamo kot zelo tope. Težijo k prevladi, ne pa podjetnosti, še posebej, če so tudi pod povprečjem nevroticizma. Med drugimi je zanje tudi značilno, da niso posebej odpustljivi, prilagodljivi, nežni in potrpežljivi. Z lahkoto ne čutijo usmiljena do tistih, ki so izključeni, kaznovani ali poraženi. Njihov skepticizem igra varovalno vlogo, čeprav lahko ovira njihovo sposobnost sodelovanja z drugimi ali zaupanja drugim, katerih nameni so resnično dobri. Ne bodo z lahkoto izgubili argumentov ali se izognili razpravam z manj prijaznimi ljudmi, za razliko od bolj sprejemljivih ljudi. Po navadi so zelo dobri pri pogajanjih zase ali pri pogajanju za več priznanja ali moči, zato je zanje manj verjetno, da bodo trpeli za nezadovoljstvom, čeprav se lahko ta tendenca poveča, če kažejo visoko stopnjo nevroticizma. Sprejemljivi ljudje se močno poistovetijo s tistimi, za katere menijo, da so zatirani in demonizirajo tiste, ki jih vidijo kot zatiralce, krute in brezsrčne (Peterson, Higgins in Phil 2019).

Ženske so bolj sprejemljive kot moški – povprečni percentil za ženske v splošni populaciji (ženske in moški) je 61,5 %, za moške pa 38,5 %. Dejstvo, da so moški manj sprejemljivi kot ženske pomaga razložiti njihovo višjo stopnjo kriminala, to je 90 % moških. Glavna razlika med kriminalci in nekriminalci je ravno nesprejemljivost. Če je tipični kriminalc bolj nesprejemljiv kot 98 % ljudi v splošnem prebivalstvu, bodo skoraj vsi storilci kriminalnih dejanj ravno moškega spola (Peterson, Higgins in Phil 2019).

3.3.2 Vestnost

Vestni ljudje so usmerjeni v dosežke in se zato nagibajo k odličnosti na delovnem mestu, zato lahko sklepamo, da bo vestnost pozitivno povezana z zadovoljstvom na delovnem mestu. Vestnost je merilo obveznosti, pozornosti do detajlov, trdnega dela, vztrajnosti, čistosti, učinkovitosti in spoštovanja pravil, standardov ter procesov. Vestni ljudje uresničujejo svoje načrte ter vztrajajo in vzdržujejo red. Ljudje, ki so izredno nizko vestni, dolžnosti ne štejejo za vrlino ali obveznost. Ne bodo trdno delali, četudi jih neposredno in nenehno spodbujajo zunanje sile (nadzorniki, zakonci, prijatelji, starši). Lahko so izjemno usposobljeni, da zapravljajo čas in se ob tem ne počutijo krive, ampak to upravičijo. Skoraj zagotovo bodo odlašali pri stvareh, še posebej, če kažejo visoko stopnjo nevroticizma. Ljudje z izjemno nizko stopnjo vestnosti bodo zelo verjetno dobili slabše ocene v izobraževalnih ustanovah in potrebujejo več nadzora, da ostajajo na svojih nalogah in obveznostih. Zaradi tega so lahko zelo slabi vodje ali skrbniki. Ne počenejo stvari po točnih pravilih. To je lahko prednost, še posebej, če se ukvarjajo z ustvarjalnimi nalogami, kjer je treba prekiniti pravila, da bi napredovali. Posamezniki, ki so izredno nizki v vestnosti, se zdijo popolnoma brezskrbni, kar se tiče neuspeha. Sploh ne obsojajo samih sebe ali drugih in lahko zlahka najdejo situacijske izgovore za vsak primer razočaranja, pomanjkanja uspeha. Ženske so le malenkost bolj vestne kot moški. Povprečni

percentil za ženske v splošni populaciji (moški in ženske) je 51,5 %, za moške pa 49,5 % (Peterson, Higgins in Phil 2019).

3.3.3 Ekstrovertnost

Ekstrovertnost je druga najbolj raziskana osebnostna lastnost v povezavi z zadovoljstvom pri delu in ima dosledno empirično povezavo (Connolly in Viswesvaran 2000; Judge, Heller in Mount 2002; Bruk-Lee idr. 2009). Ekstrovertnost je merilo splošne občutljivosti na pozitivna čustva, kot so upanje, veselje, anticipacija in pristop, zlasti v socialnih situacijah. Ljudje z izjemno nizko stopnjo ekstroverzije so v družbenih situacijah izjemno manj navdušeni, pogumni in samozavestni. Družbena srečanja jih izčrpajo, utrudijo in potrebujejo več časa, da znova dobijo energijo. Redko načrtujejo zabave, pripovedujejo šale, nasmejejo ljudi ali prostovoljno sodelujejo v družbenih situacijah. Veliko bolj verjetno je, da bodo depresivni in manj samozavestni, še posebej, če kažejo višjo stopnjo nevroticizma. Na splošno so veliko bolj pesimistični glede preteklosti, sedanjosti in prihodnosti. Posamezniki, ki imajo izjemno nizko stopnjo ekstrovertnosti držijo stvari vase in svojih splošnih misli ne delijo z drugimi ljudmi. Počutijo se zelo neudobno in v večjih skupinah otresnejo, veliko raje imajo interakcije ena na ena, še posebej, kadar je stopnja nevroticizma visoka. Zelo malo verjetno je, da na sestankih ne bodo veliko govorili in jih je za izražanje mnenja treba spodbuditi. Izjemno manj verjeno bodo očarali in prepričali skupine ljudi. Ekstrovertirani posamezniki so radi v družbi in so skupinsko usmerjeni, ne znajo biti dolgo sami, saj jim družba pomeni veliko in so tudi pripravljeni žrtvovati prihodnost za sedanjost, ko se obeta družbeno srečanje. Vedno najdejo priložnost za klepet, šalo in druženje. Ljudje, ki imajo izjemno nizko stopnjo ekstrovertnosti, so v družbenih situacijah precej manj prevladujoči, še posebej, če imajo visoko stopnjo sprejemljivosti. Manj sprejemljivi ekstroverti pa so po navadi samocentrični, kar je slabo, če so zraven še manj vestni, medtem ko so introverti zaščiteni pred takimi težnjami. Ženske so nekoliko bolj ekstrovertirane kot moški. Povprečni percentil za ženske v splošni populaciji je 52 %, pri moških pa 48 % (Peterson, Higgins in Phil 2019).

3.3.4 Nevroticizem

Nevroticizem je morda najpogosteje preučevana lastnost v modelu osebnosti in je hkrati eden od najmočnejših osebnostnih napovedi zadovoljstva pri delu (Steel idr. 2018). To razmerje je bilo prikazano v več meta-analitičnih študijah (Connolly in Viswesvaran 2000; Judge, Heller in Mount 2002; Bruk-Lee idr. 2009). Nevroticizem je primarna dimenzija negativnih čustev v znanstvenem modelu osebnostnih lastnosti, kot so bolečina, žalost, razdražljivost, jeza, strah in tesnoba. Ljudje z visoko stopnjo nevroticizma mislijo, da so stvari v preteklosti šle narobe, v sedanjosti gredo narobe in bodo tudi v prihodnosti šle narobe. Prav tako je zanje bolj verjetno, da so nesrečni, zaskrbljeni in razdražljivi. Imajo bistveno nižjo raven povprečne samozavesti, še posebej, če imajo nizko stopnjo ekstrovertiranosti. Nevroticizem je tudi dejavnik tveganja za

anksiozne motnje in depresijo. Visoka stopnja nevroticizma lahko slabo vpliva na uspeh in zadovoljstvo v odnosih ter karieri, z močnejšim vplivom na odnose. Visoka stopnja nevroticizma je povezana z veliko večjo zaskrbljenostjo glede duševnega in fizičnega zdravja, pogostejših obiskov zdravnika in urgentnih centrov ter večjo odsotnostjo z dela in v izobraževalnih ustanovah, zlasti če ima posameznik še nizko stopnjo vestnosti. Takšni ljudje so veliko bolj zaskrbljeni, da ohranijo trenutni status, ne pa da ga okrepijo. Ženske so običajno bolj nevrotične kot moški. Tipična ženska je v nevroticizmu višja kot 60 % celotne populacije moških in žensk skupaj. Deloma je to lahko razlog, zakaj so ženske v povprečju bolj nesrečne v odnosih, na delovnem mestu, v šoli in s svojim zdravjem kot moški in zakaj ženske sprožijo 70 % vseh ločitev (Peterson, Higgins in Phil 2019).

3.3.5 Odprtost

Obstaja malo literature, ki kaže odnos med odprtostjo do izkušenj in zadovoljstvom pri delu (Steel idr. 2018). Odprtost do izkušenj je merilo zanimanja za novosti, umetnosti, literature, abstraktnega razmišljanja, filozofijo in občutljivost za estetske občutke in lepoto. Ljudje z zelo visoko stopnjo odprtosti do izkušenj bodo drugi označili kot izjemno pametne, ustvarjalne, raziskovalne, inteligentne in vizionarske osebe. Zanima jih učenje in nenehno pridobivanje novih sposobnosti ter spretnosti. So zelo radovedni in raziskovalni. Običajno so ljubitelji branja z neobičajno široko paleto interesov. Imajo nenavadno široko in globoko besedišče. Z osupljivo hitrostjo lahko razmišljajo in se učijo. Pogosto so sposobni oblikovati nove zamisli in so zelo nagnjeni k artikulaciji, zlasti če so v povprečju ali višji v ekstrovertiranosti. Ljudje, ki so zelo odprti, lahko stare stvari vidijo na nove načine. Za vsako posamezno težavo lahko ustvarijo atipično veliko števil rešitev za njeno reševanje. Nenehno bodo iskali spremembe, pogosto ravno zato, da bodo lahko stvari izboljšali. So zelo radikalni misleci in verjetno so bolj revolucionarni uporniki, zlasti če so v povprečju ali nižji v vestnosti. Posamezniki, ki so odprti do izkušenj, so podjetniško usmerjeni in ustvarjalni. Imajo precej visoko zanimanje za ustanavljanje novih podjetij, včasih zaradi dobička, včasih zaradi radovednosti in včasih za osebno preobrazbo. Zato, ker imajo ljudje, ki so odprti do izkušenj zanimanja za vse, je lahko zanje težko, če se ustalijo na samo eni življenjski poti ali pa da si ustvarijo integrirano identiteto. To je še posebej nevarno, če kažejo visoko stopnjo nevroticizma ali nizko vestnost. Odprti in nevestni ljudje so po navadi manj uspešni, zlasti če kažejo visoko stopnjo nevroticizma. Odprti ljudje imajo možnost za uspeh, se hitro učijo in so ustvarjalni, vendar le redko uresničijo svoje zamisli. Odprtost do izkušenj je dimenzija, ki najbolje napoveduje politično pripadnost, saj so po navadi odprti ljudje bolj liberalno usmerjeni (Peterson, Higgins in Phil 2019).

3.4 Vpliv osebnostnih dimenzij na zadovoljstvo pri delu

Po mnenju avtorjev modela velikih pet faktorjev osebnosti in zadovoljstva pri delu ima pet osebnostnih značilnosti velik vpliv na zadovoljstvo pri delu, nevroticizem pa je edini izmed

petih, ki je neposredno povezan s pomanjkanjem zadovoljstva pri delu. Bolj, kot je posameznik nevrotičen, manj verjetno je, da bo zadovoljen s svojim delovnim mestom. Po drugi strani pa imajo ljudje, ki imajo visoko stopnjo katere koli druge štiri lastnosti, več možnosti, da bodo na delovnem mestu zadovoljni (Hanly 2019). Obstaja tudi teorija, ki kaže, da je zadovoljstvo pri delu neposredno povezano s tem, kar zaposleni misli, da si zasluži (Hanly 2019). Na primer, če zaposleni lahko preživi s plačo v višini 25.000 evrov letno in če misli, da si zasluži 25.000 evrov, bo zadovoljen z delom. Če pa misli, da si zasluži 32.000 evrov na leto in bo prejel 25.000 evrov na leto, bo pri delu nezadovoljen.

Osebnost vpliva tudi na odločitev zaposlenega, če ostane v podjetju ali ne. Če se njegova osebnost ne ujema s kulturo podjetja, obstaja velika možnost, da bo oseba zapustila podjetje. Na primer, oseba, ki ne mara govoriti v javnosti, najverjetneje ne bo dobila službe, ki bi to zahtevala od nje, na primer introvertirana oseba. Vedenje, kako se bodo zaposleni prilagajali v različnih situacijah, bo podjetju omogočilo, da jih postavi na položaje, kjer so lahko bolj uspešni. Ne samo, da bodo zaposleni uspešnejši, temveč jih bo podjetje bolje razumelo, kdaj zaposleni dosežejo območje udobja, kar lahko pomaga ugotoviti, za katere projekte jim je mar. Na primer, če introvertiran zaposleni postane bolj ekstrovertiran na določenem projektu, je lahko to razlog, da skrbi za projekt dovolj, da stopi izven svojega območja udobja. To lahko sproži pomemben pogovor o njegovih prednostnih nalogah in preferencah ter vodi omogoča, da v prihodnosti iz njega izvleče najboljše (Owens 2015).

To je le nekaj primerov, zakaj je osebnost pri delu pomembna bolj, kot je misliti. Ne samo, da pomaga izbrati pravo osebo za delovno mesto, ampak pomaga tudi pri tem, da bodo zaposleni bolj srečni, motivirani in zvesti organizaciji (Chartrand 2017).

3.5 Primernost delovnega mesta glede na osebnost

Razumevanje osebnosti zaposlenih podjetju pomaga bolje razumeti in sodelovati s svojimi zaposlenimi. Naša osebnost vpliva na mnoge odločitve tekom našega življenja, ena od takih odločitev pa je izbira primerna delovnega mesta za posameznika. Obstaja veliko raziskav, ki kažejo, da bodo posamezniki bolj uspešni in produktivni, če bodo pri izbiri kariere upoštevali svojo osebnost (Harper 2019). Zato je pomembno, da pri izbiri kariere upoštevamo osebnost, saj bo kariera, ki je prava za nas, povečala samozavest in srečo.

3.5.1 Sprejemljivost

Sprejemljivi posamezniki so po navadi prijazni, topli in izjemno kooperativni ter odgovorni. Za sprejemljive posameznike bi lahko rekli, da so podobni ekstrovertom, saj raziskave kažejo, da bodo sprejemljivi ljudje raje izbrali vloge in poklicne poti, ki bodo vključevale sodelovanje z drugimi kot pa vodstvene položaje (Harper 2019). Visoko sprejemljivi posamezniki bodo prav tako verjetno zelo dobri v socialnem in neprofitnem delu, zaradi njihovega spoštovanja do

drugih in želj po sodelovanju. Sprejemljivi ljudje, ki skrbijo za druge, pogosto vstopajo v poklice, povezane z ljudmi, kot so poučevanje ali zdravstvena nega, kjer prevladujejo ženske. To velja tudi za skandinavske države, kjer je poskus doseganja enakopravnosti med spoloma dosegel najvišjo raven. Nasprotno pa se zdi, da ljudje, ki so manj sprejemljivi, raje sistematizirajo nad empatijo, bolj pa jih zanimajo stvari – stroji in tehnologija. Zato so poklici, kot so inženiring in poklici, povezani z gradnjo in stroji po navadi prevladovali med moškimi (Peterson, Higgins in Phil 2019).

3.5.2 Ekstrovertnost in introvertnost

Raziskave so pokazale, da ekstroverti raje delajo v skupinah, v nasprotju z individualiziranimi ali samostojnimi delovnimi mesti (Harper 2019). Zaradi komunikativnosti, prijaznosti in želje po sodelovanju ter interakcij z drugimi, bodo ekstrovertirani posamezniki dosegli odlične rezultate na delovnih mestih, kot so managerji, prodajno osebje ali vloge v pravu. Ekstroverti bodo tudi odlični v vodstvenih ali vodilnih vlogah, saj imajo sposobnost pogajanja. Podobno, zaradi želj po delu z ljudmi, bodo uspevali tudi v socialnih in neprofitnih vlogah (Price 2018).

Nasprotje ekstrovertnemu je introvertno. Taki posamezniki so bolj zadržani, umaknjeni vase in ne čutijo potreb po socialnih interakcijah. Zaradi svoje umaknjene narave delujejo bolje v individualiziranem in samostojnem delu. Introverti so po navadi dobri znanstveniki, ker je delovno okolje pogosto mirnejše in samostojno, ali pa dobro delujejo v majhnih skupinah. Podobno so tudi druga samostojna dela, kot so grafični oblikovalci ali pisatelji, bolj primerna za introverte, saj takšna vrsta dela ne posveča veliko pozornosti socializaciji. Študije so med drugimi pokazale, da so ekstroverti na splošno bolj uspešnejši od introvertov (Harper 2019). Morda je to zaradi želje po uspehu in interakciji z drugimi, kar pomeni, da bodo postali bolj priljubljeni ter bodo tako lažje uresničevali svojo pot do vrhunskih vlog. Ljudje, ki imajo izjemno nizko stopnjo ekstrovertnosti, so veliko bolj primerni za poklice, ki zahtevajo samostojno delo ali z dobro znanimi posamezniki, kot na primer računalniško programiranje ali računovodstvo. Delovna mesta, ki vključujejo prodajo, prepričevanje, delo v skupini ali javno nastopanje, jim sploh niso všeč in je zelo malo verjetno, da bodo uspešni pri takšnih stvareh, zlasti če kažejo tudi visoko stopnjo nevroticizma ali vestnosti (Peterson, Higgins in Phil 2019).

3.5.3 Odprtost

Večina posameznikov v naši populaciji je na tej lestvici modela velikih pet osebnosti povprečnih (Harper 2019). Niso pretirano ekscentrični niti tradicionalni in ne preveč naklonjeni spremembam. Le redki posamezniki, ki dosežejo visoko stopnjo odprtosti do izkušenj, se nagibajo k umetniškim, raziskovalnim in ustvarjalnim delovnim mestom, da izpolnijo svojo živo domišljijo, široko miselnost in razumevanje kulture. Ljudje, ki so zelo odprti za izkušnje,

ne delujejo dobro v situacijah in poklicih, ki so rutinski ter predvidljivi. Ne bodo se sprijaznili, če bodo na dnu hierarhije. Ti ljudje naj bi bili zaradi svoje sposobnosti, da sprejemajo tvegane odločitve in svoje domišljije, ki jim omogoča, da se prilagodijo raznolikim situacijam, ki jih sproži posel, tudi odlični podjetniki. Prizadevajo si biti podjetnik, ker radi opravljajo delo, ki zahtevajo stalen napredek (Peterson, Higgins in Phil 2019).

3.5.4 Vestnost

Vestni ljudje so delovni, organizirani in usmerjeni k doseganju ciljev. So zelo koristni v številnih poklicih. Zaradi svoje organiziranosti in sodelovanja z drugimi člani ekipe so lahko zelo dobri managerji in direktorji. Prav tako so lahko zelo dobri podjetniki, ker so zelo previdni in dosledni pri načrtovanju. Vestni ljudje so, zaradi sposobnosti načrtovanja in organiziranosti, zelo uspešni v javnem sektorju, kot sta na primer vojska ali policija. Prav tako so nepogrešljivi v izobraževalnih ustanovah, na delovnih mestih in usposabljanjih za delo, ker uživajo v pridobivanju znanja in imajo željo po učenju (Harper 2019). To pomeni, da vestni ljudje prav tako uspevajo v delovnih mestih, ki zahtevajo pridobitev novega znanja in vključujejo učenje na delovnem mestu.

3.5.5 Nevroticizem

Nevrotični ljudje se nagibajo k povečani anksioznosti, stresu in celo depresiji. Zato je veliko težje ugotoviti vloge posameznika, ki temeljijo na visoki ravni nevroticizma. Čeprav se v okviru modela velikih pet osebnosti pogosto razpravlja v smislu njegove ugodnejše nasprotne strani, kot je čustvena stabilnost. Ti ljudje so miri in zbrani v mnogih situacijah. Od vseh petih osebnostnih lastnosti lahko ti ljudje dosežejo najboljše rezultate v najslabših situacijah (Harper 2019). Torej čustveno stabilni ljudje lahko postanejo dobri podjetniki, ker se lahko učinkovito soočajo s stresom in nestabilnimi situacijami, s katerimi se pogosto srečujejo mala podjetja. Drugi posamezniki, ki so čustveno stabilni ali ljudje z nekoliko nad povprečjem čustvene stabilnosti, delujejo izjemno dobro v neprofitnih delovnih mestih na področju nemirov, ker lahko obvladajo stres in so lahko priče groznih in hladnih stvari. Zaradi svoje mirnosti lahko čustveno stabilni ljudje lažje prehajajo iz enega delovnega mesta na drugega, zato jim lahko koristijo tudi delovna mesta v javnem sektorju (Baer 2014).

3.6 Pomembnost osebnosti za delovno mesto

Delovna mesta ne le da narekujejo politiko podjetja, ampak tudi osebnost zaposlenih. Poskus zatiranja oz. neupoštevanja osebnosti zaposlenih lahko vodi do nezadovoljnih in frustriranih zaposlenih. Ko podjetje razume vlogo osebnosti na delovnem mestu, jo lahko uporabi sebi v prid – za rast podjetja in njegovo napredovanje. Na primer, namesto, da bi že takoj na začetku predpostavljali, da imajo vsi zaposleni radi izzive, se je bolje z zaposlenimi pogovoriti, da lahko

ocenimo njihova čustva do delovnih obveznosti. Nekateri zaposleni raje opravljajo rutinska dela z manj spremembami, medtem ko se drugi raje lotijo izzivov. Nekateri recimo niso pripravljeni delati v skupini. So zelo neodvisni ali pa raje sledijo svojemu nizu navodil. Zaposlovanje nekoga, ki ne ceni timskega dela, lahko bistveno ovira napredek delovne skupine, še posebej, če se v podjetju vrednoti timsko delo. Nekateri pa preprosto niso motivirani in jih ni mogoče motivirati. Ko njihova osebna produktivnost pade povzroča nezadovoljstvo in razočaranje med sodelavci, ki so prisiljeni trdno delati, da bi nadomestili padec produktivnosti. Z merjenjem osebnosti zaposlenih lahko bolje primerjamo zaposlene z delovnimi obveznostmi (Root 2019). Podjetja rada iščejo ambiciozne, prilagodljive in navdušene zaposlene, ki so zmožni sodelovati. Po nedavni študiji je uspeh bolj odvisen od osebnostnih lastnosti kot pa od same inteligence (Zimmer 2019). Vsak od nas ima edinstveno kombinacijo osebnostnih dimenzij. Včasih je ena vrsta osebnosti boljša od druge, najbolj pomembno pa je, da osebnost dopolnjuje in ustreza delovnemu mestu, zato je pomembno, da izberemo tisto delovno mesto, ki je za naše osebnostne lastnosti najbolj primerno.

Pomembnost razumevanja osebnosti na delovnem mestu velja za vsako podjetje brez izjeme. Uporablja se za vse vrste delovnih mest na vseh ravneh. Tip osebnosti je pomemben, vendar je le en del naše individualnosti, saj je kombinacija naše genetike in izkušenj. Podjetja potrebujejo ljudi, ki so odprti za nove ideje za ustvarjanje novih izdelkov, novih trgov in novih poslovnih modelov, vendar pa potrebujejo tudi ljudi, ki so vztrajni pri vodenju že obstoječih podjetij, pri čemer bodo izboljševali prodajo in učinkovitost. V vsakem delu so pomembne različne osebnostne lastnosti. Potrebe podjetja so raznolike, zato podjetje ne more imeti enakih ljudi. Zaradi tega je zaposlovanje težko, saj mnogi managerji najemajo takšne ljudi, kot so oni sami. Najbolj pronicljivi in uspešni managerji razumejo, da potrebujejo ljudi, ki se razlikujejo od njih samih (Conerly 2018).

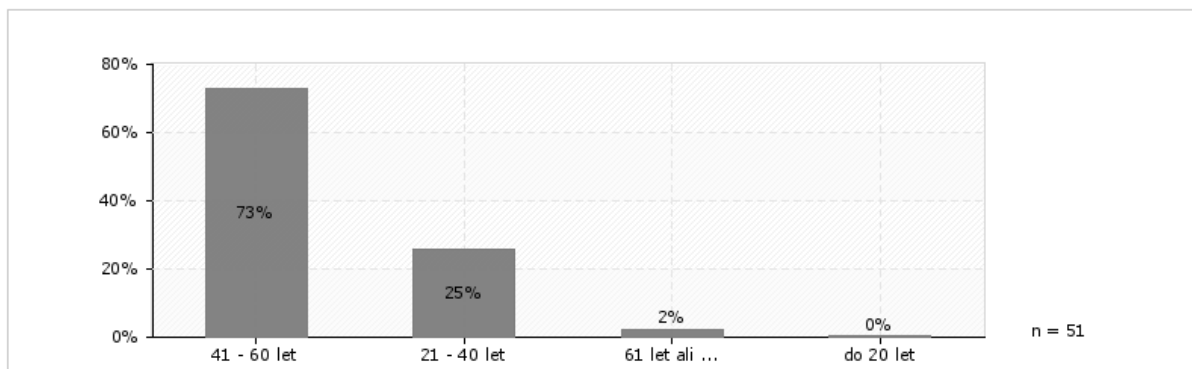
4 EMPIRIČNI DEL

V četrtem poglavju, ki je osrednji del zaključne projektne naloge, smo predstavili vzorec, opis vprašalnika, potek raziskave in analizo rezultatov.

4.1 Predstavitev vzorca

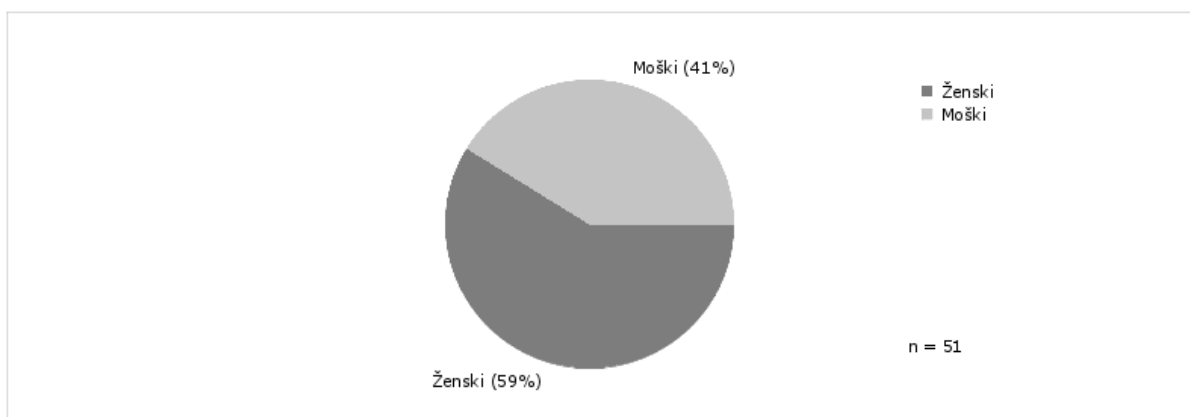
Glavni del raziskave o povezanosti osebnostnih dimenzij z zadovoljstvom pri delu je bil opravljen s kvantitativno analizo, kjer je bila osnova anketni vprašalnik za zaposlene v podjetju x. Zaradi same narave variabilnosti dela je vzorec omejen samo na eno podjetje – podjetje x. Podjetje x je veliko slovensko podjetje z več kot 600 zaposlenimi. Od vseh 600 zaposlenih je sodelovalo 51 udeležencev, torej je vzorec nekoliko manjši od pričakovanega, kar pomeni, da morda ni reprezentativen in tako ne odraža značilnosti celotne populacije. Udeležence smo povprašali o njihovih demografskih podatkih, osebnostnih značilnosti, pri čemer smo si pomagali z modelom osebnosti velikih pet (IPIP 1992) in zadovoljstvom na delovnem mestu s pomočjo dejavnikov, ki lahko vplivajo na zadovoljstvo pri delu (Millikin 2016; Forsey 2018).

Udeleženci so bili zastopani v treh starostnih skupinah. Največji delež je med 41 do 60 let, torej 73 %, za njimi od 21 do 40 let, torej 25 %, najmanjši delež je od 61 ali več let – 2 %.



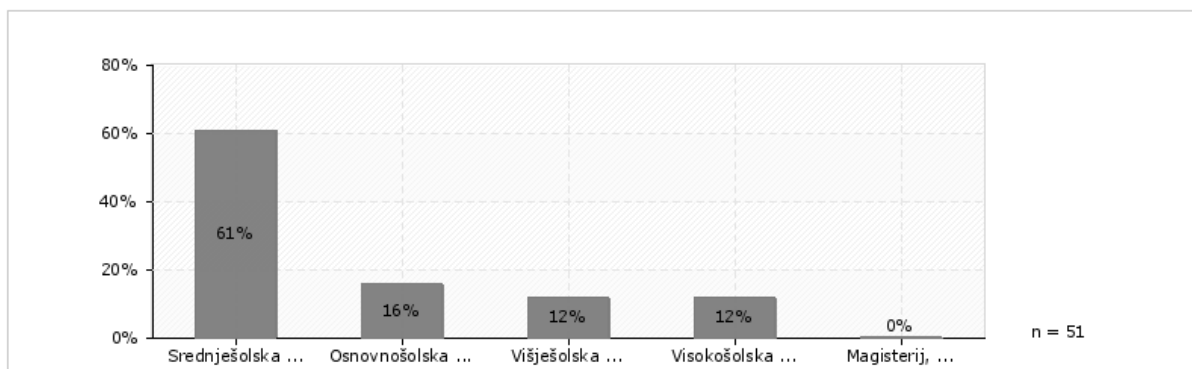
Slika 1: Struktura anketirancev glede na starost

Med njimi je bilo 21 moških in 30 žensk, kar je 41 % moških in 59 % žensk.



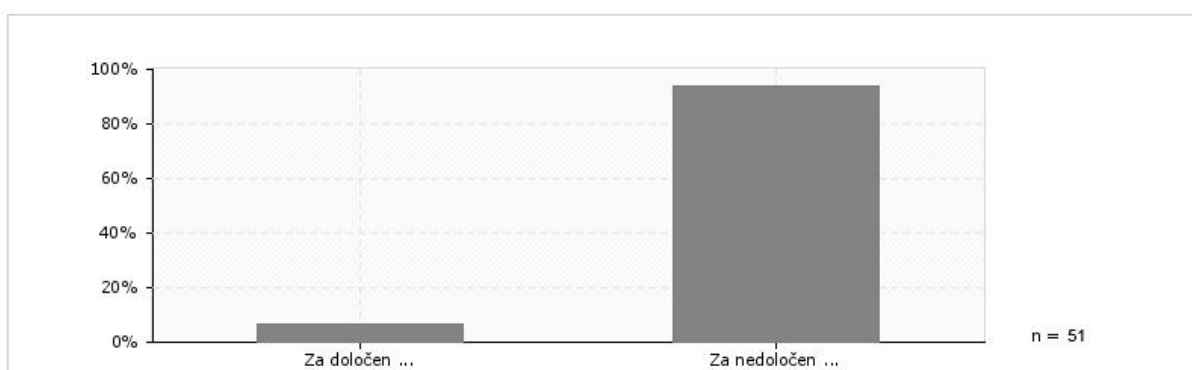
Slika 2: Struktura anketirancev glede na spol

Najvišja dosežena izobrazba udeležencev je bila srednješolska izobrazba z 61 %, najnižji pa višješolska in visokošolska izobrazba ali univerzitetna, kjer sta obe imeli enak rezultat, 12 %, osnovnošolska izobrazba 16 %, magisterij, specializacija ali doktorat pa 0 %.



Slika 3: Struktura anketirancev glede na izobrazbo

Udeleženci so v podjetju v povprečju zaposleni 21,6 leta. 88 % udeležencev je zaposlenih za nedoločen čas, za določen čas pa 12 %.



Slika 4: Struktura anketirancev glede na vrsto zaposlitve

4.2 Opis vprašalnika

Vprašalnik je bil sistematično razdeljen na tri dele, in sicer na del, kjer smo želeli pridobiti demografske podatke udeležencev, osebnostni profil posameznika in del, ki se je dotikal zadovoljstva pri delu. Demografski del je bil namenjen preverjanju osnovnih demografskih podatkov anketirancev, osebnostni profil za preverjanje dimenzij osebnosti (ekstrovertnost, vestnost, sprejemljivost, odprtost in nevrotičnost) ter še nazadnje zadovoljstvo pri delu za preverjane zadovoljstva pri delu. Zaposleni v podjetju x so v osnovi odgovarjali na zaprte tipe vprašanj s pomočjo petstopenjske Likertove lestvice, kjer 1 predstavlja popolno nestrinjanje z strditvijo in 5 popolno strinjanje s trditvijo, ter dve odprti vprašanji za delovno mesto in razlog zapustitve delovnega mesta.

Vprašalnik za preverjanje osebnostnega profila posameznika je vseboval 50 vprašanj o osebnosti po pet stopenjski Likertovi lestvici, na podlagi teh vprašanj pa smo po naslednji formuli izračunali osebnostne dimenzije posameznika in s tem izračunali posamezno osebnostno dimenzijo zaposlenih (IPIP 1992):

Ekstrovertnost: $20 + vpr_1 - vpr_6 + vpr_{11} - vpr_{16} + vpr_{21} - vpr_{26} + vpr_{31} - vpr_{36} + vpr_{41} - vpr_{46}$.

Sprejemljivost: $14 - vpr_2 + vpr_7 - vpr_{12} + vpr_{17} - vpr_{22} + vpr_{27} - vpr_{32} + vpr_{37} + vpr_{42} + vpr_{47}$.

Vestnost: $14 + vpr_3 - vpr_8 + vpr_{13} - vpr_{18} + vpr_{23} - vpr_{28} + vpr_{33} - vpr_{38} + vpr_{43} + vpr_{48}$.

Nevrotičnost: $38 - vpr_4 + vpr_9 - vpr_{14} + vpr_{19} - vpr_{24} - vpr_{29} - vpr_{34} - vpr_{39} - vpr_{44} - vpr_{49}$.

Odprtost: $8 + vpr_5 - vpr_{10} + vpr_{15} - vpr_{20} + vpr_{25} - vpr_{30} + vpr_{35} + vpr_{40} + vpr_{45} + vpr_{50}$.

Možen razpon pri vsaki izmed petih dimenzij je od 0 do 40, pričakovana mediana pa 20.

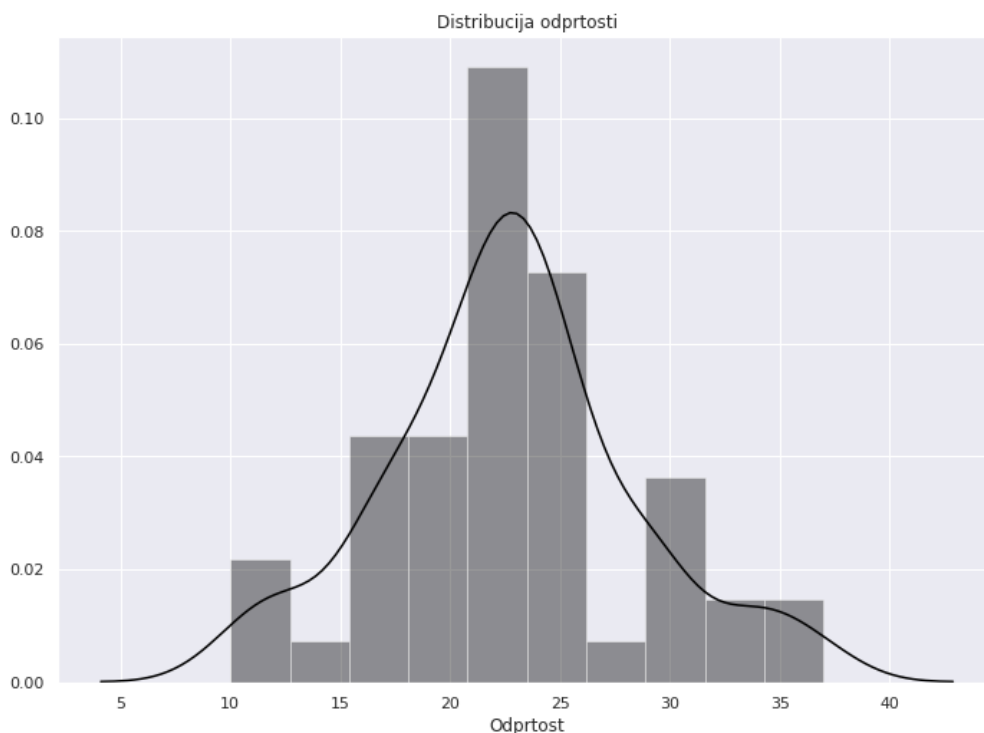
Konstrukt zadovoljstva pri delu vsebuje samooceno zadovoljstva pri delu, s katero smo korelirali osebnostne dimenzije, prav tako pa imamo 27 ostalih vprašanj, ki služijo kot dejavniki zadovoljstva ali sestavine zadovoljstva pri delu. Koeficient Cronbach alpha za interno zanesljivost konstrukta zadovoljstva pri delu, ki zajema 28 spremenljivk, je 0,97.

4.3 Rezultati in analiza raziskave

V tem podpoglavju so predstavljeni rezultati, ki se navezujejo na osebnostne dimenzije zaposlenih v podjetju x in zadovoljstvo pri delu.

4.3.1 Odprtost

Distribucija odprtosti kaže, da so zaposleni v podjetju x v povprečju dokaj odprti (povprečje 22,73), s standardnim odklonom 5,69. Distribucija je rahlo simetrična v desno, s koeficientom 0,20. Koeficient sploščenosti pa kaže, da je distribucija koničasta – 0,36.



Slika 5: Distribucija odprtosti

V preglednici smo predstavili osnovne opisne statistike dimenzije odprtosti. Razpon vrednosti odprtosti sega od 10 do 37, s povprečjem 22,725 in mediano 23,00 ter standardnim odklonom 5,692. Glede na to, da je pričakovana mediana 20,00, naša pa znaša 23, lahko rečemo, da so zaposleni v podjetju malenkost bolj odprti. Korelacijski koeficient med dimenzijo odprtosti in zadovoljstvom pri delu je pozitiven, vendar zelo šibek oz. neobstoječ ($r = 0,012$; $p = 0,932$), zato je hipoteza 5, ki pravi, da je odprtost zaposlenih v izbranem podjetju negativno povezana z zadovoljstvom na delovnem mestu, ovržena in lahko potrdimo nično hipotezo, da odprtost ni negativno povezana z zadovoljstvom pri delu.

Preglednica 1: Statistika odprtosti in zadovoljstva pri delu

Dimenzija	Min	Max	Povprečje	Mediana	σ	r	p	Regresijski koeficient
Odprtost	10	37	22,725	23,00	5,692	0,012	0,932	0,003

Čeprav odprtost ne korelira s samooceno zadovoljstva pri delu, imamo vendarle statistične pomembne korelacije z določenimi sestavnimi deli zadovoljstva pri delu, ki so prikazani v preglednici 2.

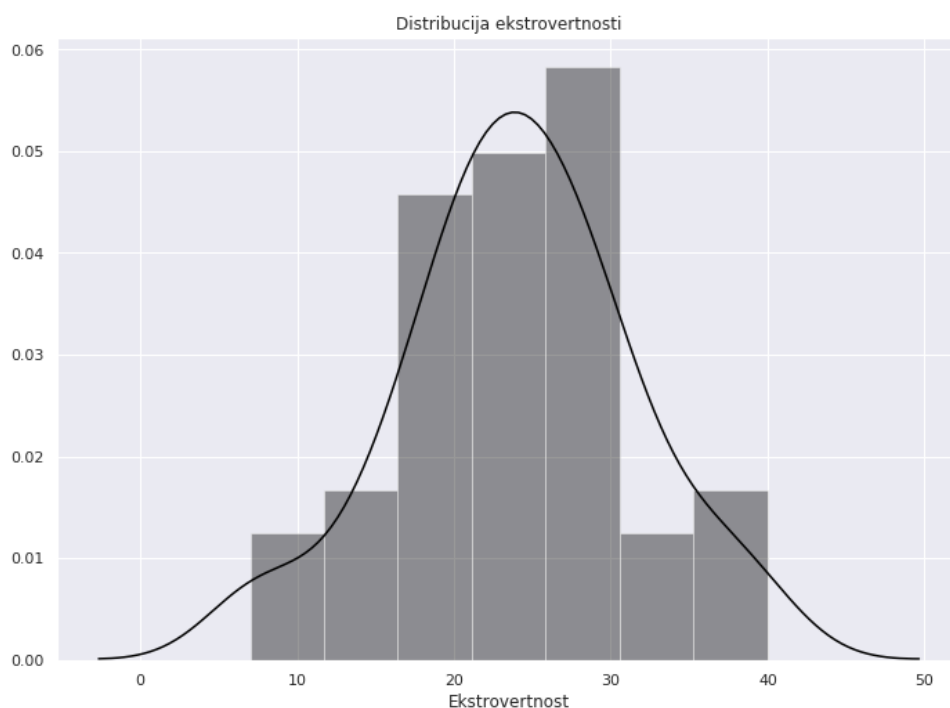
Preglednica 2: Dejavniki zadovoljstva pri delu za dimenzijo odprtosti

Vprašanja	r	p
Ocenite vaš odnos s podrejenimi.	-0,026	0,857
Ocenite vaš odnos z nadrejenimi.	0,201	0,156
Ocenite vaš odnos s sodelavci.	-0,014	0,922
Ocenite vaše zadovoljstvo z delovnim časom.	-0,034	0,814
Ocenite vaše zadovoljstvo z delovnimi pogoji.	-0,034	0,815
Ocenite vaše zadovoljstvo s plačilom, ki ga prejmete za opravljeno delo.	0,026	0,855
Ocenite vaše zadovoljstvo z delovnimi razmerami.	0,024	0,869
Ocenite vaše zadovoljstvo z možnostjo izobraževanja in usposabljanja.	0,304	0,030*
Ocenite vaše zadovoljstvo z organizacijo dela.	0,034	0,812
Ocenite vaše zadovoljstvo z obveščeno tistih stvarih, ki bodo vplivale na zaposlene.	0,236	0,096
Ocenite vaše zadovoljstvo pri soodločanju.	0,313	0,025*
Nadrejeni imajo zanimanje za sprejemanje, pregledovanje in vključevanje mnenj in idej zaposlenih.	0,283	0,044*
Podjetje mi nudi ustrezna orodja in tehnologijo, ki jo potrebujem za dobro opravljeno delo.	0,194	0,173
Moja delovna odgovornost in cilji so jasno opredeljeni.	0,297	0,035
Delo je enakomerno porazdeljeno.	0,182	0,200
Delo učinkovito uporablja moje prednosti in sposobnosti.	0,303	0,031*
Nadrejeni dovolj investira v uspeh svojih delavcev.	0,311	0,026*
Nadrejeni upoštevajo moje povratne informacije.	0,296	0,035*
Nadrejeni zagotavlja koristne in konstruktivne povratne informacije.	0,330	0,018*
Počutim se vključenega v odločitve nadrejenih, ki bodo neposredno vplivale na moje delo.	0,334	0,016*
Nadrejeni učinkovito in pravočasno sporočajo novice o dogajanju v podjetju.	0,200	0,158
Nadrejeni pošteno in dosledno obravnava vse zaposlene.	0,315	0,024*
Nadrejeni se jasno zavzema za ohranjanje visokih standardov kakovosti.	0,278	0,048*
Moje delo je kreativno, ustvarjalno in zanimivo.	0,216	0,128
Moje delo je zahtevno (stresno).	0,137	0,338
Imam delo z ljudmi/v podjetju se vrednosti timsko delo.	0,028	0,844
Svoje službe ne vzamem domov. Imam dobro ravnotežje med delom in osebnim življenjem.	-0,121	0,398

Opomba: * = $p < 0,05$

4.3.2 Ekstrovertnost

Distribucija ekstrovertiranosti je normalno porazdeljena s povprečjem 24,00 in standardnim odklonom 7,37. Koeficient asimetrije je 0,14, koeficient sploščenosti pa 0,17, kar pomeni, da je distribucija rahlo koničasta in asimetrična v desno.



Slika 6: Distribucija ekstrovertiranosti

V preglednici smo predstavili osnovne opisne statistike dimenzije ekstrovertnosti. Razpon vrednosti sega od 7 do 40, s povprečjem in mediano 24,00 ter standardnim odklonom 7,372. Glede na to, da je pričakovana mediana 20, lahko rečemo, da imamo v podjetju ljudi, ki so bolj ekstrovertirani. Korelacijski koeficient med dimenzijo ekstrovertnosti in samooceno zadovoljstva pri delu je $-0,183$, kar pomeni, da je zelo šibka negativna korelacija vendar p-vrednost znaša 0,198 in lahko ovržemo hipotezo 1, ki pravi, da je ekstrovertnost zaposlenih v izbranem podjetju pozitivno povezana z zadovoljstvom na delovnem mestu in obdržimo nično hipotezo, da ekstrovertnost ni pozitivno povezana z zadovoljstvom pri delu. Ker ni bilo statistično pomembnih rezultatov v povezavi pri dejavnikih zadovoljstva pri delu, jih ne bomo posebej omenjali.

Preglednica 3: Statistika ekstrovertnosti in zadovoljstva pri delu

Dimenzija	Min	Max	Povprečje	Mediana	σ	r	p	Regresijski koeficient
Ekstrovertnost	7	40	24,00	24,00	7,372	$-0,183$	0,198	$-0,033$

Kot je razvidno iz preglednice 4, pri dimenziji ekstrovertiranost nimamo nobenih statistično pomembnih korelacij z določenimi sestavnimi deli zadovoljstva pri delu.

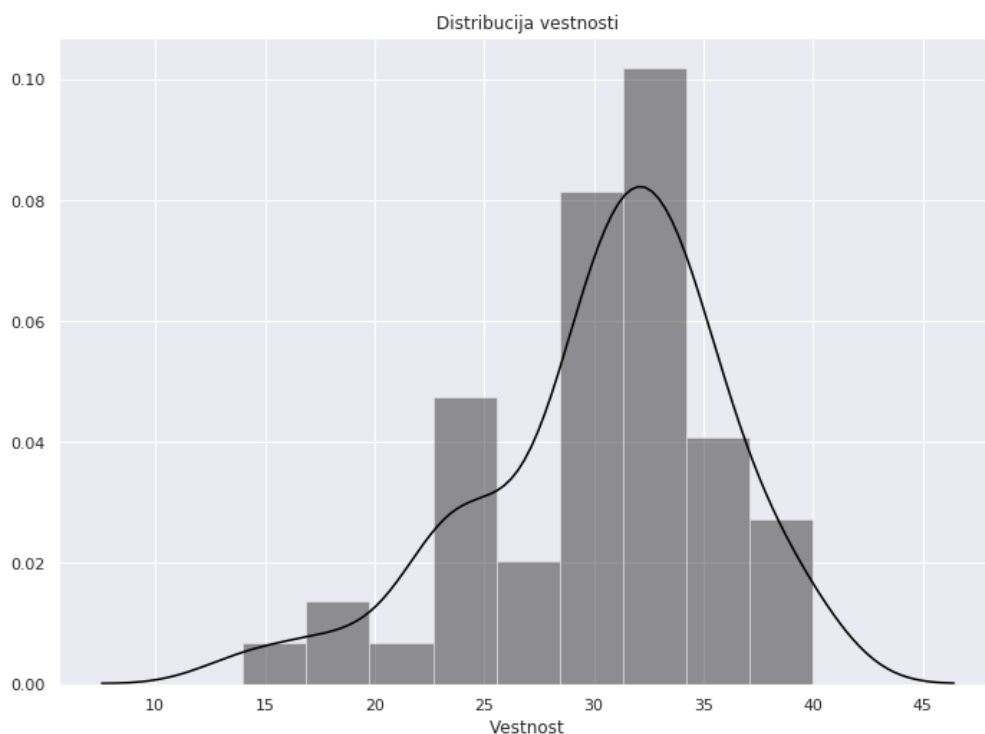
Preglednica 4: Dejavniki zadovoljstva pri delu za dimenzijo ekstrovertiranosti

Vprašanja	r	p
Ocenite vaš odnos s podrejenimi.	-0,188	0,187
Ocenite vaš odnos z nadrejenimi.	-0,041	0,776
Ocenite vaš odnos s sodelavci.	-0,134	0,350
Ocenite vaše zadovoljstvo z delovnim časom.	-0,254	0,072
Ocenite vaše zadovoljstvo z delovnimi pogoji.	-0,266	0,059
Ocenite vaše zadovoljstvo s plačilom, ki ga prejmete za opravljeno delo.	-0,239	0,092
Ocenite vaše zadovoljstvo z delovnimi razmerami.	-0,166	0,243
Ocenite vaše zadovoljstvo z možnostjo izobraževanja in usposabljanja.	0,041	0,777
Ocenite vaše zadovoljstvo z organizacijo dela.	-0,058	0,688
Ocenite vaše zadovoljstvo z obveščeno o tistih stvareh, ki bodo vplivale na zaposlene.	0,027	0,854
Ocenite vaše zadovoljstvo pri soodločanju.	0,017	0,904
Nadrejeni imajo zanimanje za sprejemanje, pregledovanje in vključevanje mnenj in idej zaposlenih.	-0,023	0,872
Podjetje mi nudi ustrezna orodja in tehnologijo, ki jo potrebujem za dobro opravljeno delo.	-0,130	0,365
Moja delovna odgovornost in cilji so jasno opredeljeni.	0,073	0,613
Delo je enakomerno porazdeljeno.	-0,175	0,219
Delo učinkovito uporablja moje prednosti in sposobnosti.	0,066	0,646
Nadrejeni dovolj investira v uspeh svojih delavcev.	0,091	0,524
Nadrejeni upoštevajo moje povratne informacije.	-0,125	0,384
Nadrejeni zagotavlja koristne in konstruktivne povratne informacije.	-0,037	0,795
Počutim se vključenega v odločitve nadrejenih, ki bodo neposredno vplivale na moje delo.	-0,006	0,964
Nadrejeni učinkovito in pravočasno sporočajo novice o dogajanju v podjetju.	-0,004	0,976
Nadrejeni pošteno in dosledno obravnava vse zaposlene.	-0,123	0,390
Nadrejeni se jasno zavzema za ohranjanje visokih standardov kakovosti.	-0,002	0,988
Moje delo je kreativno, ustvarjalno in zanimivo.	0,105	0,461
Moje delo je zahtevno (stresno).	0,044	0,759
Imam delo z ljudmi/v podjetju se vrednosti timsko delo.	0,212	0,135
Svoje službe ne vzamem domov. Imam dobro ravnotežje med delom in osebnim življenjem.	-0,116	0,417

Opomba: * = $p < 0,05$

4.3.3 Vestnost

Distribucija vestnosti kaže, da so zaposleni v podjetju x v povprečju v večji meri vestni (povprečje 30,43), s standardnim odklonom 5,549. Porazdelitev je normalna, s koeficientom asimetrije 0,74 in koeficientom sploščenosti $-0,83$



Slika 7: Distribucija vestnosti

V preglednici smo predstavili osnovne opisne statistike dimenzije vestnosti. Razpon vrednosti dimenzije vestnosti sega od 14 do 40, s povprečjem 30,431 in mediano 31,00 ter standardnim odklonom 5,549. Glede na to, da je predvidena mediana 20,00 lahko rečemo, da so zaposleni v podjetju nadpovprečno vestni. Korelacijski koeficient med dimenzijo vestnosti in zadovoljstvom pri delu je negativno povezan, vendar je zelo šibek oz. neobstoječ ($r = -0,009$; $p = 0,948$), zato je hipoteza 2, ki pravi, da je vestnost zaposlenih v izbranem podjetju pozitivno povezana z zadovoljstvom na delovnem mestu ovržena in potrdimo nično hipotezo, da dimenzija vestnosti ni pozitivno povezana z zadovoljstvom pri delu. Pri dimenziji vestnosti imamo le eno korelacijo z dejavniki zadovoljstva pri delu.

Preglednica 5: Statistika vestnosti in zadovoljstva pri delu

Dimenzija	Min	Max	Povprečje	Mediana	σ	r	p	Regresijski koeficient
Vestnost	14	40	30,431	31,0	5,549	-0,009	0,948	-0,002

Čeprav vestnost ne korelira s samooceno zadovoljstva pri delu, imamo vendarle statistično pomembno korelacijo z določenimi sestavnimi deli zadovoljstva pri delu, ki je prikazana v preglednici 6.

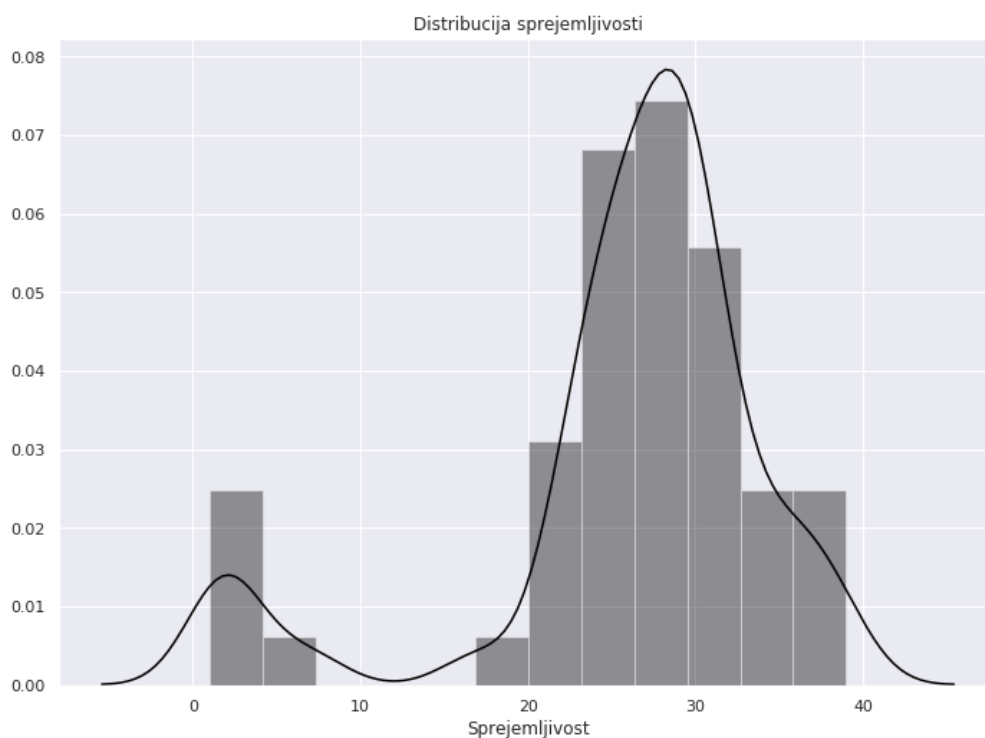
Preglednica 6: Dejavniki zadovoljstva pri delu za dimenzijo vestnosti

Vprašanja	r	p
Ocenite vaš odnos s podrejenimi.	0,097	0,496
Ocenite vaš odnos z nadrejenimi.	0,074	0,606
Ocenite vaš odnos s sodelavci.	0,080	0,578
Ocenite vaše zadovoljstvo z delovnim časom.	0,125	0,384
Ocenite vaše zadovoljstvo z delovnimi pogoji.	0,131	0,358
Ocenite vaše zadovoljstvo s plačilom, ki ga prejmete za opravljeno delo.	0,037	0,797
Ocenite vaše zadovoljstvo z delovnimi razmerami.	0,041	0,774
Ocenite vaše zadovoljstvo z možnostjo izobraževanja in usposabljanja.	0,135	0,343
Ocenite vaše zadovoljstvo z organizacijo dela.	0,090	0,532
Ocenite vaše zadovoljstvo z obveščenostjo o tistih stvareh, ki bodo vplivale na zaposlene.	0,066	0,645
Ocenite vaše zadovoljstvo pri soodločanju.	0,172	0,228
Nadrejeni imajo zanimanje za sprejemanje, pregledovanje in vključevanje mnenj in idej zaposlenih.	0,008	0,955
Podjetje mi nudi ustrezna orodja in tehnologijo, ki jo potrebujem za dobro opravljeno delo.	-0,052	0,719
Moja delovna odgovornost in cilji so jasno opredeljeni.	0,034	0,815
Delo je enakomerno porazdeljeno.	0,197	0,166
Delo učinkovito uporablja moje prednosti in sposobnosti.	0,179	0,209
Nadrejeni dovolj investira v uspeh svojih delavcev.	0,101	0,481
Nadrejeni upoštevajo moje povratne informacije.	0,039	0,786
Nadrejeni zagotavlja koristne in konstruktivne povratne informacije.	0,045	0,756
Počutim se vključenega v odločitve nadrejenih, ki bodo neposredno vplivale na moje delo.	0,118	0,408
Nadrejeni učinkovito in pravočasno sporočajo novice o dogajanju v podjetju.	0,094	0,510
Nadrejeni pošteno in dosledno obravnava vse zaposlene.	0,072	0,614
Nadrejeni se jasno zavzema za ohranjanje visokih standardov kakovosti.	0,113	0,430
Moje delo je kreativno, ustvarjalno in zanimivo.	0,141	0,324
Moje delo je zahtevno (stresno).	0,033	0,818
Imam delo z ljudmi/v podjetju se vrednosti timsko delo.	0,250	0,077
Svoje službe ne vzamem domov. Imam dobro ravnotežje med delom in osebnim življenjem.	0,318	0,023*

Opomba: * = $p < 0,05$

4.3.4 Sprejemljivost

Distribucija sprejemljivosti kaže, da so zaposleni v podjetju x v povprečju dokaj sprejemljivi s povprečjem 25,94 in standardnim odklonom 8,707. Porazdelitev ni normalna, saj kaže znake bimodalne distribucije s koeficientom asimetrije $-1,63$ in koeficientom sploščenosti 2,68, ki kaže, da je distribucija koničasta.



Slika 8: Distribucija sprejemljivosti

V preglednici smo predstavili osnovne opisne statistike dimenzije sprejemljivosti. Razpon vrednosti dimenzije sprejemljivosti sega od 1 do 39, s povprečjem 25,941 in mediano 28,00 ter s standardnim odklonom 8,707. Glede na to, da je predvidena mediana 20,00 podatki pa kažejo, da je mediana 28,00, pomeni, da so zaposleni v podjetju kar sprejemljivi. Korelacijski koeficient med dimenzijo sprejemljivosti in zadovoljstvom pri delu kaže zmerno pozitivno povezavo ($r = 0,582$; $p = 0,00001$). Na podlagi podatkov lahko hipotezo 4, ki pravi, da je sprejemljivost zaposlenih v izbranem podjetju pozitivno povezana z zadovoljstvom na delovnem mestu, potrdimo. Poleg omenjene korelacije s samooceno zadovoljstva pri delu imamo še korelacije s dejavniki zadovoljstva pri delu.

Preglednica 7: Statistika sprejemljivosti in zadovoljstva pri delu

Dimenzija	Min	Max	Povprečje	Mediana	σ	r	p	Regresijski koeficient
Sprejemljivost	1	39	25,941	28,0	8,707	0,582	0	0,089

Dimenzija sprejemljivosti korelira s samooceno zadovoljstva pri delu, in tako imamo tudi tukaj statistične pomembne korelacije z določenimi sestavnimi deli zadovoljstva pri delu, ki so prikazani v preglednici 8.

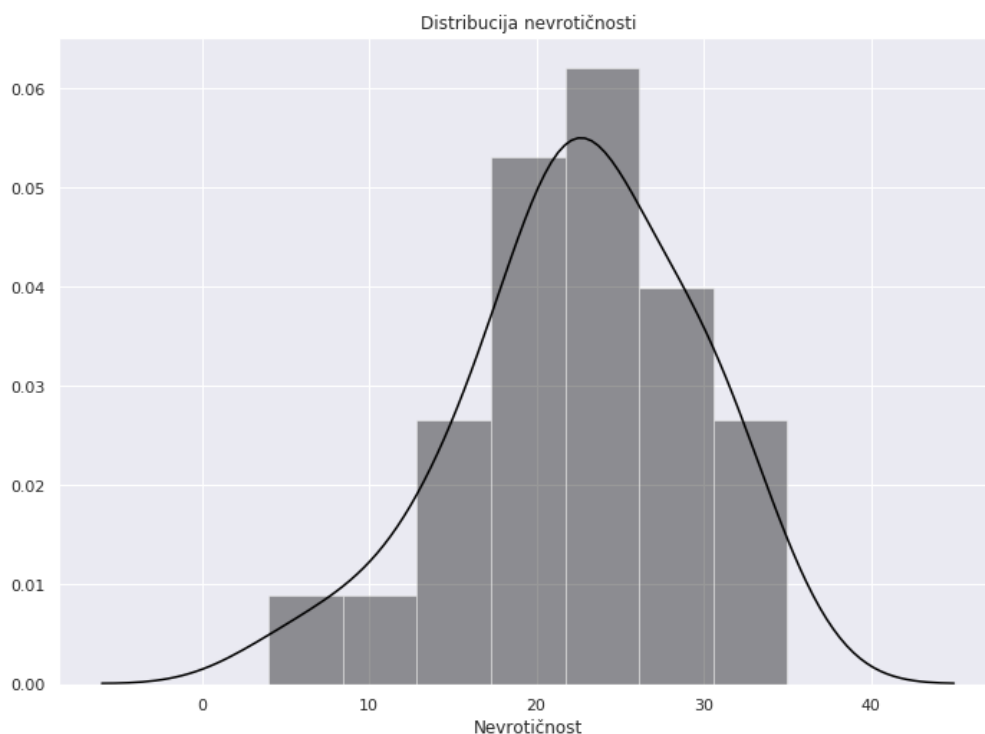
Preglednica 8: Dejavniki zadovoljstva pri delu za dimenzijo sprejemljivosti

Vprašanja	r	p
Ocenite vaš odnos s podrejenimi.	0,516	0*
Ocenite vaš odnos z nadrejenimi.	0,389	0,005*
Ocenite vaš odnos s sodelavci.	0,601	0,000*
Ocenite vaše zadovoljstvo z delovnim časom.	0,371	0,007*
Ocenite vaše zadovoljstvo z delovnimi pogoji.	0,373	0,007*
Ocenite vaše zadovoljstvo s plačilom, ki ga prejmete za opravljeno delo.	0,388	0,005*
Ocenite vaše zadovoljstvo z delovnimi razmerami.	0,516	0,000*
Ocenite vaše zadovoljstvo z možnostjo izobraževanja in usposabljanja.	0,409	0,003*
Ocenite vaše zadovoljstvo z organizacijo dela.	0,529	0,000*
Ocenite vaše zadovoljstvo z obveščenostjo o tistih stvareh, ki bodo vplivale na zaposlene.	0,189	0,183
Ocenite vaše zadovoljstvo pri soodločanju.	0,171	0,231
Nadrejeni imajo zanimanje za sprejemanje, pregledovanje in vključevanje mnenj in idej zaposlenih.	0,229	0,106
Podjetje mi nudi ustrezna orodja in tehnologijo, ki jo potrebujem za dobro opravljeno delo.	0,273	0,053
Moja delovna odgovornost in cilji so jasno opredeljeni.	0,116	0,417
Delo je enakomerno porazdeljeno.	0,23	0,105
Delo učinkovito uporablja moje prednosti in sposobnosti.	0,148	0,298
Nadrejeni dovolj investira v uspeh svojih delavcev.	0,337	0,016*
Nadrejeni upoštevajo moje povratne informacije.	0,202	0,156
Nadrejeni zagotavlja koristne in konstruktivne povratne informacije.	0,203	0,152
Počutim se vključenega v odločitve nadrejenih, ki bodo neposredno vplivale na moje delo.	0,200	0,159
Nadrejeni učinkovito in pravočasno sporočajo novice o dogajanju v podjetju.	0,241	0,088
Nadrejeni pošteno in dosledno obravnava vse zaposlene.	0,230	0,104
Nadrejeni se jasno zavzema za ohranjanje visokih standardov kakovosti.	0,303	0,030*
Moje delo je kreativno, ustvarjalno in zanimivo.	0,377	0,006*
Moje delo je zahtevno (stresno).	-0,362	0,009*
Imam delo z ljudmi/v podjetju se vrednosti timsko delo.	-0,209	0,142
Svoje službe ne vzamem domov. Imam dobro ravnotežje med delom in osebnim življenjem.	-0,110	0,442

Opomba: * = $p < 0,05$

4.3.5 Nevroticizem

Distribucija nevroticizma kaže, da je vrednosti nevroticizma pri zaposlenih v povprečju 22,725, s standardnim odklonom 6,824. Koeficient asimetrije je $-0,50$, koeficient sploščenosti pa $0,15$, kar pomeni, da je porazdelitev rahlo asimetrična v levo in rahlo koničasta.



Slika 9: Distribucija nevrotičnosti

V preglednici smo predstavili osnovne opisne statistike dimenzije nevroticizma. Razpon vrednosti dimenzije nevroticizma sega od 4 do 35, s povprečjem 22,725 in mediano 23,00 ter s standardnim odklonom 6,824. Glede na to, da je predvidena mediana 20,00, podatki pa kažejo, da je mediana 23,00, pomeni, da so zaposleni v podjetju rahlo nevrotični. Korelacijski koeficient med dimenzijo nevroticizma in zadovoljstva pri delu je rahlo pozitivno povezan ($r = 0,272$; $p = 0,053$). Na podlagi rezultatov lahko hipotezo 3, ki pravi, da je nevroticizem zaposlenih v izbranem podjetju negativno povezan z zadovoljstvom na delovnem mestu, ovržemo. Poleg omenjene korelacije s samooceno zadovoljstva pri delu imamo še korelacije s dejavniki zadovoljstva pri delu.

Preglednica 9: Statistika nevroticizma in zadovoljstva pri delu

Dimenzija	Min	Max	Povprečje	Mediana	σ	r	p	Regresijski koeficient
Nevroticizem	4	35	22,725	23,0	6,824	0,272	0,053	0,053

Čeprav nevroticizem ne korelira s samooceno zadovoljstva pri delu, imamo vendarle statistične pomembne korelacije z določenimi sestavnimi deli zadovoljstva pri delu, ki so prikazani v preglednici 10.

Preglednica 10: Dejavniki zadovoljstva pri delu za dimenzijo nevroticizma

Vprašanja	r	p
Ocenite vaš odnos s podrejenimi.	0,292	0,038*
Ocenite vaš odnos z nadrejenimi.	0,486	0,000*
Ocenite vaš odnos s sodelavci.	0,409	0,003*
Ocenite vaše zadovoljstvo z delovnim časom.	0,121	0,399
Ocenite vaše zadovoljstvo z delovnimi pogoji.	0,220	0,121
Ocenite vaše zadovoljstvo s plačilom, ki ga prejmete za opravljeno delo.	0,136	0,342
Ocenite vaše zadovoljstvo z delovnimi razmerami.	0,291	0,038*
Ocenite vaše zadovoljstvo z možnostjo izobraževanja in usposabljanja.	0,461	0,001*
Ocenite vaše zadovoljstvo z organizacijo dela.	0,459	0,001*
Ocenite vaše zadovoljstvo z obveščenostjo o tistih stvareh, ki bodo vplivale na zaposlene.	0,359	0,010*
Ocenite vaše zadovoljstvo pri soodločanju.	0,399	0,004*
Nadrejeni imajo zanimanje za sprejemanje, pregledovanje in vključevanje mnenj in idej zaposlenih.	0,328	0,019*
Podjetje mi nudi ustrezna orodja in tehnologijo, ki jo potrebujem za dobro opravljeno delo.	0,347	0,012*
Moja delovna odgovornost in cilji so jasno opredeljeni.	0,295	0,035*
Delo je enakomerno porazdeljeno.	0,384	0,005*
Delo učinkovito uporablja moje prednosti in sposobnosti.	0,411	0,003*
Nadrejeni dovolj investira v uspeh svojih delavcev.	0,513	0,000*
Nadrejeni upoštevajo moje povratne informacije.	0,325	0,020*
Nadrejeni zagotavlja koristne in konstruktivne povratne informacije.	0,312	0,026*
Počutim se vključenega v odločitve nadrejenih, ki bodo neposredno vplivale na moje delo.	0,359	0,010*
Nadrejeni učinkovito in pravočasno sporočajo novice o dogajanju v podjetju.	0,313	0,025*
Nadrejeni pošteno in dosledno obravnava vse zaposlene.	0,301	0,032*
Nadrejeni se jasno zavzema za ohranjanje visokih standardov kakovosti.	0,433	0,002*
Moje delo je kreativno, ustvarjalno in zanimivo.	0,532	0,000*
Moje delo je zahtevno (stresno).	-0,033	0,818
Imam delo z ljudmi/v podjetju se vrednosti timsko delo.	0,182	0,201
Svoje službe ne vzamem domov. Imam dobro ravnotežje med delom in osebnim življenjem.	-0,079	0,582

Opomba: * = $p < 0,05$

5 SKLEP

Cilj zaključne projektne naloge je bil ugotoviti in preučiti povezanost osebnostnih dimenzij zaposlenih v podjetju x z zadovoljstvom pri delu. Da smo lahko preverili povezanost osebnosti z zadovoljstvom pri delu, smo uporabili anketni vprašalnik, ki je bil razdeljen na dva ključna dela. Na osebnost posameznika za preverjanje osebnostnih dimenzij, pri čemer smo si pomagali z znanstvenim modelom osebnosti velikih pet dimenzij osebnosti in na zadovoljstvo pri delu, pri čemer smo si pomagali z vprašanji o zadovoljstvu pri delu, torej z dejavniki zadovoljstva pri delu, da smo nato lahko preverili povezanost med spremenljivkama osebnostne dimenzije in zadovoljstvo pri delu. Konstrukt zadovoljstva pri delu je razdeljen na dva sklopa. Prvi sklop je niz 27 vprašanj, ki služijo kot dejavniki zadovoljstva, drugi pa je samoocena zadovoljstva pri delu. Osebnostne dimenzije smo nato korelirali s samooceno zadovoljstva in dejavniki zadovoljstva z namenom, da bi lažje razumeli, kateri dejavniki vplivajo na zadovoljstvo pri delu pri posamezni dimenziji.

Vzorec je bil relativno majhen in v nasprotju od pričakovanega, glede na to, da je anketirano podjetje veliko slovensko podjetje z več kot 600 zaposlenimi ($n = 51$). Vzorec je homogen, saj je bilo anketirano samo eno podjetje – podjetje x, kjer narava dela ni raznolika.

Na podlagi rezultatov raziskave lahko podamo ugotovitev, da je le ena od petih osebnostnih dimenzij pokazala povezanost z zadovoljstvom pri delu – dimenzija sprejemljivosti. Vendar pa moramo poudariti, da je dimenzija nevroticizma ravno na meji, kar se tiče povezanosti z zadovoljstvom pri delu, saj je p-vrednost 0,053, zato smo jo ovrgli. Potrdili smo le eno od petih hipotez, ki pravi, da je sprejemljivost zaposlenih v izbranem podjetju pozitivno povezana z zadovoljstvom na delovnem mestu. Zanimiv pojav pri dimenziji nevroticizma je pa je, da so bolj nevrotični ljudje v podjetju x izkazali večje zadovoljstvo pri delu. Možen razlog bi lahko bil ta, da je sama narava dela v podjetju x nestresna in na podlagi tega se bolj nevrotični zaposleni v podjetju x počutijo bolj zadovoljni na delovnem mestu. Spodaj so ugotovljeni rezultati raziskave za vsako posamezno dimenzijo.

- Dimenzija ekstrovertiranosti ni pokazala povezanosti z zadovoljstvom pri delu ($r = -0,183$; $p = 0,198$). Prav tako ni bilo nobenih statistično pomembnih rezultatov z ostalimi dejavniki zadovoljstva pri delu.
- Dimenzija odprtosti ni pokazala povezanosti z zadovoljstvom pri delu ($r = 0,012$; $p = 0,932$).
- Dimenzija vestnosti ni pokazala povezanosti z zadovoljstvom pri delu ($r = -0,009$; $p = 0,948$).
- Dimenzija sprejemljivosti je pokazala zmerno pozitivno povezanost z zadovoljstvom pri delu ($r = 0,582$; $p = 0,00001$).
- Dimenzija nevroticizma je pokazala rahlo pozitivno povezanost z zadovoljstvom pri delu ($r = 0,272$; $p = 0,053$).

Za prihodnje raziskave bi predlagali meta analizo, ki bi na sistematičen način združila več obstoječih raziskav na to temo, da bi dosegli bolj zanesljive in primerljive rezultate. Med drugimi bi predlagali tudi kontrolne A/B-teste, ki bi omogočali primerjavo med osebnostnimi dimenzijami, na primer med introverti in ekstroverti ter moškimi in ženskami, da bi lažje razumeli razlike in vplive na zadovoljstvo pri delu. Prav tako bi bilo smiselno izboljšati reprezentativnost vzorca in še dodatno pregledati ter izboljšati vprašalnik za nadaljnje raziskave. Omembe vredno je tudi to, da izpostavimo omejitve anket in samoocenjevanja ter poročanja, kot smo jih navedli pod omejitvi raziskave. Smiselno bi bilo, če bi lahko podobno raziskavo izvedli brez anket in samoocenjevanja, saj bi s tem dobili bolj objektivne ter zanesljive rezultate.

Nekateri se še vedno sprašujejo, zakaj in ali je ocenjevanje osebnosti pomembno orodje za zaposlovanje ter ali je to vredna naložba. Moramo se zavedati, da ne obstaja »idealna osebnost«, ki bi jo moral delodajalec iskati pri zaposlenem. Bistvenega pomena je, da se posameznikove lastnosti ujemajo z njihovimi delovnimi obveznostmi. Bolj, kot se posameznikove delovne obveznosti ujemajo s kombinacijo osebnostnih lastnosti, bolj je verjetno, da bodo bolj produktivni in zadovoljni na delovnem mestu, kar prinaša korist tako zaposlenim kot podjetju.

LITERATURA

- Ali, N., S. J. Kakakhel, A. Ali in M Tariq. 2014. Transformational and transactional leadership as predictors of job satisfaction, commitment, perceived performance and turnover intention (empirical evidence from Malakand Division, Pakistan). *Life Science Journal* 11, 48–53.
- Baer, D. 2014. *Here's how being neurotic can make you more successful*. <https://www.businessinsider.com/neurotic-people-can-be-super-successful-2014-5> (23. julij 2019).
- Bajpai, N. in D. Srivastava. 2004. Sectorial comparison of factors influencing job satisfaction in Indian banking sector. *Singapore Management Review* 26: 89–99.
- Bozionelos, N. 2004. *The big five of personality and work involvement*. <https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/02683940410520664> (2. julij 2019).
- Bradley, S., A. N. Nguyen in J. Taylor. 2003. *Job autonomy and job satisfaction: new evidence*. https://www.researchgate.net/publication/5161837_Job_autonomy_and_job_satisfaction_new_evidence (7. julij 2019).
- Bruk-Lee, V., H. A. Khoury, A. E. Nixon, A. Goh in P. E. Spector. 2009. Replicating and extending past personality/job satisfaction meta-analyses. *Human Performance* 22 (2): 156–189.
- Chartrand, C. B. I. 2017. *Five reasons why personality at work is more important than you think*. <https://atmanco.com/blog/psychometrics/5-reasons-why-personality-at-work-is-more-important-than-you-think/> (23. julij 2019).
- Chung, E. 2017. *The relationship between job autonomy, job satisfaction and the mediating role of job crafting*. <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=144427> (7. julij 2019).
- Conerly, B. 2018. *Personality traits in your business: lessons from Jordan Peterson, Jonathan Haidt and Helen Fisher*. <https://www.forbes.com/sites/billconerly/2018/04/08/personality-traits-in-your-business-lessons-from-jordan-peterson-jonathan-haidt-and-helen-fisher/#6fc2a9fb66ec> (4. julij 2019).
- Connolly, J. J. in C. Viswesvaran. 2000. The role of affectivity in job satisfaction: a meta-analysis. *Personality and Individual Differences* 29 (2): 265–281.
- Corr, P. J. in G. Matthews. 2009. *The Cambridge handbook of personality psychology*. New York: Cambridge University Press.
- Costa, D. 2018. *The importance of personality assessment in job performance prediction*. <https://www.skeeled.com/blog/the-importance-of-personality-assessment-in-job-performance-prediction> (4. julij 2019).
- Digman, J. M. 1990. Personality structure: emergence of the five-factor model. *Annual Reviews of Psychology* 41: 417–440.
- Eason, C. M., S. M. Mazerolle, E. V. Monsma in J. M. Mensch. 2015. The role of personality in job satisfaction among collegiate athletic trainers. *Journal of Athletic Training* 50 (12): 1247–1255.
- Edwards, A. L. 1957. *The social desirability variable and peronality assessment and research*. Forth Worth (TX): Dryden.

- EPM – Expert Program Management. 2018. *Herzberg's motivation theory – two factor theory*. <https://expertprogrammanagement.com/2018/04/herzbergs-two-factor-theory/> (23. julij 2019).
- Forbes, M. 2001. *The biggest mistake people make in life is not trying to make a living at doing what they most enjoy*. <https://www.quotes.net/quote/51452> (19. julij 2019).
- Forsey, C. 2018. *Nine employee satisfaction survey questions that will reveal a lot*. <https://blog.hubspot.com/marketing/employee-satisfaction-survey> (10. julij 2019).
- Franek, M. in J. Večeřa. 2008. Personal characteristics and job satisfaction. *E a M: Ekonomie a Management* 11 (4): 63–76.
- Goldberg, L. 1990. An alternative description of personality: the big-five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology* 59 (6): 1216–1229.
- Hanly, S. 2019. *The job characteristics and theories of job satisfaction*. <https://smallbusiness.chron.com/job-characteristics-theories-job-satisfaction-15601.html> (10. julij 2019).
- Harper, H. 2019. *Is there a perfect career for your personality?* <https://www.workstyle.io/career-choice-based-on-personality> (12. junij 2019).
- Herzberg, F., B. Mausner in B. B. Snyderman. 1959. *The motivation to work*. New York: Wiley.
- IPIP – International Personality Item Pool. 1992. *The big five personality test*. <https://openpsychometrics.org/printable/big-five-personality-test.pdf> (10. julij 2019).
- Jobs, S. 2005. *'You've got to find what you love,' Jobs says*. <https://news.stanford.edu/2005/06/14/jobs-061505/> (25. julij 2019).
- Johnson, R. R. 2012. Police officer job satisfaction: a multidimensional analysis. *Police Quarterly* 15 (2): 157–176.
- Judge, T. A., D. Heller in M. K. Mount. 2002. Five-factor model of personality and job satisfaction: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology* 87 (3): 530–541.
- Juneja, P. 2019. *Factors influencing employee satisfaction*. <https://www.managementstudyguide.com/factors-influencing-employee-satisfaction.htm> (22. julij 2019).
- Kapur, R. 2018. *Factors influencing job satisfaction*. https://www.researchgate.net/publication/323700853_Factors_Influencing_Job_Satisfaction (10. julij 2019).
- Khan, A. S., A. Nawaz in S. Khan. 2011. *Predicting the consequences of job satisfaction among district officers in KPK, Pakistan*. https://www.researchgate.net/publication/283344317_Predicting_the_Consequences_of_Job_Satisfaction_among_District_Officers_in_KPK_Pakistan (5. julij 2019).
- Lewis, J. 2019. *Nature of work vs. level of work*. <https://smallbusiness.chron.com/nature-work-vs-level-work-33710.html> (10. julij 2019).
- Locke, E. A. 1976. *The nature and causes of job satisfaction*. https://www.researchgate.net/publication/238742406_The_Nature_and_Causes_of_Job_Satisfaction (15. julij 2019).

- Lombardo, C. 2019. *Herzberg theory of motivation in the workplace*.
<https://futureofworking.com/herzberg-theory-of-motivation-in-the-workplace/> (23. julij 2019).
- Lu, H., K. L. Barriball, X. Zhang in A. E. While. 2012. Job satisfaction among hospital nurses revisited: a systematic review. *International Journal of Nursing Studies* 49 (8): 1017–1038.
- Maharjan, P. 2018. *Factors affecting job satisfaction*. <https://www.businessstopia.net/human-resource/factors-affecting-job-satisfaction> (7. julij 2019).
- Maslow, A. H. 1943. A theory of human motivation. *Psychological Review* 50: 370–396.
- McCrae, R. R. in P. T. Costa. 1995. *Toward a new generation of personality theories: theoretical contexts for the five-factor model*. New York: The Guilford Press.
- McLeod, S. 2018. *Maslow's hierarchy of needs*.
<https://www.simplypsychology.org/maslow.html> (22. julij 2019).
- Millikin, L. 2016. *Get the truth of employee satisfaction in 15 questions or less*.
<https://www.surveygizmo.com/resources/blog/employee-satisfaction-15-questions/> (10. julij 2019).
- Mount, M. K., M. R. Barrick in G. L. Stewart. 1998. Five-factor model of personality and performance in jobs involving interpersonal interactions. *Human Performance* 11 (2/3): 145–165.
- Moynihan, D. P. in S. K. Pandey. 2007. Finding workable levers over work motivation: comparing job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *Administration and Society* 39 (7): 803–832.
- Musek, J. 2010. *Psihologija življenja*. Ljubljana: Inštitut za psihologijo osebnosti.
- Najam-us-Sahar, J. 2016. Impact of personality type on job productivity. *Journal of Hotel and Business Management* 5 (1): 1–9.
- Owens, M. 2015. *Why personality matters in the workplace*.
<https://www.typefinder.com/blog/why-personality-matters-workplace> (23. julij 2019).
- Perera, D. 2016. The impact of personality on job satisfaction: a study of executive employees in selected private hospitals in Colombo East, Sri Lanka. *International Business Management* 2 (12): 7–15.
- Personality in the workplace*. 2019. <https://pbwebd.com/understanding-personality-workplace/> (4. julij 2019).
- Peterson, J. B., D. M. Higgins in R. O. Phil. 2019. *Personality assessment for individuals*.
<https://www.understandmyself.com/> (17. maj 2019).
- Price, E. 2018. *Utilizing the science of personality in evidence-based management*.
<https://www.ckju.net/en/blog/utilizing-science-personality-evidence-based-management/1266> (4. julij 2019).
- Querengässer, J. in S. Schindler. 2014. Sad but true? – How induced emotional states differentially bias self-rated big five personality traits. *BMC Psychology* 2 (14): 1–8.
- Rhodes, L. D. in E. Y. Hammer. 2000. The relation between job satisfaction and personality similarity in supervisors and subordinates. *Psi Chi Journal of Undergraduate Research* 5 (2): 56–59.

- Root, G. N. 2019. *The role of personality in the workplace*.
<https://smallbusiness.chron.com/role-personality-workplace-10471.html> (2. julij 2019).
- Steel, P., J. A. Schmidt, F. Bosco in K. L. Uggerslev. 2018. *The effects of personality on job satisfaction and life satisfaction: a meta-analytic investigation accounting for bandwidth–fidelity and commensurability*.
https://www.researchgate.net/publication/325129406_The_effects_of_personality_on_job_satisfaction_and_life_satisfaction_A_meta-analytic_investigation_accounting_for_bandwidth-fidelity_and_commensurability (2. julij 2019).
- Tanner, M. R. 2019. *Motivation – applying Maslow’s hierarchy of needs theory*.
<https://managementisajourney.com/motivation-applying-maslows-hierarchy-of-needs-theory/> (2. julij 2019).
- UpCounsel. 2019. *Job satisfaction: everything you need to know*.
<https://www.upcounsel.com/job-satisfaction> (5. julij 2019).
- Woods, L. 2019. *How job security influences job satisfaction & performance*.
<https://work.chron.com/job-security-influences-job-satisfaction-performance-30781.html> (5. julij 2019).
- Zimmer, T. 2019. *Importance of personality in an organization*.
<https://smallbusiness.chron.com/importance-personality-organization-14502.html> (5. julij 2019).

PRILOGA

Priloga 1 Anketni vprašalnik za zaposlene

ANKETNI VPRAŠALNIK ZA ZAPOSLENE

Spoštovani!

Sem Dalija Čučko, študentka Univerze na Primorskem, Fakultete za management. Pred vami je anketni vprašalnik, s katerim želim ugotoviti, ali so osebne dimenzije posameznika povezane z zadovoljstvom pri delu.

Anketni vprašalnik je anonimen, zato vas prosim, da odgovarjate iskreno in dosledno. Rezultati anketiranja bodo v celoti namenjeni izključno za potrebe zaključne projektne naloge in bodo prikazani zgolj v skupni analizi z ostalimi.

Priporočam vam, da se pri posameznem vprašanju ne zadržujete predolgo.

Za vaše sodelovanje se vam zahvaljujem!

Podatki o anketirancu:

Spol

Moški

Ženska

Starost

Do 20 let

21–40 let

41–60 let

61 let ali več

Stopnja izobrazbe

Osnovnošolska izobrazba

Srednješolska izobrazba

Višješolska izobrazba

Visokošolska ali univerzitetna izobrazba

Magisterij, specializacija ali doktorat

1. Vaše delovno mesto (napišite):

2. Kako dolgo ste zaposleni na delovnem mestu (vpišite številko)?

3. Vrsta zaposlitve:

Za določen čas

Za nedoločen čas

Priloga 1

V nadaljevanju vas prosim, da po svoji vesti odgovorite na spodnje postavke, s tem, da za vsako označite odgovor, kjer 1 predstavlja popolno nestrinjanje s trditvijo in 5 popolno strinjanje s trditvijo.

1 – sploh se ne strinjam, 2 – ne strinjam se, 3 – niti se strinjam, niti se ne strinjam, 4 – strinjam se, 5 – popolnoma se strinjam	
1. Sem človek zabave.	1 2 3 4 5
2. Ne skrbi me veliko za druge.	1 2 3 4 5
3. Vedno sem pripravljen/-a.	1 2 3 4 5
4. Sem hitro pod stresom.	1 2 3 4 5
5. Imam bogat besedni zaklad.	1 2 3 4 5
6. Ne govorim veliko.	1 2 3 4 5
7. Zanimajo me ljudje.	1 2 3 4 5
8. Izgubljam stvari.	1 2 3 4 5
9. Večino časa sem sproščen/-a.	1 2 3 4 5
10. S težavo razumem abstraktne ideje.	1 2 3 4 5
11. Ob ljudeh se počutim sproščen/-a.	1 2 3 4 5
12. Žalim ljudi.	1 2 3 4 5
13. Pozoren/-a sem na podrobnosti.	1 2 3 4 5
14. Veliko sem v skrbeh.	1 2 3 4 5
15. Imam bujno domišljijo.	1 2 3 4 5
16. Zadržujem se v ozadju.	1 2 3 4 5
17. Sočustvujem s čustvi drugih.	1 2 3 4 5
18. Naredim nered.	1 2 3 4 5
19. Redko se počutim žalostnega.	1 2 3 4 5
20. Nisem zainteresiran/-a za abstraktne ideje.	1 2 3 4 5
21. Začenjam pogovore.	1 2 3 4 5
22. Ne kažem interesa za težave drugih.	1 2 3 4 5
23. Opravila opravi takoj.	1 2 3 4 5
24. Hitro se zamotim.	1 2 3 4 5
25. Imam izvrstne ideje.	1 2 3 4 5
26. Imam le malo povedati.	1 2 3 4 5
27. Imam mehko srce.	1 2 3 4 5
28. Pogosto založim stvari.	1 2 3 4 5
29. Hitro se razburim.	1 2 3 4 5
30. Nimam dobre domišljije.	1 2 3 4 5
31. Na zabavah se pogovarjam z veliko ljudmi.	1 2 3 4 5
32. Nisem resnično zainteresiran/-a za druge.	1 2 3 4 5
33. Rad/-a imam red.	1 2 3 4 5
34. Pogosto menjujem razpoloženje.	1 2 3 4 5
35. Hitro dojamem stvari.	1 2 3 4 5
36. Sebi ne posvečam veliko pozornosti.	1 2 3 4 5
37. Za druge si vzamem čas.	1 2 3 4 5
38. Izogibam se dolžnostim.	1 2 3 4 5
39. Pogosto mi niha razpoloženje.	1 2 3 4 5
40. Uporabljam zapletene besede.	1 2 3 4 5
41. Ne moti me, ko sem v središču pozornosti.	1 2 3 4 5
42. Občutim čustva drugih.	1 2 3 4 5
43. Sledim urniku.	1 2 3 4 5

44. Zlahka se razdražim.	1	2	3	4	5
45. Čas preživljam s premišljevanjem o stvareh.	1	2	3	4	5
46. Ob neznancih sem tih/-a.	1	2	3	4	5
47. Ljudje se ob meni počutijo udobno/sproščeno.	1	2	3	4	5
48. Pri delu sem zahteven/-a.	1	2	3	4	5
49. Pogosto se počutim žalosten/-a.	1	2	3	4	5
50. Sem poln/-a idej.	1	2	3	4	5

Naslednje postavke se nanašajo na zadovoljstvo na delovnem mestu. Prosim vas, da ocenite vaše zadovoljstvo na delovnem mestu, kjer 1 predstavlja zelo slabo oceno zadovoljstva in 5 zelo dobro oceno zadovoljstva.

1 – zelo slab, 2 – slab, 3 – niti dober, niti slab, 4 – dober, 5 – zelo dober					
1. Ocenite vaš odnos s podrejenimi.	1	2	3	4	5
2. Ocenite vas odnos z nadrejenimi.	1	2	3	4	5
3. Ocenite vaš odnos s sodelavci.	1	2	3	4	5
4. Ocenite vašo zadovoljstvo z delovnim časom.	1	2	3	4	5
5. Ocenite vaše zadovoljstvo z delovnimi pogoji.	1	2	3	4	5
6. Ocenite vaše zadovoljstvo s plačilom, ki ga prejmete za opravljeno delo.	1	2	3	4	5
7. Ocenite vaše zadovoljstvo z delovnimi razmerami.	1	2	3	4	5
8. Ocenite vaše zadovoljstvo z možnostjo izobraževanja in usposabljanja.	1	2	3	4	5
9. Ocenite vaše zadovoljstvo z organizacijo dela.	1	2	3	4	5
10. Ocenite vaše zadovoljstvo z obveščenostjo o tistih stvareh, ki bodo vplivale na zaposlene.	1	2	3	4	5
11. Ocenite vaše zadovoljstvo pri soodločanju.	1	2	3	4	5

Spodnje postavke se prav tako navezujejo na vaše zadovoljstvo na delovnem mestu, s tem, da 1 pomeni popolno nestrinjanje s trditvijo in 5 popolno strinjanje s trditvijo.

1 – sploh se ne strinjam, 2 – ne strinjam se, 3 – niti se strinjam, niti se ne strinjam, 4 – strinjam se, 5 – popolnoma se strinjam					
1. Vodstvo ima zanimanje za sprejemanje, pregledovanje in vključevanje mnenj in idej zaposlenih.	1	2	3	4	5
2. Podjetje mi nudi ustrezna orodja in tehnologijo, ki jo potrebujem za dobro opravljeno delo.	1	2	3	4	5
3. Moja delovna odgovornost in cilji so jasno opredeljeni.	1	2	3	4	5
4. Delo je enakomerno porazdeljeno.	1	2	3	4	5
5. Delo učinkovito uporablja moje prednosti in sposobnosti.	1	2	3	4	5
6. Nadrejeni dovolj investira v uspeh svojih delavcev.	1	2	3	4	5
7. Nadrejeni upoštevajo moje povratne informacije.	1	2	3	4	5
8. Nadrejeni zagotavlja koristne in konstruktivne povratne informacije.	1	2	3	4	5
9. Počutim se vključenega v odločitve nadrejenih, ki bodo neposredno vplivale na moje delo.	1	2	3	4	5

Priloga 1

10. Nadrejeni učinkovito in pravočasno sporočajo novice o dogajanju v podjetju.	1	2	3	4	5
11. Nadrejeni pošteno in dosledno obravnava vse zaposlene.	1	2	3	4	5
12. Nadrejeni se jasno zavzema za ohranjanje visokih standardov kakovosti.	1	2	3	4	5
13. Moje delo je kreativno, ustvarjalno in zanimivo.	1	2	3	4	5
14. Moje delo je zahtevno (stresno).	1	2	3	4	5
15. Imam delo z ljudmi./V podjetju se vrednosti timsko delo.	1	2	3	4	5
16. Svoje službe ne vzamem domov. Imam dobro ravnotežje med delom in osebnim življenjem.	1	2	3	4	5

1. Na lestvici od 1 do 5 obkrožite številko, v kolikšni meri priporočate vaše podjetje kot dobro mesto za delo, kjer 1 predstavlja najnižjo vrednost in 5 najvišjo vrednost.

1 2 3 4 5

2. Na lestvici od 1 do 5 obkrožite številko, kako zadovoljni ste z delovnim mestom, kjer 1 predstavlja najnižjo vrednost in 5 najvišjo vrednost.

1 2 3 4 5

3. Hipotetično – če bi jutri odnehali, kakšen bi bil vaš razlog?
