

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MATEMATIKO, NARAVOSLOVJE IN
INFORMACIJSKE TEHNOLOGIJE

ZAKLJUČNA NALOGA
ZANOS PRI DELU:
KORELACIJA Z ZADOVOLJSTVOM Z DELOM IN
PETIMI VELIKIMI FAKTORJI OSEBNOSTI

MAŠA TAVČAR

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MATEMATIKO, NARAVOSLOVJE IN
INFORMACIJSKE TEHNOLOGIJE

Zaključna naloga

**Zanos pri delu: korelacija z zadovoljstvom z delom in petimi velikimi
faktorji osebnosti**

(Work flow: correlation of satisfaction with work and big five personality traits)

Ime in priimek: Maša Tavčar
Študijski program: Biopsihologija
Mentor: doc. dr. Ana Arzenšek

Koper, marec 2019

Ključna dokumentacijska informacija

Ime in PRIIMEK: Maša TAVČAR

Naslov zaključne naloge: Zanos pri delu: korelacija z zadovoljstvom z delom in petimi velikimi faktorji osebnosti.

Kraj: Koper

Leto: 2019

Število listov: 36

Število tabel: 8

Število referenc: 62

Mentor: doc. dr. Ana Arzenšek

Ključne besede: zanos pri delu, zadovoljstvo z delom, ekstravertnost, nevroticizem, sprejemljivost, odprtost, vestnost

Izvleček:

Zanos je definiran kot izkušnja, ko je posameznik povsem vključen v sedanji trenutek ter v trenutno aktivnost. Pri stanju zanosa je prisotna visoka notranja motivacija in stanje se nagraduje samo po sebi. Za doživljanje zanosa je potrebno, da so sposobnosti enakovredne izzivom. Zanos pri delu spremlja absorpcija, užitek pri delu in notranja motivacija. Za doživljanje zanosa je potrebno, da delo zaposlenemu zagotavlja avtonomijo, socialno podporo, supervizijo in podajanje povratnih informacij. Model velikih pet zajema pet faktorjev, to so ekstravertnost, nevroticizem, sprejemljivost, odprtost in vestnost. Poddimenziji ekstravertnosti sta aktivnost in dinamično vedenje, poddimenziji nevroticizma sta kontrola čustev in sposobnost nadzorovanja vedenja, odprtost zajema ustvarjalnost in razgledanost, poddimenziji sprejemljivosti sta sodelovanje in prijaznost ter poddimenziji vestnosti sta natančnost in vztrajnost. Za pridobitev podatkov je avtorica uporabila tri javno dostopne vprašalnike BAIJS, vprašalnik A FLOW-W in 10-Item Personality Scale, ki jih je prevedla iz angleščine. V raziskavi je sodelovalo 890 udeležencev, 810 izmed njih je bilo ženskega in 80 moškega spola. Glavne ugotovitve, navedene v zaključnem delu so bile, da osebe, ki so s svojim delom zadovoljne, večkrat doživljajo stanje zanosa na delovnem mestu. Prav tako stanje zanosa večkrat doživljajo osebe z višje izraženo ekstravertnostjo, sprejemljivostjo, odprtostjo in vestnostjo. Osebe z nizko čustveno stabilnostjo težje doživljajo zanos na delovnem mestu kot osebe z višjo čustveno stabilnostjo, torej sta nevroticizem in zanos pri delu v negativni korelaciji.

Key words documentation

Name and SURNAME: Maša TAVČAR

Title of the final project paper: Work flow: correlation of satisfaction with work and big five personality traits.

Place: Koper

Year: 2019

Number of pages: 36

Number of tables: 8

Number of references: 62

Mentor: Assist. Prof. Ana Arzenšek, PhD

Key words: Work Flow, Work Satisfaction, Extraversion, Neuroticism, Agreeableness, Openness, Conscientiousness

Abstract:

Flow is defined as an experience when an individual is fully involved in the present moment and the current activity. In the state of flow, there is a high internal motivation, and the situation rewards itself. To experience flow it is necessary for the persons abilities to be equivalent to the challenge. Flow at work is accompanied by absorption, work pleasure and internal motivation. In order to experience flow, it is necessary for employees to provide autonomy, social support, supervision and feedback. The five-factor model covers five factors: extraversion, neuroticism, agreeableness, openness and conscientiousness. The sub-traits of extraversion are activity and dynamic behavior; sub-traits of neuroticism are emotional control and the ability to control behavior; openness involves creativity and perception, sub-traits of acceptability are cooperation and kindness, and sub-traits of consciousness are precision and persistence. In order to obtain data, we used three publicly accessible questionnaires BAIJS, A FLOW-W and 10-Item Personality Scale, all of which we translated from English. The study involved 890 participants, of whom 810 were female and 80 male. The main findings stated in this paper were that people who are satisfied with their work have repeatedly experienced a state of flow in their workplace. Likewise, the state of flow is often experienced by people with a higher expressed level of extraversion, acceptance, openness and conscience. People with low emotional stability are less likely to experience flow in the workplace than people with higher emotional stability, which means that neuroticism and flow at work are in a negative correlation.

ZAHVALA

Največja zahvala gre moji mami, ki je bila v vseh letih mojega izobraževanja tisto sonce, ki me je usmerjalo in spodbujalo na moji poti. Hvala, ker si vedno dala pravi nasvet in bila moja opora, ko sem letela in ko sem padala. Hvala, ker si me podpirala pri vseh odločitvah, čeprav ti nekatere niso bile ljube in so sprožile skrivno zavijanje z očmi.

Najlepša hvala tudi vsem ostalim v moji družini in prijateljem. Hvala, ker mi polepšate vsak dan in lahko vedno računam na vas. Hvala za vse spodbudne besede, rada vas imam.

Iskreno se zahvaljujem tudi mentorici doc. dr. Ani Arzenšek za nasvete, potrpežljivost in odzivnost. Hvala Vam!

KAZALO VSEBINE

1	UVOD.....	1
1.1	Zanos.....	1
1.1.1	Zanos pri delu	2
1.2	Zadovoljstvo z delom.....	4
1.2.1	Zadovoljstvo z delom in zanos pri delu.....	5
1.3	Model velikih pet.....	5
1.3.1	Ekstravertnost	5
1.3.1.1	Ekstravertnost in zanos pri delu	6
1.3.2	Nevroticizem	6
1.3.2.1	Nevroticizem in zanos pri delu.....	7
1.3.3	Odprtost	7
1.3.3.1	Odprtost in zanos pri delu	8
1.3.4	Sprejemljivost.....	8
1.3.4.1	Sprejemljivost in zanos pri delu	8
1.3.5	Vestnost	9
1.3.5.1	Vestnost in zanos pri delu	9
1.4	Namen dela in hipoteze.....	10
2	METODA.....	12
2.1	Vzorec.....	12
2.2	Pripomočki	12
2.3	Postopek	13
3	REZULTATI	14
3.1	Opisna statistika uporabljenih instrumentov.....	14
3.2	Zanesljivost in normalnost porazdelitve uporabljenih instrumentov.....	15
3.3	Povezanost zanos pri delu in zadovoljstva z delom	16
3.4	Povezanost ekstravertnosti in zanos pri delu	16
3.5	Povezanost nevroticizma in zanos pri delu	17
3.6	Povezanost odprtosti in zanos pri delu.....	17
3.7	Povezanost sprejemljivosti in zanos pri delu	18
3.8	Povezanost vestnosti in zanos pri delu.....	18
4	INTERPRETACIJA	19
5	ZAKLJUČEK	21
6	LITERATURA IN VIRI.....	22

KAZALO TABEL

Tabela 2.01.	12
<i>Značilnosti udeležencev glede na spol</i>	12
Tabela 3.01.	14
<i>Opisna statistika uporabljenih instrumentov</i>	14
Tabela 3.02.	15
<i>Zanesljivost in normalnost porazdelitve uporabljenih instrumentov</i>	15
Tabela 3.03.	16
<i>Korelacija zadovoljstva z delom in zanosa pri delu</i>	16
Tabela 3.04.	16
<i>Korelacija ekstravertnosti in zanosa pri delu</i>	16
Tabela 3.05.	17
<i>Korelacija nevroticizma in zanosa pri delu</i>	17
Tabela 3.06.	17
<i>Korelacija odprtosti in zanosa pri delu</i>	17
Tabela 3.07.	18
<i>Korelacija sprejemljivosti in zanosa pri delu</i>	18
Tabela 3.08.	18
<i>Korelacija vestnosti in zanosa na delu</i>	18

1 UVOD

Tradicionalna psihologija se od samega začetka obstoja znanosti posveča zdravljenju, odpravljanju simptomov in raziskovanju duševnih bolezni. V zadnjem času pa vse bolj v ospredje prihaja pozitivna psihologija, ki jo opredeljujejo kot znanstveno raziskovanje pozitivnih izkušenj, pozitivnih osebnostnih lastnosti in institucij, ki spodbujajo njihov razvoj. Je področje, ki se usmerja v spodbujanje posameznikovega blagostanja in optimalnega delovanja. Predstavniki pozitivne psihologije predlagajo, da se cilj klinične psihologije razširi izven svojih trenutnih okvirjev in se spodbuja mentalno zdravje ljudi ter se ne fokusira zgolj na duševne bolezni (Duckworth, Seligman in Steen, 2005).

Odsotnost duševne bolezni ne pomeni, da je posameznik duševno zdrav, saj na to vplivajo še mnogi drugi dejavniki. Obstoj pozitivne psihologije je pomemben, saj se ukvarja z raziskovanjem načinov, kako človeku omogočiti resnično srečo in zadovoljstvo z življenjem (Csikszentmihaly in Seligman, 2000). Na subjektivnem nivoju se pozitivna psihologija ukvarja s pojmi, kot so blagostanje, zadovoljstvo, čutni užitki, veselje, sreča, upanje in zanos (Seligman, 2005).

1.1 Zanos

Med odgovori na vprašanje, kaj sestavlja dobro življenje, se znajde tudi zmožnost doživljanja zanosa. Zanos je prvi definiral Mihaly Csikszentmihaly, ki ga je opredelil kot izkušnjo, ko je posameznik povsem vključen v sedanji trenutek ter v trenutno aktivnost. Do definicije mu je pomagalo dolgoletno preučevanje slikarjev, saj je začel z raziskovanjem pojava, ko je slikar pri slikanju vztrajal, ne glede na lakoto, slabo počutje in vročino. Raziskavo je nadaljeval na vzorcu šahistov, alpinistov in plesalcev. Ugotovil je, da je pri vseh prisotna intrinzična oziroma notranja motivacija in je bila aktivnost, ki so jo izvajali, avtotelična (Csikszentmihaly in Nakamura, 2005).

Avtotelična aktivnost je nujna za doživljanje notranje motivacije, je aktivnost, ki se nagraduje sama po sebi in posameznikom omogoča, da vidijo cilj in učinke svoje dejavnosti (Branković, Hadžikadunić in Mijanović, 2017). Zanos je stanje, ki je samo po sebi tako prijetno, da je posameznik motiviran, da ga večkrat doživi (Avsec in Smolej Fritz, 2007). Csikszentmihaly (1990, po Avsec in Smolej Fritz, 2007) je predstavil izraz avtotelična oseba, ki predstavlja posameznika, ki je visoko dovzeten za doživljanje zanosa. Ti posamezniki so psihološko bolje opremljeni za doživetje zanosa, neodvisno od situacije. Imajo večje zanimanje za izzive, zmožni so globoke koncentracije, imajo visok nivo pozitivne samopodobe, zmožni so se upreti različnim motnjam, manj so napeti in bolj notranje motivirani.

Nekateri izkušnjo zanosa opisujejo kot subjektivno izkušnjo, ko se oseba zaveda svojih veščin in sposobnosti, se z izzivi sooča na način, ki je ustrezen sposobnostim, pridobiva povratne informacije o njenem delu in prilagaja nadaljnje obnašanje in ukrepanje na podlagi teh informacij. Med zanosom je oseba globoko koncentrirana na nalogo, ima popoln občutek nadzora in nalogo izvaja brez napora (Delle Fave, Fullagar in Van Krevelen, 2017). Ljudje, ki doživljajo zanos, ga pogosto opisujejo kot stanje, ko so se počutili eno z delom, mu bili popolnoma predani. Prisotno je jasno zavedanje ciljev, ki jih delo predstavlja, poznavanje podrobnosti, ki so pomembne za uspešno dosego cilja, osebam je povsem jasno, kaj morajo storiti in se počutijo s svojo nalogo povezane. Za stanje zanosa je pomembno, da se posameznik osvobodi »notranjega glasu«, ki ga neprestano obremenjuje s tem, kako je videti v očeh drugih, če izpolnjuje pričakovanja in

če njegovo vedenje ustreza socialnim pravilom. Prav tako je za stanje zanosa značilno, da oseba popači zaznavanje časa, nekateri ljudje poročajo o hitrejšem minevanju časa, spet drugi o tem, da se čas ustavi (Avsec in Smolej Fritz, 2007).

Stanje zanosa naj bi se pojavilo, ko je oseba aktivno vpletena v določeno interakcijo z okoljem, ta pa je lahko fizična, čustvena ali intelektualna. Največkrat oseba zanos doživi v različnih igrah in športu. Za doživetje optimalne izkušnje je pomembno, da naše sposobnosti dosegajo zahteve izziva. Pri prenizkih sposobnostih in prezahtevnemu izzivu se v nas vzbudijo anksiozni občutki, če pa je izziv premalo zahteven, sposobnosti pa visoke, se dolgočasimo. Nezahteven izziv in nizke sposobnosti pa povzročijo, da doživljamo občutke apatije (Csikszentmihaly, 2014). Apatija je opisana kot negativno in psihično moteče stanje, katerega spremljajo percepcija nizkih izzivov, pomanjkanje koncentracije in vpletenosti, ter omejena mobilizacija posameznikovih energijskih virov (Delle Fave in Bassi, 2000, po Delle Fave in Massimini, 2005).

Raziskava Bassi in Faveja (2012) je pokazala, da zanos pozitivno korelira s posameznikovo srečo, saj spodbuja proces rasti posameznika preko razvijanja novih sposobnosti, nagrajevanja starih in sodelovanja v aktivnostih, ki so za posameznika pomembne. Prav tako je študija pokazala pozitivno korelacijo z dobrim počutjem posameznika.

1.1.1 Zanos pri delu

Pozitivna psihologija se je začela osredotočati tudi na delo in delovna mesta. Psihologi, ki delujejo na področju psihologije dela in organizacije, se ne ukvarjajo več zgolj s pojmi, kot so stres, izgorelost in psihično ter fizično nasilje na delu, temveč se osredotočajo tudi na pozitivne vidike dela. Srečnega zaposlenega definirata tako fizično počutje kot tudi psihično blagostanje (Barling, Turner in Zacharatos, 2005). Bakker je pojem zanosa prenesel tudi v področje dela, kjer ga je predstavil kot kratkotrajno izkušnjo na delu, ki jo spremljajo absorpcija, užitek pri delu in intrinzična delovna motivacija (Barling, Turner in Zacharatos, 2005).

Absorpcija se nanaša na stanje popolne skoncentriranosti, kjer je zaposleni popolnoma zatopljen v delo. Posameznik, ki uživa v svojem delu, poroča o zadovoljstvu pri delu. To zadovoljstvo je posledica kognitivnih in afektivnih ocen izkušnje zanosa (Diener, 2000, po Bakker, Llorens in Salanova, 2006). Intrinzična motivacija zajema sodelovanje v aktivnosti zgolj zaradi lastnega užitka in zadovoljstva, ki ga doživlja posameznik tekom naloge (Kopperud in Straume, 2009). Zadnje čase se raziskovalci posvečajo raziskovanju povezanosti dobrega počutja zaposlenih in organizacijskih izidov in rezultatov. Dobro počutje je povezano s povečanjem samoiniciativnega vedenja zaposlene osebe in izboljšanim kreativnim mišljenjem, prav tako oseba, ki se dobro počuti, večkrat nudi pomoč sodelavcem. Samoiniciativna vedenja, ki presegajo naloge, katere mora opraviti zaposleni in jih opravi prostovoljno ter pomagajo pri doseganju ciljev organizacije, imenujemo organizacijska spontanost. Ta vedenja se povezujejo tudi z doživljanjem zanosa (Eisenberger, Jones, Shanock, Stinglhamber in Randall, 2005).

Literatura o cirkadianih ritmih pri človeku predpostavlja, da se stanje zanosa ne pojavi naključno, ampak v obliki krivulje oziroma v obliki črke U, kjer vrhova črke predstavljata začetek in konec delovnega dne (Van Dongen in Dinges, 2000). Med preučevanjem kirurgov, šahistov in alpinistov, je Csikszentmihaly odkril, da se stanje zanosa pri njih ni pojavilo med nezahtevnimi dejavnostmi, temveč med težjimi aktivnostmi, ki so razširile

sposobnosti osebe in so vsebovale elemente novosti in odkritja nekaj novega (Csikszentmihaly, 1996, po Debus, Deutsch, Nussbeck in Sonnentag, 2014). Med doživljanjem zanosu se ljudje poslužujejo nadpovprečnih sposobnosti za dosego in izpolnitev nadpovprečno zahtevnih nalog. Pri tem je pomembno, da se zavedamo, da zanos ne temelji samo na značilnostih naloge ali aktivnosti, ki se je udeležuje, temveč je doživljanje zanosu odvisno tudi od količine osebnih in energijskih virov, ki jih je oseba tisti dan zmožna vložiti v nalogo (Debus, Deutsch, Nussbeck in Sonnentag, 2014).

Da se stanje zanosu pri posamezniku pojavi, mora biti prisotno ujemanje med sposobnostmi in izzivi. Če imajo zaposleni preizkušnje izzive, mora direktor oziroma vodja poskrbeti, da izziv nadgradi in s tem naredi delo bolj zanimivo. Pomembno je, da je direktor seznanjen s tipom naloge, ki zaposlenega motivira in ga spodbuja pri boljšem delovanju. Če je oseba preobremenjena z delom in ne zmore doseči cilja, pa je naloga vodje, da zmanjša izziv in poskrbi za zadostno podporo tej osebi. Obstajajo trije tipi podpore, to so čustvena podpora, ki okrepi moralno in uravnava anksioznost, ki jo oseba ob nalogi doživlja, podpora z viri, kot je na primer dodelitev pomočnika partnerja in omogočanje dodatnih usposabljanj, ki krepijo sposobnosti (Seemann in Seemann, 2015).

Kar nekaj najbolj prijetnih stanj zanosu se zgodi tekom razprave o novih idejah in preko sodelujočega reševanja problemov. Avtorji nekaterih raziskav (Csikszentmihalyi in Hooker, 2003; Alves, Lovelace in Manz, 2007; Masal, 2015; Sosik, Kahi in Avolio, 1999, po Aubé, Brunelle in Rousseau, 2017) se strinjajo, da je ravno timsko sodelovanje eden od glavnih predpogojev, ki pripomore k doživljanju zanosu, saj je prisotna motivacija za skupno doseganje cilja. Nekaj raziskav je pokazalo, da na stanje zanosu vpliva tudi pozicija vodje. Večje število posameznikov je potrdilo, da pogosteje doživijo stanje zanosu, če imajo v skupini mesto vodje (Sawyer, 2007; vanden Hout, Davis in Walrave, 2016, po Aubé, Brunelle in Rousseau, 2017).

Bakker (2005, po Bakker, Llorens in Salanova, 2006) je preučeval zanos pri učiteljih glasbe in odkril, da pomemben predpogoj za doživljanje stanja zanosu predstavljajo organizacijska sredstva, ki jih Demerouti (2000, po Bakker, Llorens in Salanova, 2006) opiše kot fizične, psihološke, socialne in organizacijske vidike dela. Ti vidiki so funkcionalni za doseganje delovnih ciljev, zmanjšajo delovne zahteve in tako z njimi povezane fiziološke in psihološke posledice ter stimulirajo osebnostno rast in razvoj. Ugotovitve kažejo, da zanos doživljajo ljudje z zagotovljenimi pogoji v organizaciji, kot so visoka stopnja avtonomije, socialna podpora, supervizija in podajanje povratnih informacij. Wong (1998, po Bakker, Llorens in Salanova, 2006) dodaja, da na zanos vplivajo tudi raznolikost in značilnosti dela, ki ga posameznik opravlja in posameznikove sposobnosti spopadanja z izzivi.

Hackman in Oldham (1975, po Reijers in Vanderfeesten, 2006) sta na podlagi teorije človekovih potreb opredelila sistem značilnosti dela, ki spodbujajo doživljanje zanosu na delovnem mestu. Pomembno je, koliko sposobnosti posameznika zahteva naloga, torej, kolikšen spekter različnih sposobnosti zahteva določeno delo in kakšne so značilnosti delovne naloge. Za doživljanje zanosu je odločilna pomembnost naloge, ki zajema stopnjo, do katere delo močno vpliva na življenje ali delo drugih ljudi. Pomembna je tudi avtonomija, ki opredeljuje stopnjo, do katere delo zagotavlja svobodo, neodvisnost in diskretnost posameznika pri razporejanju dela. Ne smemo pa pozabiti na vlogo pridobivanja povratnih informacij, kar predstavlja stopnjo neposrednih in jasnih informacij o učinkovitosti izvajanja delovnih dejavnosti.

1.2 Zadovoljstvo z delom

Zadovoljstvo z delom je pojem, ki pojasnjuje stopnjo, do katere je človek zadovoljen s svojim delom. Locke (1969, po Griffin in Rafferty, 2009) je zadovoljstvo z delom definiral kot prijetno čustveno stanje, ki je posledica posameznikove ocene dela ali izkušenj pri delu. Afekt in razpoloženje pri delu sta pomembni komponenti odnosa do dela in potencialno pomembna napovedovalca nekaterih vedenj pri delu (George, 1989, po Dalal, Judge in Hulin, 2009).

Pogačnik (2000, po Dimec, Mahnič, Marinšek, Masten in Tušak, 2008) v svojem delu omeni nekaj dejavnikov, ki vplivajo na motiviranost posameznika, kar pa se povezuje z delovnim zadovoljstvom. To so razmere, s katerimi se posameznik sooča na svojem delovnem mestu. Pod te razmere štejemo dejstvo ali je za dobro delo ponujeno napredovanje, kakšna je zanimivost in razgibanost dela. Sem prav tako spada raven zahtevnosti dela in v kolikšni meri zaposlenemu dopuščajo ustvarjalnost pri reševanju delovnih problemov. Pomembne razmere so tudi višina plače in druge materialne ugodnosti, kakšni so odnosi znotraj organizacije, ali je zaposlitev stalna in varna, v kolikšni meri se lahko posameznik strokovno razvija, ali ga pri delu kdo omejuje, ali je samostojen, kakšen je ugled dela, kolikšen vpliv ima znotraj delovnega kolektiva in ali je obveščen o dogodkih v podjetju. Pomembno je, da je delovno mesto ustrezno prilagojeno individualnim značilnostim zaposlenega. Zadovoljevati mora njegove potrebe, hkrati pa zagotavljati, da ima zaposlen v delovnem okolju dovolj visoke izzive, ki pa ne presegajo njegovih sposobnosti (Dimec, Mahnič, Marinšek, Masten in Tušak, 2008). Z nezadovoljstvom z delom se povezuje odsotnost od dela, zamujanje in bolniška odsotnost (Flynn in Schaumberg, 2017). Nezadovoljstvo na delu pri osebah, ki so v vsakdanji interakciji z ljudmi, se povezuje predvsem s strankami, katerih vedenje je problematično, prav tako se povezuje tudi s premajhno socialno podporo, dvomnostjo vlog in nepredvidljivimi delovnimi obremenitvami (Delaney, idr., 2017).

Guzina (1988, po Dimec, Mahnič, Marinšek, Masten in Tušak, 2008) ločuje splošno delovno zadovoljstvo, katerega definira kot celostni in splošni odnos zaposlenega do dela ter zadovoljstvo z individualnimi vidiki delovne situacije, kjer predpostavimo, da ti vidiki omogočajo zadovoljevanje posameznikovih potreb.

Obstaja več različnih teorij, ki poskušajo opredeliti in pojasniti koncept zadovoljstva z delom. Dejavnike zadovoljstva z delom lahko uvrstimo v tri kategorije: situacijske teorije, ki zadovoljstvo z delom razlagajo kot posledico narave dela in drugih z okoljem povezanih vidikov, dispozicijska teorija, ki vir zadovoljstva postavi v osebnostne značilnosti zaposlenega ter interaktivne teorije, ki zadovoljstvo z delom definirajo kot skupek situacijskih dejavnikov in osebnostnih značilnosti posameznika (Judge in Klinger, 2008).

Dalal, Judge in Hulin (2009) so opredelili tri komponente, ki opisujejo zadovoljstvo z delom in sicer kognitivno, afektivno ter vedenjsko komponento. Kognitivna dimenzija predstavlja zadovoljstvo z delom na podlagi značilnosti dela, torej kako posameznik presoja svoje delo in delovno situacijo. Afektivna dimenzija predstavlja afektivni odziv na delo, čustvene odzive na dogodke pri delu, osebnostne značilnosti ter medosebne odnose. Vedenjska dimenzija pa zajema način, kako odnos do dela vpliva na posameznikovo vedenje in dejanja.

1.2.1 Zadovoljstvo z delom in zanos pri delu

Zadovoljstvo z delom je povezano z mnogimi osebnostnimi značilnostmi, kot so odločnost, vestnost, natančnost, čustvena stabilnost, ekstravertiranost, odprtost, optimizem, prav tako se povezuje z delovno motivacijo (Lounsbury, Pemberton in Williamson, 2005). Zadovoljstvo z delom je opisano kot prijetno čustveno stanje (Locke, 1969, po Dormann in Zapf, 2001). Zadovoljstev psihičnih potreb po avtonomiji in kompetentnosti ponuja priložnost za razvoj osnov zavezanosti in avtonomnosti, kar se kaže v pojavu notranje motivacije pri zaposlenem, ki pa spodbuja dobro počutje (Deci in Ryan, 2000, po Diestel, Rivkin in Schimdt, 2018). Stanje zanosu izhaja iz visoke notranje motivacije, zaposleni med zanosom izkuša, da lahko pri delu deluje avtonomno (Diestel, Rivkin in Schmidt, 2018). Meyer in Maltin (2010) pravita, da zaposleni, ki čutijo pripadnost organizaciji, bolj verjetno avtonomno delujejo in so v večji meri intrinzično motivirani, kar pa poveča možnosti za doživetje stanja zanosu. Zaposleni, ki čutijo nižjo pripadnost organizaciji, velikokrat v delo vlagajo manj energije.

Csikszentmihaly (1999; 2003, po Demerouti, 2006) pravi, da doživljanje zanosu spodbujajo mnogi dejavniki, kot so jasnost ciljev, dajanje in prejemanje povratnih informacij, občutek nadzora in ravnovesje med sposobnostmi in izzivi. Našteti dejavniki so bili prepoznani tudi kot jedro motivacijskih značilnosti dela, torej raznolikost nalog, značilnosti dela, avtonomnost in prejemanje povratnih informacij (Hackman in Oldham, 1975, po Demerouti, 2006). Omenjeni dejavniki so se pokazali kot napovedovalci delovne motivacije in zadovoljstva z delom. Kljub temu, da je zadovoljstvo z delom širok konstrukt v primerjavi z zanosom, so si dejavniki, ki pripomorejo k obema izjemno podobni, zato sklepamo na njuno povezanost (Demerouti, 2006). Posameznik, ki je s svojim delom zadovoljen, lažje doživlja zanos na delovnem mestu (Straume, 2004).

1.3 Model velikih pet

Cattell je leta 1943 z analizami takratnih osebnostnih teorij prišel do 12 osebnostnih faktorjev, ki so bili osnova za njegovo teorijo osebnostnih potez. Na podlagi njegovih ugotovitev je Norman (1967, po Boben, Bucik in Hruševar Bobek, 1995) uspel določiti 75 skupnih potez, le-te so bile osnova Goldbergove (1981, po Boben, Bucik in Hruševar Bobek, 1995) teorije petih faktorjev. Po tem modelu lahko osebnostne značilnosti strnemo v pet dimenzij, te so energija (kasneje ekstravertnost), sprejemljivost, vestnost, čustvena stabilnost in odprtost. Na osnovi tega modela sta v ZDA Costa in McCrae leta 1992 sestavila vprašalnik NEO-PI-R, za evropske razmere pa so vprašalnik sestavili v Italiji (Gaprara, Barbaranelli in Borgogni, 1993, po Boben, Bucik in Hruševar Bobek, 1995). Vedno več raziskav (McCrae in Costa, 1997; Pulver, Allik, Pulkkinen in Hamalainen, 1995; Salgado, 1997; Goldberg, 1990, po Barrick, Higgins, Judge in Thoresen, 1999) nakazuje, da se lahko najpomembnejše osebnostne poteze posameznika prikazuje v sklopu pet-faktorskega modela osebnosti.

1.3.1 Ekstravertnost

Ekstravertnost je opisana kot relativno stabilna osebnostna dimenzija, za katero so značilne težnje po druženju z ljudmi, oseba z visoko stopnjo ekstravertnosti je pretežno zgovorna, energična in topla (McCrae in John, 1992, po Huebner, Jiang in Tian, 2019). Vse te težnje pripomorejo k višjim ravnem čustvenega, socialnega in psihološkega dobrega počutja, saj je ekstravertnost pozitivno povezana z duševnim zdravjem (Huebner, Jiang in Tian, 2019). Osebe, ki veljajo za ekstravertirane, imajo v večini višji notranji lokus kontrole, so bolj

optimistične, pustolovske, prav tako pa naj bi bile bolj aktivne. Večji del pozornosti namenjajo pozitivnim informacijam, negativnih pa se v večini izogibajo (Oehler in Wedlich, 2018). Rezultati različnih raziskav kažejo, da so mlajše osebe večinoma bolj ekstravertne kot starejše (Anusic, Lucas in Donnellan, 2012; Donnellan in Lucas, 2008; Geyer in Braehler, 2002, po Oehler in Wedlich, 2018). Poddimenziji ekstravertnosti sta aktivnost, ki zajema energično in dinamično vedenje ter željo po govorjenju ter dominantnost, ki zajema samouveljavljanje in splošno uveljavljanje svojega vpliva (Bagon, 2000).

1.3.1.1 Ekstravertnost in zanos pri delu

Osebe z visoko izraženo ekstravertnostjo so nagnjene k izkušanju pozitivnih čustev (Costa in McCrae, 1992, po Judge in Mount, 2002) in pozitivno čustvenost se lahko posploši na delovno zadovoljstvo, kot predstavljajo raziskave Connolly in Viswesvaran (2000, po Judge in Mount, 2002). Za posameznike, ki dosegajo visoke ravni ekstravertnosti, je značilna temeljita vključenost v delovne naloge, kar jim pomaga na poti do doživljanja stanja zanos (Armstrong, Kim in Moon, 2014). Keiser in Ross (2014) v svoji raziskavi navajata rezultate, ki potrjujejo, da je ekstravertnost pomembna v osnovanju avtotelične osebnosti, ki pa je predpogoj za doživljanje zanos. Povezanost zanos pri delu in ekstravertnostjo posameznika ugotavljajo tudi v raziskavi Bassi, Fave, Greco, Monzani in Steca (2013). Raziskava na vzorcu mladostnikov je pokazala, da mladostniki, ki dosegajo višje rezultate na lestvici ekstravertnosti, večkrat in intenzivnejše doživljajo zanos pri delu, ki ga opravljajo v šoli, kot je reševanje problemov, iskanje najboljših rešitev itd. (Bassi, Fave, Greco, Monzani in Steca, 2013).

1.3.2 Nevroticizem

Dimenzija čustvene stabilnosti je pokazatelj k doživljanju katerih čustvenih stanj smo posamezniki nagnjeni. Osebe z nizko stopnjo čustvene stabilnosti so nagnjene k doživljanju negativnih čustvenih stanj, anksioznosti, jeze, sramu, depresivnega razpoloženja in občutkov krivde (Akhter, 2016). Anksioznost zajema stanje živčne napetosti in vzbujenosti, ki jo spremljajo različni znaki, kot so tesnoba, trema, napetost, živčnost, strah in zaskrbljenost. Je popolnoma normalna reakcija na neko nevarnost ali izziv, ki je pred nami, problem pa nastane, ko se telo na situacijo, ki posamezniku ne predstavlja grožnje, odzove tesnobno (Hayden Cheng in McCarthy, 2018). Vsakdanja in običajna situacija posameznikom z nizko stopnjo čustvene stabilnosti večkrat predstavlja grožnjo, majhne frustracije pa mnogokrat doživljajo kot nerešljive in težke. Velikokrat so sramežljivi in nesamozavestni, težje sprejemajo kritike, se večkrat izogibajo problemom ter po večini uporabljajo izogibajoče načine spopadanja z vsakdanjimi preprekami (Akhter, 2016). Biti človek z nizko stopnjo čustvene stabilnosti lahko pomeni osebnostno tveganje za doživljanje stresa in porušitev zdravstvenega blagostanja. Nevroticizem je negativno koreliran s fizičnim zdravjem, ekstravertiranostjo in odprtostjo, prav tako pa ga asociirajo z motnjami razpoloženja ter osebnostnimi motnjami (Jackson, 2010). Poddimenziji čustvene stabilnosti sta kontrola čustev, kamor spada obvladovanje napetosti in doživljanja stisk ter kontrola impulzov, ki zajema sposobnost nadzorovanja svojega vedenja, ko gre za situacijo, ki je osebi neprijetna, konfliktna ali nevarna (Bagon, 2000).

1.3.2.1 Nevroticizem in zanos pri delu

Razpoloženje posameznika, njegova čustva, odnos, značilnosti čustvovanja in čustvena stanja, kot je nevroticizem, vplivajo na medosebne odnose, vzdušje in delo v organizaciji (Ashkanasy, Härtel in Zerbe, 2015). Ashkanasy, Härtel in Zerbe (2015) v svojem delu navajajo raziskavo, kjer prikažejo pozitivno korelacijo med z dolgočasnostjo in nizko stopnjo čustvene stabilnosti. Stanje zanosa se lahko pri posamezniku pojavi zgolj, če so sposobnosti posameznika zadosti visoke za dosego cilja. Če so sposobnosti osebe visoke, izziv pa nezahteven, se pojavi dolgočasje, to pa pomeni, da človek, ki je dolgočasen, ne more biti v stanju zanosa (Csikszentmihaly, 2014). Zanos ne more doživeti človek, ki je pretirano flegmatičen in apatičen, niti posameznik, ki je frustriran in anksiozen (Culbertson, Fullagar, Simmons in Zhu, 2014), občutje anksioznosti pa je precej značilno za nevrotično osebo (Akhter, 2016).

Nevroticizem je preko negativnega afekta negativno koreliran z zanosom. Osebe, ki doživljajo pozitiven afekt, imajo povečano fleksibilnost in kreativnost načina soočanja z izzivi. Osebe z nizko čustveno stabilnostjo doživljajo več negativnega afekta, kar pomeni, da ne doživljajo zanosa tako kot osebe s pozitivnim afektom (Moneta in Tobert, 2013). Za nevrotično osebnostno potezo je značilno psihološko nelagodje, ki predstavlja čustven problem, ki ovira doživljanje stanja zanosa. Razlogi za to naj bi bili visoki nivoji samokritičnosti, ranljivost naj bi vplivala na dosežke in sposobnosti zaznave, kot tudi na kognitivne in afektivne izkušnje, ki so elementi zanosa (Mesurado in Richaud de Minzi, 2012).

Obstajajo tri možnosti, kako se nevroticizem povezuje z zanosom. Prva zajema negativna čustva, ki spremljajo nizko čustveno stabilnost, saj naj bi posegale v stanje veselja, ki spremlja zanos. Druga možnost opisuje nihanje razpoloženja, ki je za nizko čustveno stabilnost značilno in lahko vpliva na kognitivni in čustveni aspekt zanosa ter tako povzroči prekinitev doživljanja. Tretja možnost pa je, da nevroticizem na zanos vpliva posredno, preko življenjskih odločitev, saj so posamezniki z višjo stopnjo čustvene labilnosti manj motivirani za sodelovanje v aktivnostih (Kaufman, 2011).

Schmutte in Ryff (1997, po Šarotar Žižek in Treven, 2014) navajata, da je nizka stopnja čustvene stabilnosti povezana z dimenzijami sprejemanja samega sebe, soočanjem in obvladovanjem zunanjega okolja, zavedanjem smisla življenja ter avtonomijo. Raziskave kažejo, da zanos večkrat doživi posameznik, ki je zmožen avtonomije (Demerouti, 2000 po Bakker, Llorens in Salanova, 2006), ima visok nivo pozitivne samopodobe in sprejemanja samega sebe (Csikszentmihaly, 1990, po Avsec in Smolej Fritz, 2007) ter se zaveda svojih sposobnosti (Delle Fave, Fullagar in Van Krevelen, 2017).

Negativno korelacijo med anksioznostjo in zadovoljstvom z delom je pokazala tudi raziskava Kamalija in Bircha (2001), Culbertson, Fullagar, Simmons in Zhu (2014) pa pravijo, da anksiozna oseba ni zmožna doživljanja zanosa.

1.3.3 Odprtost

Faktor odprtosti je osebnostna dimenzija, ki opisuje posameznike, za katere velja, da so ustvarjalni, imajo bujno domišljijo, so radovedni, nekonvencionalni in razgledani. Zajema zanimanje za umetnost, čustva, nenavadne ideje in neodvisnost (Costa in McCrae, 1996, po Dominiquez, Dueweke, Eidelman, Marin in Sparkman, 2018). Prvotno poimenovanje za ta faktor je bil "kultura", vendar ne v tipičnem smislu, temveč v pomenu "kulturen", torej biti

prefinjen, intelektualen, liberalen v smislu izobrazbe in kritičen do ustaljenih družbenih norm in vrednot (Norman, 1963, po Dominiquez, Dueweke, Eidelman, Marin in Sparkman, 2018). Osebe, ki veljajo kot zelo odprte, se največkrat zanimajo za aktivnosti, ki so estetsko prijetne, velikokrat sanjarijo in imajo liberalne politične poglede na svet (McCrae, 2007, po Bleidorn, Chung, Denissen, Luhmann in Schwaba, 2018). Za razliko od ostalih faktorjev modela velikih pet, je odprtost najmanj notranje skladna, kar pomeni, da ni povsem jasno, kaj sestavlja jedro te lastnosti, to pa je tudi razlog za različne diskusije o pravilnem poimenovanju (DeYoung, 2014, po Bleidorn, Chung, Denissen, Luhmann in Schwaba, 2018). V primerjavi z ostalimi lastnostmi modela, je odprtost povezana bolj s kognicijo, manj s specifičnimi vedenji. Določeno vedenje je lahko z odprtostjo povezano v eni populaciji, v drugi pa ne. Torej, na vzorcu devetdeset let starih ljudi, je uporaba interneta pokazatelj intelektualne radovednosti, kar se kaže kot visoka odprtost. Na vzorcu dvajsetletnikov, pa je lahko uporaba interneta pokazatelj normativnega vedenja, ki ni povezan s posameznikovo odprtostjo. Prav zaradi strukture in povezave odprtosti z vedenjem, je ta faktor izmed vseh petih najtežje definirati, konceptualizirati in preučevati (Bleidorn, Chung, Denissen, Luhmann in Schwaba, 2018). Odprtost za izkušnje se tekom življenja posameznika spreminja, kar je posledica genetskih vplivov in notranjega zorenja ter oblikovanja osebnostnih lastnosti. Višjo mero odprtosti so (Zimmermann in Neyer, 2013, po Bleidorn, Chung, Denissen, Luhmann in Schwaba, 2018) povezali s študijem v tujini, študijskimi izmenjavami, klienti, ki se poslužujejo kognitivnih terapij in športnimi dejavnostmi. Nižja stopnja odprtosti pa je povezana z doživetjem travmatičnih dogodkov, poroko in depresijo.

1.3.3.1 Odprtost in zanos pri delu

Bolj malo raziskav je bilo izvedenih na temo povezanosti odprtosti in zanosu. Keiser in Ross (2014) v svoji raziskavi, kjer sta preverjala povezanost vseh petih dimenzij modela velikih pet, nista odkrila povezave med odprtostjo in doživljanjem zanosu. Enako je pokazala raziskava Bassi, Fave, Greco, Monzani in Steca (2013). V tem trenutku torej še ne obstajajo raziskave, ki bi pokazale na povezanost med osebnostno dimenzijo odprtost in zanosom pri delu.

1.3.4 Sprejemljivost

Sprejemljivost je opisana kot relativno stabilna osebnostna dimenzija, ki se nanaša na naravo posameznikovih odnosov do drugih ljudi, oseba z visokim nivojem sprejemljivosti je prijazna in empatična, nežna, rada sodeluje z ljudmi, zna odpuščati ter je razumevajoča. Ljudje z višjim nivojem sprejemljivosti naj bi lažje vzpostavili dobre in tople medosebne odnose na delovnem mestu (Griffin, 2008). Za osebe, ki imajo nizek nivo sprejemljivosti, lahko velja, da so nagnjeni k manipulativnosti, egoizmu, sumničavosti in neusmiljenosti (Seibert in Zhao, 2006). Poddimenziji sprejemljivosti sta sodelovanje, ki zajema zmožnost razumevanja zahtev, potreb soljudi in sposobnost učinkovitega sodelovanja z njimi ter prijaznost, ki se kaže v zaupanju in odprtosti do drugih ljudi (Bagon, 2000).

1.3.4.1 Sprejemljivost in zanos pri delu

McCrae in Costa (1991, po Judge in Mount, 2002) trdita, da bi morala biti sprejemljivost povezana z veseljem, saj imajo posamezniki, ki imajo višji nivo sprejemljivosti, večjo motivacijo za doseganje medosebne intimnosti, kar naj bi vodilo do višjega nivoja dobrega počutja in posledično večjega zadovoljstva z delom. Keiser in Ross (2014) navajata, da je

sprejemljivost negativno povezana z doživljanjem stanja zanos, saj naj bi v ospredje prišla značilnost skromnosti, ne pa zaupanje in altruizem. Povezanost sprejemljivosti in zanos je pokazala tudi raziskava Bassi, Fave, Greco, Monzani in Steca (2013).

1.3.5 Vestnost

Vestnost je opisana kot relativno stabilna osebnostna dimenzija, ki se nanaša na lastnosti posameznika, kot so točnost, natančnost, zanesljivost, odgovornost in vztrajnost. Je najbolj povezana z uspešnostjo na delovnem mestu (Huebner, Jiang in Tian, 2019). Posamezniki z visoko izraženo stopnjo vestnosti so znani po želji, da delo opravljajo temeljito in natančno, so organizirani, radi imajo discipliniranost ter so večinoma zanesljivi. Vestnost zajema število ciljev, na katere je posameznik osredotočen. Ljudje, ki so v danem obdobju osredotočeni na relativno malo ciljev, so najverjetneje dobro organizirani, sistematični, previdni, dosledni, odgovorni in samodisciplinirani (Griffin, 2008). Posamezniki, ki imajo visok nivo vestnosti, se večinoma reševanja problema lotijo strateško in namensko, so izjemno osredotočeni na cilje. Ne glede na to, koliko truda, časa in predanosti morajo vložiti v reševanje delovne naloge, ne bodo obupali in bodo pri razreševanju vztrajali. Če osebe, ki dosegajo visoke rezultate na področju odprtosti, v delovni nalogi sodelujejo zgolj zaradi zadovoljstva in užitka, pa osebe z visoko vestnostjo pri nalogi sodelujejo, ker imajo tekom sodelovanja nek cilj, ki je lahko na primer delo na sebi in dodelava svojih sposobnosti (Heinstrom, 2010). Poddimenziji vestnosti sta natančnost, ki zajema zanesljivost, ljubezen do reda in vsestransko skrbnost ter vztrajnost, ki zajema sposobnost, da oseba prevzame nalogo in jo izpelje do konca in ne obupa pri reševanju (Bagon, 2000).

1.3.5.1 Vestnost in zanos pri delu

Orgle in Lingl (1995, po Judge in Mount, 2002) v svojih člankih navajata, da bi morala biti vestnost neposredno povezana z zadovoljstvom na delovnem mestu, saj sama po sebi predstavlja težnjo po vpletenosti v delovni proces in tako vodi do večje verjetnosti za pridobivanje delovnih nagrad, tako formalnih (plača in napredovanje) kot tudi neformalnih (spoštovanje in občutek osebnega dosežka). Almeida, Csíkszentmihályi, Madison, Magnusson, Manzano, Nakamura, Pedersen in Ullén (2011) v svoji raziskavi navajajo, da je doživljanje zanos povezano z vestnostjo, saj je le-ta povezana s spremenljivkami, ki spodbudijo zanos pri delu, kot je na primer aktivno soočanje in reševanje problemov, zadovoljstvo z delom, subjektivna sreča ter notranja in zunanja motiviranost. Verjetno je, da visoke ravni vestnosti vključujejo čustvene in motivacijske mehanizme, ki posameznika spodbujajo k doživljanju stanja zanos. K temu pa prispeva tudi značilnost posameznikov z visoko izraženo vestnostjo, da so povečini delovni nalogi bolj predani in ji posvetijo več časa, so bolj vztrajni in se poslužujejo zahtevnejših izzivov. Demerouti (2006, po Bakker, Brummelhuis in Demerouti, 2012) je preučevala povezavo med doživljanjem zanos pri delu in delovno uspešnostjo. Ugotovila je, da zanos pri delu ni spodbudil boljše delovne uspešnosti za vse zaposlene, temveč predvsem za zaposlene z visoko izraženostjo vestnosti. Prav tako pozitivno povezanost vestnosti in stanja zanos ugotavljajo v študiji Bassi, Fave, Greco, Monzani in Steca (2013).

1.4 Namen dela in hipoteze

Namen naše zaključne naloge je preučiti in podrobno spoznati pomen pojmov zanos pri delu, sprejemljivost, ekstravertnost, vestnost, nevroticizem, odprtost in zadovoljstvo z delom. Prav tako želimo preveriti stopnjo povezanosti zanos pri delu s štirimi faktorji modela velikih pet, torej z ekstravertnostjo, nevroticizmom, vestnostjo in sprejemljivostjo. Preverjali bomo tudi, ali je zanos pri delu povezan tudi z zadovoljstvom z delom.

Zastavili smo si naslednje hipoteze:

H1: Zanos pri delu in zadovoljstvo z delom sta v pozitivni korelaciji.

Zanos izhaja iz visoke notranje motivacije in avtonomnega delovanja posameznika (Deci in Ryan, 2000, po Diestel, Rivkin in Schimdt, 2018). Delovna motivacija je povezana z zadovoljstvom z delom in kljub temu, da je zadovoljstvo z delom širok konstrukt v primerjavi z zanosom, so si dejavniki, ki pripomorejo k obema, izjemno podobni, zato sklepamo na njuno povezanost (Demerouti, 2006). Anksioznost je v raziskavi Kemalija in Bircha (2001) negativno korelirana z zadovoljstvom z delom, anksiozen človek pa ne zmore doživljati zanos (Culbertson, Fullagar, Simmons in Zhu, 2014). Posameznik, ki je s svojim delom zadovoljen, lažje doživlja zanos na delovnem mestu (Straume, 2004).

H2: Ekstravertnost je pozitivno povezana z zanosom pri delu.

Študije preučujejo povezanost ekstravertnosti in avtotelične osebnosti (Armstrong, Kim in Moon, 2014; Costa in McCrae, 1992, po Judge in Mount, 2002; Keiser in Ross, 2014). Avtotelična aktivnost je nujna za doživljanje intrinzične motivacije, je aktivnost, ki se nagraduje sama po sebi in posameznikom omogoča, da vidijo cilj in učinke svoje dejavnosti (Branković, Hadžikadunić in Mijanović, 2017). Avtotelična osebnost pa pomeni, da je posameznik visoko dovzeten za doživljanje zanos, saj ima večje zanimanje za izzive, je bolj skoncentriran, ima dobro samopodobo in ima večjo notranjo motivacijo (Csikszentmihaly, 1990, po Avsec in Smolej Fritz, 2007). Povezavo med ekstravertnostjo in zanosom pri delu so potrdili tudi Bassi, Fave, Greco, Monzani in Steca (2013).

H3: Nizka čustvena stabilnost je negativno povezana z zanosom pri delu.

Ashkanasy, Härtel in Zerbe (2015) so v svoji raziskavi ugotovili, da med dolgočasjem in nevroticizmom obstaja negativna korelacija. Če je prisotno dolgočasje, po Csikszentmihalyu (2014), posameznik ne more doživljati zanos, saj dolgočasje povzroči nesorazmerje med visokimi sposobnostmi posameznika in nizkim izzivom, ki ga le-ta doživlja. Prav tako Culbertson, Fullagar, Simmons in Zhu (2014) navajajo, da oseba, ki je flegmatična, apatična, anksiozna in frustrirana, ni zmožna občutiti lastnosti zanos, Akhter (2016) pa pravi, da oseba z nizko čustveno stabilnostjo večkrat doživlja občutke tesnobe. Negativno povezavo med čustveno labilnostjo in zanosom opredeljujejo tudi druge raziskave (Avsec in Smolej Fritz, 2007; Bakker, Llorens in Salanova, 2006; Delle Fave, Fullagar in Van Krevelen, 2017; Mesurado in Richaud de Minzi, 2012; Moneta in Tobert, 2013; Šarotar Žižek in Treven, 2014).

H4: Sprejemljivost je negativno povezana z zanosom pri delu.

Judge in Mount (2002) povežeta osebnostno dimenzijo sprejemljivosti z zadovoljstvom z delom, posledično pa sklepata na pozitivno povezanost med sprejemljivostjo in zanosom. Malo raziskav je izvedenih na to temo, Keiser in Ross (2014) v svoji navajata negativno korelacijo med sprejemljivostjo in zanosom. Bassi, Fave, Greco, Monzani in Steca (2013) pa v svoji raziskavi navajajo samo to, da je med sprejemljivostjo in doživljanjem stanja zanosa prišlo do pozitivne povezave.

H5: Vestnost je pozitivno povezana z zanosom pri delu.

Na podlagi prebrane literature smo ugotovili, da raziskave, ki se osredotočajo na preučevanje povezanosti osebnostne dimenzije vestnosti z zanosom pri delu, prihajajo do zaključkov, da sta omenjena konstrukta v pozitivni korelaciji. Orgle in Lingl (1995, po Judge in Mount, 2002) navajata, da je vestnost povezana z zadovoljstvom na delu in posledično sklepata na povezanosti zanosa in vestnosti. Ker vestnost zajema značilnosti, kot so težnja po sodelovanju, motiviranost in reševanje problemov, hkrati pa so to značilnosti, ki spodbujajo zanos. Almeida, Csíkszentmihályi, Madison, Magnusson, Manzano, Nakamura, Pedersen in Ullén (2011) so raziskali povezanost vestnosti in zanosa in ugotovili pozitivno povezanost. Prav tako pozitivno povezanost so ugotovili še Bassi, Fave, Greco, Monzani in Steca (2013) in Demerouti (2006).

2 METODA

2.1 Vzorec

V raziskavi je sodelovalo 989 udeležencev, vendar jih izmed teh v celoti 99 ni rešilo vprašalnika, zato njihovih delnih odgovorov nismo upoštevali in smo jih izločili. Ostalo je 890 udeležencev, od tega je bilo 810 oseb ženskega in 80 oseb moškega spola. Starost udeležencev se je gibala med 25 in 60 let in vsi so bili zaposleni na slovenskih osnovnih šolah. K sodelovanju smo povabili osnovnošolske učitelje in učiteljice 450 slovenskih šol, na vseh slovenskih osnovnošolskih šolah je skupaj 17.928 učiteljev (SURŠ, 2019). Vzorec ni bilo naključno, saj so imeli možnost sodelovanja pri izpolnjevanju vprašalnika le tisti posamezniki, ki smo jih k sodelovanju povabili (Blum in Goodman, 1996).

Pregled strukture udeležencev je predstavljen v spodnji tabeli.

Tabela 2.01.

Značilnosti udeležencev glede na spol

Demografska spremenljivka	Število
Spol	
Moški	80
Ženske	810

N=890

2.2 Pripomočki

Za pridobitev podatkov, ki smo jih potrebovali za zaključno nalogo, smo uporabili vprašalnik, ki smo ga sestavili na osnovi prebrane literature in že izvedenih raziskav. Vprašalnik smo sestavili iz treh področji, ta so zadovoljstvo z delom, zanos in model velikih pet dimenzij osebnosti. V vprašalnik smo vključili štiri vprašanja, ki preverjajo zadovoljstvo z delom, povzeta so bila iz vprašalnika The Brief Index of Affective Job Satisfaction (BIAJS), ki sta ga Thompson in Phua sestavila leta 2012 (Thompson in Phua, 2012). Za preverjanje zanosa na delovnem mestu smo uporabili sedemnajst vprašanj. Pridobili smo jih iz člankov A new method to measure flow in professional tasks – A FLOW-W questionnaire (FLOW at Work) iz leta 2017, katerega avtorja sta Wolfigiel in Czerw ter Development and Validation of a Scale to Measure Optimal Experience: The Flow State Scale, ki sta ga leta 1996 sestavila Jackson in Marsh. Ekstravertiranost, nevroticizem, odprtost, vestnost in sprejemljivost pa smo preverjali na podlagi desetih vprašanj, sestavljenih na podlagi članka avtorjev Rammstedt in John (2007), ki sta sestavila vprašalnik z desetimi postavkami, izmed katerih po dve preverjata vsakega od faktorjev velikih pet dimenzij osebnosti in se je izkazal za precej zanesljivega. Ker so bili vsi trije vprašalniki v angleškem jeziku, smo se za prevod posvetovali s študenti angleškega in slovenskega jezika in na koncu dali vprašalnik v vpogled profesorici angleškega jezika, vprašalnik pa je bil tudi pilotno testiran na manjšem vzorcu poskusnih udeležencev.

Vsa vprašanja so bila udeležencem predstavljena v obliki 5-stopenjske lestvice, kjer 1 pomeni »sploh se ne strinjam«, 2 »strinjam se«, 3 »niti se strinjam, niti ne strinjam«, 4 »ne strinjam se« in 5 »popolnoma se strinjam«.

2.3 Postopek

Zaključne naloge smo se naprej lotili s pregledom že obstoječe literature in izvedenih raziskav. Sestavili smo vprašalnik, ki preverja hipoteze, ki smo si jih v nalogi zastavili in ga shranili v obliki spletne ankete, s pomočjo programa Ika. Vprašalnik smo nato posredovali predstavnikom vseh štiristo petdesetih slovenskih šol, ki so ga razposlali med zaposlene učitelje. V začetku reševanja je bilo udeležencem pojasnjeno, da je vprašalnik anonimen, reševanje prostovoljno in da bodo rezultati uporabljeni v raziskovalne namene. Izpolnjevanje vprašalnika je trajalo približno 4 minute, anketiranje pa je potekalo štirinajst dni. Pridobljene podatke smo nazadnje analizirali s pomočjo programa SPSS.

3 REZULTATI

3.1 Opisna statistika uporabljenih instrumentov

V Tabeli 3.01. je predstavljena opisna statistika treh vprašalnikov, ki smo jih uporabili pri raziskovalni nalogi.

Tabela 3.01.
Opisna statistika uporabljenih instrumentov

Vprašalnik	N	Min	Max	M	SD
Vprašalnik velikih pet					
Ekstravertnost	890	2,00	10,00	7,40	1,63
Nevroticizem	890	2,00	10,00	5,19	1,49
Sprejemljivost	890	3,00	10,00	7,78	1,17
Vestnost	890	4,00	10,00	8,33	1,27
Odprtost	890	2,00	10,00	7,13	1,64
Vprašalnik zanosu pri delu	890	4,00	20,00	15,36	2,31
Vprašalnik zadovoljstva z delom	890	28,00	85,00	62,39	7,78

Opombe: N – numerus, M – aritmetična sredina; SD – standardna deviacija; Min – minimum; Max – maksimum

Iz tabele je razvidno, da je bilo pri vprašalniku velikih pet najnižje število točk 2, razen pri sprejemljivosti (Min=3) in vestnosti (min=4), največje število točk pa je bilo na vseh petih podlestvicah 10. Pri vprašalniku zanosu pri delu je bilo najnižje število točk 4, najvišje 20, pri vprašalniku zanosu, ki je vseboval največ vprašanj, pa je najnižje število točk bilo 28, največje pa 85.

3.2 Zanesljivost in normalnost porazdelitve uporabljenih instrumentov

V Tabeli 3.02. so predstavljene mere zanesljivosti (Cronbachov alfa) in normalnost porazdelitve (uporabili smo Kolmogorov-Smirnov test).

Tabela 3.02.

Zanesljivost in normalnost porazdelitve uporabljenih instrumentov

Vprašalnik	Koeficient α porazdelitve	Normalnost
Vprašalnik velikih pet		
Ekstravertnost	0,634	0,000
Nevroticizem	0,525	0,000
Sprejemljivost	0,783	0,000
Vestnost	0,429	0,000
Odprtost	0,530	0,000
Vprašalnik zanosu pri delu	0,882	0,000
Vprašalnik zadovoljstva z delom	0,817	0,000

N= 890

Zanesljivost uporabljenih instrumentov je različna, saj sega od 0,429 do 0,882. Kot manj zanesljive so se izkazale vse podlestvice vprašalnika velikih pet, najmanj zanesljiva izmed vseh je vestnost ($\alpha = 0,429$). Program nam je za izboljšavo ponudil možnost, da pri vseh podlestvicah odstranimo enega izmed vprašanj, vendar bi to pomenilo, da vsako osebnostno lastnost preverja zgolj eno vprašanje, zato smo se odločili, da pustimo vprašalnik v originalni obliki. Najbolj zanesljiv pa se je izkazal vprašalnik zanosu pri delu ($\alpha = 0,882$). Pri vseh uporabljenih instrumentih smo ugotovili porazdelitev, ki pomembno odstopa od normalne porazdelitve.

3.3 Povezanost zanosa pri delu in zadovoljstva z delom

Zanimalo nas je, če sta zadovoljstvo z delom in zanos pri delu v pozitivni korelaciji. Zaradi nenormalne porazdelitve vseh treh vprašalnikov smo se pri izračunu povezanosti odločili za Spearmanov korelacijski test. Rezultati so prikazani v spodnji tabeli.

Tabela 3.03.
Korelacija zadovoljstva z delom in zanosa pri delu

		Zanos pri delu	Zadovoljstvo z delom
Zanos pri delu	r_s	1,000	0,671
	P		0,000
Zadovoljstvo z delom	r_s	0,671	1,000
	P	0,000	

N= 890

r_s = korelacijski koeficient; p= p vrednost (statistična pomembnost)

Iz zgornje tabele lahko razberemo, da se korelacijski koeficient (0,671) giblje med 0,60 in 0,79, kar pomeni, da sta zanos pri delu in zadovoljstvo z delom med seboj visoko pozitivno povezana.

3.4 Povezanost ekstravertnosti in zanosa pri delu

Zanimalo nas je, če sta ekstravertnost in zanos pri delu v pozitivni korelaciji. Zaradi nenormalne porazdelitve vseh treh vprašalnikov smo se pri izračunu povezanosti odločili za Spearmanov korelacijski test. Rezultati so prikazani v spodnji tabeli.

Tabela 3.04.
Korelacija ekstravertnosti in zanosa pri delu

		Zanos pri delu	Ekstravertnost
Zanos pri delu	r_s	1,000	0,221
	P		0,000
Ekstravertnost	r_s	0,221	1,000
	P	0,000	

N= 890

r_s = korelacijski koeficient; p= p vrednost (statistična pomembnost)

Iz zgornje tabele lahko razberemo, da rezultati kažejo statistično značilno pomembne razlike pri stopnji značilnosti v višini 0,01. Ker se korelacijski koeficient (0,221) giblje med 0,20 in 0,39, lahko sklepamo, da je zanos pri delu šibko pozitivno povezan z ekstravertiranostjo.

3.5 Povezanost nevroticizma in zanosa pri delu

Zanimalo nas je, če sta čustvena labilnost in zanos pri delu v negativni korelaciji. Zaradi nenormalne porazdelitve vseh treh vprašalnikov smo se pri izračunu povezanosti odločili za Spearmanov korelacijski test. Rezultati so prikazani v spodnji tabeli.

Tabela 3.05.
Korelacija nevroticizma in zanosa pri delu

		Zanos pri delu	Nevroticizem
Zanos pri delu	r_s	1,000	-0,270
	P		0,000
Nevroticizem	r_s	-0,270	1,000
	P	0,000	

N= 890

r_s = korelacijski koeficient; p= p vrednost (statistična pomembnost)

Iz zgornje tabele lahko razberemo, da rezultati kažejo statistično značilno pomembne razlike pri stopnji značilnosti v višini 0,01. Ker se korelacijski koeficient (-0,270) giblje med -0,39 in -0,20, lahko sklepamo, da je zanos pri delu šibko negativno povezan z nevroticizmom.

3.6 Povezanost odprtosti in zanosa pri delu

Zanimalo nas je, če sta odprtost in zanos pri delu v korelaciji. Zaradi nenormalne porazdelitve vseh treh vprašalnikov smo se pri izračunu povezanosti odločili za Spearmanov korelacijski test. Rezultati so prikazani v spodnji tabeli.

Tabela 3.06.
Korelacija odprtosti in zanosa pri delu

		Zanos pri delu	Odprtost
Zanos pri delu	r_s	1,000	0,179
	P		0,000
Odprtost	r_s	0,179	1,000
	P	0,000	

N= 890

r_s =korelacijski koeficient; p= p vrednost (statistična pomembnost)

Iz zgornje tabele lahko razberemo, da rezultati kažejo statistično značilno pomembne razlike pri stopnji značilnosti v višini 0,01. Ker se korelacijski koeficient (0,179) giblje med 0,01 in 0,19, lahko sklepamo, da je zanos pri delu neznatno pozitivno povezan z odprtostjo.

3.7 Povezanost sprejemljivosti in zanosa pri delu

Zanimalo nas je, če sta sprejemljivost in zanos pri delu v negativni korelaciji. Zaradi nenormalne porazdelitve vseh treh vprašalnikov smo se pri izračunu povezanosti odločili za Spearmanov korelacijski test. Rezultati so prikazani v spodnji tabeli.

Tabela 3.07.
Korelacija sprejemljivosti in zanosa pri delu

		Zanos pri delu	Sprejemljivost
Zanos pri delu	r_s	1,000	0,239
	P		0,000
Sprejemljivost	r_s	0,239	1,000
	P	0,000	

N= 890

r_s = korelacijski koeficient; p= p vrednost (statistična pomembnost)

Iz zgornje tabele lahko razberemo, da rezultati kažejo statistično značilno pomembne razlike pri stopnji značilnosti v višini 0,01. Ker se korelacijski koeficient (0,239) giblje med 0,20 in 0,39 je zanos pri delu šibko pozitivno povezan z sprejemljivostjo.

3.8 Povezanost vestnosti in zanosa pri delu

Zanimalo nas je, če sta vestnost in zanos pri delu v pozitivni korelaciji. Zaradi nenormalne porazdelitve vseh treh vprašalnikov smo se pri izračunu povezanosti odločili za Spearmanov korelacijski test. Rezultati so prikazani v spodnji tabeli.

Tabela 3.08.
Korelacija vestnosti in zanosa na delu

		Zanos pri delu	Vestnost
Zanos pri delu	r_s	1,000	0,366
	P		0,000
Vestnost	r_s	0,366	1,000
	P	0,000	

N= 890

r_s = korelacijski koeficient; p= p vrednost (statistična pomembnost)

Iz zgornje tabele lahko razberemo, da rezultati kažejo statistično značilno pomembne razlike pri stopnji značilnosti v višini 0,01. Ker se korelacijski koeficient (0,366) giblje med 0,20 in 0,39, lahko sklepamo, da je zanos pri delu šibko pozitivno povezan z vestnostjo.

4 INTERPRETACIJA

V pričujoči raziskavi smo preučevali kako je zanos na delovnem mestu povezan z zadovoljstvom z delom in štirimi dimenzijami modela velikih pet. Preučevali smo ali oseba, ki je v večji meri ekstravertirana, odprta, sprejemljiva in čustveno stabilna, lažje doživlja zanos pri delu kot pretežno introvertirana, zaprta, nesprejemljiva in čustveno labilna oseba.

Rezultati, ki smo jih pridobili z našo raziskavo na vzorcu 890 osnovnošolskih učiteljev in učiteljic in so prikazani v tabeli 3.03 nam povedo, da med doživljanjem zanosu pri delu in zadovoljstvom z delom obstaja visoka pozitivna korelacija. Na podlagi tega lahko našo prvo hipotezo »Zanos pri delu in zadovoljstvo z delom sta v pozitivni korelaciji« potrdimo. Rezultati naše hipoteze se skladajo z rezultati raziskave Demerouti (2006), ki je sklepala povezanost med preverjenima konstruktoma, saj naj bi bili dejavniki, ki pripomorejo k obema med seboj zelo podobni, če ne celo enaki. Visoka notranja motivacija spodbudi tako doživljanje zanosu kot tudi to, da je posameznik s svojim delom zadovoljen (Schmidt, 2018), prav tako ima enak učinek avtonomnost, ki je ena izmed pogojev za doživljanje zanosu (Hackman in Oldham, 1975, po Demerouti, 2006). Rezultate, ki so skladni z našimi, pa prikazuje v svoji študiji tudi Straume (2006), ki je pokazal pozitivno korelacijo med zanosom in zadovoljstvom z delom.

Avtotelična dejavnost pomeni dejavnost, ki se sama po sebi nagraduje in osebam omogoča, da vizualizirajo svoje cilje in učinke dejavnosti, ki jo izvajajo (Branković, Hadžikadunić in Mijanović, 2017). Hkrati pa je predpogoj za doživljanje stanja zanosu (Csikszentmihaly, 1990, po Avsec in Smolej Fritz, 2007). Povezavo ekstravertnosti in avtotelične osebnosti nam predstavljajo raziskave Armstrong, Kim in Moon (2014), Costa in McCrae (1992, po Judge in Mount, 2002) in Keiser in Ross (2014). Keiser in Ross (2014) v svoji raziskavi pokazeta tudi povezanost avtotelične osebnosti in doživljanja zanosu ter posledično sklepata na povezanost slednjega in ekstravertnosti. Iz tabele 3.04. lahko razberemo, da smo med zanosom pri delu in ekstravertnostjo ugotovili šibko pozitivno povezanost. Rezultati naše raziskave se skladajo tudi z ugotovitvami, ki jih v svoji raziskavi navajajo Bassi, Fave, Greco, Monzani in Steca (2013). Tako lahko tudi našo tretjo hipotezo »Ekstravertnost je pozitivno povezana z zanosom pri delu« potrdimo.

Preko naše raziskave smo ugotovili (kot je prikazano v tabeli 3.05.), da sta zanos pri delu in nizka stopnja čustvene stabilnosti v negativni korelaciji. Torej oseba z višjo stopnjo čustvene stabilnosti večkrat doživlja zanos pri delu, kot oseba z nižjo stopnjo čustvene stabilnosti. To se sklada z ugotovitvami več raziskav, v katerih ugotavljajo, da sta čustvena nestabilnost in dolgočasenje v pozitivni korelaciji. Dolgočasje pri posamezniku pomeni, da njegove sposobnosti presegajo izzive dela, za zanos pri delu, pa je ujemanje sposobnosti in izzivov bistvenega pomena, sklepajo na negativno korelacijo zanosu in nevroticizma (Avsec in Smolej Fritz, 2007; Bakker, Llorens in Salanova, 2006; Delle Fave, Fullagar in Van Krevelen, 2017; Mesurado in Richaud de Minzi, 2012; Moneta in Tobert, 2013; Šarotar Žižek in Treven, 2014). Moneta in Tobert (2013) sta ugotovila, da oseba z nizko stopnjo čustvene stabilnosti doživlja več negativnega afekta, ki pa je negativno povezan z zanosom. Rezultati naše raziskave se ujemajo tudi s študijama Kamali in Birch (2001) ter Culbertson, Fullagar, Simmons in Zhu (2014), saj ugotavljajo, da oseba, ki je nagnjena k anksioznosti v manjši meri doživlja zanos. Hipotezo »Nizka čustvena stabilnost je negativno povezana z zanosom na delu« smo tako potrdili.

Na podlagi odgovorov naši udeležencev smo ugotovili, da prav tako obstaja neznatna pozitivna povezanost med peto dimenzijo modela velikih pet odprtostjo in zanosom pri delu. V naš vprašalnik smo, kljub temu, da nismo oblikovali posebne hipoteze, vključili tudi vprašanja, ki so preverjala povezanost zanosu na delu in odprtosti. Kot je prikazano v tabeli 3.06, smo ugotovili neznatno povezanost med omenjenima konstruktoma, kar je v nasprotju s prejšnjimi raziskavami, ki med petim faktorjem modela velikih pet in zanosom na delu ne ugotavljajo statistično pomembne povezanosti.

Na podlagi odgovorov udeležencev naše raziskave smo ugotovili šibko pozitivno korelacijo med sprejemljivostjo in doživljanjem zanosu pri delu (rezultati prikazani v tabeli 3.07). Prejšnje raziskave (Keiser in Ross, 2014 ter Bassi, Fave, Greco, Monzani in Steca, 2013) nakazujejo na negativno povezanost med omenjenima spremenljivkama, na podlagi le-teh smo osnovali tudi hipotezo »Sprejemljivost je negativno povezana z zanosom pri delu«, ki smo jo v skladu z našimi ugotovitvami morali ovreči. Ugotovljena pozitivna korelacija je lahko posledica nizke zanesljivosti uporabljenega instrumenta.

Na podlagi prebrane literature smo postavili še zadnjo hipotezo »Vestnost je pozitivno povezana z zanosom pri delu«. V tabeli 3.08. so prikazani rezultati, ki smo jih pridobili na vzorcu 890 udeležencev naše raziskave. Ugotovili smo, da obstaja pozitivna korelacija med zanosom pri delu in vestnostjo in tako potrdili zastavljeno hipotezo. Ugotovitve se skladajo z rezultati študije Bassi, Fave, Greco, Monzani in Steca (2013) ter Almeida, Csíkszentmihályi, Madison, Magnusson, Manzano, Nakamura, Pedersen in Ullén (2011), ki ugotavljajo, da vestnost zajema osebnostne značilnosti, ki so povezane s spodbujanjem doživljanja zanosu pri delu, kot so predanost nalogi in vztrajnost, sodelovanje v težjih izzivih, konstruktivno reševanje problemov, zadovoljstvo z delom ter notranja in zunanja motiviranost. Verjetno je, da če ima posameznik visoko izraženo osebnostno dimenzijo vestnosti, je bolj notranje motiviran, kar pa spodbuja doživljanje stanja zanosu. Prav tako naše rezultate potrjuje raziskava Demerouti (2006, po Bakker, Brummelhuis in Demerouti, 2012), ki je pokazala, da so ljudje, ki imajo osebnostno dimenzijo vestnosti izraženo v večji meri, na delu uspešnejši in posledično večkrat doživijo zanos.

Tematika naše raziskave je pomembna, saj se delovna doba podaljšuje. Pomembno je, da raziskujemo, kaj pripomore k zadovoljstvu z delom, ki ga posameznik opravlja, kakšne lastnosti posameznika pripomorejo k splošnemu blagostanju in doživljanju zanosu, ki je poznan kot dejavnik zadovoljstva z delom. Raziskovanje naštetih področij je pomembno, da se vsakemu zaposlenemu zagotovi delovni prostor, ki mu bo v največji meri omogočal doživljanje zanosu in pripomogel k višji stopnji zadovoljstva z delom. Omejitev naše raziskovalne naloge je predvsem zanesljivost vprašalnika modela velikih pet, saj se je vseh deset vprašanj izkazalo kot manj zanesljivih. Mogoče bi bilo bolj primerno uporabiti razširjen vprašalnik, ki lahko bolj definira osebnostne lastnosti in bi bili rezultati tako bolj veljavni. Prav tako bi v vprašalnik lahko vključili lestvico lažnivosti, s katero bi preverjali resnicoljubnost pri odgovorih in s tem še povečali zanesljivost in veljavnost rezultatov. V nadaljnjih raziskavah bi lahko izboljšali izbiro vzorca, saj je naše vzorčenje potekalo preko spletne ankete, kar pomeni, da so sodelovali samo ljudje, ki so želeli. Mogoče bi bilo primernejše naključno vzorčenje, kjer bi bila reprezentativnost večja.

5 ZAKLJUČEK

Zanimanje za pozitivno psihologijo, torej tudi za zadovoljstvo z delom in zanos, v zadnjem času narašča. Ne osredotočamo se več zgolj na odsotnost mentalnega zdravja, temveč tudi na načine, kako spodbuditi in ohranjati duševno zdravje.

Ker se delovna doba ljudi iz leta v leto podaljšuje, je pomembno, da se raziskuje, kaj se povezuje z zadovoljstvom z delom, ki spodbuja splošno srečo in blagostanje. Dejavnikov, ki se povezujejo z zadovoljstvom z delom je veliko, v naši zaključni nalogi smo se osredotočali predvsem na zanos pri delu, saj je eden izmed manj raziskanih v Sloveniji. Za to temo smo se odločili, ker se nam zdi, da je prisotnost stanja zanosa pri delu ključna za blagostanje človeka in smo mnenja, da bi morali ljudi o tem pojavu ozaveščati in ga spodbujati. Prav tako je pomembno, da se vodje zavedajo, kako so z zanosom povezane osebnostne lastnosti in kako lahko glede na določen tip osebnosti spodbujajo ustvarjanje boljšega delovnega ozračja in doživljanje zanosa.

Namen zaključne naloge je bil raziskati povezanost med doživljanjem stanja zanosa pri delu in splošnim zadovoljstvom z delom ter povezavo med štirimi faktorji modela velikih pet (ekstravertnost, nevroticizem, sprejemljivost in vestnost) in zanosom pri delu. Ta namen smo dosegli, saj smo potrdili hipoteze, ki pravijo, da zadovoljstvo z delom pozitivno korelira z zanosom pri delu, da je ekstravertnost v pozitivni korelaciji z zanosom pri delu, da sta čustvena stabilnost in zanos pri delu v negativni korelaciji in da pozitivna povezanost obstaja tudi med osebnostno dimenzijo vestnosti in zanosa pri delu. Hipotezo, ki pravi, da sta sprejemljivost in zanos pri delu v negativni korelaciji smo morali ovreči, saj smo na podlagi naših rezultatov ugotovili, da sta konstrukta med seboj sicer povezana, vendar pozitivno. Izven hipotez naše raziskave smo ugotovili neznatno pozitivno povezanost med petim faktorjem odprtosti in zanosom na delu.

V nadaljnjih raziskavah s tega področja bi bilo predvsem treba izboljšati zanesljivost vprašalnika, ki preverja osebnostne lastnosti modela velikih pet. Vprašalnika, ki preverjata zanos pri delu in zadovoljstvo z delom, sta se izkazala za zelo zanesljiva, vprašalnik velikih pet pa za manj zanesljivega. Nujno je, da se vprašalnik razširi in izboljša. Prav tako bi bilo potrebno spremeniti način vzorčenja, uporabiti drugo metodo kot spletni vprašalnik, saj bi tako prišli do bolj reprezentativnih rezultatov, ki bi jih lažje posploševali na celotno slovensko populacijo.

6 LITERATURA IN VIRI

- Akhter, S. (2016). Why are some people more anxious than others? The role of neuroticism and extraversion personality traits on anxiety. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 7(11), 1110-1112.
- Aubé, C., Brunelle, E. in Rousseau, V. (2017). Flow Experience in Teams: The Role of Shared Leadership. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(2), 198-206.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. in Brummelhuis, L. L. (2012). Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 555-564.
- Bagon, J. (2000). Alternativna terapevtska skupnost Janeza Ruglja po modelu »velikih pet«. *Psihološka obzorja*, 9(4), 127-148.
- Bassi, M. in Fave, A. D. (2012). Optimal Experience Among Teachers: New Insights Into the Work Paradox. *The Journal of Psychology*, 146(5), 533-557.
- Bassi, M., Steca, P., Monzani, D., Greco, A. in Fave, A. (2013). Personality and Optimal Experience in Adolescence: Implications for Well-Being and Development. *Journal of Happiness Studies*, 15, 829-843.
- Birch, D. in Kamali, F. (2001). Psychological stress, anxiety, depression, job satisfaction, and personality characteristics in preregistration house officers. *Postgraduate Medical Journal*, 77(24), 109-111.
- Bleidorn, W., Chung, J. M., Denissen, J. J. A., Luhmann, M. in Schwaba, T. (2018). Openness to Experience and Culture-Openness Transactions Across the Lifespan. *Journal of Personality and Social Psychology*, 115(1), 118-136.
- Blum, T. C. in Goodman, J. S. (1996). Assessing the Non-Random Sampling Effects of Subject Attrition in Longitudinal Research. *Journal of Management*, 22(4), 627-652.
- Branković, E., Hadžikadunić, M. in Mijanović, M. (2017). Intrinsic motivation and autotelic activity in students. *Kinesiologia Slovenica*, 23(1), 14-24.
- Bucik, V., Boben, D. in Hruševar Bobek, B. (1995). Pet velikih faktorjev osebnosti. *Psihološka obzorja*, 4(4), 33-43.
- Culbertson, S. S., Fullagar, C. J., Simmons, M. J. in Zhu, M. (2014). Contagious Flow: Antecedents and Consequences of Optimal Experience in the Classroom. *Journal of Management Education*, 39(3), 319-349.
- Csikszentmihaly, M. (2014). *Flow and the Foundations of Positive Psychology: The Collected Works of Mihaly Csikszentmihaly*. New York: Springer.

- Debus, M. E., Deutsch, W., Sonnentag, S. in Nussbeck, F. W. (2014). Making Flow Happen: The Effects of Being Recovered on Work-Related Flow Between and Within Days. *Journal of Applied Psychology*, 99(4), 719-722.
- Delle Fave, A. in Massimini, F. (2005). The Investigation of Optimal Experience and Apathy. *European Psychologist*, 10(4), 264-274.
- Demerouti, E. (2006). Job Characteristics, Flow, and Performance: The Moderating Role of Conscientiousness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 266-280.
- Dimec, T., Mahnič, J., Marinšek, M., Masten, R. in Tušak, M. (2008). Zadovoljstvo z življenjem in delovno zadovoljstvo zaposlenih v Slovenski vojski. *Psihološka obzorja*, 17(4), 117-130.
- Dormann, C. in Zapf, D. (2001). Job Satisfaction: a meta-analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, 22(1), 483-504.
- Duckworth, A. L., Steen, T. A. in Seligman, E. P. (2005). Positive Psychology in Clinical Practice. *Annual Review of Clinical Psychology*, 1(1), 629-651.
- Eisenberger, R., Jones, J. R., Stinglhamber, F., Shanock, L. in R, A. T. (2005). Flow experiences at work: for high need achievers alone? *Journal of Organizational Behavior*, 26(1), 755-775.
- Fullagar, C., Delle Fave, A. in Van Krevelen. (2017). The evolution of a construct. V C. Fullagar in A. Delle Fave (ur.), *Flow at Work: Measurement and Implication* (str. 1-28). New York: Routledge.
- Griffin, R. W. (2008). *Fundamentals of Management*. New York: Houghton Mifflin Company.
- Härtel, C. E., Zerbe, W. J. in Ashkanasy, N. M. (2015). *New Ways of Studying Emotions in Organizations*. Bingley: Esmerald Group Publishing Limited.
- Hayden Cheng, B. in McCarthy, J. M. (2018). Understanding the Dark and Bright Sides of Anxiety: A Theory of Workplace Anxiety. *Journal of Applied Psychology*, 103(5), 537-560.
- Heinstrom, J. (2010). *From Fear to Flow: Personality and information interaction*. Cambridge: Chandos Publishing.
- Jackson, R. G. (2010). *Psychology of Neuroticism and Shame*. New York: Nova Science Publishers.
- Judge, T. A. in Klinger, R. (2008). Job Satisfaction: Subjective Well-Being at Work. V M. Eid in R. J. Larsen (ur.): *The Science of Subjective Well-Being* (str. 393-413). The Guilford Press, New York.

Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J. in Barrick, M. R. (1999). The Big Five Personality Traits, General Mental Ability, and Career Success Across the Life Span. *Personnel Psychology*, 52, 621-645.

Kopperud, K. H. in Straume, L. V. (2009). Flow – a positive experience. V M. Christensen (ur.), *Validation and test of central concepts in positive work and organizational psychology* (str. 30-39). Copenhagen: TemaNord.

Lounsbury, J. W., Pemberton, A. E. in Williamson, J.M. (2005). An Investigation Of Career And Job Satisfaction In Relation To Personality Traits Of Information Professionals. *Library Quarterly*, 75(2), 122-141.

Mesurado, B. in Richaud de Minzi, M. C. (2012). Child's Personality and Perception of Parental Relationship as Correlates of Optimal Experience. *Journal of Happiness Studies*, 14(1), 199-214.

Meyer, J. P. in Maltin, E. R. (2010). Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 323-337.

Musek, J. (2008). Dimenzije psihičnega blagostanja. *Anthropos*, 1(2), 139-160.

Nakamura, J. in Csikszentmihaly, M.H. (2005). The Concept of Flow. V C.R. Snyder in S.J. Lopez (ur.), *Handbook of Positive Psychology* (str. 89-103). New York: Oxford University Press.

Oehler, A. in Wedlich, F. (2018). The Relationship of Extraversion and Neuroticism with Risk Attitude, Risk Perception and Return Expectations. *Journal of Neuroscience, Psychology and Economics*, 11(2), 63-92.

Rafferty, A. E. in Griffin, M. (2009). Job satisfaction in organizational research. *Handbook of Organizational Research Methods*, 5271(4), 196-212.

Rammstedt, B. in John, O. P. (2007). Measuring personality in one minute or less: A 10 item short version of the Big Five Inventory in English and German. *Journal of Research and Personality*, 41, 203-212.

Rivkin, W., Diestel, S. in Schmidt K. H. (2018). Which Daily Experiences Can Foster Well-Being at Work? A Diary Study on the Interplay Between Flow Experiences, Affective Commitment, and Self-Control Demands. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 99-111.

Ross, S. R. in Keiser, H. N. (2014). Autotelic personality through a five-factor lens: Individual differences in flow-propensity. *Personality and Individual Differences*, 59, 3-8.

Rothbart, M. K. (2007). Temperament, Development, and Personality. *Current Directions in Psychological Science*, 16(4), 207-212.

Salanova, M., Bakker, A. B. in Llorens, S. (2006). Flow at Work: Evidence for an Upward Spiral of Personal and Organizational Resources. *Journal of Happiness Studies*, 7(1), 1-22.

Schaumberg, R. L. in Flynn, F. J. (2017). Clarifying the Link Between Job Satisfaction and Absenteeism: The Role of Guilt Proneness. *Journal of Applied Psychology*, 102(6), 982-992.

Seemann, M. in Seemann, T. (2015). New Perspectives on Employee Motivation: Balancing the Big Four. *The International Journal of Knowledge, Culture, and Change in Organizations: Annual Review*, 13(1), 1-7.

Seligman, M. E. P. (2005). Introductory and Historical Overview. V C.R. Snyder in S.J. Lopez (ur.), *Handbook of Positive Psychology* (str. 3-9). New York: Oxford University Press.

Seligman, M. E. P. in Csikszentmihaly, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.

Shin, N. (2006). Online learner's 'flow' experience: an empirical study. *British Journal of Educational Technology*, 37(5), 705-720.

Smolej Fritz, B. in Avsec, A. (2007). The Experience of Flow and Subjective Well-Being of Music Students. *Psihološka Obzorja*, 16(2), 5-17.

Sparkman, D. J., Eidelman, S., Dueweke, A. R., Marin, M. S. in Dominiquez, B. (2018). Openness to Experience Predicts Beliefs in Multiculturalism and Colorblindness Through Perspective Taking. *Journal of Individual Differences*.

Straume, L. V. (2004). *Flow as a Resource: A Contribution to Organizational Psychology*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.

Šarotar Žižek, S. in Treven, S. (2014). Psihično dobro počutje. V S. Šarotar Žižek (ur.), *Psihično dobro počutje zaposlenih*, (str. 1-33). Maribor: IRDO.

Thompson, E. R. in Phua, F. T. (2012). The Brief Index of Affective Job Satisfaction. *Sage Journals*, 37(3), 275-307.

Tian, L., Jiang, S. in Huebner, E. S. (2019). The Big Two Personality Traits and Adolescents Complete Mental Health: The Mediation Role of Perceived School Stress. *School Psychology*, 34(1), 32-42.

Tobert, S. in Moneta, G. B. (2013). Flow as a Function of Affect and Coping in the Workplace. *Individual Differences Research*, 11(3), 102-113.

Turner, N., Barling, J. in Zacharatos, A. (2005). Positive Psychology at Work. V C.R. Snyder in S.J. Lopez (ur.), *Handbook of Positive Psychology* (str. 715-728). New York: Oxford University Press.

Ullén, F., Manzano, O., Almeida, R., Magnusson, P. K. E., Pedersen, N. L., Nakamura, J., Csíkszentmihályi, M. in Madison, G. (2011). Proneness for psychological flow in everyday life: Associations with personality and intelligence. *Personality and Individual Differences*, 52, 167-172.

Vanderfeesten, I. in Reijers, H. A. (2006). How to increase work autonomy in workflow management systems? *Management Research News*, 29(10), 652-665.

Van Dongen, H. P. A. in Dinges, D. F. (2000). Circadian rhythms in fatigue, alertness and performance. V M. H. Kryger, T. Roth in W. C. Dement (ur.), *Principles and practice of sleep medicine* (str. 391–399). Philadelphia, PA: Saunders.

Zhao, H. in Seibert, S. E. (2006). The Big Five Personality Dimensions and Entrepreneurial Status: A Meta-Analytical Review. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 259-271.

Judge, T. A., Hulin, C. L. in Dalal, R. S. (2009). Job Satisfaction and Job Affect. *The Oxford Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, pridobljeno maja 2018 na <http://www.timothy-judge.com/Judge,%20Hulin,%20&%20Dalal--FINAL.pdf>

Kaufman, S. B. (2011). Who Enters Flow? *Psychology today*, pridobljeno maja 2018 na <https://www.psychologytoday.com/us/blog/beautiful-minds/201111/who-enters-flow>.

O'Brien, W. H., Goetz, P. W., McCarren, H., Delaney, E., Morrison, W. F., Watford, T. S. in Horan, K. A. (2017). Job Satisfaction Among Mental Health Workers. *Journal of Psychophysiology*, pridobljeno maja 2018 na <http://dx.doi.org/10.1027/0269-8803/a000203>.

SURS. Pridobljeno januarja 2019 na <https://www.stat.si/statweb/News/Index/7700>.